



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**LAS MODALIDADES DE DESARROLLO LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS
TRABAJADORES EN LIMA METROPOLITANA, 2019**

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

Autor

Alfaro Sacre, Jorge Luis

Asesor

Hernández Celis, Domingo
(ORCID: 0000-0002-9759-4436)

Jurado

Pajuelo Camones, Carlos Heráclides

Reyna Dávila, Silvia

Urquizo Maggia, José Antonio

Lima - Perú

2022

Referencia:

Alfaro, J. (2022). *Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción de los trabajadores en Lima Metropolitana, 2019* [Tesis de doctorado en la Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/6311>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
LAS MODALIDADES DE DESARROLLO LABORAL Y LA
SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LIMA
METROPOLITANA, 2019

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

Autor:

Alfaro Sacre, Jorge Luis

Asesor:

Hernández Celis, Domingo

ORCID: 0000-0002-9759-4436

Jurado:

Pajuelo Camones, Carlos Heráclides

Reyna Dávila, Silvia

Urquiza Maggia, José Antonio

Lima- Perú

2022

Dedicatoria

A mi esposa, hijos, padre, madre y hermanos
por el apoyo permanente en mi desarrollo
profesional.

Agradecimiento

Mi especial agradecimiento para los distinguidos
Miembros del Jurado.

Por su criterio objetivo en la evaluación de este
trabajo de investigación.

Muchas gracias para todos.

Índice

Dedicatoria	i
Agradecimiento.....	ii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Descripción del problema	3
1.3. Formulación del problema	5
1.3.1. Problema General.....	5
1.3.2. Problemas Específicos	6
1.4. Antecedentes	6
1.4.1. Antecedentes contextuales	6
1.4.2. Antecedentes bibliográficos.....	8
1.5. Justificación de la investigación	15
1.5.1. Justificación metodológica.....	15
1.5.2. Justificación teórica	15
1.5.3. Justificación práctica.....	15
1.5.4. Importancia de la investigación	15
1.6. Limitaciones de la investigación.....	16
1.7. Objetivos	16

1.7.1.	Objetivo General.....	16
1.7.2.	Objetivos Específicos.....	17
1.8.	Hipótesis.....	17
1.8.1.	Hipótesis General.....	17
1.8.2.	Hipótesis Específicas	17
II.	MARCO TEÓRICO.....	18
2.1.	Bases teóricas.....	18
2.1.1.	Modalidades de desarrollo laboral	18
2.1.2.	Satisfacción laboral de los trabajadores	20
III.	MÉTODO	24
3.1.	Tipo de investigación.....	24
3.1.1.	Nivel de investigación.....	25
3.1.2.	Métodos de la investigación.....	25
3.1.3.	Diseño de la investigación	26
3.2.	Población y muestra.....	26
3.2.1.	Población de la investigación.....	26
3.2.2.	Muestra de la investigación	26
3.3.	Operacionalización de variables	27
3.3.1.	Variables y dimensiones de la investigación	27
3.3.2.	Definición operacional de las variables	28
3.4.	Instrumentos	29

3.4.1. Cuestionarios.....	29
3.4.2. Fichas bibliográficas	30
3.4.3. Guías de análisis documental.....	30
3.5. Procedimientos.....	30
3.5.1. Técnicas de recopilación de datos.....	30
3.5.2. Técnicas de procesamiento de datos	31
3.6. Análisis de datos	31
3.6.1. Análisis documental.....	31
3.6.2. Indagación.....	32
3.6.3. Conciliación de datos	32
3.6.4. Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes	32
3.6.5. Comprensión de gráficos	32
3.7. Consideraciones éticas	32
3.7.1. Consideraciones filosóficas	32
3.7.2. Consideraciones sociológicas	35
IV. RESULTADOS	36
4.1. Análisis e interpretación de los resultados de la investigación.....	36
4.1.1. Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente.....	36
4.1.2. Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente.....	42
4.2. Contrastación de hipótesis de la investigación	48
4.2.1. Contrastación de la hipótesis general.....	48

4.2.2. Contratación de las hipótesis específicas	51
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
5.1. Discusión del resultado de la variable independiente	58
5.2. Discusión del resultado de la variable dependiente	58
VI. CONCLUSIONES	59
VII. RECOMENDACIONES	60
VIII. REFERENCIAS	61
IX. ANEXOS	68
Anexo A. Matriz de consistencia	68
Anexo B. Instrumentos	70
Anexo C. Validación del Instrumento por expertos.....	76
Anexo D. Confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach.....	84
Anexo E. Definición de términos.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables y dimensiones de la investigación	27
Tabla 2. Relación de los elementos de la investigación.....	28
Tabla 3. Modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar la satisfacción laboral	36
Tabla 4. El trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar la satisfacción laboral	37
Tabla 5. El trabajo dependiente, independiente y mixto puede facilitar la satisfacción laboral	38
Tabla 6. El trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar la satisfacción laboral	39
Tabla 7. El trabajo público, privado y mixto puede facilitar la satisfacción laboral	40
Tabla 8. La previsión de riesgos laborales puede facilitar la satisfacción laboral	41
Tabla 9. La motivación laboral es fundamental para facilitar la satisfacción laboral.....	42
Tabla 10. La generación de expectativas laborales puede facilitar la satisfacción laboral..	43
Tabla 11. La mayor productividad laboral puede facilitar la satisfacción laboral.....	44
Tabla 12. La rentabilidad laboral puede facilitar la satisfacción laboral	45
Tabla 13. El teletrabajo puede incidir en gran medida en la satisfacción laboral.....	46
Tabla 14. El trabajo en domicilio puede facilitar en gran medida la satisfacción laboral ...	47
Tabla 15. Correlación entre las variables de la hipótesis general	49
Tabla 16. Correlación entre las variables hipótesis específica a)	51
Tabla 17. Correlación entre las variables hipótesis específica b)	53
Tabla 18. Correlación entre las variables de la hipótesis específica c).....	54
Tabla 19. Correlación entre las variables hipótesis específica d)	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Las Modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar la satisfacción laboral ...	37
Figura 2. El trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar la satisfacción laboral	38
Figura 3. El trabajo dependiente, independiente y mixto puede facilitar la satisfacción laboral	39
Figura 4. El trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar la satisfacción laboral	40
Figura 5. El trabajo público, privado y mixto puede facilitar la satisfacción laboral	41
Figura 6. La previsión de riesgos laborales puede facilitar la satisfacción laboral.....	42
Figura 7. La motivación laboral es fundamental para facilitar la satisfacción laboral	43
Figura 8. La generación de expectativas laborales puede facilitar la satisfacción laboral ..	44
Figura 9. La mayor productividad laboral puede facilitar la satisfacción laboral	45
Figura 10. La rentabilidad laboral puede facilitar la satisfacción laboral	46
Figura 11. El teletrabajo puede incidir en gran medida en la satisfacción laboral	47
Figura 12. El trabajo en domicilio puede facilitar en gran medida la satisfacción laboral ..	48

RESUMEN

El problema sea ha identificado en la falta de satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana. En el contexto del problema de la investigación, sin duda un aspecto principalísimo es la pregunta general del trabajo y la misma es la siguiente: ¿De qué manera las modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana? Luego de la problemática, deviene la alternativa de solución que se presenta en el trabajo y que ha sido fruto del tratamiento metodológico y teórico y que está contenida en la hipótesis general: Las modalidades de desarrollo laboral facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; mediante el trabajo temporal, accidental y obra o servicio; trabajo dependiente, independiente y mixto; trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado; trabajo público, privado y mixto. En el mismo contexto ha sido necesario disponer de un propósito a lograr y el mismo viene con la presentación del objetivo general siguiente: Determinar la manera como las modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana. En promedio el 90% de los encuestados considera que las modalidades de desarrollo laboral facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

Palabras clave: modalidades de desarrollo laboral, satisfacción laboral, trabajadores de Lima Metropolitana.

ABSTRACT

The problem has been identified in the lack of job satisfaction in the workers of Metropolitan Lima. In the context of the research problem, without a doubt, a very important aspect is the general question of the work and it is the following: How can the modalities of labor development facilitate the job satisfaction of workers in Metropolitan Lima? After the problem, the solution alternative that is presented at work becomes and that has been the result of the methodological and theoretical treatment and that is contained in the general hypothesis: The modalities of labor development facilitate in a reasonable degree the labor satisfaction of the workers. in Metropolitan Lima; through temporary, accidental work and work or service; dependent, independent and mixed work; fixed-term and indefinite-term work; public, private and mixed work. In the same context, it has been necessary to have a purpose to achieve and it comes with the presentation of the following general objective: Determine how the modalities of labor development can facilitate the job satisfaction of workers in Metropolitan Lima. On average, 90% of those surveyed consider that job development modalities facilitate job satisfaction of workers in Metropolitan Lima to a reasonable degree.

Keywords: labor development modalities, job satisfaction, workers of Metropolitan Lima.

I. INTRODUCCIÓN

La tesis denominada: Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción de los trabajadores en Lima Metropolitana, 2019; es un aporte académico para optar el Grado de Doctor en Administración; que tiene problema y su correspondiente solución.

El problema fue identificado en la falta de satisfacción laboral en gran parte de los trabajadores en Lima Metropolitana; lo cual, entre otras causas, se origina por la falta de previsión de riesgos laborales, como por la falta de motivación y expectativas laborales de parte de los empleadores; como por la falta de productividad laboral de los propios trabajadores como consecuencia de falta de remuneraciones adecuadas, mal trato y falta de incentivos; también por que los trabajadores no perciben una rentabilidad laboral satisfactoria que les permita proyecta su vida personal y familiar.

En detalle la satisfacción laboral es un término no tan simple ni entendible más bien se tiene numerosas definiciones como que es un estado emocional positivo siempre que se tenga dicha satisfacción, pero la misma puede darse o no puede darse. También se dice que es el conjunto de sentimientos que tienen los trabajadores en relación con sus tareas, funciones actividades y procesos laborales que tienen que cumplir.

En el mismo contexto, la medición de la satisfacción laboral se considera frecuentemente como equivalente a evaluación del clima laboral; siendo que satisfacción viene a ser la actitud general de un colaborador con el puesto de trabajo y la organización en general.

En este trabajo se considera que el problema de la falta de satisfacción es factible solucionarlo, dando a conocer, comprender y aplicar las distintas modalidades de trabajo que existen; pero lógicamente acompañados con proporcione un ambiente de trabajo positivo; recompensar el trabajo bien hecho; involucrando a las personas en los objetivos de las empresas; permitiendo que participen en su diseño aumentando el compromiso de los colaboradores; facilitando la retroalimentación acerca del resultado del trabajo, desarrollando

las habilidades y el potencial de la fuerza laboral; dando cierto nivel de autonomía a las personas; permitiendo que asuman responsabilidades, facilitando oportunidades para que se desarrollen profesionalmente y alcancen éxitos; planteando trabajos desafiantes, que supongan retos; ampliando las tareas para que tengan variedad y responsabilidad mediante las diferentes modalidades; y procurando que las personas perciban el valor que, para la organización, tiene lo que hacen.

En este trabajo se promueve como alternativa de solución con las siguientes modalidades de desarrollo laboral: trabajo temporal, accidental y obra o servicio; trabajo dependiente, independiente y mixto; trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado; trabajo público, privado y mixto.

1.1. Planteamiento del problema

El problema se ha identificado en la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana y será enfocado desde el punto de vista analítico. Teniendo en cuenta que dicho método permite tratar el problema sin vaguedades si no directamente a la esencia de este.

El método analítico considerado en esta investigación es una forma de estudiar la realidad problemática que permitirá aplicar el pensamiento crítico sobre dicha realidad y la evaluación de hechos problemáticos e información relativa a la misma de tal modo que quede plasmado sin duda alguna para otros investigadores que pueden tomar el trabajo como referencia.

El objetivo esencial del método analítico en esta investigación fue descubrir información relevante sobre la realidad problemática de la falta de satisfacción laboral de los trabajadores de Lima Metropolitana. De este modo que, para lograrlo, primero se ha tenido que recopilar todos los datos relacionados sobre dicha realidad problemática; y una vez recolectada la información se ha examinado para probar la hipótesis determinada en la investigación.

De este modo, utilizando herramientas de pensamiento crítico, y examinando los datos e hipótesis para comprobar si son válidos o no, sea llegado a las correspondientes conclusiones sobre la problemática de la satisfacción laboral. Siendo que así, la evidencia obtenida de esta manera ha ayudado a avanzar los conocimientos que se tienen sobre dicha problemática.

En el mundo de la investigación, el método analítico se utiliza principalmente para encontrar evidencia que apoye la investigación sobre las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores que se ha llevado a cabo para hacerlas más fiables, o para formar nuevas ideas sobre una materia concreta.

En este trabajo, en el tema del planteamiento también se ha considerado las correspondientes delimitaciones del trabajo, siendo que este trabajo se desarrolló en Lima Metropolitana. Además, la investigación ha cubierto el período del año 2019 hasta la actualidad. En el mismo contexto, la investigación permitió establecer relaciones sociales con los trabajadores en Lima Metropolitana; y, también la investigación trata la teoría de las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción de los trabajadores

1.2. Descripción del problema

La Constitución Política del Perú (1993) en su artículo 22° y 23°, señala:

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona en sus diversas modalidades, y en consecuencia es objeto de atención prioritaria del Estado y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer, o rebajar la dignidad del trabajador.

(p. 11)

Concordante con lo anterior, señala en sus artículos 24° y 25°, que

El trabajador tiene derecho al pago de la remuneración (equitativa y suficiente) y de los beneficios sociales que son de prioridad sobre cualquier otra obligación del

empleador, así como deja establecido su jornada ordinaria y el derecho a descanso semanal y anual remunerados. (p.12)

Se conoce que los últimos años, el problema del desempleo, la inestabilidad laboral, dificulta acceder a un trabajo adecuado, convirtiéndose en tema de álgido debate público. Los políticos, y expertos en materia laboral, han puesto en énfasis en la creación de programas de corto y mediano plazo para reducir el problema del desempleo, de implementar políticas laborales y de inclusión social en nuestro país. A nivel de Lima Metropolitana, la tasa de desempleo de la población económicamente activa había sido del 6.8% (INEI, 2022). Paralela a la falta de empleo, Lima Metropolitana vive una preocupante realidad de insatisfacción laboral resultado de remuneraciones bajas y otros beneficios sociales suprimidos en algunos casos y en otros reducidos.

Por estudios preliminares se ha determinado la insatisfacción de los trabajadores en Lima Metropolitana en diferentes aspectos como por ejemplo en el rubro remuneraciones se encuentra mucha disconformidad en cuanto a la remuneración básica, asignación familiar, horas extras, bonificaciones, asignaciones, movilidad y otros conceptos. Por otro lado, los trabajadores no se encuentran satisfechos porque indican que no reciben de sus empleadores los beneficios sociales que les corresponde como vacaciones, gratificaciones, compensación de tiempo de servicios, despido injustificado, etc. Todo lo anterior corresponde a los trabajadores que están en planilla de remuneraciones. Aunque el problema más álgido de insatisfacción está en los trabajadores que no están en planilla de remuneraciones y en los trabajadores denominados independientes. Los trabajadores que no están en planilla denotan su insatisfacción por los abusos en horarios por cuanto trabajan 10, 12 y hasta 15 horas diarias, remuneraciones insuficientes para su sobrevivencia, beneficios sociales totalmente desconocidos por los empleadores, falta de consideración y estima como seres humanos; cierre intempestivo de empresas. Los trabajadores independientes se encuentran insatisfechos porque

solo reciben un honorario y ningún beneficio, pese a que trabajan en similares condiciones que los trabajadores que están en planilla de remuneraciones. De este modo los trabajadores no logran tener el rendimiento o renta suficiente para satisfacer sus necesidades personales ni atender a su familia en condiciones adecuadas.

Todo lo anterior se debe al modelo neoliberal que prima en la economía nacional, donde el gobierno de turno da todas las prerrogativas a los empleadores y conmina a los trabajadores a un trabajo precario que solo trae insatisfacciones.

De continuar esta situación podría estar embalsándose una suerte de convulsión social que podría traer graves consecuencias para la nación.

La problemática presentada puede tener una solución adecuada para los trabajadores, empleadores y el estado si es que los empleadores generan más y mejores modalidades de desarrollo laboral y los trabajadores las utilizan provechosamente, todo en el marco de la política laboral del Estado peruano. Dicha política debe tener los lineamientos que permitan una adecuada relación entre trabajadores, empleadores y estado. Dicha política debe enmarcarse en lograr mayores y mejores niveles de productividad y a la par reconocer a los trabajadores las remuneraciones y beneficios laborales que les corresponden de acuerdo con la normatividad laboral nacional e internacional. De otro lado dicha política debe considerar la permanente supervisión para determinar las infracciones y si fuera el caso sancionar a los empleadores como trabajadores que no cumplan con las normas y compromisos asumidos en la relación laboral que llevan a cabo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿De qué manera las modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

1.3.2. Problemas Específicos

¿De qué forma el trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

¿De qué modo el trabajo dependiente, independiente y mixto puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

¿De qué manera el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

¿De qué forma el trabajo público, privado y mixto puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes contextuales

1.4.1.1. Organización Internacional del Trabajo de la Organización de las Naciones Unidas. La Organización Internacional del Trabajo, es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 185 Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales. La Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo, su sede operativa, centro de investigación y casa editora. La administración y la gestión se hallan descentralizadas en oficinas regionales, de zona y de correspondencia en más de 40 países bajo la dirección de un Director General (OIT, 2016).

1.4.1.2. Acuerdo Nacional. El Acuerdo Nacional es el conjunto de políticas de Estado elaboradas y aprobadas sobre la base del diálogo y del consenso, luego de un proceso de talleres y consultas a nivel nacional, con el fin de definir un rumbo para el desarrollo sostenible del país y afirmar su gobernabilidad democrática. La suscripción del Acuerdo

Nacional se llevó a cabo en un acto solemne en Palacio de Gobierno, el 22 de julio de 2002, con la participación del entonces Presidente de la República, Alejandro Toledo, el Presidente del Consejo de Ministros, Roberto Dañino, y los principales representantes de las organizaciones políticas y de la sociedad civil integrantes del AN.

1.4.1.3. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Misión: Somos el ente rector en materia de desarrollo y evaluación de las políticas socio laborales de trabajo y promoción de la empleabilidad e inserción laboral, el autoempleo y el trabajo decente a nivel nacional, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral vigente, la prevención y solución de conflictos, la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales del trabajador para el progreso de nuestras empresas en beneficio del desarrollo socioeconómico del país, en un marco democrático y de diálogo social (MINTRA, 2001).

1.4.1.4. Normas laborales. Ley Procesal de Trabajo del Perú. Ley N° 26636, promulgado el 21 de junio de 1996, publicado el 24 del mismo mes y vigente a partir del 22 de setiembre del mismo año, tuvo como precedente y base el Decreto Supremo 03 – 80 – TR del 26 de marzo de 1980, dispositivo legal que legisló el procedimiento único para las reclamaciones tanto de carácter laboral, como relativas a comunidades laborales; dispositivo que quedó derogado por la primera disposición derogatoria, sustitutoria y final, de la Ley N° 26636.

1.4.1.5. TUO del D. Leg. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Aprobado por DS N° 003-97 (27.03.1997), cuyo objetivo es fomentar la capacidad y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo; propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de

mayor productividad; y garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales.

1.4.1.6. TUO del D. Ley N° 25593 - Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (05.10.2003), en su artículo primero, la presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados. Los trabajadores de entidades del Estado y de empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, sujetos al régimen de la actividad privada, quedan comprendidos en las normas contenidas en el presente Texto Único Ordenado en cuanto estas últimas no se opongan a normas específicas que limiten los beneficios en él previstos.

1.4.2. Antecedentes bibliográficos

Los antecedentes bibliográficos son los siguientes:

Muñoz (2014) destaca la importancia de las políticas y estrategias de empleo diseñadas en los últimos años en diversos países de la Unión Europea, y al análisis de las propuestas de la Comisión Europea, y de los Planes Territoriales para el Empleo. Se interesa por la dimensión territorial del empleo, preocupado por la adaptación de las políticas de empleo a las situaciones concretas de cada lugar, lo que él llama la "diversidad territorial". Afirma explícitamente que es una perspectiva distinta a la de la ciencia económica, ya que pone énfasis en el territorio.

Díaz (2014), considera que la satisfacción en el trabajo es el componente positivo a favor de la calidad de vida. El propósito de su trabajo es investigar si los estilos de vida están relacionados con la satisfacción laboral. La investigación se enmarca en el contexto personal que la autora ha vivido de experiencia de una transculturación, desde un sistema agrícola a uno de industrialización. Es un estudio de naturaleza descriptiva y Correlacional.

Navarro (2014) en su trabajo consideró como objeto general el estudio empírico de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción, a través de un enfoque cualitativo. Se pretende descubrir cómo viven, sienten y perciben su actividad laboral estos profesionales; analizar si se sienten satisfechos en la cotidianeidad de su trabajo; describir los aspectos generadores de mayor satisfacción laboral y los factores de insatisfacción laboral, así como profundizar en temas tan actuales como el estrés laboral y la conciliación entre su vida laboral y personal, entre otros.

Rodríguez (2014) destaca la importancia de las Políticas Activas del Mercado de Trabajo (PAMT), con énfasis en sus funciones y su eficiencia en el mercado laboral en México, desde la perspectiva de un análisis comparativo con países de la OCDE y América Latina. El objetivo general de este trabajo es demostrar que las políticas activas del mercado de trabajo son una herramienta importante para disminuir el desempleo, que puede utilizarse en mayor medida en México para insertar mano de obra mediante capacitación y servicios de vinculación, y permitir así un mayor emparejamiento en el mercado laboral y disminuir los riesgos del empleo ligados a la globalización.

Gamero (2014), considera la satisfacción laboral como una variable susceptible de ser incorporada a los análisis económicos del mercado de trabajo. En su investigación se plantea dos ideas: La primera, el estudio de lo que proporciona satisfacción en el ámbito del trabajo debería ser prioritario para la economía, en la medida que los individuos consagran aproximadamente un tercio de sus vidas a la actividad laboral y estas experiencias condicionan las vividas en otras esferas de la vida. La segunda, se formula un modelo teórico basado en la hipótesis de que los individuos persiguen con su comportamiento, maximizar la utilidad total esperada de su actividad laboral.

López (2013) realiza un análisis profundo sobre las relaciones laborales en la industria colombiana. Para lograrlo, primero, centro la investigación en la empresa y,

segundo, toma como objeto material la implementación de la estrategia empresarial de la Gestión de la Calidad-JAT, que incide directamente en la organización del trabajo, en las relaciones de trabajo y en consecuencia en las relaciones laborales. La segunda centra el interés en tres aspectos: el entorno económico, aquí se explica como la apertura económica presiona a las empresas grandes y medianas a adelantar proyectos grandes, entre las cuales se encuentra la gestión de calidad total-JAT. (Justo a tiempo); el otro aspecto, está referido al entorno del mercado de trabajo, aquí se constata que las estrategias empresariales configuran la demanda de la fuerza de trabajo.

Peláez (2014) el objetivo fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente. Con este fin se aplicó una escala de Clima Organizacional a un grupo de 200 empleados de la empresa Telefónica del Perú y un Cuestionario de Satisfacción a sus respectivos clientes. La Hipótesis Principal de este trabajo, señala que existía relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción del Cliente en el sentido que al mejorar el Clima Organizacional se incrementa la Satisfacción del Cliente. La principal conclusión comprobó que hay relación entre las dos variables, es decir, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente.

Chiang et al. (2017), establecen que el clima organizacional y satisfacción laboral son variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su trabajo y, en consecuencia, afectan su desempeño. El objetivo de esta investigación es buscar la posible relación entre las variables del clima organizacional y la satisfacción laboral de profesores y/o investigadores que trabajan en un departamento de una universidad. La muestra utilizada en este estudio está compuesta por docentes y/o investigadores pertenecientes a 59 departamentos de universidades, privadas y públicas, españolas y chilenas.

Venutolo (2014) dice que su investigación estuvo orientada a determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte en Buenos

Aires. Se aplicaron las técnicas estadísticas del muestreo probabilístico a fin de tomar una muestra representativa. De esta manera, mediante la recolección de datos teóricos y empíricos, sea podido llegar a la conclusión de que los aspectos negativos de las variables tienden a ser muy elevados en indicadores tales como cooperación, resolución de conflictos e identificación con los objetivos de la empresa.

Yamada (2014) analiza el problema del empleo que aparece como la principal preocupación de los peruanos en todas las encuestas de opinión pública. Los mismos entrevistados no perciben que la situación laboral haya mejorado significativamente en los últimos años. El autor define que la economía laboral es una rama de la ciencia económica que, aplicada al caso peruano, puede ayudarnos a entender el mencionado problema del empleo, su persistencia y múltiples dimensiones, de manera rigurosa y cuantitativa. Asimismo, la economía laboral puede guiarnos a encontrar las mejores opciones de política para mejorar la situación laboral de los peruanos.

Chacaltana (2014), señala que el desempleo es uno de los temas de debate más importantes en relación al mercado laboral peruano. A pesar de esta importancia, la mayor parte de las referencias disponibles se han concentrado en el análisis de la tasa de desempleo abierto, indicador estático de amplio uso internacional a nivel oficial. Sin embargo, para entender cabalmente las diversas variantes en relación con el desempleo hay que tomar en cuenta la gran movilidad laboral existente en el mercado de trabajo peruano.

Quiñones (2014) analiza la evolución del empleo en el país, relacionándolo con otras variables económicas como el crecimiento de los precios, concluyendo que en la generación del empleo participan múltiples variables como el crecimiento de la economía, la capacitación de las personas y la inversión. En esta obra, establece dos aspectos importantes, la primera, señala que la medición de la satisfacción laboral es vital porque representa un sistema de diagnóstico que permite conocer la salud y bienestar del estado, de la empresa y

que pueden ayudar a identificar los problemas, como es el caso del descontento social de los trabajadores. El segundo, está referido al avance de la tecnología que ha permitido a las empresas ingresar a la era de la mundialización más competitiva, la cual requiere políticas económicas y sociales que tengan como regla fundamental plantear economías laborales que optimicen no solo el desarrollo de las actividades productivas, sino también producir una grata satisfacción laboral en la región en estudio.

Pinilla (2017) señala que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad, por satisfacción se entiende la actitud general que adoptamos frente a nuestro trabajo, cuando hemos podido resolver nuestras necesidades fundamentales y tenemos conciencia de ello, en tal sentido, los trabajadores necesitan que se les respete y se les trate dignamente. Necesitan ganar lo suficiente para vivir decorosamente, para alimentarse, vestirse y tener, pero no sólo el individuo, sino también su familia. Necesitan que se les den condiciones de trabajo saludables, que se les brinde prestaciones sociales para la solución de problemas que se les presenta en sus hogares.

Martin (2014) analiza si existen diferencias en la percepción de la satisfacción laboral, para la cual se emplea un estudio descriptivo – transversal con una muestra de 80 sujetos pertenecientes al personal administrativo y servicios de una universidad pública, de las cuales el 32.5% corresponde a hombre y 67.5% a mujeres. Los resultados muestran un nivel más alto de satisfacción laboral en las mujeres, los trabajadores de más edad y los con un mayor nivel de antigüedad y con un contrato de interino. Se concluye que son los factores externos, o las relaciones sociales con las autoridades superiores los que producen menor satisfacción en esta muestra, independientemente de las distintas variables medidas.

Castro et al. (2019) proporcionan información valiosa acerca del efecto de las condiciones de trabajo en el grado de satisfacción laboral de los empleados de una empresa mexicana, en contraste con los de una empresa extranjera que se encuentra dentro del

territorio nacional, y presenta por medio de una exploración cualitativa el grado de satisfacción laboral de los empleados, de acuerdo a las condiciones de trabajo que existen en ellas. Debido al enfoque humanista de esta investigación, se consideró importante el contacto directo con el trabajador mediante la aplicación de una entrevista que comprendía las siguientes dimensiones: seguridad de trabajo, condiciones de trabajo, comunicación, motivación, clima organizacional, grado de estrés.

Gamero (2014) destaca la importancia de la satisfacción laboral como una variable susceptible de ser introducida en los análisis económicos del mercado laboral. El autor hace una descripción estadística de la información relacionada con la satisfacción laboral, centrada en una encuesta sobre las condiciones de vida en el trabajo desarrollada en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, poniendo de manifiesto la existencia de diferencias significativas en los niveles de satisfacción con el empleo, con los ingresos y en el bienestar social. Con los datos proporcionados por el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) la investigación ha confirmado que los individuos que sufren de privación involuntaria de empleo experimentan niveles de bienestar individual muy inferiores a los que se encuentran en otras situaciones laborales, como la inactividad económica u otra ocupación. Asociado a ello, remarco su estudio, en los mecanismos e instrumentos de política relacionados con la satisfacción laboral de los trabajadores, en las que se determinó que, a mayor satisfacción, el rendimiento laboral es más alto y que la productividad del trabajo se ve estimulada y, con ello, el grado de competitividad de la empresa.

Álvarez (2014) destaca la relación entre las Fuentes de presión laboral y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de Lima metropolitana. Buscó conocer los factores que tienen mayor incidencia en la Satisfacción Laboral y las Fuentes de Presión Laboral en esta población.

La población considerada en esta investigación estuvo conformada por 19707 docentes de las universidades estatales y privadas de Lima metropolitana, tomando como fuente a la asamblea nacional de rectores. De los resultados experimentados se concluyó que las Fuentes de Presión Laboral y la Satisfacción Laboral se relacionan de manera inversa en los docentes universitarios de Lima Metropolitana.

Álvarez y Arévalo (2012) analizan las características del entorno laboral de un trabajador pueden afectar a su nivel de satisfacción de los trabajadores. Las variables analizadas corresponden a la relación contractual, la comunicación y participación en las decisiones y las que caracterizan la organización del tiempo de trabajo, son las que presenta un efecto más importante y significativo. De este análisis, se desprende dos aspectos: en primer lugar, que el trabajador considera que su formación es adecuada para el puesto que ocupa, de acuerdo a la política de recursos humanos y el proceso de selección requerido por la empresa. En segundo lugar, otro factor que contribuye de manera muy significativa a mejorar la satisfacción laboral es la percepción, por parte del trabajador, de una buena relación entre directivos y trabajadores.

Chacaltana y Sulmont (2013) discuten las políticas denominadas “políticas activas” de empleo primero a escala general y luego, tomando dos casos específicos: la primera está referido a los programas de capacitación para la inserción y reinserción en el mercado laboral de personas vulnerables al desempleo, y la segunda a los programas de asistencia a la búsqueda de empleo.

Los resultados que se han encontrado para una muestra de 153 beneficiados seleccionados arrojaron que el empleo conseguido a través del servicio de colocación había durado más de 3 meses, siendo los más jóvenes, los que obtuvieron más tiempo de permanencia en su empleo a diferencia de los mayores.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación metodológica

En este trabajo en primer lugar se ha identificado la problemática consistente en la insatisfacción de los trabajadores del Perú específicamente de Lima Metropolitana, sobre dicha problemática se han formulado las posibles soluciones a través de las hipótesis; luego se ha establecido los propósitos que persigue el trabajo por intermedio de los objetivos. Todos estos elementos se han formado en base a las variables e indicadores de la investigación. Todo lo anterior tiene el sustento en una metodología de investigación que identifica el tipo, nivel y diseño de investigación, la población y muestra a aplicar; así como también las técnicas e instrumentos para recopilar, analizar e interpretar la información.

1.5.2. Justificación teórica

Las modalidades de desarrollo laboral o modalidades de desarrollo laboral facilitan la satisfacción de los trabajadores en Lima Metropolitana, mediante la aplicación tanto de trabajadores, empleadores y Estado.

1.5.3. Justificación práctica

Este trabajo podrá ser aplicado por los trabajadores, empleadores de Lima Metropolitana, toda vez que lo que se busca es utilizar provechosamente las modalidades de desarrollo laboral para lograr la satisfacción de los trabajadores.

1.5.4. Importancia de la investigación

La investigación encuentra notoria justificación desde diferentes puntos de vista, tales como científico, técnico, académico y práctico.

Desde el punto de vista científico, el estudio puede contribuir en alguna medida con ideas o planteamientos que permitan enriquecer el debate respecto de la articulación que debe darse entre las modalidades laborales y el nivel de satisfacción laboral, todo lo cual enmarcado en el contexto del desarrollo del Perú.

En el aspecto técnico se trata de entregar aportes orientados a facilitar un mejor nivel de planteamiento de las modalidades de desarrollo laboral para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, procurando disminuir en alguna medida las incongruencias que se dan en la actualidad.

En el aspecto académico, se procurará sugerir acciones que eleven la formación teórica y aplicada que se imparte a los doctorandos de administración.

Finalmente, en el aspecto práctico, los resultados del estudio pueden aportar datos para un mejor conocimiento del tema seleccionado, en su vinculación con el mercado ocupacional y el desarrollo del país.

Adicionalmente se trata de proporcionar información actualizada para la toma de decisiones por los niveles correspondiente de autoridades del gobierno y de las organizaciones económicas, entidades que tienen que ver con la actividad empresarial en el Perú.

1.6. Limitaciones de la investigación

Este trabajo estará limitado al:

Problema identificado en la satisfacción laboral de los trabajadores

Solución, identificada en las modalidades de desarrollo laboral

Dimensión espacial, identificada en Lima Metropolitana

Dimensión temporal, siendo que es una investigación actual.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la manera como las modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

1.7.2. *Objetivos Específicos*

Establecer la forma como el trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

Determinar el modo como el trabajo dependiente, independiente y mixto puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

Establecer la manera como el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

Determinar la forma como el trabajo público, privado y mixto puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

1.8. Hipótesis

1.8.1. *Hipótesis General*

Las modalidades de desarrollo laboral facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

1.8.2. *Hipótesis Específicas*

- a) El trabajo temporal, accidental y obra o servicio facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.
- b) El trabajo dependiente, independiente y mixto facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.
- c) El trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.
- d) El trabajo público, privado y mixto facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1. *Modalidades de desarrollo laboral*

Rosales (2015) señala que de acuerdo con el Decreto Supremo No. 003-97-TR 27/03/1997-Texto Único Ordenado del D. Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, concordante con el D.S. No. 001-96-TR – Reglamento, la R.M. N° 135-2004-PCM, Art. 3 y la Ley No. 28532, Art. 11; son objetivos de la Ley indicada fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo; propiciar la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos hacia otras actividades de mayor productividad; garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y, unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Según Galarza (2014) las modalidades de desarrollo laboral o modalidades laborales son las distintas formas como los trabajadores entregan su fuerza laboral por la obtención de una remuneración periódica. en España, las modalidades de desarrollo laboral más comunes son los contratos indefinidos, contratos temporales, contratos para la formación y el aprendizaje, contratos en prácticas, contrato indefinido. Al respecto se tiene el **Contrato indefinido ordinario**: Contrato indefinido con reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por contratación indefinida (tarifa plana). También el **Contrato temporal**: Cláusulas específicas incluidas en el contrato temporal de obra o servicio determinado eventual por circunstancias de la producción interinidad; interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social; interinidad para

sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones de desempleo; interinidad para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad; interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de personas con discapacidad; interinidad para sustituir a trabajadores víctimas de violencia de género. Asimismo, se cuenta con el **Contrato para la formación y el aprendizaje:** Régimen transitorio de la actividad formativa. Costes de la formación y su financiación. Realizados por empresas de trabajo temporal; realizados en programas de empleo y formación; celebrados con personas con discapacidad. Contrato en prácticas: Son temporales en prácticas celebrado por empresas de trabajo temporal (ETT) y celebrados con personas con discapacidad.

Según Bellido (2014) el teletrabajo, o trabajo a distancia, permite trabajar en un lugar diferente a la oficina. La utilización de los nuevos medios informáticos permite mejores comunicaciones de forma remota, lo que permite trabajar de forma no presencial. El trabajo puede ser desempeñado en una casa, en un centro de coworking, en un hotel, en un restaurante, en un ómnibus, en un automóvil, en un cibercafé o en cualquier otro lugar. El teletrabajo también es una excelente opción para personas con algún tipo de limitación que no pueden transportarse físicamente a su área de trabajo, 2 y para las personas que viven en países diferentes al de su trabajo.

Meléndez (2015) inicia el tratamiento del contrato de locación de servicios, indicando que locar significa obtener el uso de algo perteneciente a otro, mediante el pago de una suma de dinero. En la locación de servicios, el uso del trabajo de otro destinado a obtener ciertos fines. El verbo servir –de cuya sustantivación deriva la palabra servicio- tiene varias connotaciones; pero en todas ellas campea una idea central; la de estar en disponibilidad para atender las necesidades para atender las necesidades de otro; la de hacer algo para otro.

Según Raygada (2015) la tercerización u outsourcing se manifiesta cuando exista una segmentación de la actividad o proceso de la empresa que se desea tercerizar; la prestación de dicha actividad o proceso por un tercero con capacidad que le permita ejecutar su prestación en forma autónoma; existen relaciones de coordinación entre la empresa principal y el contratista.

Según Bosio (2015) la intermediación laboral, es un modelo de organización que tiene como objeto social exclusivo la prestación de todo tipo de Servicios de Intermediación Laboral, estando facultada para desarrollar simultáneamente todo tipo de actividades de intermediación laboral de servicios temporales, complementarios y especializados, análogos, afines o conexas, previstos en la ley, lo que consta en sus estatutos y en el registro correspondiente ante autoridad competente, conforme lo establecen las leyes en el Perú.

2.1.2. Satisfacción laboral de los trabajadores

Según Romero (2015) la satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc. La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. Estas expectativas, por otra parte, se forman a través de las comparaciones con otros empleados o con empleos previos. Si una persona nota o cree que está en desventaja respecto a sus compañeros, su nivel de satisfacción laboral desciende, al igual que si considera que su trabajo anterior le ofrecía mejores condiciones. A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación.

Según García (2015) la satisfacción laboral es el estado afectivo o emocional del individuo hacia su trabajo. La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo

de una motivación que busca sus objetivos. Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha. Mediante el estudio de la satisfacción, los directivos de la empresa podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa, según sean los resultados que ellos están obteniendo.

Según Atalaya (2015) la satisfacción laboral comprende el comportamiento del individuo en la organización y empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes. A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos.

2.1.2.1. Rendimiento laboral. Según Vizcarra (2014) La comunicación y la capacitación son elementos claves para aumentar el rendimiento organizacional, analizar los puestos de trabajo debe realizarse con mucho cuidado para poder especificar de manera óptima la realización de cada tarea y así valorar cada puesto. Se dice que la capacitación del personal es una inversión garantizada, la capacitación garantiza una formación adecuada para corresponder al perfil del trabajador óptimo en desempeño y en satisfacción personal. El rendimiento laboral es el valor total que la empresa espera con respecto al trabajo que desempeña en su organización en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el trabajador presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese trabajador hacia el logro de objetivos y la eficacia de su organización.

Una propuesta bastante calificadora la difunde Novick (2014), en ella las competencias importantes en el ámbito laboral se clasifican en 5 categorías: Básicas: lecturas y comprensión de textos; técnicas: manejo de tecnologías; de comportamiento: compromiso, trabajo en equipo, observación, comunicación; Intelectuales: análisis síntesis, conclusión, pronósticos; orden y seguridad: desarrollo de rutias de trabajo planificado.

Existen muchas publicaciones y trabajos de investigación, como lo ilustra Chiavenato (2013) en el ámbito de la conducta humana, vinculan al rendimiento laboral con estímulo y/o recompensa; nivel de capacitación y descripción del cargo o tareas a realizar. Sin embargo, diversos estudios en distintas organizaciones y específicamente en la empresa, establecen como argumento principal que a medida que se requiera mayor esfuerzo de los trabajadores, se debe recurrir a distintos estímulos.

Autores como: Gómez (2014) vinculan al rendimiento laboral de un individuo con otro tipo de factores, tales como: la motivación, estímulos activadores, condiciones laborales tanto infraestructura como de equipamiento, condiciones contractuales agrupadas dentro del marco legal y las políticas empresariales de recursos humanos, como el caso de la promoción, salarios, duración de jornadas de trabajo. Basado en estas definiciones sobre el rendimiento laboral del trabajador surgen cuatro patrones importantes: $R. L = f(h, c, m, e)$. Donde: R.L = rendimiento laboral; h = habilidades; c = competencias; m = motivación y e = estímulo.

2.1.2.2. Expectativas y compensación de los trabajadores. Robbins y Coulter (2014); sostienen que la satisfacción laboral es la valoración que la persona hace a partir de los acontecimientos que suceden en su entorno laboral, permitiéndole valorar si lo que obtiene de su habilidad y aporte al trabajo constituye una recompensa real y justa de la labor que desempeña en la empresa. Si existe una situación de concordancia y equilibrio justo entre las expectativas del trabajador y la percepción de las compensaciones, éste experimentará una satisfacción por los resultados obtenidos y por la confirmación de sus expectativas. Un

aspecto importante para una efectiva gestión de compensaciones es identificar y enfocarse en la fuerza laboral de la organización y asumir el reto de alinear los objetivos organizacionales y laborales. Los resultados han identificado que en el mercado peruano existen una serie de beneficios que los trabajadores valoran y que son diferentes del salario y sus componentes. En estos casos, se incluyen como parte de la compensación global capacitaciones, programas de becas y financiamiento proviviendas.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo explicativa, descriptiva y correlacional. Es explicativa porque tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que encontrar las causas de este. Este tipo de investigación además de describir el fenómeno buscó la explicación del comportamiento de las variables. Su metodología es básicamente cuantitativa, y su fin último es el descubrimiento de las causas.

La investigación es descriptiva porque especifica en forma exacta las actividades, objetos, procesos y personas que participan en las modalidades de desarrollo y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre las variables. No se realizó una mera tabulación de datos, sino que se recoge los datos sobre la base de una hipótesis, expone y resume la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Todo esto se dio del siguiente modo: Se examinaron las características del problema escogido; Se definieron y formularon sus hipótesis, Enunciaron los supuestos en que se basan las hipótesis y los procesos adoptados; Eligieron los temas y las fuentes apropiados; Seleccionaron o elaboraron técnicas para la recolección de datos; Establecieron, a fin de clasificar los datos, categorías precisas, que se adecuen al propósito del estudio y permitieron poner de manifiesto las semejanzas, diferencias y relaciones significativas; Verificando la validez de las técnicas empleadas para la recolección de datos; Realizaron observaciones objetivas y exactas; Describieron, analizaron e interpretaron los datos obtenidos, en términos claros y precisos.

La Investigación correlacional tuvo como propósito medir el grado de relación que existe entre las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana en un momento determinado. Se persiguió determinar el grado y el sentido – positivo o negativo – en el cual las variaciones en una y otra variable (independiente) determinó la variación en otra (dependiente).

La utilidad y propósito principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas.

3.1.1. Nivel de investigación

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; es del nivel descriptivo por cuanto se detalla todos los aspectos relacionados con las variables del trabajo. Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana, asimismo, explica la forma como la variable independiente explica el resultado de la variable dependiente.

3.1.2. Métodos de la investigación

En esta investigación se utilizaron los siguientes métodos: **Descriptivo:** Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; se utilizó para describir todos los aspectos relacionados con las variables y dimensiones del trabajo. **Inductivo:** Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha permitido inferir una variable en la otra y ambas en el trabajo desarrollado. Asimismo, ha servido para inferir los resultados de la muestra en la población del trabajo académico desarrollado. **Deductivo:** Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; se ha aplicado para sacar las conclusiones de los elementos de la investigación desarrollada.

3.1.3. *Diseño de la investigación*

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha permitido considerar al diseño como el plan o estrategia que se desarrolló para obtener la información que ha requerido el trabajo desarrollado.

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha considerado al diseño no experimental, porque técnicamente es el que más se ajusta al tipo y nivel de investigación que se ha desarrollado.

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha considerado que diseño no experimental se define como la investigación que se realizó sin manipular deliberadamente los resultados obtenidos de las variables del trabajo realizado.

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana, ha permitido observar tal y como se dieron los resultados de la variable independiente como dependiente del trabajo realizado.

3.2 Población y muestra

3.2.1. *Población de la investigación*

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha permitido considerar una población conformada por 10,205 personas entre trabajadores, empleadores y representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

3.2.2. *Muestra de la investigación*

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha permitido utilizar una muestra que estuvo conformada por 370 personas entre trabajadores, empleadores y representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Para definir el tamaño de la muestra se ha utilizado el método probabilístico y aplicado la fórmula generalmente aceptada para poblaciones menores de 100,000.

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

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra
P y q	P y q tienen el valor de 0.5 cada uno
Z	Z = 1.96
N	El total de la población
E	Representa el error estándar 5.00%.

Sustituyendo:

$$n = (0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2 \times 10,205) / (((0.05)^2 \times 10,204) + (0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2))$$

$$n = 370$$

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Variables y dimensiones de la investigación

Tabla 1

Variables y dimensiones de la investigación

Variables	Dimensiones
Variable independiente X Modalidades de desarrollo laboral	X.1. Trabajo temporal, accidental y obra o servicio
	X.2. Trabajo dependiente, independiente y mixto
	X.3. Trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado
	X.4. Trabajo público, privado y mixto

	Y.1. Previsión de riesgos laborales
Variable dependiente Y	Y.2. Motivación y expectativas laborales
Satisfacción laboral de los	Y.3. Productividad laboral
trabajadores	Y.4. Rentabilidad laboral satisfactoria
Dimensión espacial Z.	
Empresas de Lima Metropolitana	

3.3.2. Definición operacional de las variables

Tabla 2

Relación de los elementos de la investigación

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	Relación
	X.1. Trabajo temporal, accidental y obra o servicio.	Grado de trabajo temporal, accidental y obra o servicio.	2	
Variable independiente	X.2. Trabajo dependiente, independiente y mixto.	Grado de trabajo dependiente, independiente y mixto.	2	X- Y- Z
X. Modalidades de desarrollo laboral				X.1., Y., Z
	X.3. Trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado.	Grado de trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado.	2	X.2., Y., Z
				X.3., Y., Z
				X.4., Y., Z

	X.4. Trabajo público, privado y mixto.	Grado de trabajo público, privado y mixto.	2
	Y.1. Previsión de riesgos laborales.	Grado de previsión de riesgos laborales.	2
Variable dependiente	Y.2. Motivación y expectativas laborales.	Grado de motivación y expectativas laborales.	2
Y. Satisfacción laboral de los trabajadores	Y.3. Productividad laboral.	Grado de productividad laboral	2
	Y.4. Rentabilidad laboral satisfactoria.	Grado de rentabilidad laboral satisfactoria.	2

Dimensión espacial:

Z. Empresas de Lima Metropolitana

3.4. Instrumentos

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha permitido utilizar como instrumentos de investigación a los Cuestionarios, Fichas de Encuesta y Guías de Análisis.

3.4.1. Cuestionarios

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha utilizado los cuestionarios para presentar las preguntas de carácter cerrado sobre las variables y dimensiones del trabajo desarrollado. En ese contexto, el

carácter cerrado fe por el poco tiempo que dispusieron los encuestados para responder las preguntas sobre los elementos constitutivos de la investigación.

3.4.2. Fichas bibliográficas

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha utilizado las fichas bibliográficas físicas y virtuales para tomar anotaciones de las diversas fuentes bibliográficas consideradas en trabajo realizado.

3.4.3. Guías de análisis documental

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha permitido utilizar a las guías de análisis documentos como hoja de ruta para disponer de la información relacionadas con las bases teóricas del trabajo desarrollado.

3.5. Procedimientos

3.5.1. Técnicas de recopilación de datos

Las técnicas que se utilizaron en la investigación fueron las siguientes: **Encuestas:** Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha permitido aplicar las encuestas para para obtener respuestas de los encuestados sobre los elementos de la investigación realizada. **Toma de información:** Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; hizo uso de la toma de información para tomar información de las diversas fuentes bibliográficas tanto físicas como virtuales que fueron necesarias. **Análisis documental:** Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; utilizó el análisis documental para evaluar la relevancia de la información empleada en el trabajo desarrollado.

3.5.2. Técnicas de procesamiento de datos

Las siguientes técnicas de procesamiento de datos se han aplicado en el trabajo:

3.5.2.1. Ordenamiento y clasificación. Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha permitido aplicar el ordenamiento y clasificación para estructurar eficientemente la información cualitativa y cuantitativa relacionada con los elementos del trabajo desarrollado.

3.5.2.2. Registro manual. Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha aplicado el registro manual para digitar la información de las diferentes fuentes.

3.5.2.3. Proceso computarizado con Excel. Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; es un trabajo que ha aplicado el proceso computarizado en Excel para para determinar diversos cálculos matemáticos y estadísticos de utilidad sobre los elementos de la investigación realizada.

3.5.2.4. Proceso computarizado con SPSS. Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; aplicó el proceso computarizado con SPSS, para digitar, procesar y analizar datos y determinar indicadores promedios, de asociación y otros sobre los elementos componentes del trabajo de investigación.

3.6. Análisis de datos

Se ha aplicado el análisis de datos de la siguiente manera:

3.6.1. Análisis documental

Las modalidades de desarrollo y la satisfacción laborales de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha permitido utilizar el análisis documentos para conocer, comprender, analizar e interpretar cada una de las teorías del trabajo de investigación realizado.

3.6.2. Indagación

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha hecho uso de la indagación para disponer de datos cualitativos y cuantitativos de cierto nivel de razonabilidad sobre los elementos de la investigación desarrollada.

3.6.3. Conciliación de datos

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha permitido aplicar la conciliación de los datos para enlazar los datos de la variable independiente con los datos de la variable dependiente; los problemas con los objetivos y las hipótesis del trabajo realizado.

3.6.4. Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha tabulado la información en tablas que contienen las respuestas de los encuestados en el trabajo de investigación.

3.6.5. Comprensión de gráficos

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; ha considerado aplicar la comprensión de gráficos para poder analizar e interpretar las respuestas de los encuestados de la investigación desarrollada.

3.7. Consideraciones éticas

3.7.1. Consideraciones filosóficas

Según Bunge (2013) la filosofía se distingue de otras maneras de abordar los problemas, por su método crítico y generalmente sistemático, así como por su énfasis en los argumentos racionales. Una primera aproximación al método filosófico nos hace ver que en realidad comparte con otras investigaciones una misma actitud racional, lo que se denomina la actitud científica. Para efectos del trabajo debe entenderse que el marco filosófico está

relacionado con la razón de ser de la investigación. Frente a la falta de satisfacción laboral de los trabajadores, se presenta las modalidades de desarrollo laboral como la alternativa de solución. La filosofía de la ciencia investiga la naturaleza del conocimiento científico y la práctica científica. Se ocupa de saber, entre otras cosas, cómo se desarrollan, evalúan y cambian las teorías científicas, y de saber si la ciencia es capaz de revelar la verdad de las "entidades ocultas" (o sea, no observables) y los procesos de la naturaleza. En el marco filosófico el trabajo tiene una estructura que comprende el aspecto metodológico y teórico y dentro de ambos están de una u otra forma elementos como la problemática, la solución a dicha problemática, los propósitos de la investigación, la recopilación de los puntos de vista de varios autores y los resultados del trabajo de campo. Con todo este arsenal se verifica la existencia de una investigación real, de naturaleza propia y que además de presentar conclusiones valederas, puede ser tomada para aplicarlo para solucionar los problemas institucionales. El marco filosófico de la investigación está referido también al desarrollo metódico y riguroso, mediante la observación y la razón aplicadas. La observación en el sentido que la situación problemática ha sido ubicada, identificada, evidenciada, es real. En cuanto a la razón, sobre los hechos evidenciados, se presenta una solución razonable, que contiene todos los ingredientes del proceso científico. La razón también se expresa en la lógica seguida para formular el trabajo y llegar a conclusiones válidas para solucionar la problemática.

Bunge (2013) en este marco, todo lo que se expresa en este trabajo es verdad, por lo demás de aplica la objetividad e imparcialidad en el tratamiento de las opiniones y resultados; asimismo, no se da cuenta de aspectos confidenciales que manejan los trabajadores, empleadores y el Estado. También se ha establecido una cadena de interrelaciones con personal de la entidad; todo con el propósito de obtener un producto que cumpla sus objetivos. En otro contexto, el contenido de la investigación ha sido planeado desde el punto

de vista de la gente que se piensa utilizará los resultados. Sin embargo, es posible que el trabajo cause consecuencias también a otras personas además de las previstas.

3.7.1.1. Ética de la recolección de datos. Debe ser innecesario precisar que en ciencia uno de los comportamientos incorrectos más dañinos es la falsificación de datos o resultados. El daño más grave que se causa no es que el infractor alcance indebidamente un grado académico; lo peor es que la información inventada tal vez vaya a ser usada de buena fe por otros, lo que puede conducir a muchos trabajos infructuosos. Eso no ocurrirá en este caso.

3.7.1.2. Ética de la publicación. El progreso en la ciencia significa acumulación del conocimiento: las generaciones sucesivas de investigadores construyen su trabajo sobre la base de los resultados alcanzados por científicos anteriores. El conocimiento resultante es de este modo de uso colectivo, lo que exige unas ciertas normas internas de las comunidades científicas. Un tratado clásico sobre estas normas es *The Normative Structure of Science* (1949, 1973), de Robert Merton. En él se enumeran las cuatro características imprescindibles que se supone responden los científicos en sus relaciones mutuas: universalismo, comunismo, desinterés, escepticismo organizado. En este contexto, el "comunismo" significa que los resultados de científicos anteriores se pueden utilizar libremente por investigadores más tarde. El procedimiento correcto entonces es que el inventor original es reconocido en el informe final. Fallando esto, el escritor da la impresión de ser en sí mismo el autor de las ideas. Esta clase de infracción se llama plagio. Los procedimientos para indicar a los escritores originales se explican bajo títulos que presentan los resultados del estudio y de la lista bibliográfica de fuentes.

3.7.1.3. Ética de la aplicación. Hace algunas décadas, algunos investigadores querían desechar todo escrúpulo (respeto) ético basándose en que la búsqueda de la verdad es un fin excelso al que deben ceder el paso todas las demás actividades. Sobre un fondo

como el de este pensamiento fue tal vez como la tradición de la Edad Media subordinó toda la investigación a la teología. Tal apoteosis de la ciencia ya no es factible. El ciudadano moderno no está dispuesto a aceptar imperativos éticos absolutos. Hoy, cuando se trata de valores en torno a la ciencia y la investigación, de lo que estamos hablando realmente es de preferencias, y cada cual acepta el hecho de que las preferencias varían de una persona a otra.

3.7.2. Consideraciones sociológicas

Según Bunge (2013) en el contexto del marco sociológico se refiere a las interrelaciones que tendrá el investigador con los trabajadores, empleadores y entes del Estado. La aplicación del marco sociológico no es una cuestión inventada por el investigador. El marco sociológico, aparece naturalmente como parte del proceso de interactuar para llevar a cabo la investigación. Técnicamente el marco sociológico se concreta mediante la aplicación de métodos como el cualitativo y cuantitativo. El marco sociológico está referido a la relación que lleva a cabo el investigador, con los autores de investigaciones similares, con los autores de teorías que se tienen en cuenta en la investigación, con las autoridades y personal de la institución motivo de la investigación, así como con las autoridades, docentes, personal administrativo de la entidad a la cual debe presentarse la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de los resultados de la investigación

Para determinar la relación entre las variables de estudio se realizó primero un ordenamiento y clasificación para estructurar eficientemente la información cualitativa y cuantitativa relacionada con los elementos del trabajo desarrollado, luego con el apoyo del Excel y del SPSS se determinaron los indicadores promedios, de asociación los cuales se muestran y explican a continuación con cada una de las variables y dimensiones.

4.1.1. Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente

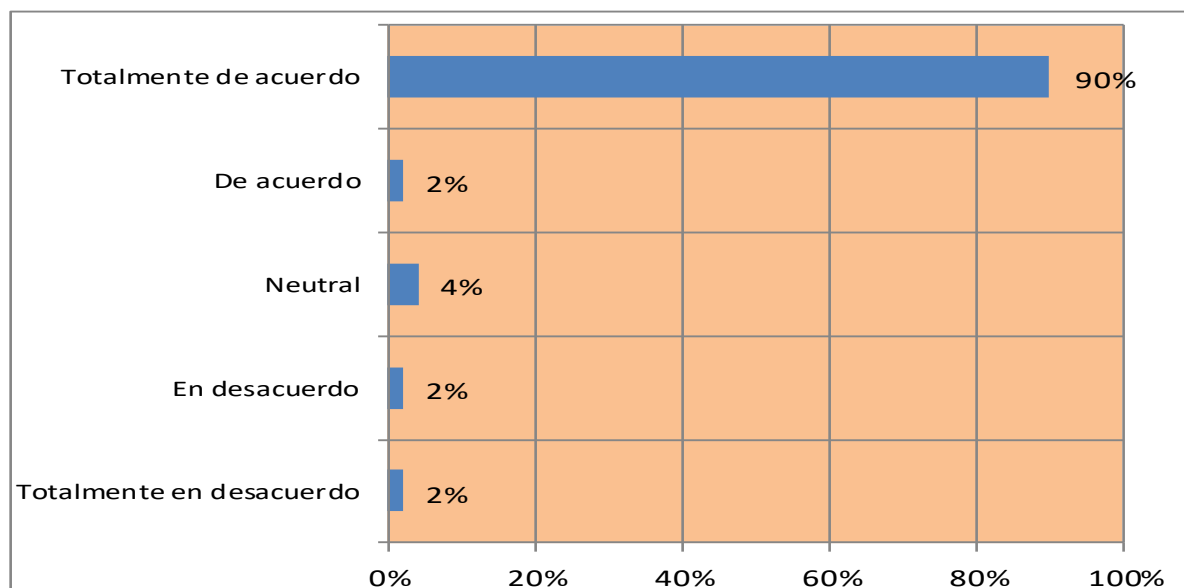
Tabla 3

Modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar la satisfacción laboral

Nº	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	07	02.00
2	En desacuerdo	07	02.00
3	Neutral	15	04.00
4	De acuerdo	08	0200
5	Totalmente de acuerdo	333	90.00
Total		370	100.00

Figura 1

Las Modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar la satisfacción laboral



Nota. Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que las modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar el grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

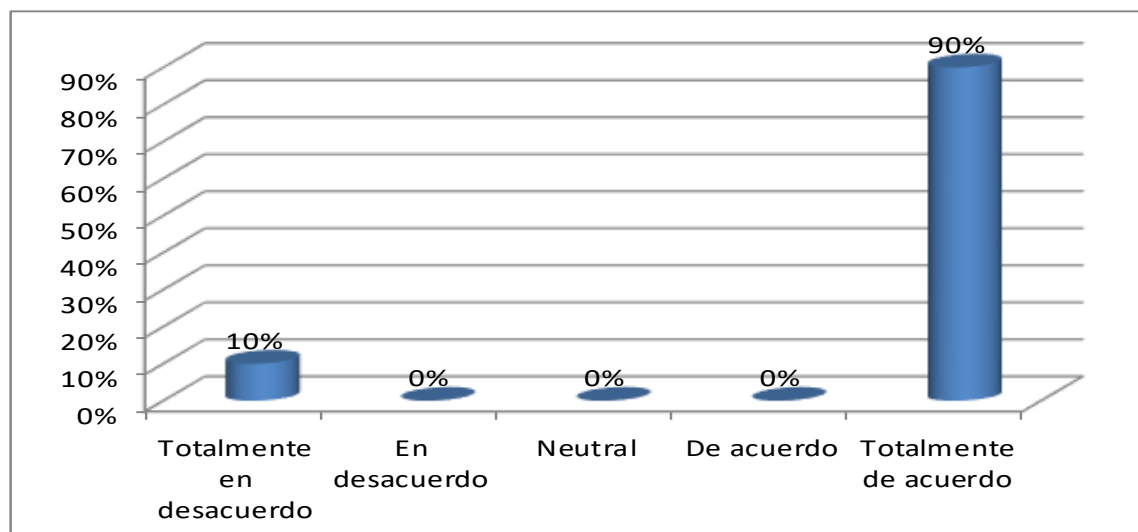
Tabla 4

El trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar la satisfacción laboral

Nº	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	37	10.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	333	90.00
Total		370	100.00

Figura 2

El trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar la satisfacción laboral



Nota. Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que el trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

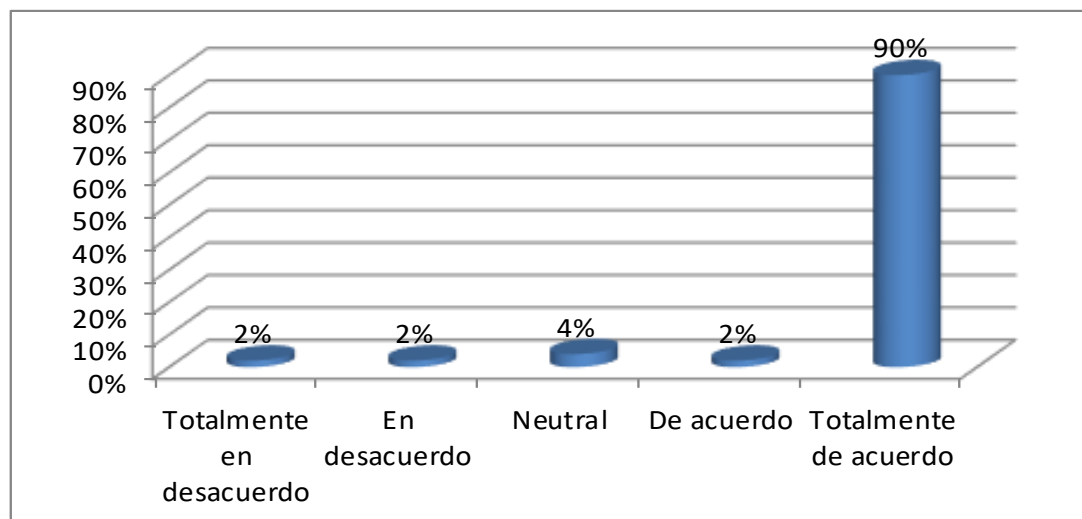
Tabla 5

El trabajo dependiente, independiente y mixto puede facilitar la satisfacción laboral

Nº	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	07	02.00
2	En desacuerdo	07	02.00
3	Neutral	15	04.00
4	De acuerdo	08	02.00
5	Totalmente de acuerdo	333	90.00
Total		370	100.00

Figura 3

El trabajo dependiente, independiente y mixto puede facilitar la satisfacción laboral



Nota. Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que el trabajo dependiente, independiente y mixto puede facilitar en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

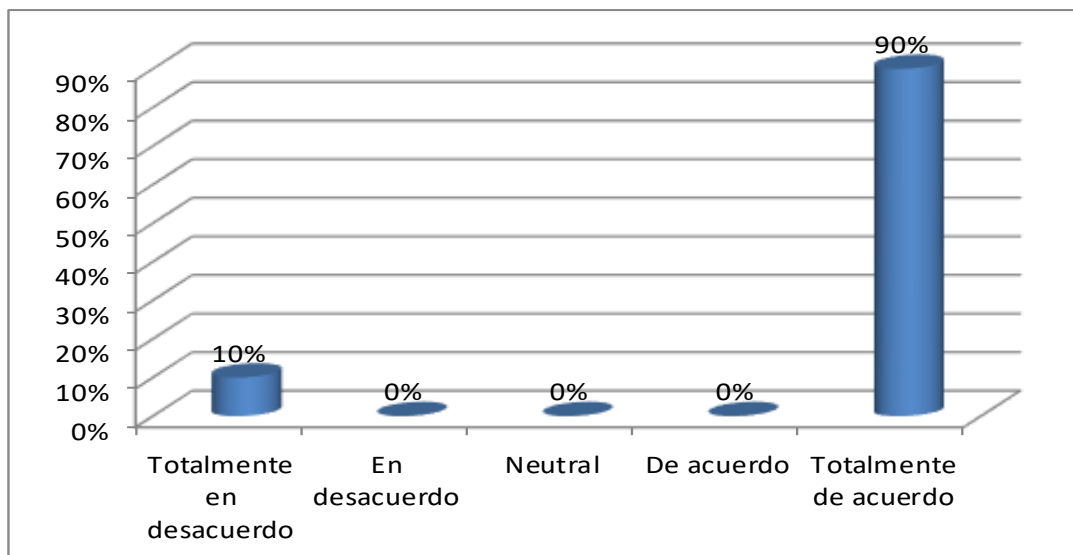
Tabla 6

El trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar la satisfacción laboral

Nº	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	37	10.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	333	90.00
Total		370	100.00

Figura 4

El trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar la satisfacción laboral



Nota. Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

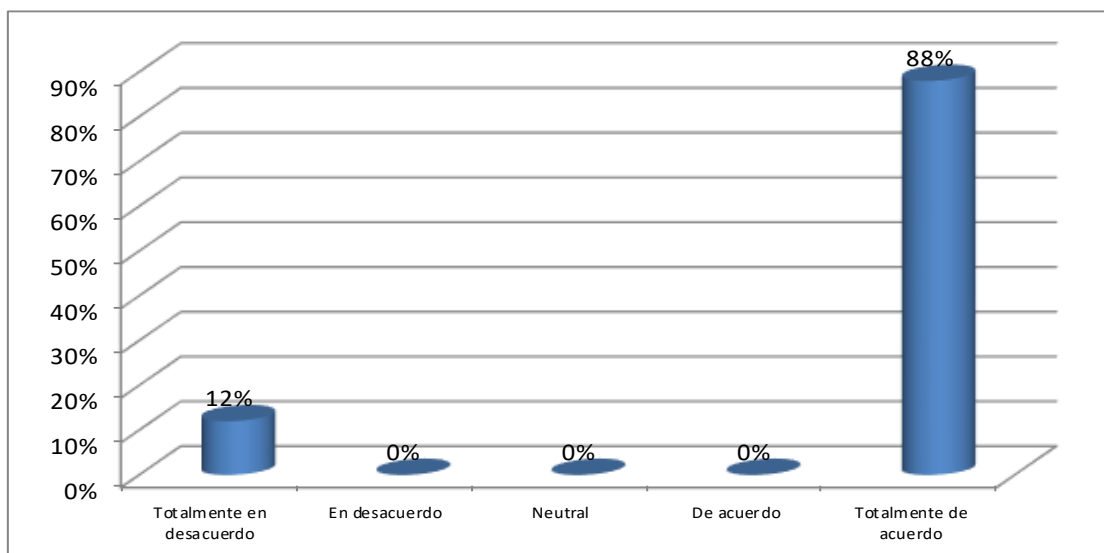
Tabla 7

El trabajo público, privado y mixto puede facilitar la satisfacción laboral

N°	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	44	12.00
2	En desacuerdo	00	0.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	326	88.00
Total		370	100.00

Figura 5

El trabajo público, privado y mixto puede facilitar la satisfacción laboral



Nota. Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 88% de los encuestados acepta que el trabajo público, privado y mixto puede facilitar en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

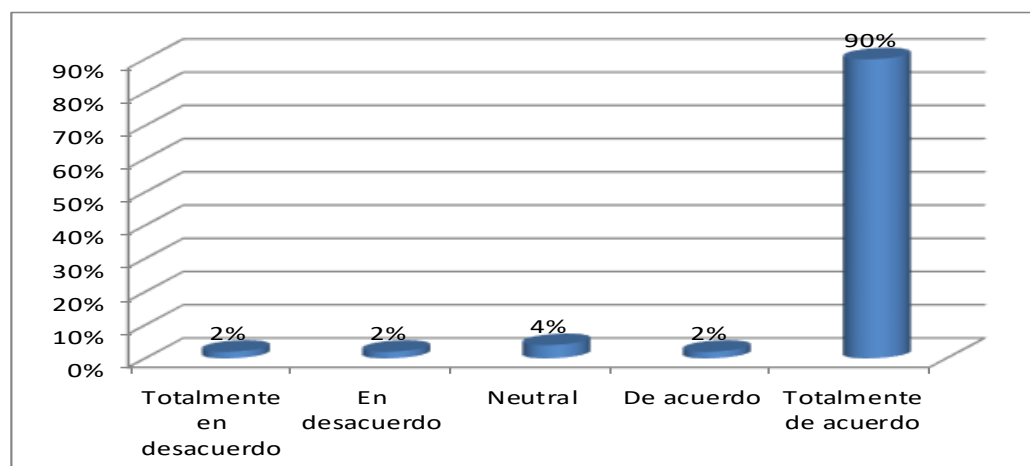
Tabla 8

La previsión de riesgos laborales puede facilitar la satisfacción laboral

Nº	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	07	02.00
2	En desacuerdo	07	02.00
3	Neutral	15	04.00
4	De acuerdo	08	02.00
5	Totalmente de acuerdo	333	90.00
Total		370	100.00

Figura 6

La previsión de riesgos laborales puede facilitar la satisfacción laboral



Nota. Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la previsión de riesgos laborales puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

4.1.2. Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente

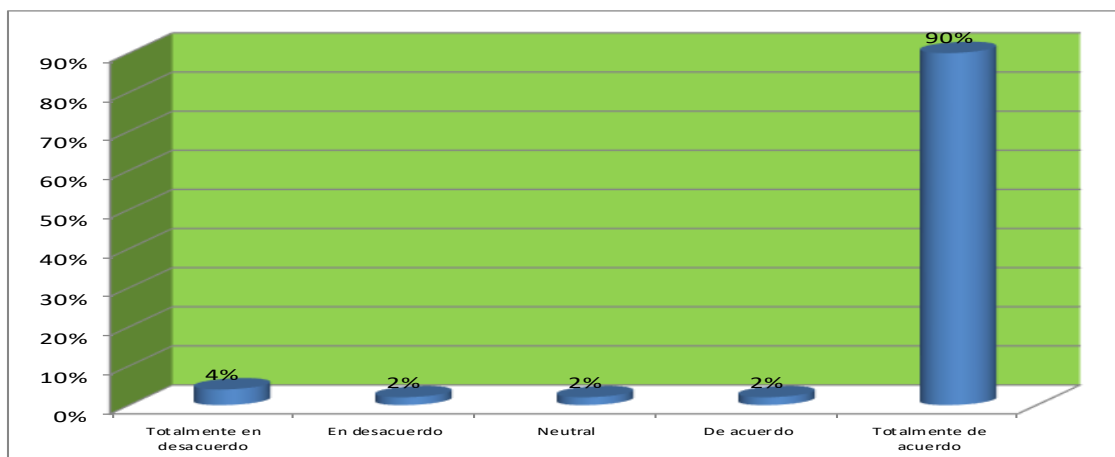
Tabla 9

La motivación laboral es fundamental para facilitar la satisfacción laboral

Nº	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	15	04.00
2	En desacuerdo	07	02.00
3	Neutral	07	02.00
4	De acuerdo	08	02.00
5	Totalmente de acuerdo	333	90.00
Total		370	100.00

Figura 7

La motivación laboral es fundamental para facilitar la satisfacción laboral



Nota. Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la motivación laboral es fundamental para facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

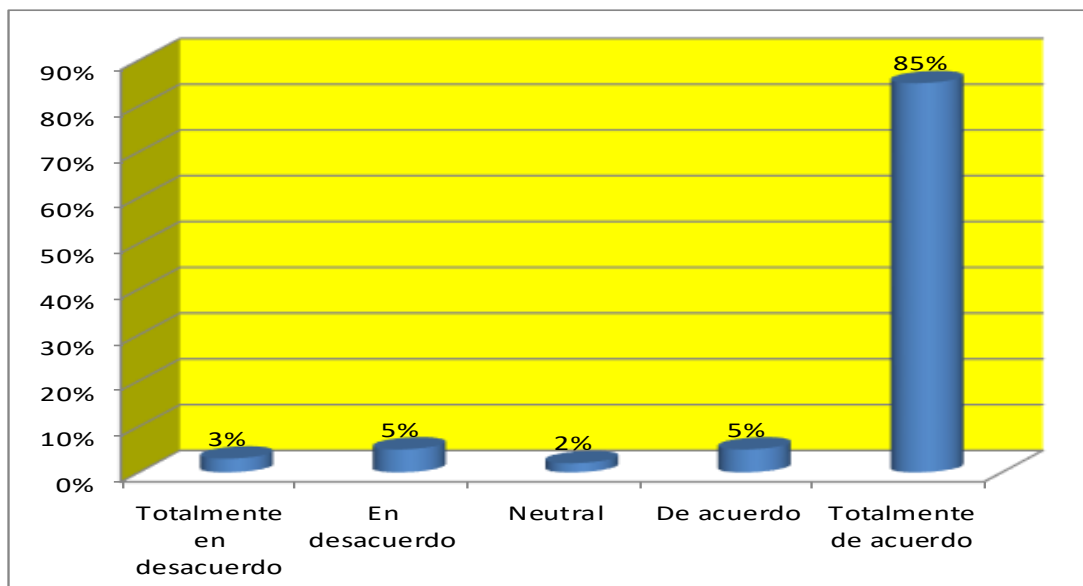
Tabla 10

La generación de expectativas laborales puede facilitar la satisfacción laboral

Nº	ALTERNATIVAS	CANT	%
1	Totalmente en desacuerdo	11	03.00
2	En desacuerdo	19	05.00
3	Neutral	07	02.00
4	De acuerdo	19	05.00
5	Totalmente de acuerdo	314	85.00
	TOTAL	370	100.00

Figura 8

La generación de expectativas laborales puede facilitar la satisfacción laboral



Nota. Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 85% de los encuestados acepta que la generación de expectativas de mejoras laborales puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

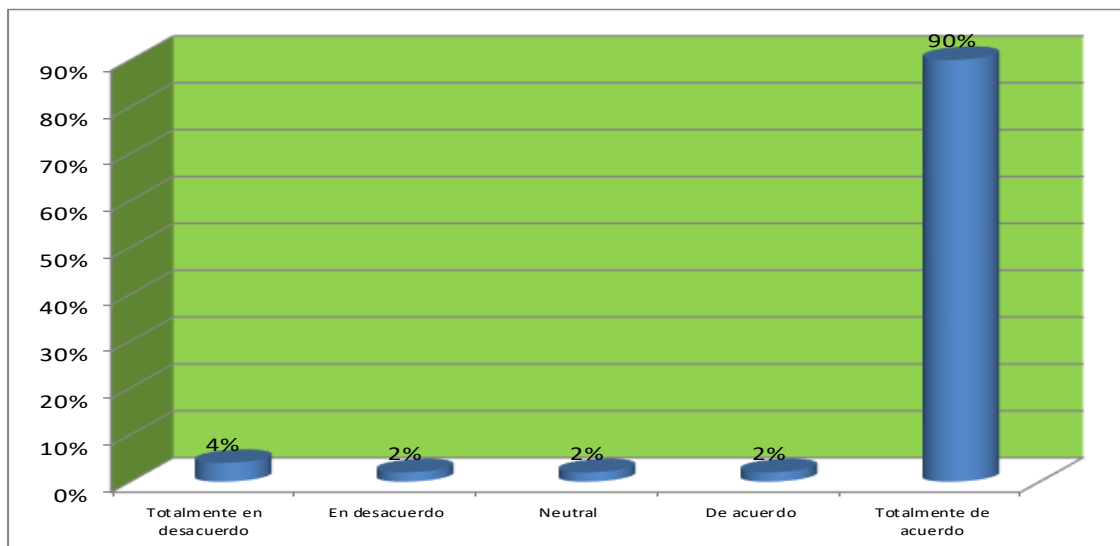
Tabla 11

La mayor productividad laboral puede facilitar la satisfacción laboral

Nº	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	15	04.00
2	En desacuerdo	07	02.00
3	Neutral	07	02.00
4	De acuerdo	08	02.00
5	Totalmente de acuerdo	333	90.00
Total		370	100.00

Figura 9

La mayor productividad laboral puede facilitar la satisfacción laboral



Nota. Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la mayor productividad laboral puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

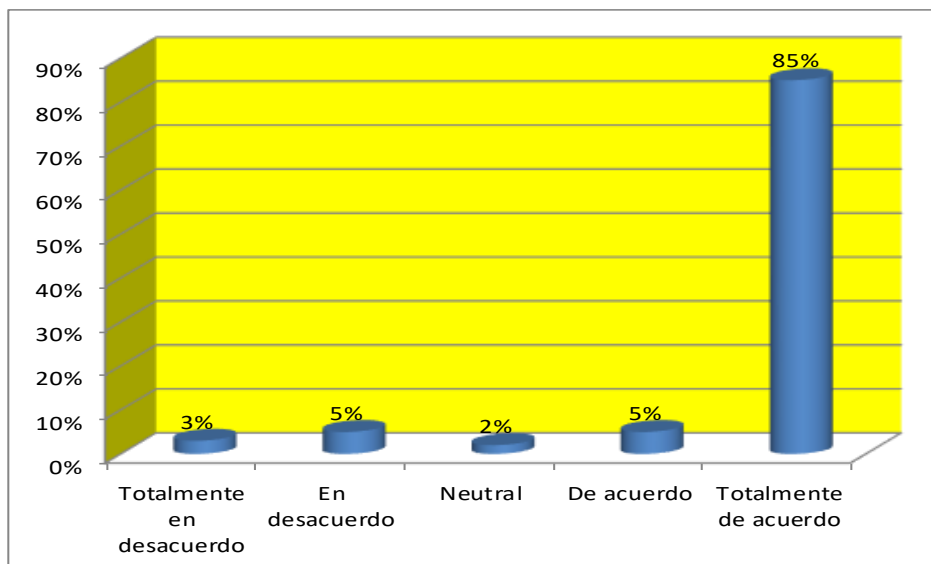
Tabla 12

La rentabilidad laboral puede facilitar la satisfacción laboral

Nº	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	11	03.00
2	En desacuerdo	19	05.00
3	Neutral	07	02.00
4	De acuerdo	19	05.00
5	Totalmente de acuerdo	314	85.00
	Total	370	100.00

Figura 10

La rentabilidad laboral puede facilitar la satisfacción laboral



Nota. Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 88% de los encuestados acepta que la rentabilidad laboral como grado de beneficio puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

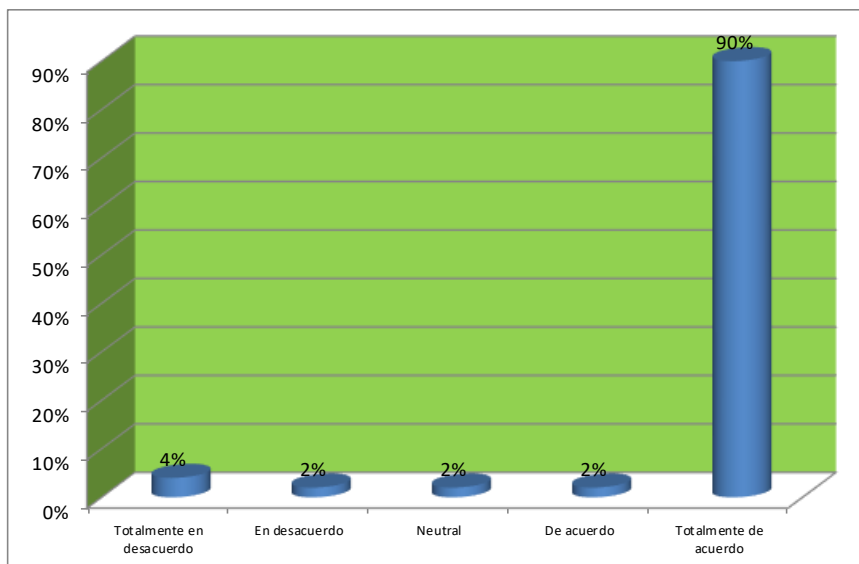
Tabla 13

El teletrabajo puede incidir en gran medida en la satisfacción laboral

N°	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	15	04.00
2	En desacuerdo	07	02.00
3	Neutral	07	02.00
4	De acuerdo	08	02.00
5	Totalmente de acuerdo	333	90.00
TOTAL		370	100.00

Figura 11

El teletrabajo puede incidir en gran medida en la satisfacción laboral



Nota. Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la nueva modalidad de trabajo como el teletrabajo puede incidir en gran medida en la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

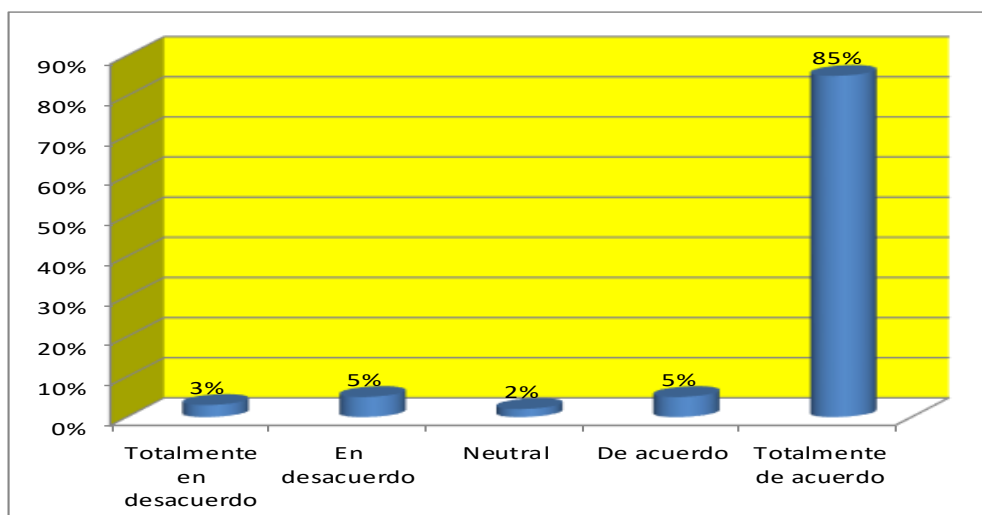
Tabla 14

El trabajo en domicilio puede facilitar en gran medida la satisfacción laboral

N°	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	11	03.00
2	En desacuerdo	19	05.00
3	Neutral	07	02.00
4	De acuerdo	19	05.00
5	Totalmente de acuerdo	314	85.00
	Total	370	100.00

Figura 12

El trabajo en domicilio puede facilitar en gran medida la satisfacción laboral



Nota. Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 85% de los encuestados acepta que la nueva modalidad del trabajo en domicilio puede facilitar en gran medida la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

4.2. Contrastación de hipótesis de la investigación

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis nula

H0: Las modalidades de desarrollo laboral **NO** facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

Hipótesis Alternativa:

H1: Las modalidades de desarrollo laboral facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

Tabla 15*Correlación entre las variables de la hipótesis general*

Variables de la investigación	Indicadores estadísticos	Modalidades de desarrollo laboral	Satisfacción laboral de los trabajadores
	Correlación de Spearman	100%	90.45%
Modalidades de desarrollo laboral	Sig. (bilateral)		3.35%
	Muestra	370	370
Satisfacción laboral de los trabajadores	Correlación de Spearman	90.45%	100%
	Sig. (bilateral)	3.35%	
	Muestra	370	370

Nota. Esta tabla mide el grado de relación entre las variables independiente y dependiente.

Dentro de ello el coeficiente de correlación y el grado de significancia.

La correlación se mide mediante la determinación del Coeficiente de correlación.

R = Coeficiente de correlación. Este método mide el grado de relación existente entre dos variables, el valor de R varía de -1 a 1.

El valor del coeficiente de relación se interpreta de modo que a medida que R se aproxima a 1, es más grande la relación entre los datos, por lo tanto, R (coeficiente de correlación) mide la aproximación entre las variables.

En la presente investigación el valor de la correlación es igual a 90.45%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada.

La prueba de significancia estadística busca probar que existe una diferencia real, entre dos variables estudiadas, y además que esta diferencia no es al azar. Siempre que se estudie dos diferencias existe la probabilidad que dichas diferencias sean producto del azar y por lo tanto deseamos conocerlo y para ello usamos la probabilidad que no es más que el grado de significación estadística, y suele representarse con la letra p .

El valor de p es conocido como el valor de significancia. Cuanto menor sea la p , es decir, cuanto menor sea la probabilidad de que el azar pueda haber producido los resultados observados, mayor será la tendencia a concluir que la diferencia existe en realidad. El valor de p menor de 0.05 nos indica que el investigador acepta que sus resultados tienen un 95% de probabilidad de no ser producto del azar, en otras palabras, aceptamos con un valor de $p = 0.05$, que podemos estar equivocados en un 5%.

En base al cuadro del SPSS tenemos un valor de significancia (p), igual a 3.35%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables.

Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa y que dicho valor no se debe a la casualidad, sino a la lógica y sentido del modelo de investigación formulado.

En conclusión, las modalidades de desarrollo laboral facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

4.2.2. *Contrastación de las hipótesis específicas*

4.2.2.1. *Contrastación de la hipótesis específica a)*

Hipótesis nula:

H0: El trabajo temporal, accidental y obra o servicio **NO** facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: El trabajo temporal, accidental y obra o servicio facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

Tabla 16

Correlación entre las variables hipótesis específica a)

Variables de la investigación	Indicadores estadísticos	Trabajo	
		temporal, accidental y obra o servicio	Satisfacción laboral de los trabajadores
Trabajo temporal, accidental y obra o servicio	Correlación de Spearman	100%	90.80%
	Sig. (bilateral)		2.39%
	Muestra	370	370
	Correlación	90.80%	100%

Satisfacción laboral de los trabajadores	de Spearman		
	Sig. (bilateral)	2.39%	
		370	370
	Muestra		

Nota. En la presente investigación el valor de la correlación es igual a 90.80%, lo cual indica alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada.

En base correlación directa, al cuadro del SPSS tenemos un valor de significancia (p), igual a 2.39%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables.

Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

En conclusión, el trabajo temporal, accidental y obra o servicio facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

4.2.2.2. Contrastación de la hipótesis específica b)

Hipótesis nula:

H0: El trabajo dependiente, independiente y mixto **NO** facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: El trabajo dependiente, independiente y mixto facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

Tabla 17*Correlación entre las variables hipótesis específica b)*

Variables de la investigación	Indicadores estadísticos	Trabajo	
		dependiente, independiente y mixto	Satisfacción laboral de los trabajadores
Trabajo dependiente, independiente y mixto	Correlación de Spearman	100%	91.90%
	Sig. (bilateral)		3.86%
	Muestra	370	370
Satisfacción laboral de los trabajadores	Correlación de Spearman	91.90%	100%
	Sig. (bilateral)	3.86%	
	Muestra	370	370

Nota. En la presente investigación el valor de la correlación es igual a 91.90%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada.

En base al cuadro del SPSS tenemos un valor de significancia (p), igual a 3.86%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la

teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables.

Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

En conclusión, el trabajo dependiente, independiente y mixto facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

4.2.2.3. Contrastación de la hipótesis específica c)

Hipótesis nula:

H0: El trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado **NO** facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: El trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

Tabla 18

Correlación entre las variables de la hipótesis específica c)

Variables de la investigación	Indicadores estadísticos	Trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado	Satisfacción laboral de los trabajadores
	Correlación de Spearman	100%	91.62%
	Sig. (bilateral)		3.45%
	Muestra	370	370

Satisfacción laboral de los trabajadores	Correlación	91.62%	100%
	de Spearman		
	Sig. (bilateral)	3.45%	
		370	370
	Muestra		

Nota. En la presente investigación el valor de la correlación es igual a 91.62%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada.

En base al cuadro del SPSS tenemos un valor de significancia (p), igual a 3.45%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

En conclusión, el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

4.2.2.4. Contrastación de la hipótesis específica d)

Hipótesis nula:

H0: El trabajo público, privado y mixto **NO** facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: El trabajo público, privado y mixto facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

Tabla 19*Correlación entre las variables hipótesis específica d)*

Variables de la investigación	Indicadores estadísticos	Trabajo público, privado y mixto	Satisfacción laboral de los trabajadores
Trabajo público, privado y mixto	Correlación de Spearman	100%	90.05%
	Sig. (bilateral)		3.17%
	Muestra	370	370
Satisfacción laboral de los trabajadores	Correlación de Spearman	90.05%	100%
	Sig. (bilateral)	3.17%	
	Muestra	370	370

Nota. En la presente investigación el valor de la correlación es igual a 90.05%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada.

En base al cuadro del SPSS tenemos un valor de significancia (p), igual a 3.17%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la

hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa. En conclusión, el trabajo público, privado y mixto facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión del resultado de la variable independiente

El 90% de los encuestados acepta que las modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar el grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana. Este resultado es similar al 84% presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Venutolo (2014). Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires. (Tesis doctoral). Universidad de Buenos Aires. Ambos resultados son altos y favorecen el modelo de investigación desarrollado.

5.2. Discusión del resultado de la variable dependiente

El 90% de los encuestados acepta que la motivación laboral es fundamental para facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana. Este resultado es similar al 84% presentado, aunque en otra dimensión espacial y temporal, por Álvarez, D. (2014). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima Metropolitana. (Tesis doctoral). Universidad de Lima. Lima. Ambos resultados son altos y favorecen el modelo de investigación desarrollado.

VI. CONCLUSIONES

- Se ha determinado que las modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; mediante el trabajo temporal, accidental y obra o servicio; trabajo dependiente, independiente y mixto; como el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado; y el trabajo público, privado y mixto.
- Se ha establecido que el trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; mediante dichas modalidades eventuales, generalmente bien remuneradas y con buenas condiciones de trabajo.
- Se ha determinado que el trabajo dependiente, independiente y mixto puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; mediante las modalidades con contrato de trabajo y con contrato de locación de servicios.
- Se ha determinado que el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; mediante trabajos donde se valora el plazo establecido de antemano y que el trabajador lo acepta como tales.
- Se ha determinado que el trabajo público, privado y mixto puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana; mediante las modalidades donde el trabajador prefiere una relación laboral basada en el trabajo en el Estado y en entidades privadas.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda tener en cuenta que las modalidades de desarrollo laboral facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana. Por tanto, el trabajador satisface su voluntad de laborar mediante la oportunidad de seleccionar entre las varias modalidades.
- Se recomienda tener en cuenta que el trabajo temporal, accidental y obra o servicio facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana. Por tanto, el trabajador se siente satisfecho si tiene la oportunidad de trabajar solo eventualmente en determinadas actividades y así rota y tiene la oportunidad de tener mayores experiencias laborales.
- Se recomienda tener en cuenta que el trabajo dependiente, independiente y mixto facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana. Por tanto, el trabajador se siente satisfecho en la medida que su trabajo este basado en términos de dependencia o independencia.
- Se recomienda tener en cuenta que el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana. Por tanto, el trabajador se siente satisfecho si tiene la oportunidad de seleccionar una fuente de trabajo en términos de plazo porque de acuerdo con eso establece determinados objetivos personales y familiares.
- Se recomienda tener en cuenta que el trabajo público, privado y mixto facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana. Por tanto, el trabajador estará satisfecho trabajando para determinado sector de la economía de acuerdo con sus gusto y preferencias laborales.

VIII. REFERENCIAS

- Acuerdo Nacional. Políticas de Estado del Acuerdo Nacional. (22 de julio de 2002).
- Álvarez, D. (2014). *Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima Metropolitana*. [Tesis de doctorado]. Universidad de Lima.
- Álvarez, G. y Arévalo, R. (2012). *Determinantes de la satisfacción laboral de los trabajadores españoles*. [Tesis de doctorado]. Universidad de Barcelona.
- Atalaya, M. (2015). *Satisfacción laboral y productividad*. [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bellido, A. (2014). *Teletrabajo hoy: como hacer dinero y mejorar tu vida trabajando en línea: una guía práctica*. Editorial Aries.
- Bosio, G. (2015). *La intermediación laboral y la tercerización, desvirtúan el empleo en el Perú*. [Tesis de doctorado]. Universidad de San Martín de Porres.
- Bunge, M. (2013). *La investigación científica. Su estrategia y su filosofía*. Ariel.
- Burgos, J. (2014). *El aspecto laboral en las empresas*. [Tesis de doctorado]. Universidad de Zaragoza.
- Castro, M., Contreras, J. y Ramírez, S. (2019). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14, 105-118.
- Chacaltana, J. y Sulmont, D. (2013). *Políticas activas en el mercado laboral peruano: El potencial de la capacitación y los servicios de empleo red de políticas de empleo*. CIES.
- Chacaltana, J. (2014). *Un análisis dinámico del desempleo en el Perú*. Fondo de Investigaciones del Programa MECOVI-Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Chiang, M., Núñez, A. y Huerta, P. (2017). Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral con los Resultados, en grupos de Docentes de Instituciones de Educación Superior. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 72.

Constitución Política del Perú (1993).

Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.

Díaz, C. (2014). *Estilos de Vida y Satisfacción Laboral*. [Tesis de doctorado]. Universidad Complutense de Madrid.

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral (27 de marzo de 1997).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31159/22062018_CP_2018.pdf

Decreto Supremo N° 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (05 de octubre de 2003).

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/31159/22062018_CP_2018.pdf

Galarza, A. (2014). *Modalidades de desarrollo laboral en España*. Editorial Días de Santos.

Gamero, C. (2014). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Editorial Consejo Económico y Social.

Gamero, A. (2014). *Satisfacción laboral un fin que se puede lograr*. [Tesis de doctorado]. Universidad Católica de Chile.

García, L. (2015). *Satisfacción laboral*. [Tesis de doctorado]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Gómez, L. (2014). *Gestión de recurso humanos*. Prentice Hall.

Heredia, R. (2014). *Costos laborales*. Editorial Santo Domingo.

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. (Trimestre móvil: Mayo – Junio - Julio).

Ley N° 26636. Ley procesal del trabajo (24 de junio de 1996). Diario Oficial El Peruano.

López, J. (2013). *Relaciones laborales en la industria colombiana*. Universidad Javeriana. Bogotá.

Martín, P. (2014). *Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración*. [Tesis de doctorado]. Universidad de Huelva.

Meléndez, S. (2015). *Los contratos de locación de servicios y su desnaturalización*. Editorial San Carlos.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (2001).

<https://www.gob.pe/mtpe>

Muñoz, R. (2014). *Políticas y estrategias de empleo*. [Tesis de doctorado]. Universidad de Zaragoza.

Navarro, R. (2014). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. [Tesis de doctorado]. Universidad de Valencia.

Novic, M. (2014). *Competencias interfirmas y competencias laborales en Argentina*. [Tesis de doctorado]. Universidad de Buenos Aires.

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*.

<http://ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/constitucion.pdf>

Peláez, A. (2014). *Grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente*. [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Pinilla, C. (2017). *El Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en la Escuela de Helicópteros para las FFAA* [Tesis de doctorado]. Universidad Militar Nueva Granada.

Quiñones, F. (2014). *La evolución del empleo en el país y el crecimiento de los precios.*

[Tesis de doctorado]. Universidad de San Martín de Porres.

Raygada, L. (2015). *Intermediación y tercerización laboral.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración del capital humano.* Pearson Education

Rodríguez, J. (2014). *Políticas Activas del Mercado de Trabajo.* [Tesis de doctorado].

Universidad Complutense de Madrid. Madrid.

Romero, Z. (2015). *Satisfacción laboral.* [Tesis de doctorado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Rosales, J. (2015). *Modalidades laborales.* Editorial San Pedro

Venutolo, E. (2014). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires.* [Tesis de doctorado]. Universidad de Buenos Aires.

Vizcarra, Á. (2014). *Costos laborales.* Editorial Santo Domingo.

Yamada, G. (2014). *Economía laboral en el Perú. Avances recientes y agenda pendiente.*

[Tesis de doctorado]. Universidad del Pacifico.

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción de los trabajadores en Lima Metropolitana, 2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables, y dimensiones.	Método
<p style="text-align: center;">Problema general</p> <p>¿De qué manera las modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicas</p> <p>a) ¿De qué forma el trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?</p> <p>b) ¿De qué modo el trabajo dependiente, independiente y mixto puede facilitar la</p>	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar la manera como las modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>a) Establecer la forma como el trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.</p> <p>b) Determinar el modo como el trabajo dependiente,</p>	<p style="text-align: center;">Hipótesis general</p> <p>Las modalidades de desarrollo laboral facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>a) El trabajo temporal, accidental y obra o servicio facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.</p> <p>b) El trabajo dependiente, independiente y mixto facilita en grado razonable la</p>	<p style="text-align: center;">Variable independiente:</p> <p style="text-align: center;">X. modalidades de trabajo</p> <p>Indicadores:</p> <p>X.1. Trabajo temporal, accidental y obra o servicio</p> <p>X.2. Trabajo dependiente, independiente y mixto</p> <p>X.3. Trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado</p> <p>X.4. Trabajo público, privado y mixto</p> <p style="text-align: center;">Variable dependiente:</p> <p style="text-align: center;">Y. Satisfacción laboral de los trabajadores</p> <p>Indicadores:</p>	<p>Esta investigación es de tipo descriptiva.</p> <p>La investigación es del nivel descriptivo-explicativo-correlacional.</p> <p>En la investigación se utilizaron los siguientes métodos: Descriptivo, Inductivo, Deductivo</p> <p>El diseño que se aplicó fue el no experimental.</p> <p>La población de la investigación estuvo conformada por 10,205 personas</p> <p>La muestra estuvo conformada por 370 personas</p> <p>Para definir el tamaño de la muestra se utilizó el método probabilístico.</p>

<p>satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?</p> <p>c) ¿De qué manera el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?</p> <p>d) ¿De qué forma el trabajo público, privado y mixto puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?</p>	<p>independiente y mixto puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.</p> <p>c) Establecer la manera como el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.</p> <p>d) Determinar la forma como el trabajo público, privado y mixto puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.</p>	<p>satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.</p> <p>c) El trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.</p> <p>d) El trabajo público, privado y mixto facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.</p>	<p>Y.1. Previsión de riesgos laborales</p> <p>Y.2. Motivación y expectativas laborales</p> <p>Y.3. Productividad laboral</p> <p>Y.4. Rentabilidad laboral satisfactoria</p> <p>Dimensión espacial</p> <p>Z. Empresas de lima metropolitana</p>	<p>Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron fueron las siguientes: Encuestas; Toma de información y Análisis documental.</p> <p>Los instrumentos para la recolección de datos que se utilizaron fueron los siguientes cuestionarios, fichas bibliográficas y Guías de análisis.</p> <p>Se aplicaron las siguientes técnicas de procesamiento de datos: Ordenamiento y clasificación; Registro manual; Proceso computarizado con Excel; Proceso computarizado con SPSS.</p> <p>Se aplicaron las siguientes técnicas de análisis: Análisis documental; Indagación; Conciliación de datos; Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes; Comprensión de gráficos</p>
---	--	--	--	---

Anexo B. Instrumentos**Instrumento: encuesta****Instrucciones generales:**

Esta encuesta es personal y anónima, está dirigida a los trabajadores, empleadores y representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Agradezco dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual permitirá tener un acercamiento científico de la realidad concreta de las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción de los trabajadores en Lima Metropolitana.

Instrucciones específicas:

Agradezco colocar un aspa en el recuadro correspondiente a la respuesta

CUESTIONARIO:

- 1) ¿Las modalidades de desarrollo laboral pueden facilitar el grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

NR	ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Neutral	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

- 2) ¿El trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

NR	ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Neutral	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

- 3) ¿El trabajo dependiente, independiente y mixto puede facilitar en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

NR	ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	

3	Neutral	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

- 4) ¿El trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

NR	ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Neutral	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

- 5) ¿El trabajo público, privado y mixto puede facilitar en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

NR	ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Neutral	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

- 6) ¿La previsión de riesgos laborales puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

NR	ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Neutral	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

7) ¿La motivación laboral es fundamental para facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

NR	ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Neutral	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

8) ¿La generación de expectativas de mejoras laborales puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

NR	ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Neutral	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

9) ¿La mayor productividad laboral puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

NR	ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Neutral	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

10) ¿La rentabilidad laboral como grado de beneficio puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

NR	ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Neutral	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

11) ¿La nueva modalidad de trabajo como el teletrabajo puede incidir en gran medida en la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

NR	ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Neutral	

4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

12) ¿La nueva modalidad del trabajo en domicilio puede facilitar en gran medida la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

NR	ALTERNATIVAS	RESPUESTA
1	Totalmente en desacuerdo	
2	En desacuerdo	
3	Neutral	
4	De acuerdo	
5	Totalmente de acuerdo	

Anexo C. Validación del Instrumento por expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

Validación realizada por el Dr. Domingo Hernandez Celis

La validación del instrumento del Plan de tesis denominado: **LAS MODALIDADES DE DESARROLLO LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LIMA METROPOLITANA, 2019** tendrá como estándar un valor mayor al 92%. Al respecto mi calificación es la siguiente:

No.	PREGUNTA	55	65	75	85	95	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?						X
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables y dimensiones de la investigación?						X
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?						X
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?						X
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?						X
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?						X

El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico.

GRADO: DOCTOR. **NOMBRES Y APELLIDOS:** DOMINGO HERNANDEZ CELIS

DNI: 40878290. **CELULAR:** 999774752. **CORREO:**

dr.domingohernandezcelis@gmail.com

CENTRO DE TRABAJO: EUPG-UNFV; FCFC-UNFV; CUDED-UNFV.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

Validación realizada por el Dr. William Enrique Cruz Gonzáles

La validación del instrumento del Plan de tesis denominado: **“LAS MODALIDADES DE DESARROLLO LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LIMA METROPOLITANA, 2019”**, tendrá como estándar un valor mayor al 92%. Al respecto mi calificación es la siguiente:

No.	PREGUNTA	55	65	75	85	95	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?						X
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables y dimensiones de la investigación?						X
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?						X
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?						X
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?						X
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?					X	

El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico.

GRADO: DOCTOR.

NOMBRES Y APELLIDOS: DR. WILLIAM ENRIQUE CRUZ GONZÁLES

DNI: 06607034. **CELULAR:** 947645075. **CORREO:** william_cruzg@hotmail.com

CENTRO DE TRABAJO: EUPG-UNFV; FCFC-UNFV; CUDED-UNFV.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

Validación realizada por el Dr. Santiago Saturnino Patricio Aparicio

La validación del instrumento del Plan de tesis denominado: **“LAS MODALIDADES DE DESARROLLO LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LIMA METROPOLITANA, 2019”**, tendrá como estándar un valor mayor al 92%. Al respecto mi calificación es la siguiente:

No.	PREGUNTA	55	65	75	85	95	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?						X
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables y dimensiones de la investigación?						X
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?						X
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?					X	
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?						X
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?						X

El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico.

GRADO: DOCTOR

NOMBRES Y APELLIDOS: DR. SANTIAGO SATURNINO PATRICIO APARICIO

DNI: 10271379. **CELULAR:** 995710210. **CORREO:** spatricio69@hotmail.com

CENTRO DE TRABAJO: EUPG-UNFV; FCFC-UNFV; CUDED-UNFV.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

Validación realizada por el Dr. Justo Rueda Peves

La validación del instrumento del Plan de tesis denominado: **“LAS MODALIDADES DE DESARROLLO LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LIMA METROPOLITANA, 2019”** tendrá como estándar un valor mayor al 92%. Al respecto mi calificación es la siguiente:

No.	PREGUNTA	55	65	75	85	95	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?						X
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables y dimensiones de la investigación?						X
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?						X
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?						X
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?						X
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?						X

El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico.

GRADO: DOCTOR. **NOMBRES Y APELLIDOS:** DR. JUSTO RUEDA PEVES

DNI: 06113102. **CELULAR:** 995636571. **CORREO:** jrueda500@hotmail.com

CENTRO DE TRABAJO: EUPG-UNFV; FCFC-UNFV; CUDED-UNFV.

Anexo D. Confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CON EL ALFA DE CRONBACH

El instrumento del Plan de tesis denominado: **“LAS MODALIDADES DE DESARROLLO LABORAL Y LA SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LIMA METROPOLITANA, 2019”** es factible de reproducción por otros investigadores.

Es decir los resultados obtenidos con el instrumento en una determinada ocasión, bajo ciertas condiciones, serán similares si se volviera a medir las mismas variables en condiciones idénticas.

Este aspecto de la razonable exactitud con que el instrumento mide lo que se ha pretendido medir es lo que se denomina la confiabilidad del instrumento, la misma que se cumple con el instrumento de encuesta de este trabajo.

Estas son las conclusiones sobre el coeficiente confiabilidad:

- 1) Para la Variable independiente MODALIDADES DE DESARROLLO LABORAL el valor del coeficiente es de 0.9050, lo que indica alta confiabilidad.
- 2) Para la variable dependiente SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES, el valor del coeficiente es de 0.9060, lo que indica una alta confiabilidad.
- 3) El coeficiente Alfa de Cronbach para la ESCALA TOTAL es de 0.9045, lo cual indica una alta confiabilidad del instrumento.
- 4) Finalmente, la confiabilidad, tanto de la escala total, como de las dos variables en particular, presentan valores que hacen que el instrumento pueda ser útil para alcanzar los objetivos de la investigación

Confirmada la confiabilidad del instrumento por el docente Asesor

Anexo E. Definición de términos

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Términos de modalidades de desarrollo laboral

De acuerdo con Atalaya (2015) se tienen los siguientes conceptos:

Trabajo: Medida del esfuerzo realizado por los individuos dentro del mercado laboral. Sobre cierta actividad productiva, recibiendo por el precio de trabajo un salario.

Neoliberalismo: Sistema política, cuyo objetivo es oponerse a la intervención redistributiva del estado, exigiéndose la privatización de las empresas públicas como la única vía para el desarrollo del país.

Regulación del mercado de Trabajo: Aquella medida laboral que protege a los trabajadores contra los riesgos del desempleo, la vejez y enfermedad, pero también privar y entorpecer la eficiencia del mercado y el desarrollo de las actividades laborales.

Globalización: Se entiende como el proceso político, económico, social cultural y ecológico, su acción consiste en lograr una penetración mundial de capitales en la económica mundial moderna para espacios de integración, en los sistemas sociales, sujeto a la libertad de mercado, conflictos sociales y los movimientos especulativos de capital.

Concepciones políticas: A la mayor o menor intervención del Estado

Promoción del empleo: Mecanismos de promoción y creación de puestos de trabajo que se encuentra ligada al aumento de formación y capacidades del trabajador, al incremento salarial y sus posibilidades de escalar mejores oportunidades de trabajo.

Protección contra el desempleo: Son los mecanismos y medidas destinadas a amortiguar los impactos que se generan sobre aquellas personas que se quedan parcial o totalmente sin trabajo.

Derechos laborales: Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador y trabajador, o asociaciones sindicales a cambio del reconocimiento de sus beneficios sociales.

Calidad de Vida: Se refiere a la capacidad y condiciones que posee las personas para satisfacer sus necesidades materiales, psicológicas, sociales y ecológicas para alcanzar una vida humana decente.

Políticas Sociales: Se refiere al conjunto de acciones desarrolladas por el estado, abarcando programas sociales tales como: seguridad social, vivienda, educación y salud.

Política económica: Es un conjunto de acciones mediante las cuales el Estado regula y orienta el proceso económico del país, de acuerdo a la estrategia general de desarrollo, sistema financiero, gasto público, y a la vinculación con la economía mundial para conseguir determinados objetivos que beneficien al país.

Políticas Públicas: Son “el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, que se llevan a cabo a lo largo de un plazo de tiempo y que tienen una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos.

Producción nacional: Se define como el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos en el país en un periodo determinado.

La seguridad social: Es el instrumento jurídico y económico que establece el Estado para garantizar a todo ciudadano el ingreso para vivir y a la salud, a través de la distribución equitativa de la renta nacional, para el sostenimiento de él y su familia.

Clima organizacional: se refiere a las características del medio ambiente de trabajo y es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual, para alcanzar un aumento en la productividad, sin perder de vista el recurso humano.

Mercado laboral: Es un espacio económico formado por las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible y en donde convergen la oferta y la demanda.

Capacitación laboral: constituye un proceso de aprendizaje, mediante la cual los individuos tienen la posibilidad de adquirir determinadas habilidades, conocimientos, destrezas y competencias laborales o empresariales.

Estabilidad laboral: se refiere al derecho del trabajador a conservar su puesto de trabajo durante toda la vida laboral, garantizando sus ingresos para satisfacer sus necesidades del núcleo familiar.

Política salarial: Conjunto de normas, lineamientos y criterios conducentes a fijar las remuneraciones del factor trabajo, de acuerdo a las diferentes circunstancias que se pueden presentar dentro y fuera de la empresa.

Flexibilidad laboral: considerado como un modelo de regulación de los derechos laborales que ofrece mecanismos jurídicos para que la empresa ajuste su producción, condiciones de trabajo y empleo con el propósito de promover la inversión y la actividad en el mercado laboral.

Conflicto laboral: se refiere a las discrepancias y enfrentamiento de posiciones que surge entre empleadores, sindicatos y empleados.

Oferta y demanda de trabajo: la primera se refiere a la cantidad de trabajadores disponibles en el mercado laboral para cierto nivel salarial; y la segunda cuando los empresarios toman decisiones relacionadas con la contratación de trabajadores, el pago de salario, beneficios.

Remuneración mínima vital: Es el salario mínimo establecido legalmente, para cada periodo laboral (hora, día o mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores.

Jornada laboral: Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado.

Discriminación laboral: Comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Negociación colectiva: Es el acuerdo entre trabajadores y empleadores, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajo o, por representantes de los trabajadores, elegidos y autorizados; y de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores a fin de fijar las condiciones de trabajo y productividad.

Justicia Laboral: Se refiere a la garantía que tiene obligación de dar el Estado, a través de medios jurídicos adecuados en caso de que se presente la violación a uno o más derechos de las y los trabajadores.

Desempleo: Es la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar carece de un puesto de trabajo.

Sindicalismo laboral: Ideología que introduce bases fundamentales para la defensa de los intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes.

Legislación laboral: conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador.

Tasa de Desempleo: Nos indica que proporción de la oferta laboral (PEA) se encuentra desempleada.

Tasa de Subempleo: Nos indica que proporción de la oferta laboral (PEA) se encuentra subempleada.

Desempeño laboral: Esta referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas en un tiempo determinado. Ella incluye sus capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y la organización.

Productividad: Se define como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema.

Términos de satisfacción laboral de los trabajadores

Según Atalaya (2015) se tienen los siguientes conceptos relacionados:

Satisfacción laboral: Es una de las variables más importantes estudiadas en las investigaciones relacionadas con el clima y comportamiento organizacional. Existe una gran variedad de definiciones que ocupa un lugar preponderante en las investigaciones, que a continuación se indican:

Autonomía. Este factor se refiere al grado en que la organización anima a sus trabajadores a ser autónomos y a tomar sus decisiones.

Presión: Esta dimensión se basa en la presión que ejerce la dirección sobre los empleados para que se lleve a cabo el trabajo.

Motivación: Es una fuerza interna que mueve a las personas a realizar una acción. Existen dos tipos de motivaciones, las intrínsecas y las extrínsecas. Las primeras vienen de adentro de uno mismo y las recompensas son propias del individuo, que ama la actividad que realiza. En el segundo caso, se deben a factores externos, los que son dados por otros.

Liderazgo: consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, dirigida a través del proceso de comunicación humana.

Comunicación: Es el medio por el cual se ejerce influencia sobre las personas para conseguir nuestros deseos o impartir órdenes, que se produce como parte de la actividad humana.

Satisfacción laboral: Es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo. Es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Condiciones de trabajo: Están vinculados al estado del entorno laboral. Esta se refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Calidad de vida laboral: Se refiere a la forma en que se produce la experiencia de trabajo, tanto en sus condiciones objetivas (seguridad, higiene, salario, etc.) como en sus condiciones subjetivas (la forma en que lo vive el trabajador).

Beneficios sociales: Son los beneficios de interés para el trabajador, que ofrece la empresa a sus empleados con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los familiares que dependen de él. Forman parte de la remuneración indirecta del empleado y se convierten en una buena herramienta de satisfacción.

Satisfacción y Rotación: La satisfacción está relacionada negativamente con la rotación. Los costos de la rotación crecen significativamente a medida que los trabajadores son más calificados o de mayor nivel jerárquico. La rotación demanda mayores gastos en selección de personal y en entrenamiento hasta que la persona alcanza el nivel de competencia requerido.

Satisfacción y Ausentismo: La causa más frecuente del ausentismo es la baja satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo. Un determinado nivel de ausentismo es ciertamente inevitable debido a enfermedades, condiciones del clima, problemas de transporte. Si bien existe una relación directa entre la satisfacción y el ausentismo, no todo el ausentismo es por causa de la insatisfacción laboral.

Condiciones Favorables de Trabajo: Cuando los trabajadores se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el realizar un buen trabajo. Además, la mayoría de los empleados prefiere trabajar relativamente

cerca de la casa, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipo adecuado.

Experiencia Laboral: se refiere a la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas.

Nivel Ocupacional: Mientras más complejo es el trabajo mayor será el nivel de satisfacción. En otras palabras, los trabajadores, menos tecnificados tienden a lograr un nivel más pobre de satisfacción. Esto puede ser una consecuencia del ingreso obtenido por los trabajadores de diferente nivel ocupacional.

Nivel dentro de la Organización: la relación de la satisfacción laboral con el nivel que la persona ocupa dentro de la organización es similar a la que existe con el nivel ocupacional.

Clima laboral: Es la forma en que un trabajador percibe el ambiente que los rodean. El clima se refiere a las características del lugar de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores y causa consecuencias en el comportamiento laboral.

Relación laboral: Son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

Reconocimiento: Está referida a la acción de distinguir a una persona o cosa entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos.

Actitudes: Es el grado de inclinación hacia un objeto social determinado, dado por los sentimientos, pensamientos y comportamientos hacia el mismo.