

## Las modalidades de desarrollo laboral y la satisfacción de los trabajadores

### The modalities of labor development and the satisfaction of the workers

**Jorge Luis Alfaro Sacre <sup>1</sup>, Dr. Domingo Hernández Celis <sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Maestría de Organización y Dirección de Personas, Universidad ESAN Perú, Maestría Ingeniería Industrial, Universidad de Lima, Ingeniería de Sistemas (Segunda Especialización), Universidad de Lima, Ingeniería Industrial, Universidad de Lima.  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2786-5648>  
Email: [jorge.alfarosacre@gmail.com](mailto:jorge.alfarosacre@gmail.com)

<sup>2</sup>Doctor en Economía, Contabilidad, Administración, Ms. en Auditoría, Contador Público Colegiado, Universidad Nacional Federico Villareal, Lima.  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9759-4436>  
Email: [dhernandez@unfv.edu.pe](mailto:dhernandez@unfv.edu.pe)

Recepción: 10/12/2021. Aceptación: 20/12/2021. Publicación: 31/01/2022

## RESUMEN

El problema se 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: ¿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. En el mismo contexto ha sido necesario disponer de un propósito a lograr y el mismo viene con la presentación del objetivo general: 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 Claves:** Modalidades de desarrollo laboral; trabajo temporal, accidental y servicio; trabajo dependiente, independiente y mixto; trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado; trabajo público, privado y mixto; satisfacción laboral.

## ABSTRAC

The problem has been identified in the lack of job satisfaction among workers in Metropolitan Lima. In the context of the research problem, undoubtedly a very main aspect is the general question of work: In what way can the modalities of labor development facilitate the job satisfaction of workers in Metropolitan Lima? After the problem, it becomes the alternative solution that is presented at work and that has been the result of methodological and theoretical treatment and that is contained in the general hypothesis: The modalities of labor development facilitate in a reasonable degree the job satisfaction of the workers

in Metropolitan Lima. In the same context, it has been necessary to have a purpose to achieve and it comes with the presentation of the 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 reasonably facilitate the job satisfaction of workers in Metropolitan Lima.

**Key Word:** Modalities of labor development; temporary, accidental, and service work; dependent, independent, and mixed work; fixed-term and indefinite-term work; public, private and mixed work; work satisfaction.

## INTRODUCCIÓN

Estado actual 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.

La Constitución Política del Perú, en su artículo 22° y 23°, señala que “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”. 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”.

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 6.7% (INEI). 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.

## FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### Problema general

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

### Problemas específicos

- 1) ¿De qué forma el trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?
- 2) ¿De qué modo el trabajo dependiente, independiente y mixto puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?
- 3) ¿De qué manera el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?
- 4) ¿De qué forma el trabajo público, privado y mixto puede facilitar la

satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana?

### ANTECEDENTES

Muñoz (2014) destaca la importancia de las políticas y estrategias de empleo diseñadas en los últimos años en diversos países de la Unión Europea. En cambio, Díaz (2014), considera que la satisfacción en el trabajo es el componente positivo a favor de la calidad de vida. Por su parte, Navarro (2014) considera que ha descubierto como viven, sienten y perciben su actividad laboral los profesionales. Entre tanto, 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. De otro lado, Gamero (2014), considera la satisfacción laboral como una variable susceptible de ser incorporada a los análisis económicos del mercado de trabajo. Para López (2013) todo se centra 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. Para Peláez (2014) existe 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.

En el mismo contexto, Chang (2014), establece 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. Asimismo, Venutolo (2014) considera 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. Entre tanto, Yamada (2014) analiza el problema del empleo que aparece como la principal preocupación de los peruanos en todas las encuestas de opinión pública. Chacaltana (2014), señala que el

desempleo es uno de los temas de debate más importantes en relación con el mercado laboral peruano. Quiñones (2014) analiza la evolución del empleo en el país, relacionándolo con otras variables económicas como el crecimiento de los precios. En cambio, Pinilla (2014), señala que existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad. Para Martín (2014) existe 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. Por su parte, Castro (2014) dice que es importante el contacto directo con el trabajador mediante una entrevista personal. En cambio, Gamero (2014) destaca la importancia de la satisfacción laboral como una variable susceptible de ser introducida en los análisis económicos del mercado laboral. Álvarez (2014) destaca la relación entre las fuentes de presión y la satisfacción laborales de los docentes universitarios de Lima metropolitana. Por su parte Álvarez y Arévalo (2012) analizan las características del entorno laboral de un trabajador pueden afectar a su nivel de satisfacción de los trabajadores. Chacaltana y Sulmont (2013) considera

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.

## BASES TEÓRICAS

### Modalidades de desarrollo laboral

Según Rosales (2015) 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. En cambio, Galarza (2014) considera que las modalidades de desarrollo o modalidades laborales son las distintas formas como los trabajadores entregan su fuerza laboral por la obtención de una remuneración periódica. En cambio, para 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. Por su parte, Meléndez (2015) considera que la locación de servicios es el uso del trabajo de otro destinado a obtener ciertos fines. Según Raygada (2015) la tercerización u outsourcing se manifiesta cuando exista una segmentación de la actividad. 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.

### **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. Según García (2015) la satisfacción laboral es el estado afectivo o emocional del individuo hacia su trabajo. Por su parte para 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. En cambio, para Vizcarra (2014) 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. Por otro lado, 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.

### **JUSTIFICACIÓN**

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.

### **Objetivos de la investigación**

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



### **Objetivos específicos**

- 1) Establecer la forma como el trabajo temporal, accidental y obra o servicio puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.
- 2) Determinar el modo como el trabajo dependiente, independiente y mixto puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.
- 3) Establecer la manera como el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.
- 4) Determinar la forma como el trabajo público, privado y mixto puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

### **Hipótesis de la investigación**

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

### **Hipótesis específicas**

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

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

**Tipo de investigación:** Esta investigación es de tipo explicativa, descriptiva y correlacional.

**Diseño de la investigación:** Las modalidades de desarrollo y la satisfacción laborales 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.

**Población:** Las modalidades de desarrollo y la satisfacción laborales 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.

**Muestra de la investigación:** Las modalidades de desarrollo y la satisfacción laborales 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.

**Área de estudio:** El área de estudio de este trabajo ha sido Lima Metropolitana

**Procedimientos estadísticos:** Para obtener los resultados de la investigación

se ha llevado a cabo encuestas, cuyas respuestas han sido cargadas al sistema estadístico SPSS, con lo cual se han obtenido la confiabilidad con el Alfa de Cronbach para el cuestionario y luego la correlación de cada una de las hipótesis del trabajo.

#### **Aspectos éticos:**

Según Bunge (2013) en este marco, todo lo que se expresa en este trabajo es verdad, por lo demás se 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.

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- 1) 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.

2) 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.

3) 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.

4) 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.

5) 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.

6) El 90% de los encuestados acepta que la previsión de riesgos laborales puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

7) El 90% de los encuestados acepta que la motivación laboral es fundamental para facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

8) El 8% de los encuestados acepta que la generación de expectativas de mejoras laborales puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

9) El 90% de los encuestados acepta que la mayor productividad laboral puede facilitar la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

10) 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.

11) 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.

12) 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.

### **Contrastación o Prueba de hipótesis**

1) Para la hipótesis general 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 y el valor de significancia es igual a 3.35%; por lo que se concluye que las modalidades de desarrollo laboral facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

2) Para la hipótesis específica 1 el valor de la correlación es igual a 90.80%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada y el valor de significancia igual a 2.39% por lo que se concluye que el trabajo temporal, accidental y obra o servicio facilitan en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

3) Para la hipótesis específica 2 se tiene una correlación igual a 91.90%, lo cual indica correlación directa, alta y por tanto apoya el modelo de investigación desarrollada y un valor de significancia del 3.86%; por lo que se concluye que el trabajo dependiente, independiente y mixto facilita en grado razonable la

satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

4) Para la hipótesis específica 3 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 y el valor de significancia es igual a 3.45% por lo que se concluye que el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

5) Para la hipótesis específica 4, 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 y el valor de significancia es igual a 3.17% con lo cual se concluye que el trabajo público, privado y mixto facilita en grado razonable la satisfacción laboral de los trabajadores en Lima Metropolitana.

## **DISCUSIÓN**

**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, 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 doctoral). Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires. Ambos resultados son altos y favorecen el modelo de investigación desarrollado.

**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. (2007). 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.

**Conclusión general:** 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.

### **Conclusiones específicas**

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Se ha determinado que el trabajo a plazo fijo y plazo indeterminado puede

## **CONCLUSIONES**

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.

4) 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.

## RECOMENDACIONES

**Recomendación general:** 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.

### Recomendaciones específicas

1) 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.

2) 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.

3) 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.

4) 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 gustos y preferencias laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima Metropolitana. (Tesis doctoral). Universidad de Lima. Lima.
- Álvarez, G. y Arévalo, R. (2012). Determinantes de la satisfacción laboral de los trabajadores españoles. (Tesis doctoral). Universidad de Barcelona. Barcelona, España.
- Atalaya, M. (2015). Satisfacción laboral y productividad. Lima; Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bellido, A. (2014). Teletrabajo hoy: como hacer dinero y mejorar tu vida trabajando en línea: una guía práctica. Buenos Aires: Editorial Aries.
- Bosio; G. (2015). La intermediación laboral y la tercerización desvirtúan el empleo en el Perú. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Bunge, M. (2013). La investigación científica. Su estrategia y su filosofía. Buenos Aires: Ariel.
- Burgos, J. (2014). El aspecto laboral en las empresas. (Tesis doctoral). Universidad: Zaragoza. Zaragoza, España.
- Castro, A. (2014). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. Lima, Perú.
- 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. Lima: CIES.
- Chacaltana, J. (2014). Un análisis dinámico del desempleo en el Perú. Lima: Fondo de Investigaciones del Programa MECOVI-Perú. Instituto Nacional de Estadística e Informática.

- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Galarza, A. (2014). *Modalidades de desarrollo laboral en España*. Madrid: Editorial Días de Santos.
- Gamero, C. (2014). *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- Gamero, A. (2014). *Satisfacción laboral un fin que se puede lograr*. (Tesis doctoral)- Universidad Católica de Chile para optar el Grado de Doctor en Economía.
- García, L. (2015). *Satisfacción laboral*. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Gómez, L. (2014). *Gestión de recurso humanos*, México: Prentice Hall.
- Heredia, R. (2014). *Costos laborales*. Lima: Editorial Santo Domingo.
- López, J. (2013). *Relaciones laborales en la industria colombiana*. (Tesis doctoral). Universidad Javeriana. Bogotá.
- Martín, P. (2014). *Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración*. (Tesis doctoral) Universidad de Huelva. Bogotá.
- Meléndez, S. (2015). *Los contratos de locación de servicios y su desnaturalización*. Lima: Editorial San Carlos.
- Muñoz, R. (2014). *Políticas y estrategias de empleo*. (Tesis doctoral). Universidad: Zaragoza. Zaragoza, España.
- Navarro, R. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana*. (Tesis doctoral). Universidad de Valencia. Valencia, España.
- Novic, M. (2014). *Competencias interfirmas y competencias laborales en Argentina*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Peláez, A. (2014). *Grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente*. (Tesis



- doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Quiñones, F. (2014). La evolución del empleo en el país y el crecimiento de los precios. (Tesis doctoral). Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- Raygada, L. (2015). Intermediación y tercerización laboral. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Robbins, S, y Coulter, M. (2014). Administración del capital humano. México: Pearson Education
- Rodríguez, J. (2014). Políticas Activas del Mercado de Trabajo. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- Romero, Z. (2015). Satisfacción laboral. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Rosales, J. (2015). Modalidades laborales. Lima. 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 doctoral). Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires.
- Vizcarra, Á. (2014). Costos laborales. Lima: Editorial Santo Domingo.
- Yamada, G. (2014). Economía laboral en el Perú. Avances recientes y agenda pendiente. Lima: Universidad del Pacifico.