



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



**CONDICIONES LABORALES Y LA SITUACIÓN
SOCIOECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA
PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN
ROMÁN – JULIACA, 2020.**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. NATALY MILAGROS DE GABRIELA MAYTA PINO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO – PERÚ

2022



DEDICATORIA

A Dios, creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado y me ha permitido llegar a este momento tan especial de mi vida.

A mi querida mamá Norka Pino, porque a base de sus sacrificios, logró ayudarme a construir mis sueños, dándome fuerzas para seguir adelante y enseñarme a encarar las adversidades de la vida.

A mi papá Higinio Mayta, quien con sus consejos y experiencia ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional.

A mis hermanas Maria Tereza y Lucero con mucho afecto, por depositar su confianza en mí incondicionalmente conmigo en los momentos buenos y difíciles, alentándome para seguir adelante y creer en mí.

A mi tía Marleni Pino, por su gran apoyo, comprensión y ayuda en los momentos más difíciles en mi familia.

A mi querido Aquiles, el más fiel de los amigos y mejor hermano que siempre estuvo conmigo brindándome amor verdadero. Y que algún día nos volveremos a abrazar.

Para mis pequeños Wuwin, Héctor, Odín y Pascual, que, con su inocencia, aportan cariño y compañía de una manera incondicional a mi vida.

¡A todos ustedes les dedico este logro!



AGRADECIMIENTOS

A mi querida alma mater Universidad Nacional del Altiplano – Puno, por haberme brindado de sus valiosos conocimientos, enseñanzas y por haberme educado durante cinco años.

A la Facultad de Trabajo Social por haberme enriquecido de sus maravillosos saberes hacia el verdadero compromiso social de esta especial y única profesión.

A todos mis docentes, por su profesionalismo, dedicación y constancia hacia mí y a los demás estudiantes en ese anhelo de que cumplamos con nuestro sueños y objetivos.

Agradecer a mi asesora de tesis Dra. Nilda Mabel Flores Chávez; por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad académica y por la paciencia y comprensión durante el desarrollo de la investigación.

De igual manera a la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca en especial al Sr. Raúl Coppa Valencia por la predisposición y apoyo para la realización de la presente investigación.



INDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

INDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

INDICE DE CUADROS

INDICE DE FIGURA

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN 11

ABSTRACT..... 12

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema 14

1.2. Formulación del problema 17

1.2.1. Problema general 17

1.2.2. Problemas específicos 17

1.3. Hipótesis de la investigación 18

1.3.1. Hipótesis general 18

1.3.2. Hipótesis específicas 18

1.4. Justificación del estudio 18

1.5. Objetivos de la investigación 20

1.5.1. Objetivo general 20

1.5.2. Objetivos específicos 20

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes de la investigación 21



2.1.1. Antecedentes internacionales	21
2.1.2. Antecedentes nacionales	23
2.2. Marco teórico	26
2.2.1. Condiciones laborales	26
2.2.2. Factores de condiciones de trabajo.....	27
2.2.3. Régimen laboral	27
2.2.4. Horario de trabajo.....	30
2.2.5. Beneficios sociales	31
2.2.6. Bonificación	33
2.2.7. Gratificaciones	35
2.2.8. Asignación familiar	35
2.2.9. Compensación por servicio	37
2.2.10. La situación socioeconómica	37
2.2.11. Educación	38
2.2.12. Familia.....	40
2.2.13. Salud.....	40
2.2.14. Ingresos económicos	41
2.2.15. Canasta básica	42
2.3. Marco conceptual.....	42

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Enfoque de investigación.....	44
3.2. Tipo de investigación	44
3.3. Diseño de investigación.....	44
3.4. Método de investigación	45
3.5. Ubicación geográfica del estudio	45
3.6. Población y muestra del estudio	46
3.6.1. Población.....	46



3.6.2. Muestra.....	47
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.7.1. Técnica	47
3.7.2. Instrumento.....	48
3.7.3. Procesamiento de recolección de datos	49
3.8. Procesamiento	49
3.9. Variables a Analizar	49
3.10. Diseño estadístico	49
3.10.1. Prueba estadística	49
3.10.2. Regla de decisión	50
3.10.3. Variables a analizar	51
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Resultados para el objetivo específico 1.....	52
4.2. Resultados para el objetivo específico 2:	58
4.3. Resultados para el objetivo general.	62
V. CONCLUSIONES.....	64
VI. RECOMENDACIONES	65
VII. REFERENCIAS.....	66
ANEXOS.....	72
Anexo 01: Matriz de consistencia	72
Anexo 02: Instrumento	73

ÁREA: Desarrollo humano y calidad de vida

TEMA: Problemas y políticas sociales

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 31 de mayo de 2022.



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	El regimen laboral de los trabajadores del area de limpieza publica de la municipalidad provincial de san roman-juliaca, 2020	53
Tabla 2:	La condicion economica de los trabajadores del area de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de San Roman-Juliaca-2020.....	55
Tabla 3:	Beneficios sociales de los trabajadores del area de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de San Roman -Juliaca, 2020.....	58
Tabla 4:	Condicion social de trabajadores del area de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de San Roman-Juliaca, 2020	60
Tabla 5:	Relacion de las condiciones socioeconomicas y la situacion socioeconomica de los trabajadores del area de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca, 2020	63



INDICE DE CUADROS

Cuadro 1:	Poblacion universo de los trabajadores del area de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca, 2020.....	47
Cuadro 2:	Relacion del regimen laboral y la situacion socioeconomica de los trabajadores del area de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de San Roman – Juliaca -2020	57
Cuadro 3:	Relacion de los beneficios sociales y la situacion socioeconomica de los trabajadores del area de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de San Roman – Juliaca - 2020	62



INDICE DE FIGURA

Figura 1: Ubicacion de la municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca.....	46
--	----



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

CLV	:	Calidad de Vida Laboral
INEI	:	Instituto Nacional de Estadística e Informática
OIT	:	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	:	Organización Mundial de la Salud.
SERVIR	:	Es el órgano rector de la gestión de Recursos Humanos en el Estado.
CTS	:	Compensación por Tiempo de Servicios
AFP	:	Las Administradoras de Fondos de Pensiones
ONP	:	Oficina de Normalización Previsional
CEPAL	:	La Comisión Económica para América Latina
PNUD	:	El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo



RESUMEN

El presente estudio se titula: “Condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca, 2020”. Tuvo como objetivo general, determinar la relación de las condiciones laborales con la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca. Para lo cual se planteó como hipótesis general la existencia de una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel socioeconómico de los trabajadores en el área de limpieza . La investigación correspondiente al modelo cuantitativo, según el método de inferencia hipotética, el tipo de estudio es descriptivo correlacional, con un diseño no experimental. Se consideró una muestra de 174 trabajadores del área de limpieza pública. El instrumento para la recopilación de datos fue el cuestionario (escala de Likert). Incluso, se utilizó el método estadístico para autoidentificar la hipótesis, en la correlación de Rho Spearman. Los resultados obtenidos son: que existe una correlación alta (0,843**) entre la condición laboral con la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública; . el régimen laboral guarda relación significativa alta (0,929**) con la situación socioeconómica, es decir, que el 43,1% precisaron que la condición de contrato es uno de los problemas frecuentes; se determinó que existe correlación alta (0,722**) entre los beneficios sociales y la situación socioeconómica, en la cual el 63,8%, manifestaron recibir el equivalente del 10% del ingreso mínimo legal por asignación familiar.

Palabras clave:

Condición laboral, condiciones socioeconómicas, régimen laboral, beneficios sociales y trabajadores.



ABSTRACT

The present study entitled: "Working conditions and the socioeconomic situation of public cleaning workers in the provincial municipality of San Román - Juliaca, 2020". For which the existence of a significant relationship between the working conditions and the socioeconomic level of the workers in the cleaning area was proposed as a general hypothesis. The research corresponding to the quantitative model, according to the hypothetical inference method, the type of study is descriptive correlational, with a non-experimental design. A sample of 174 workers from the public cleaning area was considered. The instrument for data collection was the questionnaire (Likert scale). The statistical method was even used to self-identify the hypothesis, in the Rho Spearman correlation. The results obtained are: that there is a high correlation (0.843**) between the employment status and the socioeconomic status of public cleaning workers; . the labor regime has a significant relationship (0.929**) with the socioeconomic situation, that is, 43.1% specified that the contract condition is one of the frequent problems; It was determined that there is a high correlation (0.722**) between social benefits and socioeconomic status, in which 63.8% reported receiving the equivalent of 10% of the legal minimum income for family allowance.

Keywords:

Labor condition, socioeconomic conditions, labor regime, social benefits and workers.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: “Condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2020”, conlleva aspectos relevantes en cuanto a la condición del personal, el régimen laboral, horario de trabajo, condiciones de contrato, beneficios sociales, salario y las bonificaciones.

Las condiciones de trabajo en el sector de limpieza pública es un tema que ha ido tomado una gran preocupación en los últimos años, ya que se ha observado avances respecto a la situación laboral de los propios trabajadores de limpieza, lo cual se evidencia en los diferentes gobiernos locales con incrementos salariales, adecuadas herramientas de trabajo, indumentaria adecuada según la labor realizada, vehículos motorizados y equipos de protección personal.

Asimismo, alcanzar un mejor servicio a la ciudadanía a través del área de limpieza pública mediante la recolección del recojo de residuos sólidos aun en tiempos de pandemia de la Covid-19, para mantener la ciudad libre de desechos sólidos.

En tal sentido, el presente estudio tiene como objetivo general, determinar la relación entre las condiciones trabajo y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2020.

La investigación está estructurada en siete ítems que a continuación se detalla:

Primer ítems: Se da a percibir la introducción, planteamiento y formulación del problema. Además de los objetivos generales y específicos, existen hipótesis generales y específicas que son fundamentales para el trabajo de investigación.



Segundo Ítems: Contiene una crítica literaria de apoyo y esta orientada a la investigación que se desarrollara a partir del marco teórico, conceptuales y de referencia existentes sobre el tema de investigación.

Tercer ítem: Se desarrolla la metodología utilizada en la investigación y se presenta según el objetivo de estudio, el diseño de investigación. Se da a conocer la población y la muestra de la investigación, así como, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procesamiento y análisis. También se desarrolla la prueba de hipótesis con la correlación de Rho Spearman.

Cuarto Ítem: Los resultados y discusión del estudio se basan en la sustentación de la hipótesis por medio de tablas estadísticas del problema planteado con la explicación crítica, en comparación con otras fuentes.

Quinto Ítem: Se da a conocer la deducción a la que se llegó en el presente estudio.

Sexto Ítem: Contiene recomendaciones para la organización a la que se refiere la intervención.

Séptimo Ítem: Referencias bibliográficas de investigaciones autenticadas. Y finalmente se adjuntan los respectivos anexos.

1.1. Planteamiento del Problema

Actualmente en nuestro país no existen estadísticas oficiales sobre las condiciones de trabajo que detallen los respectivos puestos de trabajo en el área de limpieza pública. Esto indica que no se realizó investigaciones sobre este tema, asumiendo que existen indagaciones diferentes para cada sector en el país. En el año 2011 se pudo apreciar que hubo 301 notificaciones de los accidentes de trabajo en lo que corresponden a los servicios colectivos, incluidos en los servicios de limpieza pública con un porcentaje 6.36%; en accidentes de trabajo; mientras que, al finalizar el año 2015 estos sucesos se



incrementan reportándose hasta 420 accidentes laborales, según el Ministerio de trabajo y promoción de empleo (2015).

Para los trabajadores del área de limpieza pública de los Gobiernos Locales, es difícil enfrentar los riesgos de accidentes de tránsito debido a que están expuestos a sufrir atropellos, durante el recojo de residuos sólidos en los vehículos menores (triciclos y motocargas) que son utilizados durante su labor en los diferentes turnos. Actualmente existe un número importante de trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca que laboran en condiciones no favorables, quienes tienen que enfrentar diariamente los efectos de la exposición a la contaminación ambiental, así como a la exposición de desechos tóxicos, La labor que cumplen los trabajadores de limpieza pública es ardua para el mantenimiento de las condiciones sanitarias e higiene en los diferentes lugares públicos en los que realizan la recolección, traslado y tratamiento final de los residuos sólidos generados dentro de sus jurisdicciones geográficas, otra de las funciones que se realiza es el aseo de las calles, plazas, avenidas y parques, todo ello para mantener las inmediaciones libres de contaminación y tener una ciudad limpia.

Una gran parte del personal de limpieza pública, son mujeres, por lo que están más expuestas a correr riesgos, tales como a ser agredidas por delincuentes, perversos y drogadictos. En cuanto al horario nocturno, es una de las labores más complicadas que cumple el personal de limpieza ya que también están expuestos a los diferentes cambios climáticos lo cual conlleva a la afectación a la salud del personal.

En tal sentido, Astete (2011). Indica que es un porcentaje muy alto en el que el personal de limpieza pública padecen de mialgias como lumbalgia crónica y moderada, hernia y artrosis; barrer y levantar varias libras de basura, causara lesiones por el sobre esfuerzo, así como cortes y pinchazos con agujas contaminadas.



Durante la cuarentena por el COVID-19 los trabajadores de limpieza pública desarrollaron sus diligencias con normalidad lo cual, tuvo como consecuencia que la mayoría llegaron a contraer la enfermedad y para afrontarla no contaban con una buena situación socioeconómica. En tal sentido la ley 31021, se reconocen como héroes en la lucha contra el coronavirus a los miembros de la Policía Nacional del Perú, de las Fuerzas Armadas, a los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario, funcionarios del servicio público del sector salud, miembros del Cuerpo General de Bomberos del Perú, personal de fiscalización, serenazgo y seguridad ciudadana, del servicio de limpieza pública de las municipalidades, así como a los miembros de las rondas campesinas y comités de autodefensa, reservistas, quienes fallecieron en valerosa y sacrificada labor protegiendo la vida y la salud de la población ante la pandemia del COVID-19. (El Peruano, 2020)

Por ello, una alternativa es usar maquinaria pesada para la limpieza y recolección de residuos, tal como se hace en países como México y Argentina, esto garantiza que el trabajo se realice en el menor tiempo posible. Mientras que no se implemente equipos de mayor tecnología, se debe adoptar medidas preventivas.

Las diversas entidades así como el Ministerio de Trabajo, los sindicatos de Trabajadores y la Seguridad Social, han tomado conciencia y concertado mutuamente para poder elaborar mejoras, y tomar acciones en diversas problemáticas, como buscar mejorar las condiciones laborales y en la humanización del trabajo, para ello se debe priorizar que se necesitan avances en los puntos mencionados para contar con una calidad de vida.

En muchas ocasiones han sido postergadas la toma de decisiones para realizar las mejoras en las condiciones del trabajo y el medio ambiente laboral, no solo para la



situación actual de la crisis global sino también por la misma dinámica de globalización y además en ocasiones por la que desidia a que predomina en algunas instituciones, se postergan las desiciones en el momento indicado para la obtención de beneficios.

La presente investigacion, se enfoco en las condiciones laborales y su situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, de esta forma daremos a conocer de cerca la realidad en que se encuentran el personal de limpieza, así mismo promover un entorno de trabajo más adecuado y asegurar, también conocer el régimen laboral en la que fueron contratados, los respectivo horario de trabajo y los beneficios sociales con los que deben de contar, para que el trabajador tenga el conocimiento necesario sobre sus condiciones de trabajo; y a partir de ello plantear posibles soluciones frente a la problemática.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera se relacionan las condiciones laborales con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera el régimen laboral se relaciona con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020?
- ¿De qué manera se relaciona los beneficios sociales con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román Juliaca-2020?



1.3. Hipótesis de la investigación

1.3.1. Hipótesis general

- Existe una relación significativa de las condiciones laborales con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca, 2020.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa del régimen laboral con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca, 2020.
- Existe una relación significativa entre los beneficios sociales con la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca, 2020.

1.4. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación es de primordial relevancia, debido que permite conocer las condiciones laborales y el nivel socioeconómico de los trabajadores del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca. Visto de esta forma esta indagación busca orientar y crear una situación para el servicio que prestan.

Las condiciones de trabajo del personal del sector público y privado son un tema de preocupación mutua entre empleadores y trabajadores porque las buenas condiciones de trabajo crean una mejor producción, lo que ayuda a alcanzar la meta establecida por ello son necesarios para los trabajadores.



Las leyes laborales del Perú, donde se establecen los derechos e intereses comunes de los trabajadores (Decreto Supremo N° 00397 TR y sus reformas). Donde se entiende que los derechos del personal en los diferentes regímenes laborales en el Perú son los contratos de trabajo, jornada laboral, vacaciones pagadas, seguridad y salud, seguro de trabajo y salarios los cuales deben ser observados de conformidad con las normas y decretos emitidos por las unidades responsables de la protección de los trabajadores, teniendo en cuenta todos los factores que mejoran la calidad de vida de los trabajadores de una organización, en este sentido, las condiciones de trabajo se entienden como un ambiente adecuado y seguro formando un proceso tan significativo para el progreso de individuos que las actividades propias del régimen de la construcción civil colocan muchas veces a los trabajadores en condiciones y situaciones de trabajo que pueden ser consideradas de alto riesgo, según la actividad que desarrollan y el modo de operación en el que se planifica, o por otros factores ambientales, biológicos y psicosociales; por una u otra causa afectan la vida, estabilidad y salud de los trabajadores. Según, la SUNAFIL se requiere tomar precauciones especiales para protegerlos dentro del marco legal. Asimismo, se muestran obligaciones del empleador; condiciones mínimas de trabajo; constitución del comité técnico de seguridad e higiene de la labor en el CTSST; investigar y denunciar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; desarrollar un plan de seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo tanto, este estudio será considerado como una fuente bibliográfica conducente a estudios futuros de investigación sobre las condiciones laborales y la situación socioeconómica del personal del área de limpieza pública en dicha institución; además esta será fuente de consulta para el desarrollo de investigaciones académicas en educación superior.



1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

- Determinar la relación de las condiciones laborales con la situación socioeconómica de los Trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2020.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación del régimen laboral con la situación socioeconómica de los Trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2020.
- Establecer la relación de los beneficios sociales con la situación socioeconómica de los Trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2020.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes de la investigación

Se logro revisar diferentes estudios realizados a nivel internacional, nacional y local las cuales se presentan y sustenta la tesis “condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2020”.

Las investigaciones que anteceden a este estudio de investigación son las siguientes:

2.1.1. Antecedentes internacionales

Según, Delgado (2012), en su investigación: “Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de la percepción de salud según el género de la población trabajadora en España”, tuvo por objetivo: Describir la exposición a riesgos laborales derivados de las condiciones de trabajo y analizar la percepción de salud derivada del trabajo en hombres y en mujeres que trabajan en España. Hipótesis: La exposición a riesgos laborales derivados de las condiciones de trabajo difieren según el género y condiciona diferencias en la percepción de salud entre los hombres y mujeres que trabajan en España. Conclusión: Podemos mencionar que existen diferencias en la exposición a condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, que los hombres tienen más riesgo de estar expuestos a contaminantes químicos, físicos y carga física del trabajo y las mujeres más expuestas a contaminantes biológicos. Y con respecto a la percepción de la salud derivada del trabajo los hombres son los que presentan más riesgo de percibir que su salud está afectada por el trabajo. Es indispensable e inminente contar con información sobre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores según su sexo, tomar medidas



preventivas de forma oportuna en función de su exposición evitara situaciones que pongan en peligro la salud de los trabajadores.

Por otro lado, Gómez J, Agudelo A, Sarmiento J y Pérez E, (2007) citado en Mendoza (2016) En su estudio titulado: “Condiciones laborales y de salud de recicladores municipales de Medellín – Colombia”. Que tuvo de objetivo el análisis de puestos de trabajo, situación socioeconómica, condiciones de salud y acceso a la seguridad social para recicladores de residuos en Medellín (Colombia). Técnicas: La investigación descriptiva combina técnicas cuantitativas (encuestas demográficas de salud y sociales, controles de salud) y técnicas cualitativas (observaciones de los participantes de los viajes de los recicladores durante la jornada laboral y entrevistas sobre los aspectos más relevantes de su profesión) calendario. Los recolectores de basura trabajan mucho más que la población en general (el 58% trabaja más de 8 horas), el 64% ha estado en el comercio durante más de seis años y el 74% de los miembros del hogar tienen la misma ocupación. Están expuestos a factores de riesgo físicos y químicos relacionados con el orden público, la seguridad y el tránsito vehicular, y la mayoría (87%) cobran menos de 8 / día, lo que no alcanza para cubrir sus gastos - demanda básica. Falta seguro médico. A menudo padece infecciones respiratorias y enfermedades de órganos. Llegando a la conclusión que este grupo juega un papel importante en los procesos sociales y ambientales de la ciudad, en un ambiente laboral con muchos factores de riesgo y malas condiciones sociales y sanitarias en relación a los indicadores poblacionales. Necesitamos estrategias que mejoren sus condiciones laborales a través de políticas públicas, educación, prevención de riesgos y el establecimiento formal de organizaciones de trabajo que agrupen a estos colectivos, como cooperativas o asociaciones.

Para Mercado (2015). En su tesis de la Universidad Autónoma del estado de México titulada “Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores



de satisfacción en el trabajador”, que tuvo como objetivo: Conocer el grado de satisfacción laboral en personal operacional en una empresa ubicada en el parque industrial Toluca 2000. Conclusión: Esta Investigación dio a conocer el Grado de Satisfacción Laboral en Personal Operacional en una empresa ubicada en el Parque Industrial Toluca 2000. El Tipo de Estudio realizado fue de carácter Cuantitativo, Descriptivo y Transversal, se tomó una encuesta con un Cuestionario compuesto por 38 ítems para así conocer el Grado de Satisfacción Laboral del Personal Operacional de la empresa, tomando así las variables que influyen en esta como : El Trabajo que realizan, sus Condiciones Labores y el Medio Ambiente de Trabajo, esta Investigación tuvo una Muestra compuesta por 37 mujeres que tenían como objetivo realizar el surtido de Productos en tiempo y forma en cada uno de los pedidos solicitados por los clientes de dicha Empresa. La tesis concluyó que las Relaciones Laborales están comprendidas en la legislación laboral, misma que las trabajadoras dicen conocer (63%) a partir de que la empresa se las proporciona a través del contrato individual de trabajo. Así mismo, sienten las trabajadoras que en la empresa se cuida que haya congruencia entre sus características personales y la tarea que desempeñan en la misma.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Según, Reaño (2019). En su estudio: “Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018” teniendo como objetivo: Determinar la relación de las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Hipótesis: Existe significativa relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Administración Central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Conclusión: El diseño que



corresponde es no experimental, por cuanto no se manipularon variables, por su tipo y nivel de profundidad es correlacional, según la secuencia del estudio es de corte transversal debido que los datos fueron obtenidos en solo tiempo o llamado tiempo único. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario. El muestreo es probabilístico estratificado con afijación proporcional, para conocer la muestra se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas, considerando un margen de 5% de error y 95% del nivel de confiabilidad, ya que se trató de contar con una muestra representativa de la población para obtener en la investigación resultados aceptables. La prueba de confiabilidad del instrumento para la variable “X” fue sometido a la validez de contenido a través del juicio de expertos, para ello se invitó a tres expertos, alcanzando un nivel de 90%, lo cual nos demuestra una alta validez, para la variable “Y” se empleó la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) fue elaborada por Palma (1999), esta prueba fue elaborada utilizando la escala de Likert y la prueba estadística de correlación de Pearson, para verificar la hipótesis. Los resultados obtenidos demuestran que las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa tienen una relación estadísticamente significativa, lo que permite inferir que al haber mejores condiciones laborales la satisfacción laboral del personal de la administración central será positiva.

Por otro lado, Akamine (2017). En su investigación: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en el personal administrativo del hospital María Auxiliadora, 2017” tiene 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. Hipótesis: Existe una Relación Positiva entre las Condiciones de trabajo y la Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital María Auxiliadora en el



año 2017. Conclusión: 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 describieron 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 estuvo conformada por 179 trabajadores. El resultado de la investigación arrojó que existe una correlación positiva según el Rho de Spearman de 0.796, por la cual se concluyó que las condiciones de trabajo se relacionan positivamente con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Hospital María Auxiliadora.

García (2018). “Condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca.”. Tiene como objetivo describir las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca. Hipótesis: Las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la MPCH durante los meses de enero a abril del 2018, se manifiestan a través de las condiciones ambientales, condiciones de tiempo y las condiciones sociales. Conclusión: muestran que en 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. Finalmente concluimos que 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.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Condiciones laborales

La coyuntura laboral son empleadas por el trabajador para completar el desempeño de sus funciones porque son necesarias e indispensables y así facilitar la prestación del servicio.

Respecto a las condiciones laborales, Chiavenato (2007) señala que las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas bajo las cuales un empleado cuando ocupa un puesto en la organización. Es el entorno físico que rodea a los empleados cuando realizan un turno. citado en (Coello, 2014)

Para Benavides F. (2015), es el proceso de un cuestionario propuesto por el autor sobre las situaciones laborales, oficio y salud en América Latina y el Caribe, que define las condiciones de trabajo y no solo del puesto en si, incluyendo el conjunto de factores que lo rodean y así afirma que las condiciones de trabajo tienen tres aspectos: laborales, condiciones de trabajo, violencia y amenazas en el lugar de trabajo.

El trabajo adecuado es parte del marco legal e institucional propuesto por la Organización Internacional del Trabajo, incluyendo la seguridad y estabilidad en el lugar de trabajo, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social y la certidumbre pueden ser incluidos en los ingresos económicos. Además, incluye la igualdad de género y el acceso a la formación como un derecho de los trabajadores, lo cual es importante para los empleados. Las condiciones de trabajo son, por tanto, un tema de organización y gestión del trabajo, ya que pueden afectar negativamente a la salud de



los trabajadores, así como a aspectos ambientales y técnicos (Unión General de Trabajadores, 2010, pág. 4).

Caparros (2017), además de las buenas condiciones, sostiene que uno de los principales motivos de los trabajadores es el clima laboral. Los empleados necesitan aire fresco para trabajar porque el clima tóxico no solo compromete la obtención y el trabajo de la organización, sino que también afecta la salud física y mental de los profesionales y la vida de las personas.

2.2.2. Factores de condiciones de trabajo

Para Barranquilla (2013; 29 (3): 542-560 547). Las condiciones de trabajo suelen afectar la vida profesional, entre otras cosas, muestran rasgos sobresalientes del entorno laboral relacionados con los aspectos económicos, sociales, políticos, técnicos y ergonómicos y relacionados con este tema a permitir. Entre otros aspectos relacionados con el entorno físico y social, organización, características del trabajo, salud y seguridad. El documento se centra en los factores que afectan el trabajo de los empleados y tienen un impacto significativo en la calidad de su trabajo. Una evaluación realizada mostró que los elementos se clasificaron de la siguiente manera:

- Condiciones Ambientales: Estos incluyen, entre otros, aspectos como la satisfacción laboral, los riesgos laborales y la carga de trabajo.
- Condiciones Ergonómicas: está relacionado con el lugar de trabajo en el que se desenvuelve el empleado y el bienestar que aporta el empleado.
- Condiciones Económicas: la finalidad es cobrar la indemnización que recibe el trabajador.

2.2.3. Régimen laboral

Según Cortes (2020), el Perú tiene 39 sistemas de trabajo estos incluyen planes generales y especiales para actividades públicas y privadas. En asuntos públicos, el Perú



tiene alrededor de 15 sistemas de trabajo. Estos incluyen impuestos, diplomáticos, ejecutivos públicos, militares y policías, CAS y más.

Para Del Águila (2012). El Decreto Ley 1057 es una de las disposiciones sobre el régimen especial de los contratos de funcionamiento administrativo (CAS). En otras palabras, el objetivo de la norma es garantizar la igualdad de acceso en la administración pública. CAS se aplica a las actividades del sector público en general y no se aplica a actividades específicas, ya que debe estar cubierto por un contrato especial. Con este permiso se crean las siguientes situaciones absurdas: dos servidores de entrada trabajan para desarrollar funciones similares, y uno se considera en modo CAS y el otro en modo CAS. Régimen de empleo privado, sin justificación de una desviación de más del criterio del oficial de adquisiciones; Se licitó públicamente el para cubrir vacantes y algunos fueron contratados bajo las reglas de carrera administrativa (artículo 15 del decreto legislativo 276) y otros bajo el régimen CAS; La persona jurídica está sujeta al régimen de empleo privado como lo requiere la ley y como tal, la persona jurídica tiene prohibido contratar a personas fuera de servicio bajo el principio de prioridad de facto, sin embargo, su contratación es bajo el CAS régimen y sólo contrata la excepción bajo el régimen de propiedad privada; etc.

El régimen laboral está promulgado por el Decreto N° 728, fue diseñado para el sector privado e integrado al sector público para las empresas que esencialmente surgieron de él. La Constitución Política de 1993, y esto obedece a la razón que se intentó dotar de un concepto dinámico a los procesos de contratación con una constante de mejora salarial, que se ha intentado flexibilizar el proceso de empleo es la posibilidad de prescribir contratos laborales temporales e inestable, ejemplo de ello es la posibilidad de celebrar contratos de trabajo temporales, contingentes y contratos para la medida que avanzamos en el tiempo, las causas objetivas del trabajo, el servicio y la terminación de



las relaciones laborales se han ampliado para incluir la posibilidad de despido colectivo. En esta perspectiva, el legislador. 7282, no desarrolló el concepto de lo que deberíamos entender como contrato de trabajo. En efecto, el Decreto 728, Decreto Supremo 003-97-TR, que aprueba el único documento normativo de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (conocido como Decreto 728), brinda todos los servicios remunerados y subordinados a las personas en sus actividades. (Mendoza, 2020)

Según SERVIR (2012), es un sistema de gestión administrativa para las personas que laboran en el estado. De acuerdo a SERVIR (2012), es un sistema de gestión administrativa para personas que laboran en el Estado. Desde el punto de vista el servicio lo dan los funcionarios públicos porque difieren en la naturaleza del servicio que prestan a la empresa por el trabajo que realizan.

Según Pizarro (2018), las normas prevalecen sobre los contratos permanentes. Este informe no tiene por qué ser necesariamente un contrato escrito, pero siempre que el empleado se ajuste al salario de la empresa, ya es un contrato de trabajo. Está construido para durar, por lo que no sabe cuándo terminará.

También hay que recordar que, en determinados contratos de duración determinada, el personal cuenta con todos los derechos al empleo privado: CTS, bonificaciones de julio y navidad, 30 días de baja, deducciones familiares por hijos menores, despido. Si tiene un despido, se le compensará por los meses restantes (1,5 de salario por cada mes restante antes de la fecha del contrato) si ese tiempo es fijo. En caso de despido definitivo, se paga a los empleados según su antigüedad en la empresa (1,5 salario por año laboral, máximo 12 salario). A diferencia de las otras dos categorías, esta relación laboral no se beneficia de licencias, pagos de CTS y / o compensación por despido discrecional o derechos alternativos.



2.2.4. Horario de trabajo

El horario de trabajo o jornada de trabajo laboral permite organizar y categorizar el trabajo asignado a cada trabajador así como también clasificar el horario de trabajo de manera diferente, así dependiendo de la empresa o agencia, pueden contratar empleados para trabajar de día y de noche. , en casos mixtos, entre otros

Para Riquelme (2021), es mostrarse de acuerdo con el trabajador para la capacidad de decidir convive con la prestación del servicio, si el horario no te conviene o aplaza el contrato y, en su defecto, si estás en condiciones de asumir el compromiso.

Tipos de jornada de trabajo:

- **Turno Diurno:** hasta 8 horas por día, divididas por zona horaria de 6 a.m. a 8 p.m. Dependiendo del contrato, puede variar de 17:00 a 22:00 horas. Esto se puede modificar según la región de origen del proveedor, teniendo en cuenta las condiciones climáticas del entorno
- **Turno de noche:** A diferencia del turno de día, el turno laboral no supera las 7 horas, laborando de 19:00 a 20:00 horas y de 17:00 a 17:00 horas. / O a las 6:00 a.m., y en algunos casos de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.

Para Salinas (2020). Puede ser inferior al valor de las horas normales o compensarse con un descanso pagado. En ausencia de acuerdo sobre este tema, se entiende que las horas extraordinarias deben compensarse con un período de descanso de 4 meses después de las horas extraordinarias. El número máximo de horas trabajadas en una jornada laboral normal se considera horas extraordinarias. Bajo convenio colectivo o contrato individual, existe una alternativa entre pagar un salario fijo adicional, que en ningún caso será respetado. El número de horas extraordinarias de trabajo no excederá de ochenta horas por año, excepto en el caso especificado en el artículo 3. Para los empleados, debido al sistema o la duración del contrato, el número de días hábiles por



año es menor que la tarifa estándar común. Durante el período de trabajo de la empresa, las horas extraordinarias máximas anuales se reducirán en proporción a estas horas.

La Ley de horario de faena en Sobretiempo que se encuentra en el Decreto Supremo N° 008-2002-TR especifica todo sobre el refrigerio. La ley establece que, si un trabajador tiene un horario regular, tiene derecho a comer su comida en un mínimo de 5 minutos. El programa de actualización está diseñado para permitir que los trabajadores coman y descansen de acuerdo con su horario. Es decir, el objetivo no tiene nada que ver con las actividades realizadas durante la jornada laboral. Por tanto, en el cálculo de la jornada laboral, el tiempo de actualización no forma parte y el empresario puede pactar de forma diferente al empleado sin que ello afecte los convenios colectivos. (Cortés, 2020)

2.2.5. Beneficios sociales

Los beneficios que perciben los empleados de una empresa, a parte del sueldo no están relacionados con aumentos de sueldo o con paga extra, son beneficios que tienen un claro. El objetivo es mejorar la calidad de vida, que pueda satisfacer parcialmente las necesidades externas o internas de los trabajadores. Esto conduce a mejores salarios u otras bonificaciones similares destinadas a satisfacer a los empleados y aumentar su nivel de compromiso.

Según J. Mariscan distingue los beneficios sociales o generales, como los que son otorgados a la mayor parte o al total del personal de la institución, mientras que otros beneficios son otorgados a algunos colaboradores, según el rango más alto de la empresa. Chiavenato (2011), afirma que los beneficios sociales son las facilidades, amenidades, ventajas y servicios que brindan las empresas.

Por otro lado, Nazario (2006), indica que los beneficios establecer los medios necesarios para mantener una plantilla satisfecha, los beneficios son aquellas asistencias



que otorgan las instituciones (voluntariamente o por alguna decisión legal o convencional) que tiene como finalidad solucionarle al colaborador en situaciones que se puedan presentar para algún conflicto. La asistencia en el trabajo tiene como objetivo la eficiencia y la eficacia en el centro de desarrollo profesional.

Para Castell (2019), los recursos humanos tienen la misión de hacer que el empleado, implemente programas de beneficios sociales, de pertenencia y ayude al trabajador a que pueda percibir algún tipo recompensa, en efecto no monetarias, pero si aumentan su salario y, por lo tanto, aumentan su poder adquisitivo. Por lo cual nos da a conocer los beneficios sociales que ofrecen a los empleados:

- Beneficios legales: Se rigen por leyes laborales, sindicales o de seguridad social. Estos incluyen vacaciones pagadas, pensiones, seguros contra accidentes de trabajo, bajas por maternidad, horas extraordinarias y turnos nocturnos.
- Beneficios voluntarios: son ofrecidos voluntariamente por las empresas, no son exigidos por leyes ni por negociaciones colectivas. Estos pueden llegar a ser clases de inglés, ticket de restaurante, cheques de gasolina, seguros complementarios de salud, seguro de vida, bonificaciones extras, horario flexible de entrada y salida, asistencia dental, descuento de gimnasio, etc.

Beneficios de las ventajas:

- Aumenta la productividad: muchos estudios han confirmado que los trabajadores motivados son más productivos y no se puede negar que los beneficios no solo crean más compromiso, sino que también motivan a los empleados.
- Beneficios fiscales: muchas empresas optan por aumentar los salarios en lugar de ofrecer beneficios complementarios, pero los beneficios complementarios representan ahorros significativos para los empleados y la exención del impuesto sobre la renta de las personas físicas es una característica impositiva importante.



- Mejorar la imagen de la empresa: los beneficios sociales mejorarán significativamente la imagen de la empresa e influyen en los futuros empleados.
- Impuesto del Seguro Social: Dado que los beneficios sociales forman parte del cheque de pago de un empleado, estos beneficios se gravan en el seguro social.
- Promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal: la mayoría de los beneficios están destinados a mejorar la calidad de vida de un empleado y, al mismo tiempo, tienen un impacto positivo en el equilibrio entre la vida laboral y personal. Ser parte del equilibrio entre la vida laboral y personal de un empleado beneficia a la empresa al reducir el ausentismo y aumentar significativamente la productividad.

2.2.6. Bonificación

Las bonificaciones laborales, no solo están diseñadas como un incentivo para contratar empleados, sino también para el trabajo por cuenta propia. Puede beneficiarse de una reducción de las cotizaciones sociales para una empresa que cumpla determinadas condiciones.

Para Núñez (2020), constituye un pago adicional o indemnización adicional que se paga al empleador a favor del trabajador para compensar situaciones distintas a la prestación del servicio real, pero relevantes. Para el autor, la política de privacidad tiene actualmente solo dos recompensas legales:

Bonificaciones regulares: Los empleadores, de manera unilateral o irregular, establecen bonificaciones o incentivos como medio de estimulación como la diligencia, la puntualidad y la correcta ejecución del trabajo en el sitio y ajusta la percepción de los empleados de estos factores.

Bono de Productividad: Se recibe con regularidad (tiene una duración de varios años) y es cierto que afecta a todas las cotizaciones y retenciones sociales. Dado que este concepto se emite todos los años, se puede considerar que sólo debe utilizarse como base



para calcular la compensación del tiempo de trabajo (CTS) en una escala duodécima, cómo se explica a continuación.

R. Velarde (2013), consideró accidente de trabajo a toda lesión orgánica o disfuncional, ocasionada en el trabajo o en el curso de éste, debido a una fuerza externa que no sea previsible, aleatoria o infrecuente, súbita y violenta repercuta en la persona de el trabajador o el esfuerzo del trabajador. La ventaja económica de que una compañía de seguros brinde un seguro de jubilación, protegiendo al asegurado contra el riesgo de invalidez y muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, proporciona los siguientes beneficios:

- Accidente: La compañía de seguros pagará al Empleado después de un accidente de trabajo accidente o enfermedad profesional en la categoría de pérdida de capacidad para el trabajo, la pensión correspondiente según el grado de incapacidad para el trabajo de conformidad con lo dispuesto en la Ley. DS 00398SA y conforme a las normas técnicas del Departamento. salud. El derecho de la aseguradora a una pensión de invalidez comienza al finalizar el período máximo de beneficio por incapacidad temporal (11 meses y 10 días cubiertos por EsSalud).

- Sobreviviente: La compañía de seguros paga una pensión al asegurado en caso de que éste fallezca por accidente de trabajo o enfermedad profesional causada directamente o por cualquier otra causa posterior a la formación de la lesión.

- Gastos de sepelio: En caso de fallecimiento del asegurado, la compañía de seguros reembolsará a la persona que pagó estos gastos, hasta por un monto igual al que designe el Director de la AFP.

Para EsSalud (2013), el Seguro Complementario de Riesgos del Trabajo - SCTR fue creado por la Ley N° 26790 y se rige por las normas técnicas del D.S. 00398SA de abril



de 1998. Es afiliado regular del seguro social de salud y labora en un centro de trabajo que realiza actividades riesgosas conforme a la ley.

2.2.7. Gratificaciones

Según De los Heros - Perez, A (2014) La gratificación es un monto definido que se cobra por derecho laboral, dicho monto está normado por las leyes (p.55). Es un desembolso adicional sumado a la retribución o sueldo de los trabajadores que cobran mensualmente. Según La Ley N° 27735. en el Título III Art.2.

Art- 2.- Monto de las gratificaciones el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (p.376).

2.2.8. Asignación familiar

Según De los Heros - Perez, A (2014) Es un monto en dinero que se paga a los colaboradores para que, con él, puedan ayudar a solventar los costos de su familia a cargo es un pago obligatorio por parte de la empresa (p.55) LEY N° 25129 Título I Art. 1 A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar.

Para Bautista, (2018) El subsidio familiar es un subsidio laboral que corresponde a trabajadores en régimen de empleo de actividad privada. Es decir, tanto trabajadores



del sector privado (que están sujetos al régimen laboral regido por el Decreto 728 del Código como trabajadores del sector público (los sujetos al ajuste de la modalidad por este trabajo).



2.2.9. Compensación por servicio

El término compensación por servicio se utiliza para "denotar lo que una persona recibe por su empleo" como empleado de la empresa. Una parte muy importante de lo que la gente gana con el trabajo son los salarios, los incentivos disponibles y los beneficios monetarios y en especie. Otra parte importante del salario es la satisfacción directa de la persona con los resultados y condiciones de trabajo. (Juarez,2000)

La compensación por servicio (CTS) es un beneficio social que le otorga para constituir ahorro obligatorio, un empleado le permite: reacción a eventos futuros que pueden ocurrir después de que se disuelva el vínculo empleo y/o satisfacción de necesidades de usted y su familia en el proceso de reinserción al mercado laboral. (Obregón, 2018)

2.2.10. La situación socioeconómica

Las condiciones socioeconómicas de una población, región o país se establecen utilizando varios indicadores, entre ellos: el consumo de la población, la carga de la deuda pública nacional y el gasto social. Programas y consecuencias en la lucha contra la pobreza. Evaluación de indicadores relacionados con los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el Índice de Desarrollo Humano. Promover los aspectos socioeconómicos del medio ambiente y las energías limpias. Cuellos de botella de la industria (transporte, educación, salud, instituciones y organizaciones locales, etc.) y su impacto. Lucha contra la corrupción. Mejorar la gobernanza y diseñar un sistema tributario racional y justo. Analizar y difundir temas relacionados con el libre comercio. Productividad; Empresarios y asociaciones (CEPAL, 201a; 201b y PNUD, 2015).

Para Girón, León y Villavicencio (2013), se realiza un análisis específico del terreno que recoge información sobre cómo interactúan con la sociedad, hablan de la economía y de las condiciones sociales en las que viven. La información sobre la cultura



y la sociedad donde viven actualmente, nos permite reconocer las realidades y tendencias de un grupo de personas. Por ello también se puede decir que se lanza un proyecto socioeconómico y su objetivo es medir el impacto de un proyecto donde se evaluará la situación económica de un país o de un sector en particular.

El estatus socioeconómico es generalmente una medida del bienestar, incluidos los ingresos, la educación y el empleo, y está asociado con una amplia gama de impactos en la vida, desde el desempeño cognitivo y educativo a la salud física y mental. Comprender cómo el estatus socioeconómico de los niños afecta sus vidas es esencial para la educación y la salud pública. Muchas familias son aún más pobres, especialmente debido a la demanda de las tendencias económicas mundiales. (Fritzell J, Ritakallio V. 2010).

Condición Social: Se refiere a cómo se percibe a las personas en la sociedad, dividida en diferentes factores. El nivel social es una de las condiciones divididas en alto, medio, bajo y modesto. La posición socioeconómica, independientemente de la condición o el nivel social, está asociada con la interacción humana con el entorno que lo rodea y los medios económicos que se encuentran de libre uso.

Condición económica: es la condición que se refiere al patrimonio de una persona, empresa o sociedad en su conjunto, es decir, la cantidad de bienes o bienes que posee y a los que pertenece.

2.2.11. Educación

La educación y el empleo son dos componentes de una sociedad democrática y están estrechamente vinculados para avalar la equivalencia de acceso a la educación y promover el ejercicio de los derechos humanos. En los últimos años, ha aumentado la necesidad de conectar la educación y los negocios, y ha aumentado la competitividad



internacional basada en la disposición del producto y la velocidad de la asistencia de servicios.

Para Gonzales (2008). La educación es necesaria para el individuo, debe estar asociada a la familia. Como el hogar juega un papel fundamental en el éxito académico, si consideramos factores como: nivel socioeconómico de la familia; entorno escolar, definido como el número de años de escolaridad adultos en el hogar; condiciones de vivienda y organización familiar.

Existe un factor que incide en las condiciones para la obtención de una educación de calidad, porque no es solo el monto de los ingresos, sino que lo que importa es si su fuente está relacionada con el sector formal o informal. Conocimiento de la economía o no, en este caso, los ingresos no solo tienden a ser más bajos, sino también irregulares, discontinuos y variables, lo que afecta la capacidad de desarrollo social de la familia y, por tanto, la educación misma.

La falta de educación es otro factor que reduce las oportunidades de encontrar diferentes formas de trabajo, comportamiento y vida, incluso si esto ocurre entre quienes tienen que trabajar en grupos donde esta limitación afecta a la minoría. El paisaje funcional se vuelve más estrecho. Este es un factor que conduce al fracaso de los agricultores analfabetos que suelen acudir a la ciudad en busca de mejores condiciones laborales. (Roldan, 2014).

Como resultado de la fiscalización de la implementación de medidas de Equipos de Protección y Protección (EPP) para trabajadores de saneamiento municipal en 10 municipios del estado de Amazonas, la Contraloría General identificó deficiencias que ponen en peligro la salud de los trabajadores y su trabajo. De igual forma, se señala que siete ciudades aún tienen que determinar oficialmente quiénes serán los encargados de proveer y actualizar los equipo de proteccion. Además, en 5 unidades de la ciudad, falta



espacio para limpiar y desinfectar la ropa de trabajo y el equipo desechable y no hay suficiente espacio para que los empleados se limpien después de las horas de trabajo. (Corporativa, 2021)

2.2.12. Familia

La familia es el lugar idóneo para establecer y proporcionar una relación educativa, habilidades y conocimientos. Donde, los padres son parte de la educación y los niños ejercen el papel de aprendices. (Arias, 2018).

Según Hales (2021). Cada núcleo familiar es responsable de alimentarse a sí misma tanto como lo necesiten. Es decir, los miembros de una familia pueden experimentar problemas financieros debido al desempleo y gastos excesivos, emergencias imprevistas o mala gestión financiera. Por lo tanto, La responsabilidad de dirigir un hogar debe ser compartida entre marido y mujer con confianza y sinceridad. Debido a que una buena gestión financiera puede brindar seguridad y promover el bienestar.

2.2.13. Salud

La salud se centra principalmente en el análisis de los factores económicos. El estado de salud es uno de los indicadores más reveladores de los resultados sociales de una comunidad o de los principios de justicia social dentro de los cuales se fundamenta. La vida, la enfermedad y la muerte humanas son el resultado de muchos determinantes diferentes, entre los cuales la desigualdad social juega un papel importante.

Para Rubio y Ortega (2014). Existe un acuerdo más o menos generalizado en la literatura sobre la relación entre salud y niveles de ingresos, pero lo cierto es que la naturaleza exacta de esta relación es compleja. Existen varios mecanismos por los cuales la salud puede afectar los ingresos y los niveles de ingresos pueden determinar el estado de salud específico. Al mismo tiempo, esta relación puede ser provocada por otros



factores sociales o determinantes de la salud que pueden estar relacionados con los ingresos.

La salud es uno de los factores fundamentales para el desarrollo de cualquier sociedad. Por lo tanto, la relación inversa encontrada en muchas evaluaciones de ingresos, educación o clase social y niveles de salud de la población se reconoce con algunas preocupaciones políticas. Los mecanismos subyacentes a esta relación son complejos y controvertidos. Esto se debe principalmente a la relación causal entre la salud y el nivel socioeconómico y la correlación entre varios indicadores del estado social que influyen en la salud (como la educación y los ingresos). En este sentido, estudios recientes que utilizan nuevos métodos analíticos y datos longitudinales y empíricos han logrado grandes avances en el estudio de la naturaleza de esta relación y en la cuantificación del alcance de la desigualdad económica y socioeconómica utilizando estadística descriptiva.

Las salud en las personas influyen decisivamente, por lo tanto, debemos actuar en todos los departamentos para promover la felicidad, podemos distinguir entre una amplia gama de determinantes de la salud, incluidos los sociales, económicos, políticos, culturales y ambientales. (Ponce, Fantin y Bertone 2014).

2.2.14. Ingresos económicos

Es la contribución del proceso productivo mensual de un trabajador. Es decir, es la entrada de dinero monetario por actividades realizadas hacia una empresa como servicios y bienes.

Para Pérez y Merino, (2010). Refiere, que una persona puede percibir ingresos por actividades laborales, comerciales o productivas. El tipo de ingresos que recibe un individuo, empresa u organización depende del tipo de negocio

Según Fortun (2021). Menciona, que los ingresos financieros son la ganancia que es beneficiosa para un activo en particular como resultado de una inversión de capital



financiero. Es decir, que el flujo y la cantidad de ingresos depende de una adecuada gestión financiera.

Esperilla L. (2015). Considera, que los ingresos económicos son factores determinantes y una de las razones por las que la mayoría de la población puede satisfacer las necesidades básicas de alimentación y otras necesidades vitales.

2.2.15. Canasta básica

Se atribuye canasta básica al grupo de servicios y productos que forman parte fundamental para la subsistencia de una familia, no solo en la parte alimenticia si no también en la salud y la educación.

Usha (2013), Indica, que una canasta básica es un conjunto de alimentos y servicios básicos que se consideran esenciales para el desarrollo de la vida de un ser humano, en la canasta deberá haber cantidades suficientes para sustentar la vida de las familias para que puedan satisfacer sus necesidades nutritivas y calóricas.

Según el INEI, los trabajadores percibieron un ingreso menor al requerido para sustentar la canasta básica alimentaria durante el año 2020. Es decir, solo reciben un total de S/ 1,414 el cual, se calcula que los mayores gastos fueron los de alimentos consumidos dentro del hogar, con un gasto de S/ 212; Por otro lado, servicios básicos como el agua, electricidad, gas y otros combustibles, representaron un costo de S/ 156 . El gasto relacionado a gastos de la salud fue de unos S/ 60 al mes. Mientras que el transporte representó un gasto promedio de S/ 40.

2.3. Marco conceptual

Laboral

Según Gil (2015), el trabajo laboral se denomina el valor de la actividad producida por una persona. Es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario.



Trabajadores de limpieza pública

El servicio de limpieza pública lo conforma un grupo de trabajadores que desempeñan un conjunto de operaciones y procesos, las cuales se pueden agrupar en aquellos vínculos directamente con la atención al usuario, tales como almacenamiento en espacios públicos, barrido y limpieza, recolección de residuos sólidos. También desempeñan, Aquellos vínculos indirectamente con la atención al usuario, tales como transporte, transferencia, valorización y disposición final de residuos sólidos. Asimismo, se puede incluir el proceso de tratamiento teniendo en cuenta el ámbito geográfico, población (urbana o rural), recursos (humanos, financieros y económicos), actividades económicas principales (turismo, agricultura, comercio, etc.), hábitos y costumbres, entre otros. (Morales D. 2020 pág. 10)

La limpieza tiene por finalidad que los espacios públicos de diferentes ámbitos queden libres de residuos sólidos. Esta operación se desarrolla en dos (2) componentes principales: barrido en vías públicas y limpieza en espacios públicos. En las vías públicas comprende las bermas (centrales o laterales) que son los espacios entre carreteras de diferentes sentidos o el espacio que separa una carretera de la acera; las aceras o comúnmente denominadas veredas, que corresponden al lugar de paso peatonal; y, las calzadas que son comúnmente denominadas pistas o carreteras. Por otro lado, la limpieza en espacios públicos comprende el mantenimiento de infraestructuras y equipamiento urbano (tales como monumentos, bancas, postes o faroles, papeleras, contenedores, cercos, entre otros), y la limpieza de playas, riberas, plazas, parques, paraderos de buses de transporte público, puentes peatonales y demás espacios públicos; sin embargo, no incluye actividades de refacción ni remodelación de las mismas.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Enfoque de investigación

El presente estudio se desarrolló desde el enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “La investigación cuantitativa une la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y comprobar las teorías”.

3.2. Tipo de investigación

Este estudio corresponde a la investigación básica, casual, explicativo correlacional de las relaciones causales de la variable independiente (condición laboral) y la dependiente (situación socioeconómica); a partir de estas conexiones y mediante procesos de interpretación se establecieron las características predominantes, para poder corroborar las hipótesis planteadas. La investigación descriptiva busca detallar las propiedades, las diferencias y los perfiles de personas, grupos, comunidades, proceso, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis de esta manera se genera una comprensión mejor sobre el porqué del problema de estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2014; pág. 80).

3.3. Diseño de investigación

El diseño de esta investigación es no experimental, se caracteriza por recolectar datos en un solo momento sincronica, con el propósito de describir variables y analizar la relación o el grado de asociación entre la variable x_1 , referente a la condición laboral; y por otro lado la variable x_2 , relacionada con la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2020. “El esquema de la investigación es no experimental del tipo transeccional o transversal el cual recolecta datos en un solo tiempo, en un período único. En el estudio



no experimental se observa el fenómeno tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Hernández, et al., 2014, p.152).

3.4. Método de investigación

El método que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue el hipotético – deductivo el cual permitió recoger, procesar y analizar los datos numéricos sobre las variables condición laboral y la situación socioeconómica. Al respecto Pacori (2018) manifiesta: “Surge del campo teórico. Se formulan mediante el razonamiento deductivo aplicado a teorías existentes. Por lo general se propone dar respuesta a problemas teóricos...”. (p. 206)

3.5. Ubicación geográfica del estudio

El distrito de Juliaca forma parte de la provincia de San Román cuya ubicación se encuentra entre las coordenadas siguientes: 15°29' 24" de latitud sur, 70° 08'00" de longitud oeste. La Provincia de San Román, limita de la siguiente manera por el Norte con la Provincia de Lampa y Azángaro; por el Sur con la Provincia de Puno; por el Este con la Provincia de Huancané y Azángaro; por el Oeste con la Región de Arequipa. La Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca se encuentra ubicada en el departamento de Puno, en la provincia de San Román, distrito de Juliaca, el cual está situado en el centro de la ciudad en el Jr. Jáuregui N° 321 al frente de la plaza de armas.

Figura 1: Ubicacion de la municipalidad provincial de san roman – Juliaca



3.6. Población y muestra del estudio

3.6.1. Población

La población está conformada por 174 trabajadores (barrenderas turno mañana y noche, cuadrillas, trincheros, eco motos y choferes de los vehículos) todos ellos forman parte del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca. Al respecto “Una población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito especial donde se desarrolla el trabajo de investigación”. (Carrasco, 2005, p. 36)

Cuadro 1: Poblacion universo de los trabajadores del area de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca, 2020

Datos generales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincia de San Román		N°
Sexo	Femenino	96
	Masculino	78
Edad	20 a 30 años	70
	31 a 40 años	60
	41 a 50 años	18
	51 a 60 años	26
Grado de instrucción	Primaria	16
	Secundaria	81
	Técnico-superior	66
	Universitario	11
Total		174

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

3.6.2. Muestra

El tipo de muestreo que se ha utilizado es “no probabilístico”, con el método del muestreo aleatorio simple, donde cada elemento tiene una probabilidad de estar incluida dentro de la muestra. En tal sentido, Cuesta (2011), indica que el muestreo no probabilístico es una técnica en la que las muestras se recolectan a través de un proceso que se les brinda a todos los individuos de una población la misma probabilidad en la que son seleccionados.

A diferencia del muestreo probabilístico, este no es producto de un proceso de selección aleatoria. Los sujetos de una muestra a menudo se seleccionan sobre la base de la accesibilidad o los criterios personales e intencionales del investigador.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.7.1. Técnica

Las técnicas que se utilizaron en esta investigación son las siguientes:



- a) Encuesta: Se utilizó para la recopilación de información de manera sistémica, ordenada y directa a los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca. Siendo la población objetivo de la investigación y de esa manera poder comprobar la hipótesis del presente estudio. Según Malhotra (2004), las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica.
- b) Revisión bibliográfica: Se realizó para profundizar el nivel de conocimiento, extraer ideas centrales, obtener la información sobre la condición laboral y situación socioeconómica de diversos textos, proyectos de investigación, artículos científicos, blogs. Consiste en leer aquellas publicaciones dedicadas a concentrar los títulos de las obras y artículos publicados en el país y en el extranjero.

3.7.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó para el presente trabajo de investigación fue el cuestionario con escala Likert que permite una respuesta directa, mediante una hoja de preguntas estandarizadas, conteniendo un serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad para que sean resueltas de igual modo, además de ello preparadas con anticipación y prevención (Carrasco, 2009). Por lo tanto, el instrumento que se aplicó es el cuestionario tipo Likert, que se evalúan con cinco niveles valorativos de las respuestas:

1. Casi siempre
2. Siempre
3. Algunas veces
4. Casi nunca



5. Nunca

3.7.3. Procesamiento de recolección de datos

Para la recolección de datos, se realizó las coordinaciones necesarias con la unidad de gestión de residuos sólidos y responsables de cada sector como: personal de zonas, choferes, cuadrillas, eco motos, trincheros, tachos y compostaje. Para la aplicación del cuestionario del personal.

3.8. Procesamiento

Los datos fueron procesados en el programa Microsoft Excel, posteriormente en el programa paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) versión 22. Asimismo, su análisis se realizó a través de la estadística descriptiva, distribución de frecuencias, cuyo análisis porcentual se demostró a través de tablas estadísticas. El cual se utilizó para establecer la relación, asociación o influencia entre las variables de estudio, ello para corroborar la prueba de hipótesis respectiva.

3.9. Variables a Analizar

- Variable X: Condiciones laborales.
- Variable Y: Situación socioeconómica.

3.10. Diseño estadístico

3.10.1. Prueba estadística

Donde:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$Z_c = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{1 - \rho^2}{n - 2}}}$$



ρ = Correlación Spearman

D = Representa la diferencia entre los rangos pareados de cada par de variantes X1 y X2.

n = Numero de rangos, es decir el número de variantes apareadas.

Z_c = Valor de Z calculada de la distribución normal.

3.10.2. Regla de decisión

Si el valor de “Sig. Asintótica (bilateral)”, resultado de la prueba de correlación de Spearman es < que 0.05. o Si $Z_c > Z_t$, se rechazara l H_o (hipótesis nula), entonces se acepta la H_1 (hipótesis alterna), esto significa que: Las condiciones laborales se relacionan significativamente con las situaciones condiciones socioeconómicas en los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020.

Prueba de hipótesis.

- H0: $\rho = 0$ Las condiciones laborales no se relacionan significativamente con las situaciones condiciones socioeconómicas en los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020. (HIPÓTESIS NULA).
- H1: $\rho \neq 0$ Las condiciones laborales se relacionan significativamente con las situaciones condiciones socioeconómicas en los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020. (HIPÓTESIS ALTERNA).

Nivel de significancia.

Se utilizó nivel significancia del 5% y es equivalente a un 95% de nivel de confianza, es decir de $\alpha = 0,05$.



Procedimiento

Si el valor de “Sig. asintótica (bilateral)”, resultado de la prueba de correlación de Spearman es $<$ que 0.05. O Si $Z_c > Z_t$ se rechazara la H_0 (hipótesis nula), entonces se acepta la H_1 (hipótesis alterna), esto significa que: Dado que las condiciones socioeconómicas representan la realidad de cada trabajador es posible que, si tenga influencia directa en el desempeño laboral de los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de San Román, para un nivel de significancia de $\alpha=0,05$ o para el 95% de nivel de confianza.

Regla de decisión

Si $H_0: \chi_c^2 < \chi_{\alpha}^2 (r-1) (c-1)$ = se acepta la hipótesis nula, rechazando la Hipótesis alterna, es decir no tienen relación las variables.

Si $H\alpha: \chi_c^2 > \chi_{\alpha}^2 (r - 1) (c-1)$ = se rechaza la hipótesis nula, aceptando la Hipótesis alterna, es decir que las variables se relacionan.

3.10.3. Variables a analizar

Identificación de valores de la variable 1

- Régimen laboral
- Beneficios sociales.

Identificación de valores de la variable 2

- Social
- Económico



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se han ido revisando aspectos importantes relacionados con los resultados de la investigación, en los que fueron analizados e interpretados en base a la aplicación de las herramientas de investigación y el cuestionario escala Likert, el mismo que se aplicó a los trabajadores del área de limpieza pública de la municipalidad provincial de San Román-Juliaca. Las evidencias fueron ordenadas en tablas de distribución de frecuencia y porcentajes; realizar análisis estadísticos de correlación para interpretación y discusión respectivamente, de modo que se tengan en cuenta porcentajes significativos para una mejor comprensión.

4.1. Resultados para el objetivo específico 1.

Se identificó la relación del régimen laboral con la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román–Juliaca 2020.

Tabla 1: El regimen laboral de los trabajadores del area de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de San Roman-Juliaca, 2020

REGIMEN LABORAL	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Considero que las condiciones laborales estipuladas en mi contrato se cumplen.	25	8.6	48	27.6	75	43.1	18	10.3	30	17.2	174	100
Conté con un contrato de trabajo al iniciar mi vínculo laboral.	21	12.1	36	20.7	39	22.4	18	10.3	60	34.5	174	100
Cuento con una copia de mi contrato firmado.	12	6.9	48	27.6	48	27.6	33	19.0	33	19.0	174	100
Durante mi jornada de trabajo me encuentro satisfecho con trabajar más de ocho diarias.	15	8.6	63	36.2	30	17.2	36	20.7	18	10.3	174	100
Dentro de mi jornada de trabajo cuento con un horario para refrigerar o descansar.	21	12.1	54	31.0	66	37.9	21	12.1	12	6.9	174	100
El horario asignado en el que me encuentro me resulta cómodo	29	16.7	41	23.6	73	42.0	18	10.3	13	7.5	174	100
Total	15	8.6	45	25.9	54	31.0	30	17.2	30	17.2	174	100

Fuente: "Elaborado por el Equipo de Trabajo"

En la tabla N° 1, se observa que el 43.1% de los trabajadores de limpieza consideran que "a veces" las condiciones laborales como la ambiental, ergonómica y económica estipuladas en su contrato se cumplen. Es decir, que tanto la satisfacción con los horarios de trabajo, refrigerio y/o la emisión de las copias de contratos resultan a veces inciertas los cuales son aspectos que no se cumplen en los contratos causando incomodidad entre los trabajadores, otro aspecto importante es el no cumplimiento de los implementos de seguridad EPP a utilizar para la protección del COVID-19 entre estos: mascarillas quirúrgicas, botas, mameluco y guantes, lo cual podría evitar contagios. Es importante señalar que los encuestados no se encuentran del todo conformes con el cumplimiento de contratos, tomando en consideración que los trabajadores se encuentran en los regímenes 728 y el contrato de servicio administrativo CAS.

Al respecto Mendoza (2020), indica que el régimen laboral está promulgado por el Decreto número 728 fue diseñado para el sector privado e integrado al sector público para las entidades que esencialmente surgieron de la Constitución Política de 1993, y



esto obedece a la razón que se intentó dotar de un concepto dinámico a los procesos de contratación con una constante de mejora salarial, que se ha intentado flexibilizar el proceso de empleo es una posibilidad de prescribir contratos laborales temporales e inestable, una muestra de ello lo encontramos en la posibilidad de celebrar contratos de trabajo temporales, contingentes y contratos a medida que avanzamos, causas objetivas de trabajo, servicios y extinción de la relación laboral se amplía la acción a la posibilidad de despido colectivo.

Un aspecto importante es cumplir con las especificaciones de los diferentes contratos hacia el personal de limpieza, ya que de acuerdo a ello, se podrá evidenciar comodidad y el valor del trabajo ejecutado.

Por ello Del Águila (2012), menciona que el Decreto Ley 1057 es una de las disposiciones sobre contratos de servicios administrativos (CAS). En otras palabras, la finalidad es garantizar la igualdad de acceso en la administración pública. Se aplica a las actividades del sector público en general y no se aplica a actividades específicas, ya que debe estar cubierto por un contrato especial. Con este permiso se crean las siguientes situaciones absurdas: dos servidores de entrada trabajan para desarrollar funciones similares.

De manera consecuente, el Ministerio del ambiente sugiere a las municipalidades públicas, cumplir con lo estipulado en los contratos, además, al encontrarnos en este contexto los EPP son necesarios para su protección, considerando que el personal de limpieza pública es considerado como equipo de primera línea. Así mismo, los trabajadores indican que en su condición de contrato no se consideró la situación de vulnerabilidad de los trabajadores que son adultos mayores los cuales debieron ser considerados.

Según el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA) y la Dirección de Medio Ambiente, Salud y Seguridad Alimentaria (DIGESA). (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2020). Sostienen que el uso de equipos de protección personal (EPP) es necesario y debe ser utilizado por los trabajadores de la limpieza pública para una mejor protección, dependiendo de la actividad física que realice el trabajador y con ello reducir el riesgo para ellos mismos.

Tabla 2: La condición económica de los trabajadores del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Roman-Juliaca-2020

Condición Económica	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Consideró que el ingreso económico con el que cuento me permite satisfacer las necesidades básicas (alimento, útiles escolares, etc.)	18	10.3	33	19.0	93	53.4	18	10.3	12	6.9	174	100
Este trabajo me ayuda con mi situación económica actual en la que me encuentro.	21	12.1	48	27.6	90	51.7	11	6.3	4	2.3	174	100
Mi condición socioeconómica sigue siendo motivo de preocupación.	21	12.1	78	44.8	54	31.0	17	9.8	4	2.3	174	100
Podría decir que con la obtención de mi trabajo cuento con una mejor estabilidad.	15	8.6	42	24.1	72	41.4	39	22.4	6	3.4	174	100
Total	18	10.3	39	22.4	87	50.0	24	13.8	6	3.4	174	100

Fuente: "Elaborado por el Equipo de Trabajo"

En la tabla 2, se denota que el 53.4% de los trabajadores consideran que "a veces", el ingreso económico con el que cuenta no les permiten satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, salud y educación. Es decir, el bajo salario que perciben trae consecuencias en la canasta básica familiar, esto se agudiza aun mas en familias numerosas, trabajadores con carga familiar o miembros con alguna discapacidad. El trabajo de limpieza debe ser reconocido tanto de manera social y económica, puesto que



es importante en la salud pública y pilar fundamental frente a la pandemia del covid19. El cuadro anterior denota también, que es motivo de preocupación el ingreso económico lo que pone en duda la estabilidad económica del trabajador, que va temeroso ante los cambios de la sociedad y conflictos políticos sociales que se afronta en el país, lo que hace que productos de primera necesidad aumenten su precio, dificultando su obtención y restricción de algunos productos de parte de las familias de los trabajadores.

Para ello Pérez y Merino, (2010), refiere que un individuo puede percibir ingresos monetarios por actividades laborales, comerciales o productivas. Según el tipo de oficio que desempeña una persona tiene el derecho de recibir una compensación monetaria de una empresa u organización.

Estos datos se sustentan cuando refiere Gómez (2018), la condición económica no es suficiente porque tienen un ingreso económico en el rango de S/.40.00 a S/. 135.00 soles por dos semanas para lo cual hacen un ingreso mensual de S/. 80.00 a S/. 270.00, lo que significa que ganan menos de su salario. Entonces el mínimo vital no les permite cubrir toda su canasta básica familiar, esto debe llamar la atención prioritaria de las gestiones locales y regionales para valorar el trabajo de limpieza.

Prueba de hipótesis específica 1.

- **Ha:** Existe una relación significativa del régimen laboral con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca, 2020.

Nivel de significancia

Se utilizó nivel significancia del 5% y es equivalente a un 95% de nivel de confianza, es decir de $\alpha = 0,05$.

Prueba estadística.

La prueba de hipótesis utilizada fue la correlación de Rho Spearman

Cuadro 2: Relación del régimen laboral y la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca -2020

El régimen laboral y Situación Socioeconómica			Régimen laboral	Situación Socioeconómica
Rho Spearman de	Régimen laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,912**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	174	174
	Situación Socioeconómica	Coefficiente de correlación	,912**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	174	174

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).
Fuente: "Elaborado por el Equipo de Trabajo"

En el cuadro 2, el resultado obtenido según el SPSS, indica que la prueba de correlación de Spearman, muestra un valor de 0,912 (91.2%) con una significancia de 0,000 menor a la significación máxima $P=0,05$ (5%), es decir, que existe una alta correlación entre la variable régimen laboral y la variable situación socioeconómica, por lo tanto, se acepta la

hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que si existe una relación significativa del régimen laboral con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca, 2020.

4.2. Resultados para el objetivo específico 2:

Establecer la relación de los beneficios sociales con la situación socioeconómica de los Trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2020.

Tabla 3: Beneficios sociales de los trabajadores del area de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de San Roman -Juliaca, 2020

Beneficios Sociales	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
La cantidad pagada en las gratificaciones son equivalentes a mi remuneración	15	8.6	39	22.4	78	44.8	30	17.2	12	6.9	174	100
Me pagan la cantidad equivalente del 10% de mi ingreso mínimo legal por asignación familiar.	27	15.5	111	63.8	0	0	24	13.8	12	6.9	174	100
En mi institución que laboro considero que percibir CTS y gratificaciones es necesarias.	12	6.9	42	24.1	69	39.7	21	12.1	20	11.5	174	100
Considero que las bonificaciones recibidas son menores a la labor que realizo.	6	3.4	51	29.3	51	29.3	24	13.8	42	24.1	174	100
Total	12	6.9	42	24.1	78	44.8	12	6.9	30	17.2	174	100

Fuente: “Elaborado por el Equipo de Trabajo”

De la tabla N° 3, se aprecia que el 63.8% de los trabajadores consideran que “casi siempre” les pagan la cantidad equivalente del 10% de su ingreso mínimo legal por



asignación familiar; siendo este derecho laboral de cumplimiento para trabajadores los cuales se informan por propia cuenta sobre el trámite del mismo, los beneficios sociales como gratificaciones o bonificaciones son recibidas a veces o casi siempre según la respuesta de los encuestados. Además de que la institución evidencia escasa información que provee al respecto sobre tales beneficios sociales; lo que justifica que los trabajadores de limpieza pública desconocen de ello. El beneficio de la remuneración familiar se dispone al personal con carga familiar, solo si sus hijos son menores de 18 años, pero si estos pasan a la mayoría de edad y continúan estudios superiores pueden continuar teniendo este derecho. Cabe resaltar que, la asignación familiar es aplicable únicamente para el personal para el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y del decreto legislativo N° 276, excluyendo al resto de regímenes laborales como el CAS y contratados por locación de servicio. Asimismo, esta gratificación no es suficiente o equivalente al trabajo que realizado, lo cual también es motivo de preocupación en los trabajadores de limpieza.

Ugaz (2019) señala, que el salario para el parque industrial de los Olivos es especificado en el contrato de trabajo y será la base para todos los cálculos beneficios sociales pagaderos por la empresa a los empleados, es decir, pago obligatorio de beneficios sociales para los empleados siempre que cuando llega al ciclo de más de un mes.

Los trabajadores en todas las instituciones tienen derecho a recibir beneficios sociales, y que estos sean equitativos, esto lamentablemente en el sector público se ve relegado, en particular a los trabajadores de limpieza, lo que debe ir mejorando paulatinamente.

**Tabla 4: Condicion social de trabajadores del area de limpieza publica de la
Municipalidad Provincial de San Roman-Juliaca, 2020**

CONDICIÓN SOCIAL	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Usted cree que es necesario recibir una capacitación sobre seguridad en el trabajo y las medidas que deben tomar frente a la COVID 19.	18	10.3	60	34.5	72	41.4	9	5.2	15	8.6	174	100
Recibí algún tipo de información sobre el sistema de pensiones que existe.	0	0	12	6.9	96	55.2	48	27.6	18	10.3	174	100
EsSalud cumple con realizar su atención a enfermedades comunes de manera satisfactoria.	9	5.2	15	8.6	117	67.2	31	17.8	2	1.1	174	100
Acudo a un establecimiento de salud público o privado cuando se presenta un accidente de trabajo	12	6.9	129	74.1	18	10.3	13	7.5	2	1.1	174	100
Mi familia me apoya frente al trabajo que desempeño ante esta pandemia.	27	15.5	60	34.5	69	39.7	14	8.0	4	2.3	174	100
Trato de mantener la estabilidad emocional de mi familia	42	24.1	69	39.7	48	27.6	11	6.3	4	2.3	174	100
Total	12	6.9	66	37.9	72	41.4	20	11.5	4	2.3	174	100

Fuente: "Elaborado por el Equipo de Trabajo"

De acuerdo a la tabla N° 4, se observa que el 74.1% de los trabajadores consideran que "casi siempre" acuden a una institución de salud público o privado cuando se presenta un accidente de trabajo. Sin embargo, debido a que afirman que el sistema de salud (EsSalud) en el que se encuentran nos les brinda atención inmediata y buen trato que ellos necesitan en cuanto a accidentes de trabajo como: atropellos, acoso callejero (en caso de mujeres), agresiones físicas y verbales por parte de transeúntes y conductores, razón por la cual prefieren recurrir al hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca y Clínicas privadas lo cual genera un gasto adicional en su economía a cambio de la recuperación de su salud oportunamente. Referente a ello García (2021) El accidente en



el trabajo en Perú se define como cualquier daño causado en el lugar de trabajo o durante el cumplimiento de sus actividades realizadas por la acción realizada por una fortaleza aleatoria o externa, repentina y violenta que ocurre independientemente de la voluntad del empleado y esto es posible determinar exactamente los médicos. Por un lado, los accidentes se pueden dividir en pequeños, desconectados o mortales o fatales, dependiendo del nivel de discapacidad, que genera al empleado afectado. Por otro lado, uno también puede clasificar en parte para siempre si el accidente genera una pérdida parcial de un miembro del cuerpo, temporal o total fijo, cuando la derrota causa una pérdida general de un miembro o por un período de tiempo en el que la recuperación Se requiere o permanentemente

En la tabla anterior también evidencia la escasa orientación de los trabajadores en temas de seguridad de trabajo, COVID19 y sistema de pensiones, las cuales son necesarias, para difundir información oportuna, además cuestionan el correcto funcionamiento del sistema de salud EsSalud, la cual presenta deficiencias. Asimismo, los encuestados remiten que tiene el apoyo de su familia en su trabajo, además de esforzarse por mantener una estabilidad emocional dentro de su familia.

Resultados para la segunda hipótesis específica

Ha: Existe relación significativa entre los beneficios sociales con la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca, 2020

Nivel de significancia

Se utilizó nivel significancia del 5% y es equivalente a un 95% de nivel de confianza, es decir de $\alpha = 0,05$.

Prueba estadística.

La prueba de hipótesis utilizada fue la correlación de Rho Spearman

Cuadro 3: Relacion de los beneficios sociales y la situacion socioeconomica de los trabajadores del area de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de San Roman – Juliaca - 2020

Beneficios Sociales y Situación Socioeconómica			Situación Socioeconómica	Beneficios Sociales
Rho de Spearman	Situación Socioeconómica	Coefficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	174	174
	Beneficios Sociales	Coefficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	174	174
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				

Fuente: “Elaborado por el equipo de trabajo”

En el cuadro 3, el resultado obtenido según el SPSS, indica que la prueba de correlación de Spearman, muestra un valor de 0,888 (88.8%) con una significancia de 0,000 menor a la significación máxima $P=0,05$ (5%), significando que existe una alta correlación entre la variable beneficios sociales y la variable situación socioeconómica, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que si Existe una relación significativa entre los beneficios sociales con la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca, 2020.

4.3. Resultados para el objetivo general.

Determinar la relación de las condiciones laborales con la situación socioeconómica de los Trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2020.

Tabla 5: Relacion de las condiciones socioeconomicas y la situacion socioeconomica de los trabajadores del area de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de San Roman - Juliaca, 2020

Variables	Estadígrafos	Condiciones laborales	Situación socioeconómica
Condiciones laborales	de	Correlación	1000
		Spearman	0,901**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	174
Situación socioeconómica	de	Correlación	0,901**
		Spearman	1000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	174

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

“Elaborado por el equipo de trabajo”

En la tabla 5, el resultado obtenido según el SPSS, indica que la prueba de correlación de Spearman, muestra un valor de 0,901 (90.1%) con una significancia de 0,000 menor a la significación máxima $P=0,05$ (5%), significando que existe una alta correlación entre la variable condiciones laborales y la variable situación socioeconómica, por lo tanto, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, afirmando que existe relación significativa entre las condiciones las condiciones laborales con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020.

Prueba hipótesis general

$H_0: \rho \neq 0$ Las condiciones laborales se relacionan significativamente con las situaciones condiciones socioeconómicas en los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020. (HIPÓTESIS ALTERNA



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza pública en la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2020. Lo cual se evidencia en la prueba de correlación de RHO Spearman, el cual muestra un valor de 0,843**, lo que significa que existe una correlación positiva.

SEGUNDA: Se evidencia que el régimen laboral se relaciona con la situación socioeconómica, donde el 43.1%, de los trabajadores del área de limpieza publica precisaron que la condición y cumplimiento del contrato estipulado es uno de los problemas más frecuentes en el personal frente al COVID-19 por lo que no les brindan los debidos EPPS, para su protección. Con una correlación de Rho Spearman de 0,912**, existiendo una correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor al valor de error (0.05).

TERCERA: Se demuestra que el beneficio social se relaciona con la situación socioeconómica, donde el 63,8%, del personal del área de limpieza publica indicaron la asignación familiar se cumple según el empleador lo cual depende del régimen laboral en el que fueron contratados, lo cual es insuficiente para mejorar su calidad de vida y satisfacción de necesidades basicas. Por lo tanto, tiene una correlación de, 0, 888**, existiendo una correlación fuerte, con un nivel de significancia de 0.000, siendo menor al valor error.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la Municipalidad Provincial de San Román, por intermedio de la oficina de Recursos Humanos, realizar acciones de mejora en las condiciones laborales para el personal de Limpieza Pública para que tengan en conocimiento el régimen en que fueron contratados. También orientar sobre los derechos laborales que cuentan y también que el personal sea participe en las capacitaciones en el que se desarrollen temas sobre la Bioseguridad y el Manejo de residuos sólidos para poder realizar las funciones del puesto.

SEGUNDA: A la unidad de Residuos Sólidos, que se encargan de los trabajadores de limpieza pública, se pueda promover el desarrollo social y los derechos laborales y que estos puedan implementar programas que tengan como objetivo mejorar las condiciones laborales del personal de limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca, haciendo hincapié en hacer mejoras de los derechos laborales.

TERCERA: A la Facultad de Trabajo Social, se sugiere continuar con los estudios pertinentes a esta investigación, puesto que las condiciones laborales de los trabajadores del área de limpieza pública es un tema amplio que se debe de tratar en la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, lo cual su vocación es velar por el bienestar del personal. Para lo cual se necesita aplicar nuevas estrategias de intervención que responda al contexto actual la pandemia COVID19.



VII. REFERENCIAS

- Akamine, M. A. (2017). *Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo del Hospital MAaria Auxiliadora, 2017*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22555/Akamine_PM A.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22555/Akamine_PM_A.pdf?sequence=1)
- Arce, E. (2021). *Pasion por el derecho*. Obtenido de Derecho individual del trabajo en el Perú: <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/>
- Arriola, J. M. (2020). Jornada laboral, horario de trabajo y horas extra o sobretiempo. Bien explicado. *Pasion por el Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/jornada-trabajo-horario-horas-extras-sobretiempo/>
- Benavidez, F., & Salazar, P. (2015). *Proceso de Diseño del Cuestionario Basico propuesto las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en America Latina y el Caribe*. Lima: Los Talleres graficos de Listoprint S.A.C.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodologia de la Investigacion* (Tercera Edicion ed.). Colombia: Pearson. Obtenido de <http://anyflip.com/vede/ohla/basic>
- CEPAL, & PNUD. (Agosto de 2010). *El progreso de América Latina y el Caribe hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio: desafío para lograrlos con igualdad*. Obtenido de Comision Economica para America Latina y el Caribe: <https://www.cepal.org/es>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: 5ta Ed.
- Cortés, N. (12 de 02 de 2020). *¿Cómo se considera el horario de refrigerio en la jornada de trabajo?* Obtenido de GeoVictoria: <https://www.geovictoria.com/pe/horario-refrigerio/>
- Cuesta, M. (2009). *Introducción al muestreo*. Obtenido de Universidad de Ovideo.: [https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-teoria/#:~:text=Seg%C3%BAn%20\(Cuesta%2C%202009\)El,iguales%20oportunidades%20de%20ser%20seleccionados.](https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-teoria/#:~:text=Seg%C3%BAn%20(Cuesta%2C%202009)El,iguales%20oportunidades%20de%20ser%20seleccionados.)



- Del Águila Vela, R. (2012). *Dirección general de promoción del empleo y Dirección de Promoción del Empleo* y. Obtenido de <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/>
- Delgado, D. L. (2012). *Riesgos derivados de las condiciones de trabajo y de percepción de salud según el género de la población trabajadora en España*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/58909869.pdf>
- Desarrollo, P. d. (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano*. Obtenido de http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_overview_-_es.pdf
- Fernanda, M. (24 de Octubre de 2019). *Consejos para mantener la economía familiar equilibrada*. Obtenido de MetLife: <https://www.metlife.com.ar/blog/educacion/consejos-para-mantener-la-economia-familiar-equilibrada/>
- Ferrari, L. E. (2007). *El construccionismo social y su apuesta: la psicología social histórica*. EUDEBA. Obtenido de <http://bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFG/03social/zubietta/Ferrari%20-%20El%20construccionismo%20social%20y%20su%20apuesta%20la%20psicologia%20social%20historica.pdf>
- Fortun, M. (2021). *Ingresos financieros*. Obtenido de Economipedia haciendo facil la economia: <https://economipedia.com/definiciones/ingresos-financieros.html>
- Gavin, M. (Abril de 2015). *Problemas de dinero en la familia* *Problemas de dinero en la familia*. Obtenido de <https://www.kidshealth.org/NemoursXML/es/teens/money-woes.html?WT.ac=ctg>
- Gil, S. (2015). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>
- Gonzales, R. (2008). *Las condiciones socioeconómicas y la educación como factor de cambio*. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/factor2008-2.pdf>
- Hales, R. (2004). *El gastar menos de lo que se gana es esencial para tener seguridad económica*. *Economía familiar*. Obtenido de <https://www.churchofjesuschrist.org/topics/family-finances?lang=spa>



- Hernandez, A. (2002). *Matematicas Financieras: Teorias y Practica*. Obtenido de <http://books.google.com.ec/>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (Quinta ed.). Mexico: Mc Graw Hi. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hook, C., Lawson, G., & Farah, M. (2013). *La Condicion Socioeconomica y el Desarrollo de las Funciones Ejecutivas*. University of Pennsylvania, EE.UU. Obtenido de <https://www.encyclopedia-infantes.com/sites/default/files/textes-experts/es/2480/la-condicion-socioeconomica-y-el-desarrollo-de-las-funciones-ejecutivas.pdf>
- Lapa, K. L. (2018). *García (2018), quien, en su investigación sobre condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad provincial de Chupaca*. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4797/Garcia%20Lapa.pdf?sequence=1>
- Leiva, D. (Agosto de 2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Obtenido de La Contraloría General de la República: https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf
- Lucas, G. M., Leon Peña, M. J., & Villavicencio Barrena , J. T. (2011). *Estudio Socioeconomico para Determinar las Oportunidades de Emprendimiento para los pobladores en el Barrio Cuba en la Ciudad de Guayaquil*. Obtenido de <file:///C:/Users/Milagros/Downloads/UPS-GT000366.pdf>
- Malhortra, K. N. (2004). *Investigacion de Mercados un Enfoque Aplicado*. (S. Pearson Educacion de Mexico, Ed.) Cuarta 431.
- Martinez, L., & Oviedo- Trespacios, O. (2013). Condiciones de Trabajo que Impactan en la Vida Laboral. *Redalyc*, 29(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730431015.pdf>



- MEF. (4 de junio de 2021). *Presupuesto Participativo*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas: https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100288&lang=es-ES&view=article&id=1940
- Mendoza, M. (2016). *Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores*. Obtenido de http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/965/Mendoza%20Mamani%20Madeleyni%20Elizabeth_%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, M. E. (14 de Octubre de 2020). El contrato de trabajo en el regimen laboral de la actividad privada. *Oficina de Asesoría jurídica del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento*. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1374120/ALERTA_LEGAL_29.pdf.pdf
- Ministerio de Salud. (2003). Determinantes Sociales de la Salud en Perú. *Cuaderno de Promoción de la Salud*. Obtenido de http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/143_detersoc.pdf
- Misniterio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2015). Informe sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud de los asalariados privados. *Programa de estadística y estudios laborales*.
- Morales, D. (25 de 04 de 2020). *Guia para la gestion operativa del servicio de limpieza publica*. Obtenido de [file:///C:/Users/Milagros/Downloads/anexo_rm_091%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Milagros/Downloads/anexo_rm_091%20(2).pdf)
- Pacori, E., & Pacori, A. (2018). *Metodología y diseño de la Investigacion Cientifica* (Primera Edision ed.). Juliaca: ffecaat.
- Pizarro, M. (18 de Julio de 2018). ¿Cuáles son los tipos de contrato laborales y sus beneficios? *MANAGEMENT & EMPLEO*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/son-tipos-contrato-laborales-beneficios-238789-noticia/>



- Ponce, B. E., Fantin, M. A., & Bertone, C. L. (07 de 2014). Análisis espacial de los determinantes socioeconómicos de la salud en el Gran Resistencia. *Repositorio Institucional*. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/22298>
- Porto, J. P., & Merino, M. (2018). *Horas Extras*. Obtenido de <https://definicion.de/horas-extras/>
- Reaño, R. V. (2018). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa 2018*. Obtenido de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMreclrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reguart, C. C., & Rodríguez Pérez, A. (2009). La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252009000200001
- Salinas, M. (10 de Junio de 2018). *Retribución variable, bonus anual o retribución por objetivos*. Obtenido de CEREM, Internacional Business School: <https://www.cerem.pe/blog/retribucion-variable-bonus-anual-o-retribucion-por-objetivos>
- Salinas, M. (14 de julio de 2020). Horas Extraordinarias. Obtenido de <https://www.cerem.pe/blog/horas-extraordinarias-regulacion>
- Vallenas, L. S. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad. *Integracion, 02*, 195-210. Obtenido de <file:///C:/Users/Milagros/Downloads/212-Texto%20del%20art%C3%ADculo-731-1-10-20191226.pdf>
- Velasquez, L. F. (2015). Factores socioeconomicos que inciden en el consumo de pescado en las familias de la urbanizacion 3 de mayo - juliaca, 2014. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2168/Esperilla_Velasquez_Limpida_Francisca.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Villanueva, O. N. (2020). *¿Cuáles son los beneficios que debe tener el trabajador al ingresar a una empresa?* Obtenido de Info Mercado:
<https://infomercado.pe/cuales-beneficios-trabajador-empresa/>

Yuca, F. F. (2010). Apuntes sobre la jornada de trabajo en el peru. *Revista electronica del trabajador judicial*. Obtenido de
<https://trabajadorjudicial.wordpress.com/apuntes-sobre-la-jornada-de-trabajo-en-el-peru/>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Operacionalización de variables			Metodología
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo es la relación entre las condiciones laborales con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de las condiciones laborales con la situación socioeconómica de los Trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2020</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación significativa de las condiciones laborales con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020</p>	<p>Variables</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Régimen laboral</p> <p>Beneficios sociales</p>	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condición de contrato - Horario de trabajo - Gratificaciones - Compensación por servicio - Asignación familiar 	<p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p> Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental, transversal o transaccional de tipo descriptivo, correlacional</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Correlacional simple</p> <p>Método</p> <p>Deductivo – hipotético</p> <p>Población</p> <p>Estará conformado por 174 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román.</p> <p>Muestra</p> <p>Estará conformado por 174 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román.</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>1.- ¿Como se relaciona el régimen laboral con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020?</p> <p>2.- ¿Como se relaciona los beneficios sociales con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1.- Identificar la relación del régimen laboral con la situación socioeconómica Trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2020.</p> <p>2.- Establecer la relación de los beneficios sociales con la situación socioeconómica de los Trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca 2020.</p>	<p>Hipótesis específicos</p> <p>1.- Existe una relación significativa del régimen laboral con la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020.</p> <p>2.- Existe una relación significativa entre los beneficios sociales con la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román- Juliaca 2020</p>	<p>Situación socioeconómica</p>	<p>Condición social</p>	<p>Educación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salud - familia <p>Canasta básica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingreso económico 	<p>Educación</p> <p>Estará conformado por 174 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román.</p> <p>Muestra</p> <p>Estará conformado por 174 trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román.</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>



Anexo 02: Instrumento

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

**Municipalidad Provincial De San Román – Juliaca - Unidad De Residuos Sólidos -
Limpieza Publica**

TITULO: “CONDICIONES LABORALES Y LA SITUACION SOCIOECONOMICA DE LOS TRABAJADORES DE LIMPIEZA PUBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN – JULIACA 2020”.

El presente cuestionario (escala Likert), está dirigido con el Objetivo General: Determinar la Relación de las condiciones laborales con la situación socioeconómica de los Trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2020, el cual será de mucha utilidad para conocer la percepción que tengan acerca de las condiciones en la que se encuentran los trabajadores. Por lo tanto, se le pide encarecidamente responder con la mayor sinceridad, la cual será eminentemente confidencial por lo que se agradece anticipadamente su apoyo y sinceridad en las respuestas.

DATOS GENERALES

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: **Grado de instrucción:**

Régimen laboral al que pertenece:

728 () CAS () Locación de servicio ()

INSTRUCCIONES:

Marca con una X las alternativas que creas correspondientes.

CASI SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

Todas las preguntas deben ser respondidas.



VARIABLE X: CONDICIONES LABORALES		1	2	3	4	5
I.1. Régimen Laboral						
	Durante mi jornada de trabajo me encuentro satisfecho, con trabajar más de ocho horas diarias.					
	Dentro de mi jornada de trabajo cuento con un horario para descansar.					
	El horario asignado en el que me encuentro me resulta cómodo					
	Estoy de acuerdo con el contrato y las condiciones laborales que especifican.					
	Al iniciar mi vínculo laboral ya contaba con un contrato de trabajo.					
	Conté con una copia de mi contrato firmado.					
1.2. BENEFICIOS SOCIALES						
	La cantidad pagada en las gratificaciones son equivalentes a mi remuneración					
	Me pagan la cantidad equivalente del 10% de mi ingreso mínimo legal por asignación familiar.					
	En mi centro de labor considero que percibir CTS y gratificaciones son necesarias.					
	Considero que las bonificaciones recibidas son menores a la labor que realizo.					
II. VARIABLE Y: SITUACION SOCIOECONOMICA						
2.1. SOCIAL						
	Usted cree que es necesario recibir una capacitación sobre seguridad en el trabajo y las medidas que deben tomar frente a la COVID 19.					
	Recibí algún tipo de información sobre el sistema de pensiones que existe.					
	EsSalud cumple con realizar su atención a enfermedades comunes de manera satisfactoria.					
	Acudo a un establecimiento de salud público o privado cuando se presenta un accidente de trabajo.					
	Mi familia me apoya frente al trabajo que desempeño ante esta pandemia.					
	Trato de mantener la estabilidad emocional de mi familia					
2.2. ECONOMICO						



Consideró que el ingreso económico con el que cuento me permite satisfacer las necesidades básicas (alimento, útiles escolares, etc.)					
Este trabajo me ayuda con la situación económica actual en la que me encuentro.					
Mi condición socioeconómica sigue siendo motivo de preocupación.					
Podría decir que con la obtención de mi trabajo cuento con una mejor estabilidad.					

991

Gracias...