



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción Laboral de personal de la Dirección
General de Formación Profesional y Capacitación
Laboral del Ministerio del Trabajo y Promoción del
Empleo de Lima Metropolitana-2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Arnaldo Oswaldo Valqui Zabala

ASESOR:

Dra. Carolina Valenzuela Moncada

SECCIÓN:

Humanidades

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, siendo las 03:30 p.m. del día 30 de mayo de 2015, a mérito de la R.D. N° 1921-2015-UCV-L-EPG, de fecha , se dio inicio a la sustentación de la tesis titulada:

"SATISFACCIÓN LABORAL DE PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN LABORAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LIMA METROPOLITANA - 2014"

Presentado por:

: **VALQUI ZABALA, ARNALDO OSWALDO**




Ante el jurado evaluador conformado por los docentes:

- PRESIDENTE	:	Dra. Galia Lescano Lopez
- SECRETARIO	:	Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont
- VOCAL	:	Dra. Carolina Valenzuela Moncada

Concluida la sustentación, los miembros del jurado dictaminan:

Aprobado por mayoría

Siendo las 04:15 p.m. se dio por concluido el presente acto, firmando los miembros del jurado evaluador.

		
Dra. Galia Lescano Lopez PRESIDENTE	Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont SECRETARIO	Dra. Carolina Valenzuela Moncada VOCAL

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la fuerza necesaria para continuar y lograr mis objetivos; a mis padres y hermanos, Arnaldo, Pura, Natividad, Rafahel y Ángel, por su amor incondicional.

Agradecimiento

A nuestra asesora Dra. Carolina Valenzuela Moncada por su orientación y tiempo dedicado a la revisión de la Tesis.

A los docentes de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas y apoyo constante.

A la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por su participación y colaboración en el logro de la investigación.

Declaración Jurada

Yo, Arnaldo Oswaldo Valqui Zabala, estudiante del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 40692170, con la tesis titulada “Satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana ”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 20 abril de 2015

Arnaldo Oswaldo Valqui Zabala

40692170

Presentación

Señores Miembros del Jurado Evaluador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, presentamos el presente trabajo de investigación: “Satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana”. El mismo que ha sido realizado para obtener el Grado de Magister en Ciencias Empresariales con Mención en Gestión Pública.

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar el nivel de satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

En el trabajo mencionado describimos seis capítulos, en los cuales se encuentran: La introducción, el marco referencial, hipótesis y variables, el marco metodológico, los resultados y la discusión. Finalizando con las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez deseamos sirva de aporte a quién desea continuar un estudio de esta naturaleza.

Atentamente,
El autor

Índice de contenidos

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	34
II Método	36
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	37
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38

2.5. Métodos de análisis de datos	3
2.6. Aspectos éticos	39
III Resultados	40
IV Discusión	57
V Conclusiones	62
VI Recomendaciones	65
VII Referencias	67
Anexos	70
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Base de datos	
Anexo 4. Artículo Científico	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral	38
Tabla 2 Edad, sexo y condición de las personas encuestadas	41
Tabla 3 Cuadro de comparación de las dimensiones de la variable	42
Tabla 4 Cuadro de comparación de las dimensiones de la variable en porcentaje	46
Tabla 5 Cuadro de comparación de satisfactorio con insatisfactorio de las dimensiones de la variable	49
Tabla 6 Cuadro de comparación en porcentaje de satisfactorio e insatisfactorio de las dimensiones de la variable	51
Tabla 7 Cuadro de interpolación	53
Tabla 8 Calificación vigesimal de las dimensiones de la variable	54
Tabla 9 Cuadro de la desviación estándar de las dimensiones de la variable	55
Tabla 10 Formula	55

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Organigrama del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	29
Figura 2 Dimensión Trabajo mentalmente estimulante con respecto al indicador estímulo intelectual	42
Figura 3 Dimensión remuneración equitativa con respecto al indicador remuneración asignada	43
Figura 4 Dimensión: condiciones laborales de apoyo con respecto al indicador infraestructura	44
Figura 5 Dimensión: relaciones interpersonales con respecto al indicador trabajo en equipo	45
Figura 6 Porcentajes del estímulo intelectual	46
Figura 7 Porcentaje de remuneraciones asignadas	47
Figura 8 Porcentaje de infraestructura	48
Figura 9 Porcentaje de trabajo en equipo	48
Figura 10 Comparación de satisfacción con la insatisfacción de las dimensiones de la variable	50
Figura 11 Comparación de satisfacción con la insatisfacción de las dimensiones de la variable	52
Figura 12 Calificación vigesimal, desviación estándar de las dimensiones de la variable	56

Resumen

En el presente trabajo de investigación titulado: “Satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana”, se planteó como problema de investigación: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?, Teniendo como objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Esta investigación fue un estudio de tipo Aplicativo, de un nivel descriptivo con un enfoque cuantitativo. Se determinó aplicar la técnica de la encuesta a una muestra de 40 trabajadores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral.

Obteniéndose entre sus conclusiones que existen trabajadores satisfechos e insatisfechos con las labores que realizan en la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral.

Palabras clave: Formación Profesional y Capacitación Laboral

Abstrac

In the present research work entitled "Job Satisfaction of staff of the Directorate General of Training and Workforce Training, Ministry of Labour and Employment Promotion of Lima", was proposed as research problem. What is the level of job satisfaction of staff of the Directorate General for Vocational Education & Training, Ministry of Labour Employment Promotion of Lima?. Teniendo general objective: To determine the level of satisfaction of staff of the Directorate General of Vocational Training Ministry Labor and Employment Promotion of Lima Metropolitan.

Esta research was a study of Applicative types a descriptive level with a quantitative approach. It was determined applying the technique of the survey to a sample of 40 workers of the Directorate General of Vocational Training Laboral.

Obteniéndose among its conclusions that workers are satisfied and dissatisfied with the work performed in the Directorate General of Training and Job Training.

Keywords: That workers are satisfied and dissatisfied with the work

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

La sociedad en la actualidad a nivel planetario ha generado vertiginosos cambios en relación con la actividad laboral, esto debido a múltiples situaciones, que van desde el trato socialmente aceptable, las remuneraciones, los horarios de trabajo, las relaciones interlaborales, es decir un sin número de características que podríamos ubicarlas como motivaciones intrínsecas y extrínsecas que se vinculan con la actividad laboral.

También es sabido que los cambios ocurridos en el mundo han generado muchos desajustes en ámbito laboral, generando situaciones muy difíciles de entender debido a modelos establecidos como consecuencia de los cambios industriales tecnológico, situación que en muchos caso ha puesto en grandes apuros y desventajas a los competidores humanos frente a las maquinas automatizadas.

Dicha situación laboral que se genera en todas partes no es ajena a lo que sucede en nuestro país, en todos los ámbitos sean estos públicos o privados, por ello es que nos propusimos llevar a cabo la investigación con la finalidad de profundizar el conocimiento sobre los aspectos referidos a la satisfacción laboral, así como comprender cuales son los factores que tienen mayor frecuencia en aspectos de satisfacción o insatisfacción gradualmente establecidos, por ello es que a partir de determinados aspectos empíricos nos orientamos a determinar un diagnóstico y a partir de allí diseñar la investigación que nos lleve a encontrar las verdaderas consideraciones de los factores que se presentan en los trabajadores respecto a la variable en estudio.

Para ello consideramos pertinente llevar a cabo la investigación sobre la situación referida a la Satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, para lo cual planteamos el problema de investigación y los respectivos objetivos que fueron los que direccionaron el trabajo, que a continuación presentamos.

1.2. Trabajos previos

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Hernández (2012), desarrolló la investigación titulada: “*Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud*”; Tuvo como objetivo constituir el grado de bienestar laboral e igualar los factores relacionados al personal de enfermería de cuatro Instituciones públicas de salud. El estudio ha sido de tipo transversal, observacional y descriptivo; donde la muestra comprende de 594 profesionales de enfermería. Resultados: El 35% es personal especializado, la calificación de Bienestar Laboral tuvo un promedio global de 101 ± 10 . Los elementos asemejados con descontento fueron la promoción y competencia profesional, lo que obtuvo mejor calificado es la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros. Los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas. Conclusiones: El personal de enfermería en estas entidades presenta una apreciación de nivel medio a alto de SL, la personalización de factores de insatisfacción así como de satisfacción son importantes para establecer mejoras e incurrir en la calidad de los cuidados.

Cifuentes (2012), desarrolló la investigación titulada: *Satisfacción Laboral en Enfermería en una Institución de Salud de Cuarto Nivel de Atención*, objetivo evaluar el grado de satisfacción de los profesionales de enfermería que trabaja en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tiene relación con los factores determinantes de la mismas. La investigación ha sido de tipo censal con un diseño descriptivo transversal. La muestra estuvo conformada por ciento cinco (105) enfermeras(os) profesionales. Conclusiones: Los profesionales se hallan satisfechos con los factores de características extrínsecas de estatus y promoción profesional. La falta de satisfacción laboral está establecida por los aspectos que tiene que ver con la relación interpersonal con los compañeros, la competencia profesional y la monotonía laboral. Con la presión del trabajo y la satisfacción por el trabajo también se obtuvieron puntajes bajos.

Méndez (2011), desarrolló la investigación titulada: *Satisfacción Laboral del Personal, de los Policlínicos del Sector Público, que ha sido Contratado por el Seguro Nacional de Salud para la Provisión de Atención Sanitaria. Belice C.A, 2011*. Objetivo conocer y analizar el nivel de bienestar laboral personal adscrito a las políticas del sector público que han sido contratadas por el seguro nacional de salud para la abastecimiento de atención sanitaria, Es un estudio descriptivo, observacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 75 trabajadores de los policlínicos de Matron Roberts, Dangringa, Independence, punta Gorda y San Antonio. Conclusiones: La variable mejor valorada ha sido los contextos ambientales y la menor ha sido la competitividad del directivo. Los aspectos socio-demográficos, no influyen en el nivel de satisfacción ya que, hombres y mujeres, enunciaron falta de satisfacción, así como todos los niveles de escolaridad, categoría laboral, rangos de edad y antigüedad laboral.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Sotomayor (2013), desarrolló la investigación titulada: *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012* objetivo conocer la relación existente entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los empleados de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua. El método es cuantitativo, diseño no experimental – transeccional. La muestra se conformó por 150 trabajadores administrativos. Conclusión: Los trabajadores administrativos de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua califican como de nivel medio o moderado, es decir, que la percepción no es alta ni baja, y tiene el servidor sobre su ambiente laboral que influye en la actitud y comportamiento de sus miembros y que se manifiesta cotidianamente en la confianza, apoyo y reconocimiento por parte de la Jefatura correspondiente así como en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y la autonomía para realizar sus labores diarias.

Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz (2012), tesis titulada *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, objetivo contribuir indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y plantear esclarecimientos que admitan comprenderlos y mejorarlos. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Contextos de Trabajo, (c) Creencia Personal y/o Social, y (d) Favores Económicos. Conclusiones: Los niveles de bienestar laboral medio conseguidos por los empleados de las tres municipalidades estudiadas se pueden suponer como Promedio, lo que mostraría que existen posibilidades de mejora.

León (2011), desarrolló la investigación titulada *Satisfacción Laboral en Docentes de Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas –Región Callao*, objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en los docentes de Educación Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas del Callao. La investigación es de tipo no experimental con un diseño descriptivo simple. La población estuvo conformada por 34 docentes, 20 instituciones educativas inclusivas de la básica regular de la Región Callao del distrito de Carmen de la Legua, Callao Cercado y La Perla. Conclusión: Existe una evidente tendencia hacia la calificación regular y parcial satisfacción, y cierta tendencia parcial de insatisfacción con algunas de las características laborales que ofrecen las instituciones inclusivas, descrita de manera específica a lo largo de los indicadores de la variable.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Aspectos teóricos de la satisfacción laboral

Douglas McGregor en 1960, sugiere dos posturas diferentes de ver a las personas: una citada teoría X y otra teoría Y. Luego de distinguir la forma en la que los apoderados frecuentaban a sus trabajadores, McGregor (1986) dedujo

que la visión del apoderado sobre la esencia de las personas esta en cierta agrupación de presuntos y que él procura modelar su conducta para con los subordinados de acuerdo a conjeturas.

De acuerdo con la Teoría X, las cuatro hipótesis prolijadas por los apoderados son:

A los empleados circunstancialmente les molesta trabajar y, constantemente que sea contingente, procuraran eludir.

Por lo que, si les molesta trabajar, tienen que ser castigados, inspeccionados desafiado con correcciones para obtener el cumplimiento de las metas trazadas.

Los empleados eluden deberes y rebuscar dirección sensata constantemente que sea contingente.

La mayor parte de los trabajadores instala la certeza sobre todo lo demás agentes afiliados con la labor y se manifiestan con muy poca pretensión.

En contraste, con estos puntos de vista negativos sobre la esencia de los seres humanos, McGregor (1986), mencionó las cuatro conjeturas positivas que llamó teoría Y:

Los trabajadores pueden notar la labor tan innata como reposar o recrear.

La persona adiestrada la autodirección y el autocontrol si están involucrados con sus metas.

La persona promedio potencia a aceptar, aun rebuscar, la responsabilidad.

La capacidad de tomar decisiones reformadoras se encuentra considerablemente descentralizada en todos los habitantes y no necesariamente es pertenencia privilegiada de aquellos que tienen puestos de administración.

McGregor (1986), propone la carencia primaria, en donde están incorporada las obligaciones fisiológicas y de certeza, en tanto que los requerimientos sociales, comprende el consentimiento, adhesión y aprecio. Y los requerimientos individuales, como la autorrealización y autonomía.

Teorías de las Motivaciones Sociales de McClelland (1989)

La motivación laboral, según McClelland (1989), está de acuerdo con tres requerimientos o causas cuya colocación va perfilándose a lo largo de su vida fruto del entendimiento:

De logro: Anhelos de lograr la victoria, eludir el fallo y ejecutarse según un prototipo.

De poder: Requerimiento de influenciar sobre los demás y ejecutar dominio sobre ellos.

De afiliación: Requerimiento de tener correlaciones interpersonales afables.

La causa del éxito ha sido el más simulado de los tres Atkinson y Feather la conclusión primordial a la que se ha llegado es que los sujetos con una causa superior de provecho inclinarse a labores con las posteriores particularidades, que:

El producto necesita de su ahínco particular.

Posean un nivel medido de inconveniente o peligro.

La causa del mando es el que más se relaciona con la eficiencia como dirigente. McClelland (1989), muestra que el objetivo de la motivación para el dominio es tener un sentimiento de poderío. Esto quiere decir que, el ser humano adquiere o trata de adquirir de diferentes formas por ejemplo, fantasea que posee influjo en los demás, en realidad predomina en ellos, consigue tenencias que dan crédito, se tonifica, se hace más seductora. Algunas veces también manifiesta su requerimiento de poderío cuando rebusca espacios donde puedan influencias en los otros y cuando intenta dominarlos.

Teoría de March y Simón (1981)

Para March y Simón (1981) la motivación para trabajar brota de un temperamento de inconformidad, lo cual ocasiona un sentimiento de rebuscar las disyuntivas para restituirse este descontento. Estos creadores proponen que cuanto más grande es el valor de la compensación será más grande la nivelación de anhelo, menor será el regocijo.

Basado a estas proposiciones, la conformidad o inconformidad de un trabajador puede producir un incremento o reducción de los niveles de rentabilidad. Igualmente es de suma importancia que los procedimientos de Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones y a su vez determinen las metas en las cuales se fundamentaran la obtención de las compensaciones por parte de los trabajadores.

Teoría Z (1963, 1965)

La teoría propuesta por William Ouchi (1981), procura manifestar que es factible adaptar algunos resultados de la técnica japonesa a las entidades americanas.

De la misma manera, asegura que esta teoría no conforma una teoría de la complacencia particularmente mencionada, no obstante, puede adaptarse en las entidades de poniente en los círculos de calidad.

Los círculos de calidades una agrupación de trabajadores que fusionan para reconocer y estudiar problemáticas, para poder proponer opciones de satisfacción. Los círculos de calidad incentivan a los trabajadores, en el conocimiento en que ellos tienen la potestad de advertir y de esta manera pueden agrandar y satisfacer sus requerimientos mayores, utilizando agentes incentivadores de Herzberg.

En tanto, William Ouchi (1981), sustenta que el secreto para que una entidad pueda alcanzar una solución superior, es comprometer a los trabajadores en el procedimiento. Por otro lado, el poseer metas y objetivos colectivos, laborar en conjunto, gozar de la jornada y la satisfacción de la faena

realizada son particularidades elementales de esta teoría, pues admite aumentar el desempeño en el trabajo.

Teoría de la Equidad (1963)

John Stacey Adams (1963) ejecutó investigaciones en las cuales los sujetos hacen confrontaciones entre sus contribuciones y retribuciones, con las de otros sujetos. Según John Stacey Adams los sujetos se inclinan a confrontar su labor, esto quiere decir que su ahínco, maestría, disputas y productos que consiguen ya sean cupones, incrementos o identificación con los de otros sujetos.

Es decir que los trabajadores confrontan su ahínco y retribuciones con los otros empleados de una entidad con el propósito de rebuscar la equidad. Además que partiendo de esta teoría lo que incentiva a los sujetos es que sean frecuentados de manera igual o de manera imparcial.

Teoría de los Dos Factores (1968)

Frederick Herzberg (1968) planteó esta teoría a la cual llamó teoría motivación en higiene Herzberg y su equipo de ayudantes, ejecutaron un estudio en donde se gestionó a un conjunto de sujetos que responden a la pregunta:

¿Qué es lo que aguarda las personas de su ocupación? Y que además transcribieran de manera detallada las ocasiones donde se tiene un sentimiento de bienestar o malestar con relación a su ocupación. A partir de las contestaciones de estos sujetos que sugirieron dos grupos de agentes: motivación y de higiene, tal como se determina:

Factores de Higiene: Están correlacionadas con agentes del exterior al sujeto y con sus requerimientos primarios. En otro vocablo son aquellos requisitos que envuelven a los sujetos, esto quiere decir que, el entorno de trabajo, las políticas de la entidad, el sueldo, los servicios sociales, reglas

internas. Cuando estos agentes son beneficiosos, eluden el descontento y cuando son débiles, la incitan.

Factores de motivación: Son aquellos requisitos que se dan en el interior del sujeto y están correlacionados con los requerimientos de segundo plano, es decir que, cuidan la correlación con el rasgo del lugar y ocasionar un regocijo duradero. Estos agentes pueden ser el libre albedrío para realizar una faena, autoevaluación del

Definiciones de la satisfacción laboral

Según Allens (2008, p. 306), determina la satisfacción laboral como “una agrupación de sensaciones e impresiones convenientes o desafortunadas en apoyo al cual los trabajadores examinan su labor. Es una postura cordial, un sentimiento de concerniente satisfacción o disgusto por algo”

Para Robbins y Judge (2009, p. 79), señalan que la satisfacción laboral es: Un sentimiento positivo o negativo sobre la faena propia, que brota de la examinación de sus particularidades. Un sujeto con una alta comodidad en su centro de labores tiene sensaciones positivas sobre este, en tanto que otra descontenta lo tienen negativas. De igual manera el mencionado autor determinó cuatro agentes que guía a nivelaciones altas de comodidad de los empleados equitativos, requisitos apropiados de faena y colegas colaboradores.

Amoros (2011, p. 18), lo define como una postura hacia la ocupación de uno, la desigualdad entre la cuantía de discriminación que los trabajadores perciben y la cuantía que ellos creen deben recibir. La representación que se tiene que los empleados proporcionados son más provechosos que los que no lo son ha sido aseveración básica de los empleadores por mucho tiempo. Es mucha la certidumbre que controversia esta correlación, pues no exclusivamente las sociedades deben atraerse por la mayor fabricación y transacción de tangibles; sino también por la condición de vida.

Robbins y Judge (2009, p. 73), nos plantean que para la empresa Google no repara para conservar felices a sus trabajadores, quienes gozan de abundante comida preparada por chef durante todo el día, además de un gimnasio enorme con el equipo avanzado el cual incluye: pared de escalada, cancha de voleibol y dos albercas techadas. También existe masajistas, lavado de auto en el sitio de trabajo, cambios de aceite, peluquería y lavandería, además la compañía ofrece a sus empleados, revisiones médicas gratuitas, así como trabajos dentales, todo en el lugar de trabajo. En caso de que al trabajador estuviera llegando tarde, cuenta con guardería vecina y un servicio de ayuda para el cuidado de los niños. El transporte es gratuito es la prestación más reciente. Silicom Valley, sede de las operaciones de Google es uno de los lugares con el peor tránsito de Estados Unidos. Una encuesta recientemente efectuada entre los habitantes del lugar arrojó que el tránsito es su preocupación número uno, por décimo año consecutivo, por ello, ahora Google brinda en forma gratuita a sus empleados autobuses de alta tecnología, equipados con asientos de piel, parrilla para bicicletas y acceso inalámbrico a internet.

Como podemos observar la empresa Google brinda a sus empleados todas las condiciones necesarias y facilidades para que puedan desarrollar y ejecutar sus labores, es por ello según la Revista Fortune considera que la mencionada empresa es nombrada por cuatro años consecutivos como la mejor empresa para trabajar.

Un caso contrario se observa en la mayoría de jóvenes en el Perú en sus empleos; una encuesta virtual realizada en abril del año 2009 por Universia, la red de universidades patrocinadas por el Santander dentro de su programa de Responsabilidad Social Corporativa, reveló que el sentimiento de inestabilidad laboral, considerar que no es justa la retribución de su trabajo, que la empresa no ofrezca una línea de carrera, hace que los jóvenes egresados universitarios se sientan insatisfechos con sus empleos. Hablando en términos de cifras, el 89% de los jóvenes están insatisfechos, pues consideran que no ganan lo que merecen. El 57 % considera que la empresa en que trabaja no les ofrece línea de carrera. Al indagar acerca de la satisfacción laboral

propriadamente dicha, solo el 5% declaro estar muy satisfecho con su empleo, el 39 % está satisfecho y el 56% no está satisfecho (www.universia.edu.pe 1 de mayo 2009).

Para Pérez (2011) agrega que la satisfacción laboral es una contestación cordial que posee el empleado sobre su faena basado a sus costumbres y lo que anhela o aspira de este, esto quiere decir que, a razón de sus posibilidades. La complacencia es una postura generalizada, como producto de diferentes composturas más determinados como el sueldo, la inspección, el ámbito laboral, las particularidades de la faena, el progreso de la entidad, la correlaciones laborales, el estudio, coyuntura de escalamiento, unido a agentes como la edad, salud, relaciones familiares, condición social, entretenimiento y otras ocupaciones en entidades laborales, políticas y sociales.

Para Louffat (2012), la satisfacción laboral es: Una situación sensitiva positiva y placentera producto de la apreciación personal de las costumbres sindicales de la persona. Se debate, de una sensación de comodidad, gozo o dicha que examina el empleado en correspondencia con su centro de labores, y que puede ser pluralizado o universal y comprender todas las composturas o agentes relatados a la faena, por lo que se puede hablar de “comodidad laboral general”, pero a su vez puede estar comprendido a algún agente o dimensión de la faena, enunciándose entonces de “satisfacción laboral por dimensiones”, así, un sujeto puede estar cómodo solo con razón al salario que recibe, a su correspondencia con sus colegas, al nivel de compromiso que muestra, entre otros. En dicho caso, la comodidad en el centro de labores es el producto de una sucesión de comodidades específicas, que conforman las facetas de la satisfacción.

Pérez-Chuecos (2017), especifica que es la sensación de gusto o efectivo que ensaya una persona por el hecho de ejecutar una faena que le agrada, en un ámbito que le admite estar cómodo, dentro del ambiente de una entidad que le es tentadora y por el que recibe una sucesión de recompensas psico-socio-económicas de acuerdo a sus pretensiones.

Para Arbaiza (2010, p. 183), muestra que la comodidad laboral volvería a ser “una sensación que revela las posturas hacia las labores y cometidos que es preciso de un trabajador ejecuta en su trabajo. Se encuentran diferentes agentes para que un sujeto se sienta cómodo o descontento en un cargo en su trabajo. También se alude que la satisfacción laboral cumple una apretada correlación con las teorías motivacionales”.

Métodos de la satisfacción Laboral

Amoros (2011, p.75), muestra que “hay dos metodologías para calcular la comodidad laboral: La Escala Global Única y la Calificación de la suma”: tal como vemos:

Escala Global Única: Radica en calcular a los sujetos, que señalen una interrogante como que tanto se localiza la comodidad con su centro de labores señalando luego en unos niveles que va sumamente cómodo, hasta sumamente descontento.

Calificación de la suma: Esta metodología es más compleja, pues determina los ingredientes secretos en un definido trabajo y debate a los trabajadores, sobre su sentir hacia cada uno de ellos. Los agentes insertados por lo genérico son su sueldo actual, ocasionales para escalar en la entidad, entre otros, estos se valoran sobre los niveles estandarizado, para después portarse a juntar para crear así la tasación total sobre la comodidad laboral.

Amoros (2011, p. 75), nos propone la subsistencia de consecuencias que posee la comodidad en el centro de labores sobre el desembargo en el trabajo:

Satisfacción y Productividad: Una comprobación muy diligente acerca de esta correlación declaro que es efectiva, y las relaciones son parcialmente depreciadas.

Con esto se da a entender que no más del 2% de una alteración en la fabricación, puede ser asignada a la comodidad del trabajador.

Satisfacción y ausentismos: Se dañinamente correlacionados, pero mencionada relación es mitigada. Suena racional que los trabajadores descontentos falten más a su faena, pero no se puede abandonar que además existen otros agentes que tienen una colisión en esta correlación y que abrevian la relación que esta entre ambos.

Satisfacción y rotación: Están correlacionadas de forma nociva, esta correlación es más fornida que la que se contempla con el ausentismo. La investigación manifiesta que un conciliador considerable en esta correlación, es el desembargo del trabajador. Para los sujetos que muestran un desembargo alto, la comodidad es mínima sobresaliente en la predicción de la revolución; esto porque como es racional si un sujeto exhibe un elevado desembargo, la entidad deseará mantenerlo de cualquier forma, ya sea incrementando su salario, ofreciéndole compensaciones, escalando en la empresa, entre otros. Otra compostura atrayente que se termina de las exploraciones es que si hay dos trabajadores descontentos de igual manera con su trabajo, el que tiene mas probabilidad de desertar, es el que tenga una alta proactividad a sentirse descontento genéricamente.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Para el actual estudio se tomará la propuesta de Robbins y Judge (2009, p. 93), quienes reconocen cuatro agentes que llevan a escalas de comodidad de los trabajadores con su ocupación los que están admitidos como las dimensiones que se exponen a continuación

Primera dimensión: Retos mentales o estimulantes:

Es cuando las personas, se inclinan por trabajos donde se les otorgue coyunturas de utilizar sus capacidades y destrezas y les ofrenden labores diferentes, albedrio y retroalimentación en relación a la manera en que se

desbordan. Estas particularidades son las que establecen una labor que plantee desafíos mentales o una labor mentalmente sugerente.

Amorós (2007) expresó en relación que: Es el cargo psicológicamente desafiante o provocador, es decir aquel trabajo que exige más afán intelectual para lograrlo, y si se muestra como algo tentador o de tendencia del trabajador necesitará que éste muestre sus habilidades dinámicas en novedosas casualidades.

Segunda dimensión Remuneración Asignada o Remuneración equitativa

Los empleados necesitan un procedimiento de retribución que adviertan como justo, no vetusto y que formalicen sus necesidades; ya que cuando la retribución es justa, basados en la petición del cargo, el grado de capacidad es posible que brote la comodidad del trabajador.

Amorós (2007), Los trabajadores quieren procedimientos de sueldos y políticas de escala en la entidad que les asemeje imparcial, determinados y en acorde con sus posibilidades. Cuando la retribución se visualiza como equitativa a partir de las solicitadas del cargo, el grado de capacidades singulares y los grados de salarios en la sociedad, es posible que haya comodidad. Por eso, no todos rebuscan dinero. La mayoría de personas está presta a admitir menor dinero para poder laborar en una colocación de su preferencia o en un cargo con menor exigencia, o para poseer más discreción en el centro de labores que se ejecutan y en el horario que laboran. Pero el secreto al relacionar la retribución con la comodidad no es el importe absoluto que uno percibe; más bien es la apreciación de igualdad.

Tercera dimensión: Condiciones apropiadas de trabajo o condiciones laborales de apoyo

Los empleados se preocupan en un ámbito laborar tanto por la satisfacción individual como para que les surja fácil hacer un óptimo trabajo. Las investigaciones manifiestan que los trabajadores se inclinan por los ambientes

físicos que no resulten amenazante o fastidioso, además la mayoría de los trabajadores se inclinan por laborar relativamente cerca a la casa de construcciones acicaladas y renovadas, y con instrumentos y conjuntos idóneos. (Robbins y Judge, 2009, p. 93).

García (2010) se refiere que “son satisfacciones del medio donde se realiza una ocupación laboral, las cuales tienen que estar abastecidas y aclimatadas debidamente para una consumación de su trabajo”.

Cuarta dimensión: Compañeros colaboradores o relaciones interpersonales

Son las personas que obtienen más de su trabajo que solo el dinero o logros tangibles. Para mayor parte de trabajadores, el trabajo también cubre la necesidad de tener relación social. No obstante, no es sorpresa tener compañeros amistosos y colaboradores que lleve un incremento de la satisfacción en el trabajo. El comportamiento del propio jefe también es importante para la satisfacción laboral. Los estudios sostienen que la satisfacción de los trabajadores aumenta cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amistoso, hace elogios por el buen desempeño, escucha las opiniones de los empleados y muestra interés personal de ellos (Robbins y Judge, 2009 p. 93).

De acuerdo con lo que nos expresan los autores con respecto a la medición y determinantes de la satisfacción en el trabajo, coinciden que para lograr e incrementar la satisfacción en los empleados, es necesario tener en cuenta diversos factores como; la recompensas equitativas, condiciones apropiadas de trabajo, labores que impliquen retos mentalmente estimulantes y buena relaciones interpersonales entre los trabajadores así como con los jefes o superiores jerárquicos.

Para Robbins y Judge (2009, p. 92), describe que “los gestores tienen que preocuparse en las posturas de un trabajador debido a que estas avisan sobre las problemáticas latentes e influyen en la conducta”. De acuerdo al

autor, determinar decisiones de perfección en la diligencia autorizará un mejoramiento en el ejercicio laboral.

Amorós (2007) determinó que “los ayudantes o compañeros producen un entorno laboral agradable y de ayuda mutua que desdobra a inventar grados de comodidad positivos”.

Marco teórico contextual de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral

En el presente capítulo se realiza la descripción detalla de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral de Lima Metropolitana objeto de estudio con la finalidad de comprender el contexto en el cual fue efectuada la investigación. En primer lugar se proporcionará el organigrama de la institución, así como la misión y visión de sus funciones de dicha dependencia, como los objetivos y materia de competencia.

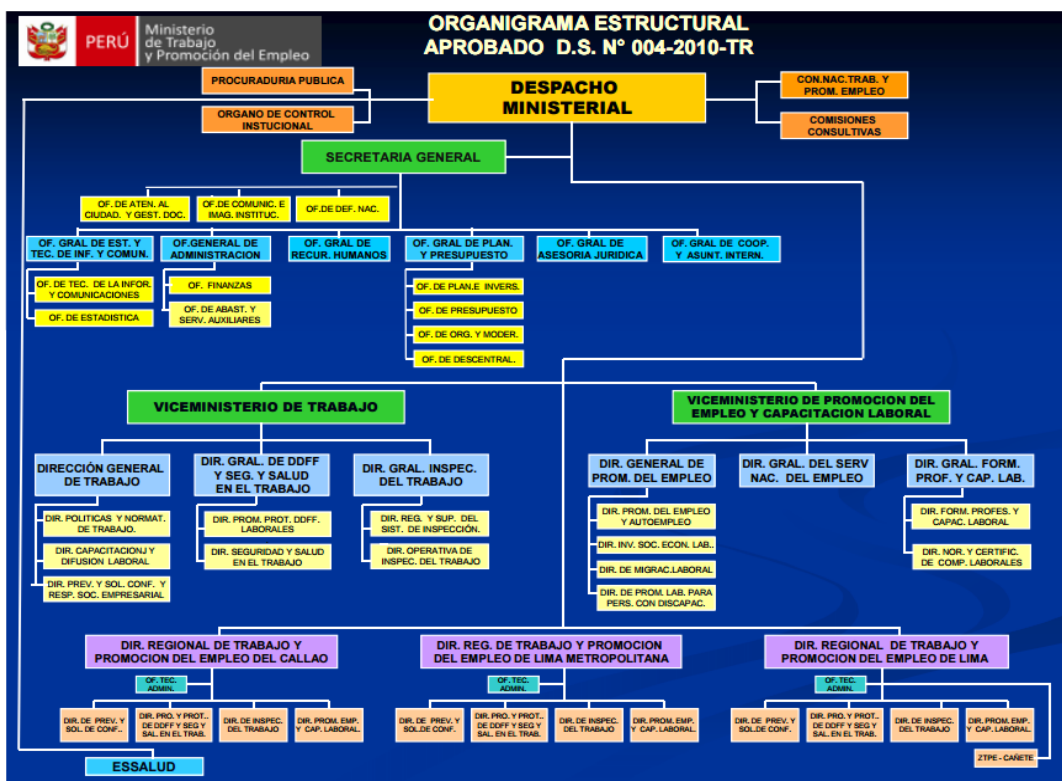


Figura 1. Organigrama del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

La Dirección General de Formación Profesional y Capacitación laboral el cual depende del viceministerio de Promoción del Empleo y capacitación Laboral el cual es un órgano de línea comprometido en formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, evaluar y supervisar las políticas públicas en materia de formación profesional, en lo que se refiere a capacitación laboral (para el trabajo), reconversión laboral y formación continua en las empresas, así como en materia de convenios de modalidades formativas laborales; orientación vocacional e información ocupacional, normalización y certificación de competencias laborales y de desarrollo de los recursos humanos.

Misión

Es un organismo a nivel nacional perteneciente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) con disputa en constitución profesional y formación laboral en el Perú; está promediando en la intervención de los sujetos, la cual coopera con el acrecentamientos de sus habilidades, mejoramiento de su empleabilidad y fabricación gremial; así como a la rivalidad empresarial, en un ambiente de equidad e incorporación social; guiándonos seleccionadamente hacia las agrupaciones de interés preferente del Estado.

Objetivo estratégico

Se ocupa de incentivar el crecimiento de habilidades y la testificación de emulaciones laborales para indemnizar la diligencia de trabajo y mejorar los grados de acoplamiento ocupacional entre la propuesta y la diligencia de calificación (Ref. R.M. N° 105 -2011 -TR)

Materias de competencia

Dentro de los elementos de emulaciones se puede referir a las siguientes:
Formación Profesional: Radica en la transacción de entendimientos, práctica y habilidad a través de entidades didácticas o en el centro de labores.

Capacitación Laboral: Es el hecho orientado a extender las habilidades de los empleados, con el propósito de acrecentar su empleabilidad y ayudar su entrada al mercado laboral.

Reconversión Laboral: Radica en el curso que tiene como propósito acomodar la constitución de trabajadores a las nuevas estipulaciones del mercado, para facilitar su reinserción en su ocupación e incrementar su fabricación.

Formación continua para la empresa: Radica en que el trabajador perciba formación para acrecentar sus emulaciones en el trabajo y son determinadas, con el propósito de ayudar a la mejora de su empleabilidad y al rendimiento laboral de la entidad.

Modalidades Formativas Laborales: Es la forma de entendimientos teórico y costumbre que facilita que el desempeño de tareas planificadas de entrenamiento y constitución profesional ejecutadas en organizaciones privadas y públicas, mediante diferentes acuerdos de instrucción laboral.

Orientación Vocacional e información ocupacional: Es una ocupación distribuida a ayudar la selección de una profesión, técnica u ocupacional que preferiblemente se acomode a las peculiaridades intelectuales, aptitudinales, de personalidad e interés del trabajador; así como, otorgar datos sobre la propuesta didáctica de las organizaciones de constitución y de las actividades más requeridas.

Normalización y certificación de competencias laborales: Radica en la particularidad y revalidación de los patrones de ocupación de los trabajadores de un compartimiento productivo determinado.

Certificación de competencias laborales: Radica en el aseguramiento de las disputas laborales, que ofrece el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Desarrollo de los recursos humanos: Es la cualificación de los empleados a través del crecimiento de las habilidades para una ocupación determinada.

Funciones de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral

Las ocupaciones de la DGFPCL están determinadas en el artículo 71° del ROF: las cuales establecen en manifestar, imaginar, gestionar, reglamentar, confeccionar, valorar e inspeccionar las políticas nacionales y de sectores en causa de instrucción profesional, en lo referente a amaestramiento en el trabajo, reconversión laboral e instrucción permanente en las entidades, así como en causa de acuerdos de modelos didácticos laborales, orientados a una vocación y datos ocupacionales; ordenanza y autenticación de habilidades laborales y crecimiento de los empleados. También, en el entorno de la política del Sector, manifiesta el reglamento, lineamiento técnicos, dispositivos y adiestramiento en el sector nacional, en causa de instrucción profesional, en lo que se manifiesta a estudio laboral, reconversión laboral e instrucción permanente en las entidades, así como en causa de acuerdos de modelos instructivos laborales; disposición de competencias laborales y crecimiento de los recursos humanos.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema General

¿Cuál es el nivel de satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?

2 Problemas Específicos

Problema Específico 1:

¿Cómo es percibido el trabajo mentalmente estimulante por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?

Problema Especifico 2:

¿De qué manera es percibida la remuneración equitativa por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?

Problema Especifico 3:

¿Cómo es percibida las Condiciones Laborales de Apoyo por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?

Problema Especifico 4:

¿Cómo se encuentra las relaciones interpersonales en el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1 Teórica

El presente estudio permitirá conocer la situación actual de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral en relación con el bienestar laboral de los empleados, con la finalidad de identificar los factores que están funcionando apropiadamente y aquellos que pudieran estar funcionando de manera deficiente.

1.5.2 Práctica

El estudio contribuirá a reflexionar acerca de estrategias para mejorar el desempeño laboral de los empleados así como los buscar mecanismos para los logros de objetivos trazados por la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral de Lima Metropolitana.

1.5.3 Metodológica

El estudio de la satisfacción laboral como fenómeno vinculado a actitudes y la relación de estas con el comportamiento humano y observando la importancia que implica el dicho estudio, el cual contribuirá a disminuir:

1.6. Hipótesis

En la medida que es una tesis descriptiva no se han considerado hipótesis

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar el nivel de satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

1.7.2 Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1:

Determinar cómo es percibido el trabajo mentalmente estimulante por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Objetivo Especifico 2:

Determinar de qué manera es percibida la remuneración equitativa por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Objetivo Especifico 3:

Determinar cómo es percibida las Condiciones Laborales de Apoyo por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Objetivo Especifico 4:

Determinar cómo se encuentra las relaciones interpersonales en el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Tipos de estudio

De tipo básica o sustantiva por que se profundiza a nivel de la teoría y el conocimiento el tratamiento de las variables.

Enfoque

La investigación por el enfoque se enmarca en el cuantitativo en la medida que utilizara principalmente la estadística como medio de obtener los resultados los que serán expresados con características medibles

Diseño

No experimental, descriptivo correlacional transeccional, en tanto no se han manipulado las variables, se describe la realidad e interpreta se busca establecer la asociación entre variables

2.2. Variables, Operacionalización

Identificación de la Variables

Variable: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual

Satisfacción laboral:

Es una sensación positiva o negativa sobre el compromiso propio, que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de este, en tanto que otra insatisfecha lo tiene negativos (Robbins y Judge, 2009, p.79).

2.2.1. Operacionalización de variables:

Tabla 1

Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Trabajo mentalmente estimulante	Estimulo intelectual	1,2,3,4,5		
Remuneración equitativa	Remuneración asignada	6,7,8,9	(5) Muy Satisfecho (4) Satisfecho (3) Indeciso (2) Insatisfecho (1) Muy Insatisfecho	Alto [114; 155] Regular [72; 113] Bajo [31; 71]
Condiciones Laborales de apoyo	Infraestructura	10,11,12,13		
Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	14,15,16,17,18,19,20		

Fuente: Programa Stephen Robbins (2009)

2.3. Población y Muestra

La población está conformada por los trabajadores que pertenecen a la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral de Lima Metropolitana.

Muestra 44 trabajadores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral de Lima Metropolitana. Muestreo no probabilístico intencionado en la medida que el investigador es quien va a determinar de manera intencional el lugar y la muestra con la que se trabaja.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recolección de datos se aplicó a la muestra de estudio la técnica de la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario. Luego se realizaron los análisis estadísticos respectivos que aseguró la validez y confiabilidad del instrumento.

El instrumento fue un cuestionario que consta de 31 preguntas cerradas tipo Likert que indaga sobre los indicadores relacionados a la variable Diagnóstico sobre la satisfacción Laboral.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se ha utilizado la técnica de procesamiento de datos y como instrumento las tablas de procesamiento de datos para tabular y procesar los resultados de los instrumentos. Se aplicó el Programa SPSS, (software) versión 22 en español, para validar y procesar los datos de los instrumentos aplicados, las tablas y gráficos se obtuvieron según los objetivos de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

La investigación se llevó a cabo respetando los criterios establecido referente a los aspectos éticos, como son veracidad de la información, anonimato de los informantes, trato respetable en el proceso del trabajo.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Resultados obtenidos respecto a cargo, edad, sexo y condición de los encuestados

Tabla 2

Edad, sexo y condición de las personas encuestadas

	Total	Vacío	Total o bruto
Cargo	38	6	44
Edad	42	2	44
Sexo	43	1	44
Condición	44	0	44

	Máximo	Mínimo	Promedio	Desv. Estándar	Coef. Var.
Edad	71.0 años	19.0 años	33.26 años	9.44 años	28.4%

	M	F
Sexo	22	21

	Nombrado	Contratado	Practicante
Condición	1	35	8

Fuente: Programa SPSS V. 22 en español.

Interpretación

La muestra compuesta por 44 colaboradores, el 100% de los encuestados tiene están entre el rango de 71 año rango máximo y 19 años edad rango mínimo de medad rango promedio de 33 -26 años y con un coeficiente variable de 28.4%, en la cual del total de encuestados su condición laboral de los trabajadores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral de Lima metropolitana fue de un (1) personal nombrado. Treinta y cinco (35) trabajadores de condición de contratado y ocho (8) de condición de practicante.

Tabla 3
Cuadro de comparación de las dimensiones de la variable

Dimensiones	Indicadores	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indeciso	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Trabajo mentalmente estimulante	Estímulo intelectual (1 - 5)	10	27	25	127	26	215
Remuneración equitativa	Remuneración asignada (6 - 9)	5	22	30	98	21	176
Condiciones laborales de apoyo	Infraestructura (10 - 13)	6	27	39	93	10	175
Relaciones interpersonales	Trabajado en equipo (14 - 20)	9	30	50	187	27	303

Fuente: Programa SPSS V. 22 en español.

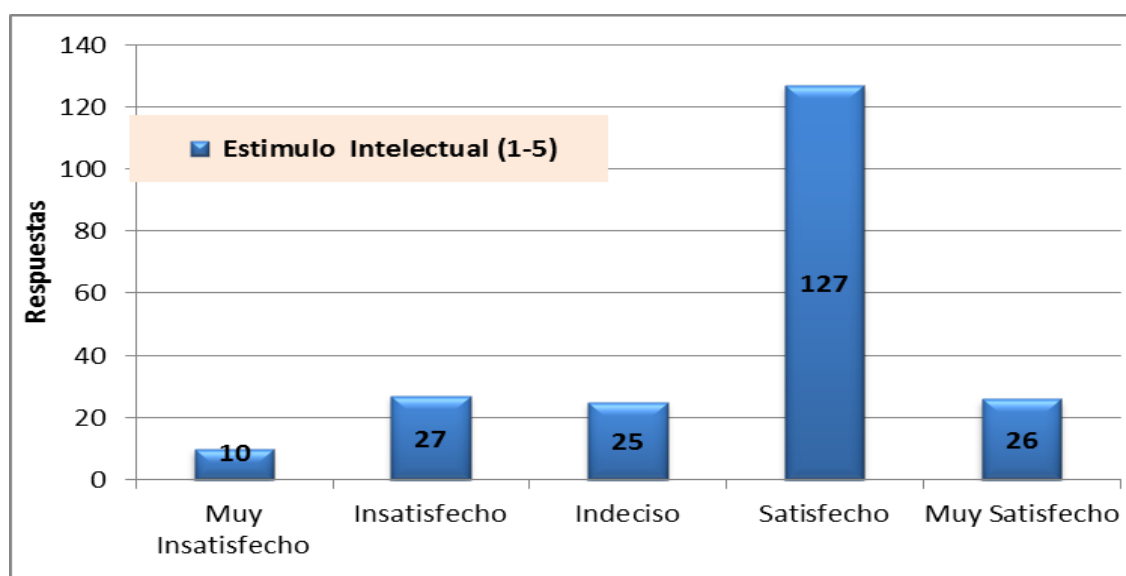


Figura 2. Dimensión Trabajo mentalmente estimulante con respecto al indicador estímulo intelectual

Interpretación

Como se observa en la *Figura 2*, el cual se mide el grado satisfacción de la dimensión mentalmente estimulante, el cual se tomó como indicador al estímulo intelectual, esta dimensión incluyo la respuesta del uno al cinco. El total de respuestas fueron 215, donde se nota claramente, que muchos de ellos

se muestran satisfechos este grupo respondió 127 veces, el segundo grupo estuvo conformado por los insatisfechos con 27 respuestas, el tercer grupo estuvo conformado por los muy satisfechos con 26 respuestas, cuarto grupo los indecisos 25 respuestas y el quinto grupo los muy insatisfechos con 10 respuestas.

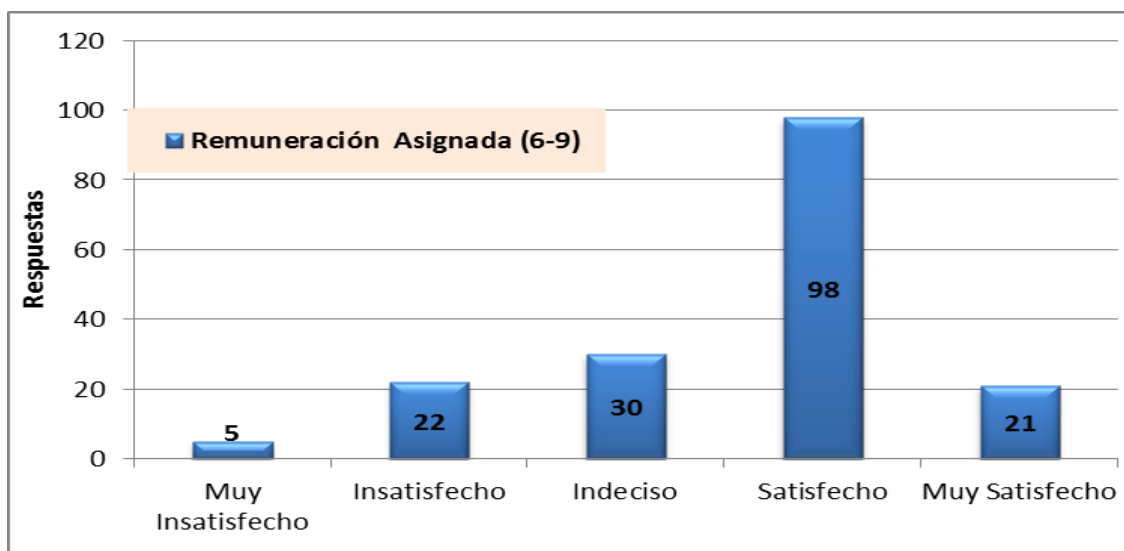


Figura 3. Dimensión remuneración equitativa con respecto al indicador remuneración asignada

Interpretación

Como se observa en la figura 3, el cual se mide el grado de satisfacción de la dimensión remuneración equitativa, tomando como indicador a la remuneración asignada, esta dimensión incluyó las respuestas de la sexta a la novena. El total de respuestas fueron de 176, resultando que mucho de ellos se encuentran satisfechos, este grupo respondió con 98 respuestas, el segundo grupo se observa que fueron los indecisos con 30 respuestas, el tercer grupo los insatisfechos con 22 respuestas, el cuarto grupo con 21 respuesta y los muy insatisfechos con 5 respuestas.

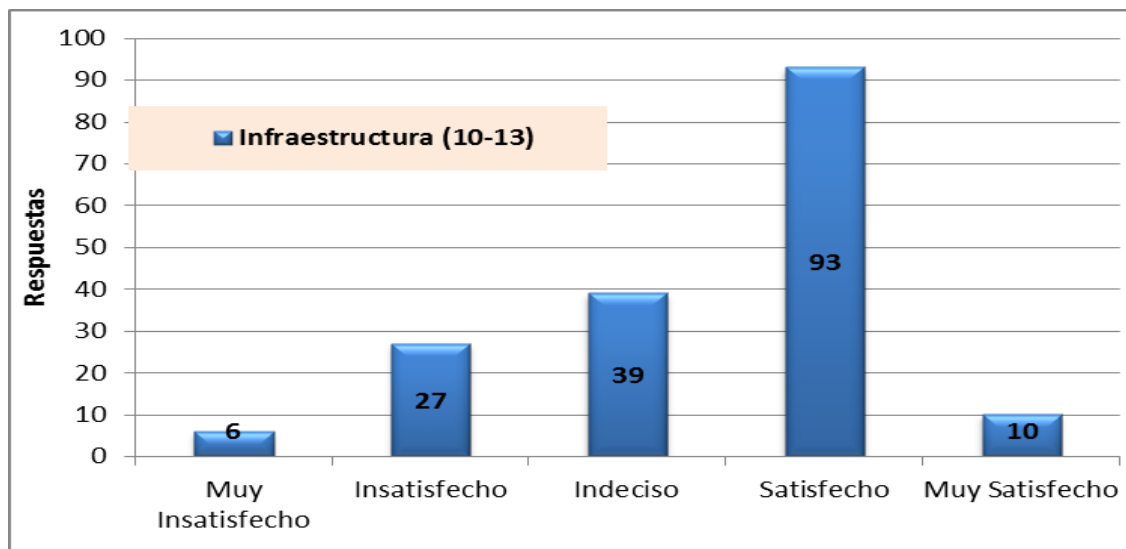


Figura 4. Dimensión: condiciones laborales de apoyo con respecto al indicador infraestructura

Interpretación

Como se observa en la *Figura 4*, el cual se mide el grado satisfacción de la dimensión condiciones laborales de apoyo, el cual se tomó como indicador la infraestructura, esta dimensión incluyo la respuesta de la diez a la trece. El total de respuestas fue de 175, dando como resultado que mucho de ellos se encuentra satisfechos con la infraestructura que le brinda la institución con un 93 respuestas, el segundo grupo se observa los indecisos con 39 respuestas, el tercer grupo los insatisfechos con 27 respuestas, el cuarto grupo los muy satisfecho con 10 respuestas y el quinto grupo los muy insatisfechos con 10 respuestas.

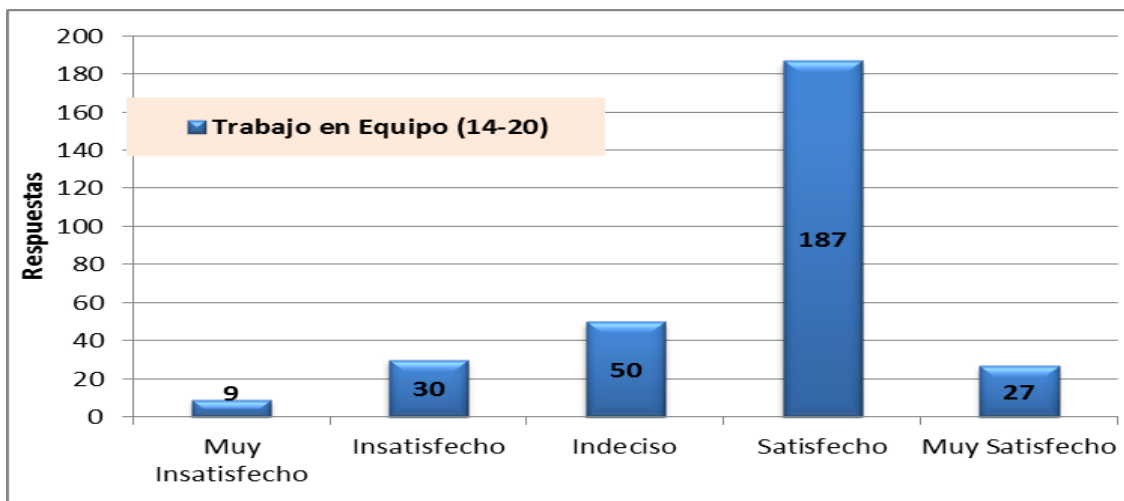


Figura 5. Dimensión: relaciones interpersonales con respecto al indicador trabajo en equipo

Interpretación

Como se observa en la *Figura 5*, el cual se mide el grado satisfacción de la dimensión relaciones interpersonales, el cual se tomó como indicador al trabajo en equipo, esta dimensión incluyo la respuesta de la catorce a la veinte. El total de respuestas fue de 303, dando como resultado que mucho de ellos se encuentra satisfechos con la relación interpersonal que existe en la institución con un 187 respuestas, el segundo grupo se observa los indecisos con 50 respuestas, el tercer grupo los insatisfechos con 30 respuestas, el cuarto grupo los muy satisfechos con 27 respuestas y el quinto grupo los muy insatisfechos con 9 respuestas.

Tabla 4

Cuadro de comparación de las dimensiones de la variable en porcentaje

Dimensiones	Indicadores	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indeciso	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Trabajo mentalmente estimulante	Estímulo intelectual (1 - 5)	47%	12.6%	11.6%	59.1%	12.1%	100.0%
Remuneración equitativa	Remuneración asignada (6 - 9)	2.8%	12.5%	17.0%	55.7%	11.9%	100.0%
Condiciones laborales de apoyo	Infraestructura (10 - 13)	3.4%	15.4%	22.3%	53.1%	5.7%	100.0%
Relaciones interpersonales	Trabajado en equipo (14 - 20)	3.0%	9.9%	16.5%	8.9%	61.7%	100.0%

Fuente: Programa SPSS V. 22 en español.

Interpretación

Como se observa en la Tabla 4, que nuestra encuesta se ha dimensionado en 4 dimensiones, trabajo mentalmente estimulante, remuneración equitativa, condiciones laborales de apoyo y relaciones interpersonales, con los indicadores estímulo intelectual, remuneración asignada, infraestructura y trabajo en equipo respectivamente y en términos de porcentaje se observa un alto índice de satisfacción de dichas dimensiones.

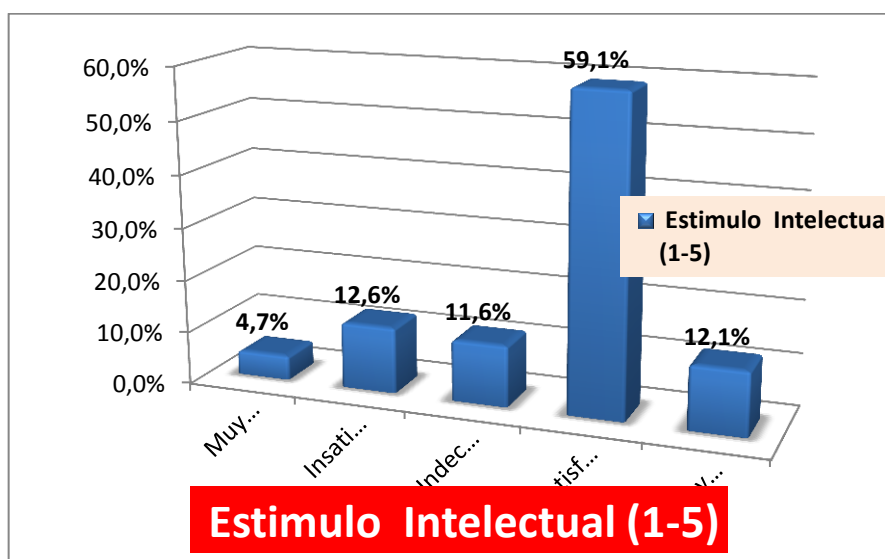


Figura 6: Porcentajes del estímulo intelectual

Interpretación estímulo intelectual

Como se observa en la figura 6, el cual mide el grado en % de la dimensión trabajo mentalmente estimulante tomando como indicador el estímulo intelectual, muestran satisfechos este grupo respondió 127 veces como se observa en la tabla 3, correspondiéndole el 59.1% de las respuestas, el segundo grupo y en escala menor respondió por insatisfecho con solo el 12.6%, la calificación promedio fue de 3.6 en nuestra escala y 13.07 en la escala vigesimal corregida, es decir como la calificación en la escuela o universidad sobre 20. Asimismo se observa el tercer grupo a los muy satisfechos con 12.1%, el cuarto grupo los indecisos con 11.6%, y el quinto grupo los muy satisfechos con 4.7%

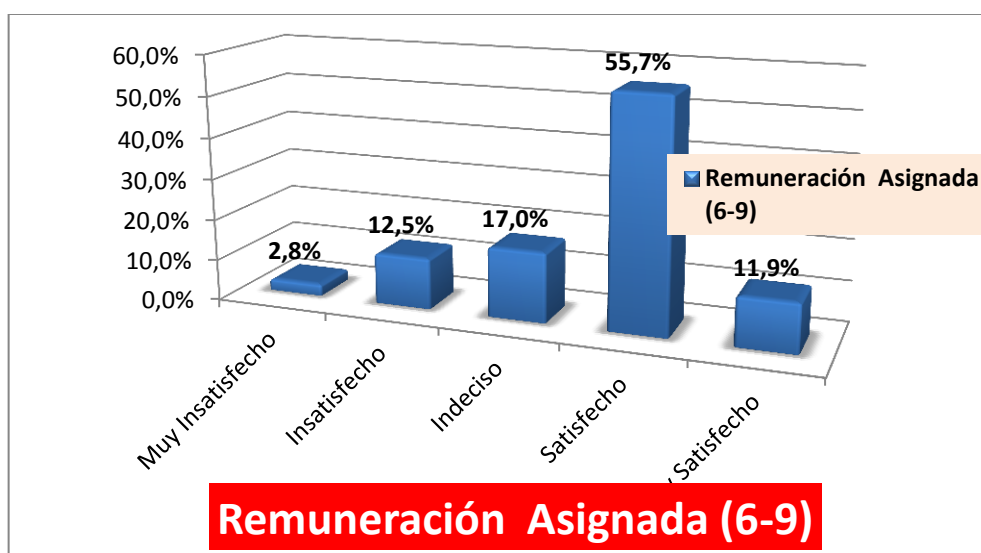


Figura 7: Porcentaje de remuneraciones asignadas

Interpretación remuneración asignada

Como se observa en la Figura 7, el cual mide el grado en % de la dimensión remuneración equitativa tomando como indicador remuneración asignada, muestran satisfechos con un total de 98 respuesta como se observa en la Tabla 3, correspondiéndole el 55.7% y el segundo grupo porcentualmente hablando fueron los indecisos con el 17%. Es decir como el anterior grupo se mostraron bastante satisfechos, la puntuación de este grupo alcanzó los 3.6 y en el sistema vigesimal corregida alcanzo los 13.07. Asimismo se observa el tercer grupo a los insatisfechos con 12.5%, el cuarto grupo los muy satisfechos con 11.2%, y el quinto grupo los muy insatisfechos con 2.8%.

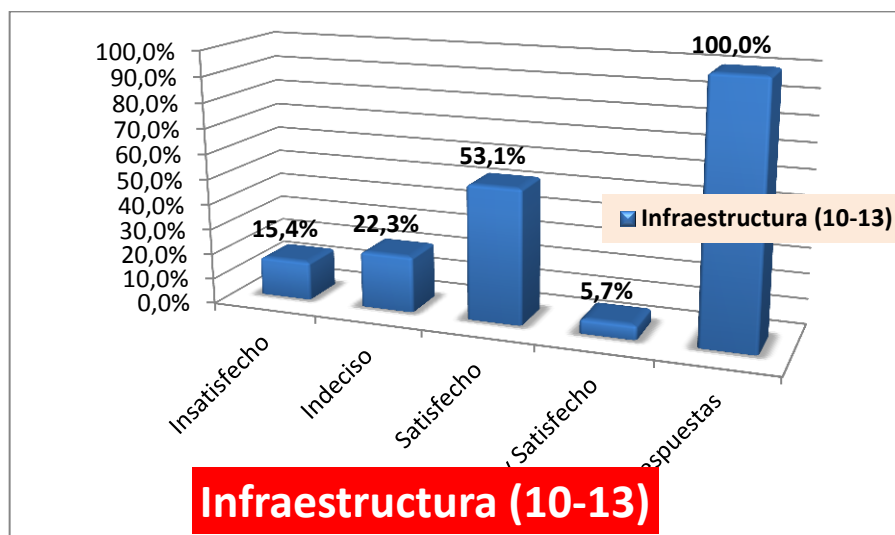


Figura 8: Porcentaje de infraestructura

Interpretación infraestructura

Como se observa en la *Figura 8*, el cual mide el grado en % de la dimensión condiciones laborales de apoyo tomando como indicador infraestructura, muestran satisfechos con un total de 93 respuestas como se observa en la Tabla 3, representando estas el 53.1% y los indecisos solo alcanzaron el 22.3%. Cabe decir que este grupo fue de los que menos calificación se obtuvo con 3.42 y de 12.11 en el sistema de calificación corregida sobre 20. Asimismo se observa el tercer grupo los insatisfechos con 15.4%, el cuarto grupo lo muy satisfechos con 5.7% y los muy satisfechos 3.4%.

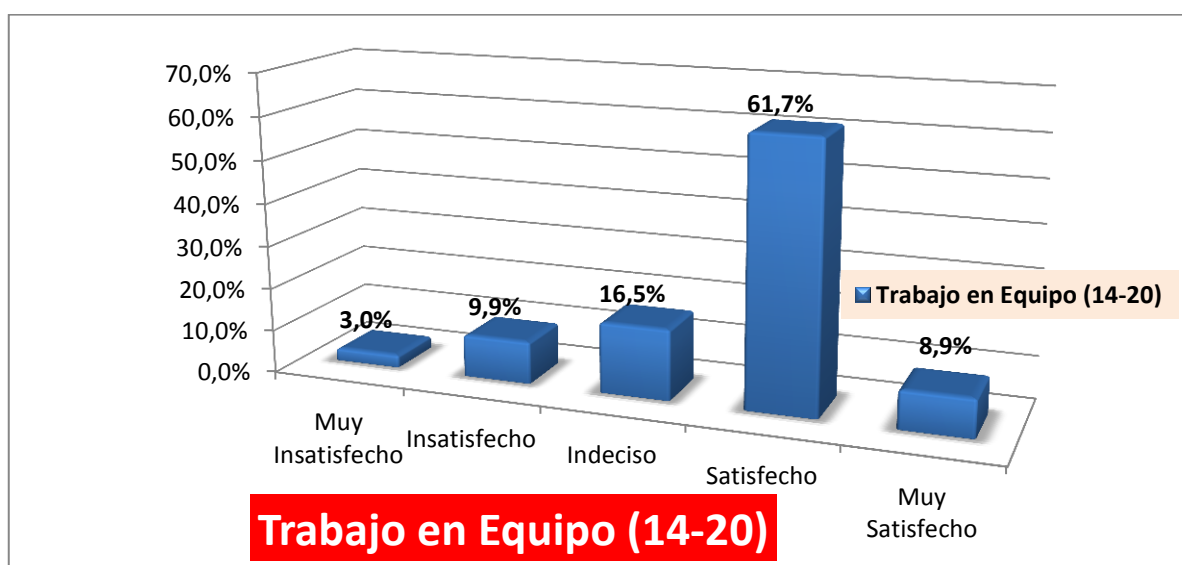


Figura 9: Porcentaje de trabajo en equipo

Interpretación trabajo en equipo

Como se observa en la *Figura 9*, el cual mide el grado en % de la dimensión relaciones interpersonales tomando como indicador trabajo en equipo, muestran satisfechos con un total de 187 respuestas como se observa en la Tabla 3, Este grupo considero satisfactorio el 61.7% con 187 respuestas y los que se mostraron indecisos el 16.5% y 50 respuestas. Asimismo se observa en una escala menor el tercer grupo los insatisfechos con 9.9%, cuarto grupo los muy satisfechos con 8.9% y el quinto grupo los insatisfechos con insatisfechos con 3.0%.

Tabla 5

Cuadro de comparación de satisfactorio con insatisfactorio de las dimensiones de la variable

Dimensiones	Indicadores	Insatisfecho	Satisfecho	Total
Trabajo mentalmente estimulante	Estimulo Intelectual (1-5)	37	153	190
Remuneración equitativa	Remuneración Asignada (6-9)	27	119	146
Condiciones Laborales de apoyo	Infraestructura (10-13)	33	103	136
Relaciones interpersonales	Trabajo en Equipo (14-20)	39	214	253
TOTAL		136	589	725

Fuente: Programa SPSS V. 22 en español.

Interpretación:

Si agrupamos por insatisfecho y satisfecho en términos de respuestas dadas por los evaluados vemos claramente que el personal se encuentra altamente satisfecho con las dimensiones evaluadas Trabajo mentalmente estimulante,

Remuneración equitativa, Condiciones laborales de apoyo y Relaciones interpersonales alcanzando un total 589 respuestas, y siendo insatisfactorio representando el valor de 136 respuestas.

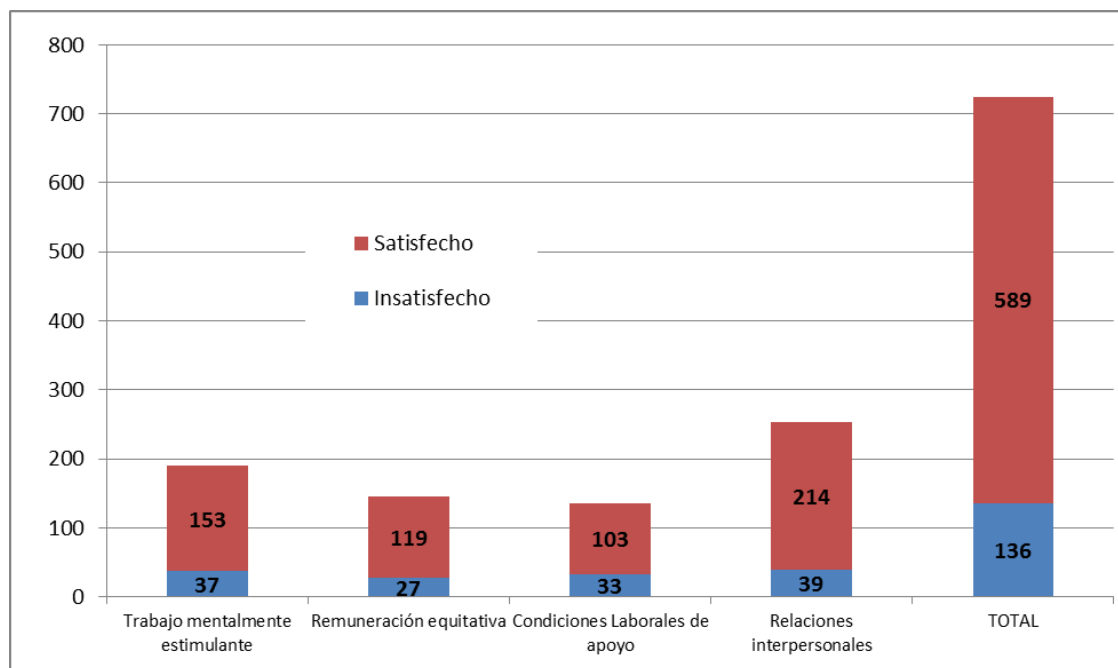


Figura 10. Comparación de satisfacción con la insatisfacción de las dimensiones de la variable

Interpretación:

Como se observa en la *Figura 10*, describe el grado de satisfacción e insatisfacción las dimensiones de la variable en la cual se observa que la dimensión trabajo mentalmente estimulante tomando como indicador estímulo intelectual, dando un resultado de satisfacción de 153 satisfacción en comparación a 37 de insatisfacción, la dimensión remuneración equitativa tomando como indicador remuneración asignada alcanzo 119 satisfacción en comparación a 27 de insatisfacción, la dimensión condiciones laborales de apoyo tomando como indicador a la infraestructura alcanzo 103 de satisfacción en comparación 33 de insatisfacción y la dimensión relaciones interpersonales tomando como indicador al trabajo en equipo alcanzo 214 de satisfacción en comparación a 39 de insatisfacción.

Tabla 6

Cuadro de comparación en porcentaje de satisfactorio e insatisfactorio de las dimensiones de la variable

Dimensiones	Indicadores	Insatisfecho	Satisfecho	Total
Trabajo mentalmente estimulante	Estimulo Intelectual (1-5)	19.5%	80.5%	100.0%
Remuneración equitativa	Remuneración Asignada (6-9)	18.5%	81.5%	100.0%
Condiciones Laborales de apoyo	Infraestructura (10-13)	24.3%	75.7%	100.0%
Relaciones interpersonales	Trabajo en Equipo (14-20)	15.4%	84.6%	100.0%
TOTAL		18.8%	81.2%	100.0%

Fuente: Programa SPSS V. 22 en español.

Interpretación:

Si agrupamos por insatisfecho y satisfecho en términos de porcentaje vemos claramente que el personal se encuentra altamente satisfecho con las dimensiones evaluadas Trabajo mentalmente estimulante, Remuneración equitativa, Condiciones laborales de apoyo y Relaciones interpersonales alcanzando un 81.2%, y siendo insatisfactorio representando el valor de 18.8%.

En las cuatro dimensiones usadas se ve claramente que el satisfactorio prevaleció claramente sobre insatisfactorio.

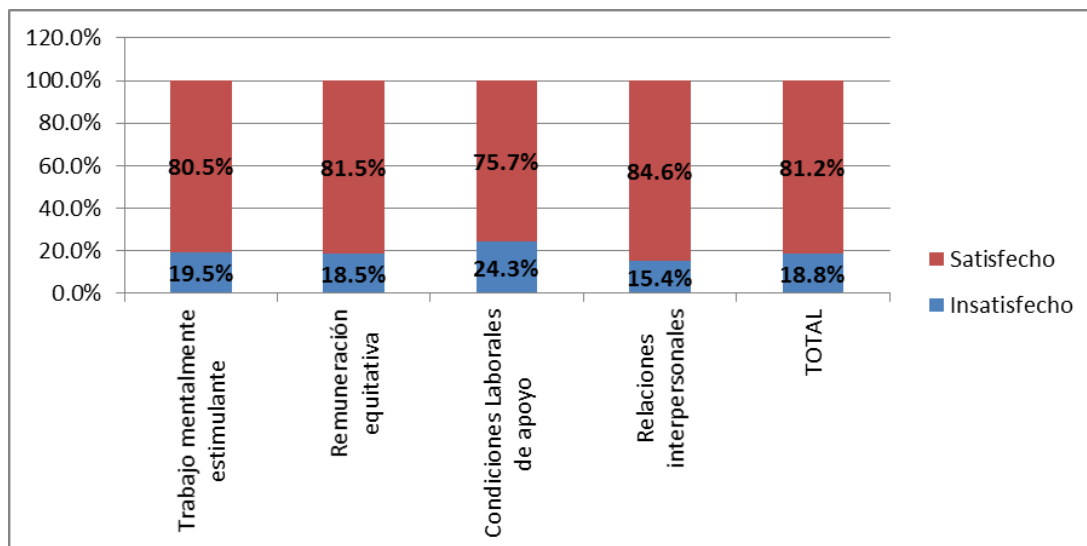


Figura 11. Comparación de satisfacción con la insatisfacción de las dimensiones de la variable

Interpretación

Como se observa en la *Figura 11*, compara el grado de satisfacción e insatisfacción las dimensiones de la variable en términos de porcentaje. En la cual se observa que las dimensiones trabajo mentalmente estimulante, remuneración equitativa, condiciones laborales de apoyo, relaciones interpersonales el grado de satisfacción es alta anteponiéndose al grado de insatisfacción.

Tabla 7
Cuadro de interpolación

	Interpolación	
	Calificación	vigesimal
Máxima	5.00	20.00
Promedio	3.61	13.07
Mínima	1.00	0.00

Fuente: Programa SPSS V. 22 en español.

El promedio de la calificación en una escala entre de la dimensión del trabajo mentalmente estimulante el promedio de esta es de 3.61 en una escala donde el máximo es 5 y el mínimo 1, para el sistema vigesimal cuyo rango varia de 0 a 20 la calificación seria de 13.07 y no de 14.46.

De la misma manera la desviación estándar fue corregida, ya que para convertir de la escala encuestada a la escala vigesimal, la pendiente seria de 5 y el intersepto seria - 5, por ello la desviación estándar alcanza a multiplicarse por 5.

Pendiente	5
Intersepto	-5

Este acápite inicial es importante para diferenciar entre los cálculos que normalmente se harían y los que realmente se deben hacer para llegar a cálculos con mayor precisión.

En el cuadro inferior se muestra el total de respuestas dadas por dimensión, el promedio alcanzado en una escala de uno a cinco, además de la calificación vigesimal y la calificación vigesimal que se obtendría si lo que se realizaría sería una interpolación.

Tabla 8

Calificación vigesimal de las dimensiones de la variable

Dimensiones	Indicadores	Total	Promedio	Calificación vigesimal	Calificación vigesimal corregida
Trabajo mentalmente estimulante	Estimulo Intelectual (1-5)	215	3.6140	14.4558	13.0698
Remuneración equitativa	Remuneración Asignada (6-9)	176	3.6146	14.4545	13.0682
Condiciones Laborales de apoyo	Infraestructura (10-13)	175	3.4229	13.6914	12.1143
Relaciones interpersonales	Trabajo en Equipo (14-20)	303	3.6370	14.5479	13.1848

Fuente: Programa SPSS V. 22 en español.

Interpretación

En el cuadro siguiente se muestra la desviación estándar en cada dimensión, convirtiéndolo a la vigesimal y la desviación estándar corregida según la interpolación.

Tabla 9

Cuadro de la desviación estándar de las dimensiones de la variable

Dimensiones	Indicadores	Desv. Estándar	Desv. Estándar vigesimal	Desv. Estándar vigesimal corregida
Trabajo mentalmente estimulante	Estimulo Intelectual (1-5)	1.0045	4.0182	5.0227
Remuneración equitativa	Remuneración Asignada (6-9)	0.9467	3.7867	4.7333
Condiciones Laborales de apoyo	Infraestructura (10-13)	0.9341	3.7366	4.6707
Relaciones interpersonales	Trabajo en Equipo (14-20)	0.8864	3.5456	4.4320

Fuente: Programa SPSS V. 22 en español.

Para cada dimensión se usó la fórmula del Z para calcular sus resultados siguiendo una distribución normal.

Tabla 10.

Formula

$$Z = \frac{X - \mu}{\delta / \sqrt{n}}$$

Fuente: Programa SPSS V. 22 en español.

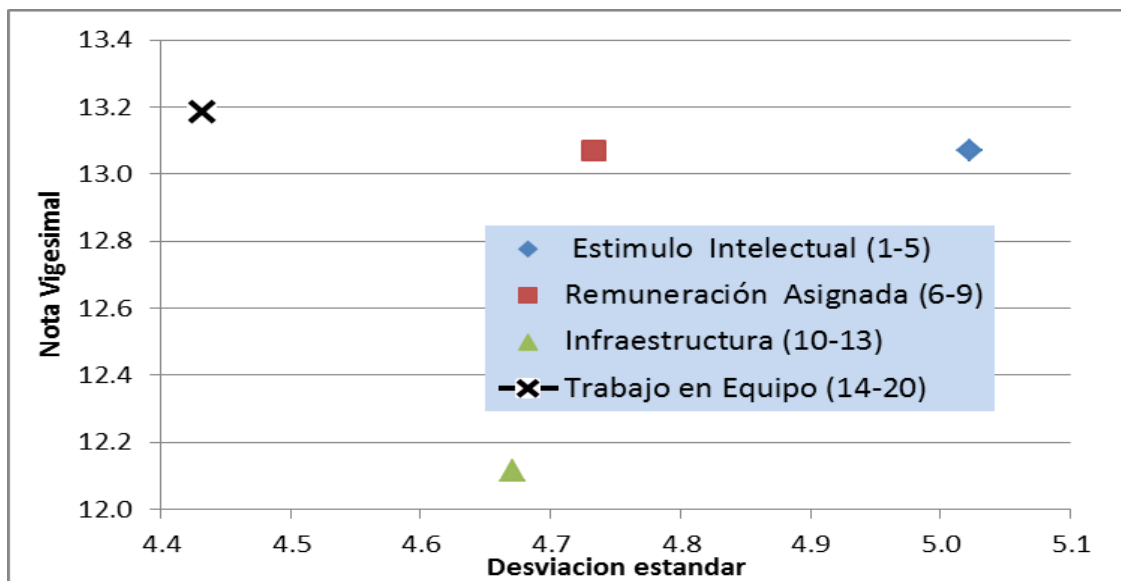


Figura 12. Calificación vigesimal, desviación estándar de las dimensiones de la variable

Interpretación

Como podemos observar en la *Figura 12*, el cual explica la calificación vigesimal Tabla 8, la desviación estándar Tabla 9 y así como la Tabla 10 conclusión del análisis de las dimensiones de la variable, como se puede apreciar podemos decir que todas las dimensiones analizadas la calificación son suficientemente altas para decir que ha resultado aprobada, por lo tanto de observa que existe indicios altos de satisfacción de las dimensiones analizadas.

IV. Discusión

4.1. Discusión de los resultados

Según el análisis y estudio que se realizó a los cuarenta y cuatro trabajadores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral se puede afirmar lo siguiente:

Se encontraron en el rango de edad de setenta y uno años de edad (rango máximo) y diecinueve años edad (rango mínimo) en la condición de nombrado, contrato y practicante de los cuales se pudo evidenciar que en los trabajadores de dicha dependencia existe índice mínimo de insatisfacción en comparación con la satisfacción. Teniendo un alto índice de satisfacción en las dimensiones analizadas; Trabajo Mentalmente Estimulante, Remuneración Equitativa, Condiciones Laborales de Apoyo y Relaciones Interpersonales. Dando como resultado un total de 81.2% de satisfacción en las dimensiones analizadas.

Con respecto a la dimensión trabajo mentalmente estimulante se evidencio un nivel alto de satisfacción con un 80.5% en comparación a 19.5% de insatisfacción. El cual indica que los trabajadores se encuentran satisfechos con las oportunidades que les brinda la institución; como oportunidades de usar sus habilidades y aptitudes, ofreciéndoles tareas variadas, libertad y retroalimentación.

En cuanto a la dimensión referida Remuneración Equitativa de igual manera se evidencio un nivel alto de satisfacción por parte del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral con un 81.5% en comparación a 18.5% de insatisfacción.

Corroborando lo mencionado por Robbins y Judge (2009, p. 93), el cual menciona que “cuando el pago se ve como algo justo, con base a la demanda del puesto, el nivel de actitud individual y dentro de los estándares de pago de la comunidad, es probable que surja la satisfacción”.

En cuanto a la dimensión Condiciones Laborales de Apoyo se evidencio un alto nivel de satisfacción con un 75.7% en comparación a 24.5% de insatisfacción.

El cual se corrobora que los trabajadores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral de Lima Metropolitana, se encuentran satisfechos con las instalaciones de infraestructura, equipos es idóneo para el desarrollo de sus labores.

Con respecto a la dimensión Relaciones Interpersonales se evidencio un nivel alto de satisfacción con un 84.6% con respecto a 15.4% de insatisfacción, el cual evidencia que la relaciones interpersonales de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral se encuentran satisfechos con sus compañeros con las cuales trabajan.

Estos resultados coinciden con lo enunciado por Allens (2008, p. 308) que indica que “si una persona siente que sus objetivos laborales están en concordancia con los de la organización a la que pertenece tendrá una más alta satisfacción laboral”.

Asimismo en dicho estudio se pudo observar que existe un indice mínimo de insatisfacción con respecto a las dimensiones mencionadas, lo cual indica que la mencionada Dirección General deberá enfocar sus estrategias para que dichos trabajadores pueda lograr la satisfacción laboral máxima en la dimensiones analizadas.

Respecto a los antecedentes referidos al tema de investigación tenemos a Hernández (2012), desarrolló la investigación titulada: “*Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud*”; Tuvo como objetivo constituir el grado de bienestar laboral e igualar los factores relacionados al personal de enfermería de cuatro Instituciones públicas de salud. El estudio ha sido de tipo transversal, observacional y descriptivo; donde la muestra comprende de 594 profesionales de enfermería. Resultados: El 35% es personal especializado, la calificación de Bienestar Laboral tuvo un

promedio global de 101 ± 10 . Los elementos asemejados con descontento fueron la promoción y competencia profesional, lo que obtuvo mejor calificado es la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros. Los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas. Conclusiones: El personal de enfermería en estas entidades presenta una apreciación de nivel medio a alto de SL, la personalización de factores de insatisfacción así como de satisfacción son importantes para establecer mejoras e incurrir en la calidad de los cuidados. Por otro lado Cifuentes (2012), desarrolló la investigación titulada: *Satisfacción Laboral en Enfermería en una Institución de Salud de Cuarto Nivel de Atención*, objetivo evaluar el grado de satisfacción de los profesionales de enfermería que trabaja en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tiene relación con los factores determinantes de la mismas. La investigación ha sido de tipo censal con un diseño descriptivo transversal. La muestra estuvo conformada por ciento cinco (105) enfermeras(os) profesionales. Conclusiones: Los profesionales se hallan satisfechos con los factores de características extrínsecas de estatus y promoción profesional. La falta de satisfacción laboral está establecida por los aspectos que tiene que ver con la relación interpersonal con los compañeros, la competencia profesional y la monotonía laboral. Con la presión del trabajo y la satisfacción por el trabajo también se obtuvieron puntajes bajos.

Así también Méndez (2011), desarrolló la investigación titulada: *Satisfacción Laboral del Personal, de los Policlínicos del Sector Público, que ha sido Contratado por el Seguro Nacional de Salud para la Provisión de Atención Sanitaria. Belice C.A, 2011*. Objetivo conocer y analizar el nivel de bienestar laboral personal adscrito a las políticas del sector público que han sido contratadas por el seguro nacional de salud para la abastecimiento de atención sanitaria, Es un estudio descriptivo, observacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 75 trabajadores de los policlínicos de Matron Roberts, Dangringa, Independence, punta Gorda y San Antonio. Conclusiones: La variable mejor valorada ha sido los contextos ambientales y la menor ha sido la competitividad del directivo. Los aspectos socio-demográficos, no influyen en el nivel de satisfacción ya que, hombres y mujeres, enunciaron falta de

satisfacción, así como todos los niveles de escolaridad, categoría laboral, rangos de edad y antigüedad laboral. Sotomayor (2013), desarrolló la investigación titulada: *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012* objetivo conocer la relación existente entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los empleados de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua. El método es cuantitativo, diseño no experimental – transeccional. La muestra se conformó por 150 trabajadores administrativos. Conclusión: Los trabajadores administrativos de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua califican como de nivel medio o moderado, es decir, que la percepción no es alta ni baja, y tiene el servidor sobre su ambiente laboral que influye en la actitud y comportamiento de sus miembros y que se manifiesta cotidianamente en la confianza, apoyo y reconocimiento por parte de la Jefatura correspondiente así como en las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y la autonomía para realizar sus labores diarias.

Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz (2012), tesis titulada *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*, objetivo contribuir indicios sobre la situación de la satisfacción laboral en la muestra de municipalidades y plantear esclarecimientos que admitan comprenderlos y mejorarlos. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Se utilizó el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Contextos de Trabajo, (c) Creencia Personal y/o Social, y (d) Favores Económicos. Conclusiones: Los niveles de bienestar laboral medio conseguidos por los empleados de las tres municipalidades estudiadas se pueden suponer como Promedio, lo que mostraría que existen posibilidades de mejora.

V. Conclusiones

Primera

De acuerdo al objetivo General Determinar el nivel de satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, Por lo que podemos afirmar del análisis realizado el personal se encuentra con un nivel de satisfacción laboral alto.

Segunda

De acuerdo al objetivo N° 1 Determinar cómo es percibido el Trabajo Mentalmente Estimulante por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, por lo que podemos afirmar del análisis realizado el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral de Lima Metropolitana se encuentra con un nivel alto, existiendo un índice mínimo de insatisfacción.

Tercera

De acuerdo al objetivo N° 2 Determinar de qué manera es percibida la Remuneración Equitativa por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana se puede afirmar que es percibida de manera favorable de satisfacción, por lo que podemos afirmar que presenta un nivel alto de satisfacción.

Cuarta

De acuerdo al objeto N° 3 Determinar cómo es percibida las Condiciones Laborales de Apoyo por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, se puede afirmar del análisis realizado que es

percibida de manera favorable, por lo que presenta un nivel alto de satisfacción.

Quinta

De acuerdo al objeto N° 4 Determinar cómo se encuentra las relaciones interpersonales en el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, por lo que podemos afirmar del análisis realizado podemos afirmar que la relaciones interpersonales, trabajo en equipo se evidencio que presenta un nivel alto.

VI. Recomendaciones

Primera

Evaluando los resultados obtenidos y a la vez evidenciando que existe una minoría de trabajadores insatisfechos a comparación con los que tienen un nivel alto de satisfacción laboral, se recomienda implementar estrategias para desarrollar programas de incentivos que ayuden a aumentar y a la vez mantener el nivel de desempeño laboral

Segunda

Se recomienda tomar en cuenta los resultados de esta investigación para mantener y mejorar los aspectos más relevantes en cuanto a la satisfacción laboral.

Tercera

Si bien es cierto en el estudio dio como resultado que existe alto índice de satisfacción laboral y porque es primordial mantener ese estándar, se recomienda implementar talleres de autoestima, trabajo en equipo, cursos de capacitación de acuerdo a las labores que realizan los trabajadores para así incrementar y/o mantener la motivación del trabajador.

Cuarta

Promover la participación de los trabajadores en el centro de trabajo para eso es importante capacitar a los jefes o superiores jerárquicos en cursos de coaching y manejo de personal.

Quinta

Poder implementar una escala de asensos en la institución, si bien es cierto se evidencio que los trabajadores se encuentran satisfechos con el sueldo percibido es muy importante también que dicho personal pueda optar por asensos en la institución.

Sexta

Implementar evaluación de desempeño anual o semestral para así poder detectar las necesidades que tienen los trabajadores

VII. Referencias

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Allens, M. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Ediciones Granica.
- Amoros, E. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Lambayeque: Biblioteca Virtual EUMEDNET.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. 8va ed. México D.F.: McGraw Hill.
- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción Laboral en Enfermería en una Institución de Salud de Cuarto Nivel de Atención*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Cubero, L. (2009). *Investigación de campo sobre la Satisfacción Laboral de los Obreros de las Maquilas en Choloma y Propuesta de Programa Gestión Humana Empresarial en las Maquilas en el Municipio de Choloma, Cortes*. San Pedro Sula: Universidad Nacional Autónoma de Honduras en El Valle de Sula.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2010). *Administración y control de la calidad*. 7ma Edición. México D.F.: Cengage Learning.
- Gamero, C. (2010). *Satisfacción laboral de los asalariados inmigrantes*. Vol. XVIII. Madrid: Revista de Economía Aplicada 54.
- González, Y. (2008). *Satisfacción laboral en usuarios internos de establecimientos de salud de la Región de Larecaja Tropical, La Paz, tercer trimestre 2007*. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés.

- Hernández, M. (2012). *Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México, DF: Mc Graw Hill.
- León, B. (2011). *Satisfacción Laboral en Docentes de Primaria en Instituciones Educativas Inclusivas, Región Callao*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- March, J. y Simon, H. (1981). *Teoría de la Organización*. Barcelona: Ariel.
- Maslow, A. (1987). *Motivation and Personality*. 3rd. edition. New York: Harper y Row.
- McClelland, D. (1989). *Motivational factors in health and disease*. New York: American Psychologist.
- McGregor, D. (1986). *El lado humano de las organizaciones*. New York: Logman Publishing.
- Méndez, D. (2011). *Satisfacción Laboral del Personal, de las Policlínicas del Sector Público, que ha sido Contratado por el Seguro Nacional de Salud para la Provisión de Atención Sanitaria. Belice C.A, 2011*. Veracruz: Universidad de Veracruz.
- Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. Disponible en: <http://mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=40&tip=9>
- Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. 13a edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ouchi, W. (1981). *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Perseus.
- Quintero, J. (2012). *Seminario Teorías y paradigmas educativos*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Décimo Tercera Edición. México D.F.: Prentice Hall.

Sotomayor, F. (2013). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman.

Valencia, P. (2010). *Estilos Gerenciales y Satisfacción Laboral*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título : Satisfacción Laboral del Personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral de Lima Metropolitana -2014.

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	Items		
Problema General	Objetivo General	Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo Mentalmente Estimulante - Remuneración Equitativa - Condiciones Laborales de Apoyo - Relaciones Interpersonales. 	1,2,3,4,5 , 6,7,8,9,	5) Muy Satisfecho (4) Satisfecho (3) Indeciso (2) Insatisfecho (1) Muy Insatisfecho	Alto [114; 155] Regular [72; 113] Bajo [31; 71]
¿Cuál es el nivel de satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?	Determinar el nivel de satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.					
Problemas Secundarios	Objetivos Específicos					
¿Cómo es percibido el trabajo mentalmente estimulante por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?	Determinar cómo es percibido el trabajo mentalmente estimulante por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.					
¿De qué manera es percibida la remuneración equitativa por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?	Determinar de qué manera es percibida la remuneración equitativa por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.					
¿Cómo es percibida las Condiciones Laborales de Apoyo por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?	Determinar cómo es percibida las Condiciones Laborales de Apoyo por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.					
¿Cómo se encuentra las relaciones interpersonales en el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?	Determinar cómo se encuentra las relaciones interpersonales en el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.			10,11,12 ,13,14 15,16,17 18,19,20 21,22,23 ,24,25,26,27,28, 29,30,31		

Anexo 2

Instrumento de recojo de información

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL

CARGO: **Edad:** _____ **Sexo:** M F

CONDICIÓN: Nombrado Contratado Practicante

Estimado participante: El presente cuestionario es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de satisfacción Laboral que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar los niveles de satisfacción laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. La información que proporcione será válida y significativa, es estrictamente con fines de estudio y totalmente confidencial, se le agradece por su apoyo y colaboración.

Instrucciones: Lea las preguntas de forma minuciosa, y con la veracidad del caso marque con una aspa (x) un solo casillero la respuesta según sea su caso, por favor marcar todos los ítem

Cuestionario de Satisfacción Laboral

CÓDIGO	Muy satisfecho	Satisfecho	Indeciso	Insatisfecho	Muy insatisfecho
Categoría	MS	SA	I	INS	MINS
Puntaje	5	4	3	2	1

Enunciado	MS	SA	I	INS	MINS
-----------	----	----	---	-----	------

1. La distribución donde desarrolla sus funciones facilita la realización de sus labores.					
2. La remuneración que percibe cubre su expectativa económica.					
3. El ambiente creado por los compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar sus funciones.					
4. Su trabajo le permite ampliar sus conocimientos.					
5. Se siente realmente complacido con la labor que realiza.					
6. El ambiente donde trabaja es acogedor.					
7. El sueldo que percibe está en relación a la demanda del mercado laboral.					
8. Las labores que se le encomienda las ejecuta eficazmente.					
9. Con la solidaridad es de mis compañeros de oficina.					
10. Su oficina cuenta con equipos actualizados para realizar las labores adecuadamente.					
11. Como califica la relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo.					
12. El sueldo que percibe está acorde con las labores que desempeña.					
13. El ambiente físico cumple con las normas de seguridad.					
14. Le agrada trabajar con sus compañeros.					
15. Considera que el sueldo que tiene es bastante aceptable.					
16. Con el trabajo de equipo.					
17. Existe respeto por las decisiones tomadas en equipo.					
18. El jefe inmediato le brinda la información					

necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.					
19. La organización le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.					
20. Comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente.					
21. Reconocimiento por la labor brindada.					
22. Con los jefes o superiores jerárquicos.					
23. Con las posibilidades de ascenso.					
24. Recibe información necesaria para realizar sus labores.					
25. El trabajo en el área está bien organizado.					
26. Te sientes parte de un equipo de trabajo.					
27. Conoce las tareas que desempeñan otras áreas					
28. Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo.					
29. Las cargas de trabajo están bien repartidas.					
30. Cuando se implantan nuevos mecanismos y es necesaria información específica, la organización se lo proporciona.					
31. Tiene ustedes suficiente autonomía en el trabajo.					

Anexo 3: Base de datos

2	5	5	3	4	4	4	4	5	4		2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5				
2	1	2	4	2	3	1	2	3	4	2	2	4	2	4	2	4	3	4	1	3	1	4	2	4	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	3	1		4	4		
1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	3	4	5	4	4	4	
1	3		4	5	3	4	5	5	2	4	5	4	2	5	4	5	4	4		4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5		
1	4	5	4	4	4	2	4	5	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4		
1	4	5	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	5	3	3	4	2	2	4	2			
2	2	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	1	4	2	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	1	4	4	3		
2	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	
2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	5	3	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	
2	4	4	4	3		3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4
2	2	3	4	3	3	1	2	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	1	4	2	5	4	3	3	4	2	3	4	1	3	2	2	3	4	2	3	2	4	4	3		
2	4	1	3	4	5	1	3	3	1	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4		
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
2	2	4	4	2		1	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3		5	2	5	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3
2	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3		4	4	4	4	4	2	5	3	4	4		4	4	4	
2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	5	3	4		4	4	4	4	
3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	5		
1	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	1	3	3	2	5	3	2	4	4	4	4	5		

1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	2	4	4						
1	4	4	4	4	1	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4		1	4	2	4	4	4	4	1	1	4	3	1	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4					
1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5					
1	3	1	3	4	1	4	3	4	2	3	1	4	3	4	3	4	4	3	2	3	1	4	2	4	4	3	4	3	1	4	3	1	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3					
1	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5			
2	4	4	3	2	3	4	4	4	2	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4				
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5
3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5				
1	4	5	4	4	3	4	4	5	2	4	2	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
1	3	4	3	2	1	3	3	4	1	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	1	4	4	2	4	1	2	3	3	1	3	2	3	5	3	2	4	4	2	4	3					
1	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	1	3	4	2	5	4	3	4	3	5	2	4						
2	4	5	4	4	3	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5				

Anexo 4

Artículo científico



Satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana

Arnaldo Oswaldo Valqui Zabala

Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

En el presente trabajo de investigación se planteó como problema general: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?, Teniendo como objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. Se realizó un estudio de tipo Aplicativo, de un nivel descriptivo con un enfoque cuantitativo. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de satisfacción laboral, aplicando la escala de Likert a una muestra de 40 trabajadores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral. Obteniéndose entre sus conclusiones que existen trabajadores satisfechos e insatisfechos con las labores que realizan en la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral.

Palabras clave: Satisfacción laboral.

Abstract

In the present research work was proposed as a general problem: What is the level of job satisfaction of the staff of the General Directorate of Vocational Training and Labor Training of the Ministry of Labor Promotion of Employment in Metropolitan Lima?, With the general objective: To determine The level of satisfaction of the staff of the General Directorate of Vocational Training and Labor Training of the Ministry of Labor and Employment Promotion of Metropolitan Lima. An application-type study was carried out at a descriptive level with a quantitative approach. The survey technique was used as an instrument of job satisfaction questionnaire, applying the Likert scale to a sample of 40 workers from the General Directorate of Vocational Training and Labor Training. Among their conclusions are that there are satisfied and dissatisfied workers with the work carried out in the General Directorate of Vocational Training and Job Training.

Keywords: Work satisfaction.

Introducción

El presente trabajo de investigación, tuvo como problema general: ¿Cuál es el nivel de satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?.

Las organizaciones están integradas por personas que trabajan cordialmente para alcanzar determinados objetivos. A su vez, esas personas dependen de las organizaciones para conseguir muchas de sus metas y tener un nivel de vida digna. En vista de esa dependencia mutua, las organizaciones, buscan ofrecer a sus trabajadores un conjunto de incentivo y condiciones de trabajo que generen un aceptable nivel de satisfacción que se traduzca en una fuerte motivación para facilitar un mejor desempeño. Asimismo la satisfacción Laboral guarda relación con las actitudes del empleado con respecto al entorno.

La satisfacción laboral es un tema de interés y muy destacado en el ámbito del trabajo, dado que han sido muchos los estudios que se han realizado al respecto, con la intención de determinar cuáles son los múltiples factores que influyen en el bienestar de las personas en sus ambientes laborales, así como influye la satisfacción en el desempeño de los individuos en sus puestos de trabajo.

Para que los recursos humanos estén satisfechos con su organización es necesario que ésta promueva la participación activa de todos los trabajadores en todos sus aspectos. En ese la satisfacción del individuo tendrá éxito si se toman en cuenta los aspectos necesarios para que trabajador pueda alcanzar su satisfacción en el trabajo asimismo, es de vital importancia que el recurso humano tenga plena libertad para realizar sus actividades, que cuente con el apoyo de su grupo de trabajo y por ende de su directivo, que le sean reconocido sus esfuerzos; que se tenga claro cuáles son las funciones y responsabilidades del grupo de trabajo, además de contar con una planificación que permita ir evaluando los objetivos que estén en proceso de lograr las metas de la organización.

Crear las condiciones adecuadas por parte de la dirección en las organizaciones e influir en los empleados que la integran, implica un gran reto, pero solo así se podrá lograr que las personas se sensibilicen con la importancia de su trabajo, su papel en la organización y sean capaces de afrontar los desafíos que impone el medio en que se desenvuelven. En este sentido se considera que la satisfacción laboral se sustenta en cierta medida por lo que cada trabajador tiene estipulado como sus intereses y su compromiso con la organización.

Antecedentes del problema

Dentro de los antecedentes internacionales y nacionales, entre los más importantes se puede mencionar a Alfaro, Leyton, Meza, y Sáenz (2012), desarrollaron tesis titulada “Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades”, teniendo como resultado que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

De otro lado, Cubero (2009), desarrolló la investigación titulada: “Investigación de campo sobre la Satisfacción Laboral de los Obreros de las Maquilas en Choloma y Propuesta de Programa Gestión Humana Empresarial en las Maquilas en el Municipio de Choloma, Cortes”, se tuvo como resultado que el nivel de satisfacción laboral en los empleados son el desempeño de tareas, el desarrollo personal, y, en menor proporción lo que lleva a una insatisfacción laboral son las condiciones físicas y beneficios laborales y/o remunerativos. Sin embargo en los factores que conforman la satisfacción laboral, se aprecia que existen diferencias significativas en el factor de Relaciones Sociales.

Revisión de la literatura

Variable: Satisfacción laboral

Allens (2008, p. 306), define la satisfacción laboral como “un conjunto de sentimiento y emociones favorables o desfavorables en base al cual los empleados consideran su trabajo. Es una actitud afectiva, una sensación de relativo agrado o desagrado por algo”.

Es una sensación positiva o negativa sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de este, en tanto que otra insatisfecha lo tiene negativos (Robbins y Judge, 2009, p. 79).

Dimensión 1. Trabajo mentalmente estimulante: Por lo general las personas, prefieren empleos que les den oportunidades de usar sus habilidades y aptitudes y les ofrezca tareas variadas, libertad y retroalimentación respecto a la forma que se desempeñan. Estas características son las que constituyen un trabajo que plantee retos mentales o un trabajo mentalmente estimulante.

Dimensión 2. Remuneración equitativa: Los empleados quieren sistemas de pago que perciban como justo, no ambiguos y que cumplan sus expectativas. Cuando el pago se ve como algo justo, con base a la demanda del puesto, el nivel de aptitud individual y dentro de los estándares de pago de la comunidad, es probable que surja la satisfacción.

Dimensión 3. Condiciones Laborales de apoyo: Los empleados se interesan su ambiente laboral tanto por la comodidad personal como para que les resulte sencillo hacer un buen trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren entornos físicos que no sean peligroso o incómodos, además la mayor parte de empleados prefieren trabajar relativamente cerca a la casa en instalaciones limpias y modernas, y con herramientas y equipos adecuados.

Dimensión 4. Relaciones interpersonales: Las personas obtienen más de su trabajo que solo el dinero o logros tangibles. Para mayor parte de empleados, el trabajo también cubre la necesidad de tener interacción social. De ahí que no sorprenda que tener compañeros amistosos y colaboradores lleve un incremento de la satisfacción en el trabajo.

Problema

En el problema general se plantea: ¿Cuál es el nivel de satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana?.

En los problemas específicos, se plantean: ¿Cómo es percibido el trabajo mentalmente estimulante por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral?, ¿De qué manera es percibida la remuneración equitativa por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral?, ¿Cómo es percibida las

Condiciones Laborales de Apoyo por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral?, y ¿Cómo se encuentra las relaciones interpersonales en el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral?.

Objetivos

En el objetivo general se plantea: Determinar el nivel de satisfacción Laboral del personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

En los objetivos específicos, se plantean: Determinar cómo es percibido el trabajo mentalmente estimulante por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, Determinar de qué manera es percibida la remuneración equitativa por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, Determinar cómo es percibida las Condiciones Laborales de Apoyo por el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, y Determinar cómo se encuentra las relaciones interpersonales en el personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral.

Método

Se realizó una investigación de diseño no experimental, transversal, de tipo aplicativo, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, la muestra en el presente estudio fue de 44 trabajadores de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral de Lima Metropolitana, se aplicó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario de satisfacción laboral, empujándose la escala de Likert.

El procesamiento de datos se realizó en el software SPSS versión 22 en español, para validar y procesar los datos de los instrumentos aplicados, las tablas y gráficos se obtuvieron según los objetivos de la investigación.

Resultados

Tabla 3

Cuadro de comparación de las dimensiones de la variable

Dimensiones	Indicadores	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indeciso	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
Trabajo mentalmente estimulante	Estímulo intelectual (1 - 5)	10	27	25	127	26	215
Remuneración equitativa	Remuneración asignada (6 - 9)	5	22	30	98	21	176
Condiciones laborales de apoyo	Infraestructura (10 - 13)	6	27	39	93	10	175
Relaciones interpersonales	Trabajado en equipo (14 - 20)	9	30	50	187	27	303

Fuente: Programa SPSS V. 22 en español.

Nota: En la tabla, se mide el grado satisfacción de la dimensión mentalmente estimulante, el cual se tomó como indicador al estímulo intelectual, esta dimensión incluyo la respuesta del uno al cinco. El total de respuestas fueron 215, donde se nota claramente, que muchos de ellos se muestran satisfechos este grupo respondió 127 veces, el segundo grupo estuvo conformado por los insatisfechos con 27 respuestas, el tercer grupo estuvo conformado por los muy satisfechos con 26 respuestas, cuarto grupo los indecisos 25 respuestas y el quinto grupo los muy insatisfechos con 10 respuestas.

Tabla 5.

Cuadro de comparación de satisfactorio con insatisfactorio de las dimensiones de la variable

Dimensiones	Indicadores	Insatisfecho	Satisfecho	Total
Trabajo mentalmente estimulante	Estimulo Intelectual (1-5)	37	153	190
Remuneración equitativa	Remuneración Asignada (6-9)	27	119	146
Condiciones Laborales de apoyo	Infraestructura (10-13)	33	103	136
Relaciones interpersonales	Trabajo en Equipo (14-20)	39	214	253
TOTAL		136	589	725

Fuente: Programa SPSS V. 22 en español.

Nota: Si agrupamos por insatisfecho y satisfecho en términos de respuestas dadas por los evaluados vemos claramente que el personal se encuentra altamente satisfecho con las dimensiones evaluadas Trabajo mentalmente estimulante, Remuneración equitativa, Condiciones laborales de apoyo y Relaciones interpersonales alcanzando un total 589 respuestas, y siendo insatisfactorio representando el valor de 136 respuestas.

Discusión

Los resultados indican que el rango de edad es de setenta y uno años de edad (rango máximo) y diecinueve años edad (rango mínimo) en la condición de nombrado, contrato y practicante de los cuales se pudo evidenciar que en los trabajadores de dicha dependencia existe índice mínimo de insatisfacción en comparación con la satisfacción. Teniendo un alto índice de satisfacción en las dimensiones analizadas; Trabajo Mentalmente Estimulante, Remuneración Equitativa, Condiciones Laborales de Apoyo y Relaciones Interpersonales.

Dando como resultado un total de 81.2% de satisfacción en las dimensiones analizadas. Estos resultados coinciden con lo enunciado por Allens (2008, p. 308) que indica que “si una persona siente que sus objetivos laborales están en concordancia con los de la organización a la que pertenece tendrá una más alta satisfacción laboral”.

Referencias

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Allens, M. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Ediciones Granica.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. 8va ed. México D.F.: McGraw Hill.
- Cubero, L. (2009). *Investigación de campo sobre la Satisfacción Laboral de los Obreros de las Maquilas en Choloma y Propuesta de Programa Gestión Humana Empresarial en las Maquilas en el Municipio de Choloma, Cortes*. San Pedro Sula: Universidad Nacional Autónoma de Honduras en El Valle de Sula.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2010). *Administración y control de la calidad*. 7ma Edición. México D.F.: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México, DF: Mc Graw Hill.
- Ministerio de Trabajo Promoción del Empleo de Lima Metropolitana. Disponible en: <http://mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=40&tip=9>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Décimo Tercera Edición. México D.F.: Prentice Hall.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Satisfacción Laboral de personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana-2014**, del estudiante **Arnaldo Oswaldo Valqui Zabala**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de noviembre del 2018



Firma

Santiago Aquiles Gallarday Morales

DNI: 25514954

Resumen de coincidencias

24%

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	trabajo.gob.pe	Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	3%
3	www.mintra.gob.pe	Fuente de Internet	3%
4	www.buenastareas.com	Fuente de Internet	2%
5	repositorio.usil.edu.pe	Fuente de Internet	1%
6	ateneo.unmsm.edu.pe	Fuente de Internet	1%

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Satisfacción Laboral de personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana-2014

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Br. Arnaldo Oswaldo Valqui Zabala

ASESOR:
Dra. Carolina Valdiviaza Mancada



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

U. Algui, Zabala, Arnaldo, Oswaldo
D.N.I. : 40692170
Domicilio : J.P. Simon condor 154 Pueblo Libre
Teléfono : Fijo : 3837347 Móvil : 984379374
E-mail : laloualgui3@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO
Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

U. Algui, Zabala, Arnaldo, Oswaldo

Título de la tesis: Satisfacción Laboral de Personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana - 2014

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha: 24/11/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Pos Grado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Arnoldo Oswaldo Valqui Zabala

INFORME TITULADO:

Satisfacción Laboral de Personal de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana - 2014

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 30 MAYO 2015

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN