



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

TIPO DE CONTRATO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE LIMA
METROPOLITANA - 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADO**

AUTOR

WILFREDO ENRIQUE GIL CUBAS
ORCID: 0000-0001-7038-823X

ASESOR

MAG. MARCOS ENRIQUE TUME CHUNGA
ORCID: 0000-0003-4484-6609

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO
NACIONAL E INTERNACIONAL

LIMA, PERÚ, SETIEMBRE DE 2023



CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.

Referencia bibliográfica

Gil Cubas, W. E. (2023). *Tipo de contrato y nivel de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Wilfredo Enrique Gil Cubas
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09283348
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-7038-823X
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Marcos Enrique Tume Chunga
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41058938
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4484-6609
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Angel Espinoza Pajuelo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10594662
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Jessica Patricia Huali Ramos Vda de Afan
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	42686844
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Marcos Enrique Tume Chunga
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41058938
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Tipo de contrato y nivel de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana 2022
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Promoción y defensa de los derechos humanos en el ámbito nacional e internacional
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por el Dr. Luis Angel Espinoza Pajuelo, quien lo preside, y los miembros del jurado Mg. Jessica Patricia Huali Ramos Vda de Afan y Mg. Marcos Enrique Tume Chunga; se reunieron en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**"TIPO DE CONTRATO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE LIMA METROPOLITANA 2022"**

Presentado por el bachiller:

WILFREDO ENRIQUE GIL CUBAS

Para optar el Título Profesional de Abogado

luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADA POR UNANIMIDAD

En señal de conformidad, firman los miembros del jurado a los 19 días del mes de setiembre del 2023.



Dr. Luis Angel Espinoza Pajuelo
Presidente



Mg. Jessica Patricia Huali Ramos Vda de Afan
Secretario



Mg. Marcos Enrique Tume Chunga
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Marcos Enrique Tume Chunga docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

"TIPO DE CONTRATO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE LIMA METROPOLITANA - 2022"

Del bachiller Wilfredo Enrique Gil Cubas, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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 Autónoma del Perú.

Lima, 25 de Noviembre de 2022



Marcos Enrique Tume Chunga

DNI: 41058938

DEDICATORIA

En especial a mi esposa Fiorela, a mis padres quienes me aconsejaron en todo momento para seguir adelante, a mi hermano Isaías, a mis hijos Christian y Yan Paúl, quienes son los motivos de haber llegado a mi meta.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a la Universidad Autónoma del Perú por darme la oportunidad de titularme y llegar a ser un profesional, a mi asesor Dr. Marcos Enrique Tume Chunga, a mi esposa Fiorela, a toda mi familia por ser mi motivación; del mismo modo a mis compañeros y amigos Sergio Suero y Juan Reyes, quienes me apoyaron en mi formación académica; también agradezco de forma muy especial al Dr. Cruz Antonio Lip Licham. Finalmente agradezco a todas las personas, amistades y demás familiares que de alguna manera me apoyaron para conseguir mis metas.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	8
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Justificación e importancia de la investigación	18
1.3. Objetivos de la investigación.....	20
1.4. Limitaciones de la investigación	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	23
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	26
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada	44
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación	47
3.2. Población y muestra	47
3.3. Hipótesis.....	48
3.4. Variables – operacionalización.....	48
3.5. Métodos y técnicas de investigación	51
3.6. Procesamiento de los datos	51
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Análisis de la fiabilidad de las variables	53
4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con las variables.....	53
4.3. Contrastación de hipótesis.....	65
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones	70
5.2. Conclusiones	73
5.3. Recomendaciones	75
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable independiente
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable dependiente
Tabla 3	Características y contenidos del contrato
Tabla 4	Estadístico de fiabilidad y resumen del procesamiento de los casos
Tabla 5	Contrato tipo 1: Frecuencias y porcentajes de la variable nivel de satisfacción laboral de los trabajadores y sus dimensiones
Tabla 6	Contrato tipo 1: Dimensiones de la variable nivel de satisfacción de los trabajadores
Tabla 7	Contrato tipo 2: Frecuencias y porcentajes de la variable nivel de satisfacción laboral de los trabajadores
Tabla 8	Contrato tipo 2: Dimensiones de la variable nivel de satisfacción de los trabajadores
Tabla 9	Comparación en porcentaje, de la variable nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, según su tipo de contrato
Tabla 10	Comparación en porcentaje, de la dimensión plazo contractual, según el tipo de contrato
Tabla 11	Comparación en porcentaje, de la dimensión remuneración y forma de pago, según su tipo de contrato
Tabla 12	Comparación en porcentaje, de la dimensión obligaciones del trabajador, según el tipo de contrato
Tabla 13	Comparación en porcentaje, de la dimensión obligaciones de la empresa, según el tipo de contrato
Tabla 14	Comparación en porcentaje, de la dimensión jornada de trabajo, según el tipo de contrato
Tabla 15	Comparación en porcentaje, de la dimensión derechos del trabajador, según el tipo de contrato
Tabla 16	Diferencias entre el nivel de satisfacción de los trabajadores según su tipo de contrato: frecuencias y rangos
Tabla 17	Diferencias entre el nivel de satisfacción de los trabajadores según su tipo de contrato: estadístico de contraste
Tabla 18	Diferencias entre el nivel de satisfacción de los trabajadores según los contenidos del contrato: frecuencias y rangos

Tabla 19 Diferencias entre el nivel de satisfacción de los trabajadores según los contenidos de su contrato: estadístico de contraste

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Contrato tipo 1: Porcentajes de la variable nivel de satisfacción laboral de los trabajadores y sus dimensiones
- Figura 2 Contrato tipo 1: Dimensiones de la variable nivel de satisfacción de los trabajadores
- Figura 3 Contrato tipo 2: Porcentajes de la variable nivel de satisfacción laboral de los trabajadores
- Figura 4 Contrato tipo 2: Dimensiones de la variable nivel de satisfacción de los trabajadores
- Figura 5 Comparación en porcentaje, del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, según su tipo de contrato
- Figura 6 Comparación en porcentaje, de la dimensión plazo contractual, según el tipo de contrato
- Figura 7 Comparación en porcentaje, de la dimensión remuneración y forma de pago, según su tipo de contrato
- Figura 8 Comparación en porcentaje, de la dimensión obligaciones del trabajador, según el tipo de contrato
- Figura 9 Comparación en porcentaje, de la dimensión obligaciones de la empresa, según el tipo de contrato
- Figura 10 Comparación en porcentaje, de la dimensión jornada de trabajo, según el tipo de contrato
- Figura 11 Comparación en porcentaje, de la dimensión derechos del trabajador, según el tipo de contrato

**TIPO DE CONTRATO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD DE LIMA
METROPOLITANA - 2022**

WILFREDO ENRIQUE GIL CUBAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar si existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su tipo de contrato, para lo cual se estructuró un diseño con enfoque cuantitativo, de naturaleza no experimental, descriptiva – comparativa y de corte transversal; la muestra fue de 80 colaboradores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, divididos en dos grupos diferenciados por el tipo de contrato que los relaciona con la empresa (C1, menor salario y C2, mayor salario); a quienes se les encuestó a través de un cuestionario de recolección de datos y se obtuvo información pertinente; que fue comparada en forma descriptiva, mediante tablas y gráficos y, en forma inferencial con la aplicación del estadístico, U de Mann-Whitney. Se llegó a la conclusión que en cuanto a la satisfacción laboral, el nivel medio fue el predominante de en ambos grupos (C1: 90% y C2: 70%) y que existe diferencia significativa entre la satisfacción de los trabajadores con respecto a su tipo de contrato y, también referente a las dimensiones, plazo contractual, obligaciones del trabajador, obligaciones de la empresa, jornada de trabajo y derechos del trabajador, contenidos en el contrato laboral que los vincula a la empresa; aunque no se encontró diferencia significativa en la dimensión remuneración y forma de pago.

Palabras clave: Contrato laboral, satisfacción laboral, remuneración, plazo contractual, derechos del trabajador.

TYPE OF CONTRACT AND LEVEL OF JOB SATISFACTION IN WORKERS OF A SECURITY COMPANY IN METROPOLITAN LIMA – 2022

WILFREDO ENRIQUE GIL CUBAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of this study was to determine if there is a significant difference in the level of job satisfaction of the workers of a security company in Metropolitan Lima, in relation to their type of contract, for which a quantitative, non-experimental, descriptive-comparative, cross-sectional design was structured; The sample consisted of 80 employees of a security company in Metropolitan Lima, divided into two groups differentiated by the type of contract that relates them to the company (C1, lower salary and C2, higher salary); they were surveyed through a data collection questionnaire and relevant information was obtained, which was compared in a descriptive way, through tables and graphs and, in an inferential way with the application of the Mann-Whitney U statistic. It was concluded that in terms of job satisfaction, the medium level was predominant in both groups (C1: 90% and C2: 70%) and that there is a significant difference between workers' satisfaction with respect to their type of contract and also with respect to the dimensions, contractual term, employee obligations, company obligations, working hours and employee rights, contained in the labor contract that binds them to the company; although no significant difference was found in the dimension of remuneration and form of payment.

Keywords: employment contract, job satisfaction, remuneration, contract term, workers' rights.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada *tipo de contrato y nivel de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana – 2022*, centró su atención en la percepción que tienen los trabajadores de la empresa, quienes se desempeñan como personal de seguridad en diferentes áreas de la capital limeña, así como las ventajas y desventajas que a ellos les ofrece su contrato de trabajo. Para esto se pudo diferenciar dos tipos de contratos, los mismos que tan sólo difieren en la cantidad que ellos perciben como remuneración mensual y se les identificó como C+ el que registra mayor cantidad y, como C- el otro.

A pesar de esto, se especifica que la cantidad monetaria indicada como remuneración es una base de cálculo, pues lo que el trabajador recibirá como compensación por su labor en la empresa, dependerá exclusivamente de la cantidad de jornadas diarias (8 horas) laboradas, las mismas que son programadas por la entidad. La jornada laboral semanal es de 48 horas efectivas; derivándose en 6 jornadas diarias (JD).

Calculando la remuneración base (R), entre el número de jornadas (06), todo esto estipulado en el contrato, se tiene que el valor de una jornada diaria (VJD) es la resultante de dividir $R/6$ y, el trabajador percibe al finalizar el mes el producto del número de jornadas diarias realizadas por el valor de cada una; en concordancia con la siguiente fórmula matemática:

$$SM = \#JD \times VJD$$

Donde:

SM = Salario mensual recibido

#JD = Cantidad de jornadas diarias laboradas

VJD = Valor de una jornada diaria.

El problema radicó, específicamente, en que a los trabajadores se les programa la cantidad de jornadas que efectuarán durante la semana; evidenciándose que a aquellos que tienen un contrato C+, se les considera menos en la mencionada programación laboral y por tanto se ven perjudicados al momento de cálculo de su salario mensual. Esta diferenciación y otras condiciones especificadas en los contratos generan malestar en los trabajadores y bajos niveles de satisfacción laboral.

Esta investigación se estructuró en cinco capítulos; en el primer capítulo, se presentó la problemática que motivó el estudio, el que se enfocó desde una perspectiva internacional, nacional y contextualizándola en la empresa local elegida; en base a esto se planteó las preguntas y objetivos de investigación. Se continúa con la descripción de los aportes que justifican este trabajo y la necesidad de su realización, como una contribución a mejorar el estatus del trabajador y el respeto a sus derechos laborales y humanos.

En el segundo capítulo, se trató los antecedentes relacionados al tema, incidiendo en los artículos científicos publicados en revistas científicas, referentes a los temas de interés; muy en especial en los que atañen a los contratos y el derecho laboral de los trabajadores; continuando con un análisis pormenorizado de las bases normativas, legales y teóricas que sustentan el estudio.

En el tercer capítulo, se describió la metodología empleada en el desarrollo de la investigación, teniendo en cuenta su tipo y diseño, la población y la muestra, los instrumentos utilizados, así como los procedimientos y los métodos, tanto analíticos como estadísticos, empleados para obtener e interpretar los resultados, los mismos que se tratan en el siguiente capítulo.

En el cuarto capítulo se presentaron los resultados tanto descriptivos como inferenciales; los primeros nos permitieron conocer el nivel de satisfacción de los

trabajadores en concordancia con su tipo de contrato y hacer una comparación gráfica entre los niveles encontrados. Los segundos nos permitieron conocer las características estadísticas de los datos recolectados y efectuar la contrastación de las hipótesis planteadas.

En el quinto capítulo se discutió los hallazgos de este estudio con los resultados encontrados por otros investigadores y se consignaron las conclusiones arribadas y las recomendaciones pertinentes. El estudio se complementó con las referencias consultadas y los anexos convenientes para una mejor comprensión del proceso seguido.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática

A partir de diciembre 2019 en la ciudad de Wuhan (China) se dio inicio a una crisis sanitaria ocasionada por el Coronavirus SARS - CoV2, propagándose por todo su territorio, para luego seguir traspasando fronteras por todos los países del mundo convirtiéndose en una verdadera pandemia, lo cual inevitablemente nos ha hecho cambiar nuestro modo o manera de convivir y al mismo tiempo viene afectando de una manera inesperada la economía a nivel mundial poniéndola a niveles inimaginables, afectando también en los aspectos: laborales, sanitarios, sociales, políticos entre otros, de modo tal que todos los estados del orbe se vieron obligados a adoptar medidas complejas para sobrevivir, combatir el virus y continuar desarrollándose en tiempos de pandemia.

En cuanto al índice de empleabilidad y sistema laboral, la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2020), advirtió un futuro laboral incierto y una caída de cien millones de puestos de trabajo para el 2021; pues estimó que el mercado laboral mundial, por el rebrote de nuevas cepas del Covid-19 y el lento progreso de los programas de vacunación, se deterioraría a nivel globalizado; estimando para el 2021, además la merma de 1.3 billones de dólares; en especial toda Latinoamérica y el Caribe, siendo afectados en menor escala Europa y Asia central.

Ante este contexto la OIT recomendó la creación, implementación y puesta en marcha de política públicas que busquen promocionar el crecimiento económico con la ampliación y creación de puestos de trabajo productivos, el apoyo al ingreso familiar y la adaptación a un nuevo tipo de mercado laboral, en función al fortalecimiento de la institucionalidad y el desarrollo económico con características inclusivas, sostenibles y resilientes; centrándose en las personas y su bienestar familiar y social.

En este contexto, Altamirano et al. (2020) aseveraron que en Latinoamérica y el Caribe, todos los mercados laborales entraron en un período de crisis por la propagación del virus y que la instauración de nuevos trabajos calificados y dignos, no sólo se estancaron, sino que entraron en un proceso de retroceso, por lo que no se logró reducir la informalidad laboral, por lo que aproximadamente el 56%, de la población económicamente activa no cuenta con un sistema de pensiones y que el porcentaje de empleos accesibles a la mayoría de esta población no le proporciona un ingreso económico suficiente, que les permita salir de la pobreza.

Mientras que la organización, México ¿Cómo vamos? (2020) informa que la pandemia impacto severamente en el sistema laboral formal mexicano y que, solamente, entre marzo a junio del mencionado año se perdieron 1 millón 113 mil 677 puestos registrados; siendo los sectores más afectados la agricultura y ganadería, la construcción civil y las actividades de comercio y servicio, tanto a nivel de empresas, como de personas y del hogar; considerando las actividades educativas y recreativas, los servicios de hospedaje y consumo de alimentos y bebidas entre otros.

Esto no fue ajeno a la realidad nacional, por lo que el Gobierno Peruano, al igual que todos los países latinoamericanos, adoptaron medidas drásticas para tratar de regular la difícil situación laboral con la finalidad de contrarrestar el impacto negativo que afectó a millones de ciudadanos; ofreciendo entre otros, la entrega de bonos económicos a las familias de menores ingresos y la regulación de los contratos de trabajo; en especial referenciados a las entidades y empresas privadas.

En el Perú, el 15 de marzo de 2020, se declaró el estado de emergencia nacional, con el DS 044-2020-PCM, por las gravedad de la situación sanitaria que se preveía por la inminente propagación del Covid-19 en todo el ámbito territorial, se instauró el estado de emergencia sanitaria nacional y se restringieron las libertades

personales de libre tránsito, reunión y asistencia a los centros de trabajo; también los derechos referentes a la seguridad personal, la Inviolabilidad de domicilio entre otras. La imposibilidad del trabajo presencial (salvo los rubros de abastecimiento de alimentos, salud y banca personal) y de realizar una labor productiva en modalidad virtual, originó lo que se llamó, suspensión perfecta y suspensión imperfecta de labores, que deterioró drásticamente el mercado laboral.

El Estado de Emergencia Nacional se fue prolongando cada 90 días durante el año 2020 y en de forma variada a partir del 2021, hasta el inicio de los procesos de vacunación que permitieron disminuir drásticamente el número de casos leves y grave enfermedad por esta pandemia. Para contrarrestar el efecto del aislamiento social obligatorio y el cierre de centros laborales con presencia física de servidores y clientes, el Gobierno emitió el mencionado DS, en el cual se dictaron prioritarias normas laborales que afectaban los sectores productivos públicos y privados; contemplándose la restricción de muchas actividades económico - productivas, adaptando nuevas modalidades de trabajo y primando la virtualidad de las relaciones laborales y las transacciones comerciales.

En este nuevo contexto y realidad, el proceso y sistema de oferta - demanda laboral varió de formas no antes imaginadas, predominando el cierre de empresas generadoras de puestos de trabajo y de todo tipo de actividades sociales, culturales, comerciales, educativas; formales e informales; públicas y privadas; donde los grandes perjudicados fueron los trabajadores de entidades privadas que laboraban bajo la modalidad de contratados o subcontratados; formales e informales, creciendo el índice de desempleo a1 nivel nacional.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, (2021)) en su *Informe Técnico Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana*, en el último

trimestre del 2021, sólo en Lima Metropolitana, la población ocupada era de 4 millones 909 mil 300 sujetos, lo que representaba un aumento del 12,7%, en relación al IV trimestre del 2020; es decir que se incrementó en 553 mil 500 individuos desocupados; pero con relación al 2019, disminuyó 2,1% o sea que en ese año, habían 105 mil 500 personas más con puesto de trabajo.

1.1.1. Formulación del problema

En el contexto de la pandemia según el estudio realizado se pudo identificar los siguientes problemas:

Problema general.

¿Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su tipo de contrato?

Problemas específicos.

- ¿Existen diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación al plazo contractual, a su remuneración y forma de pago, a sus obligaciones, a las obligaciones de la empresa, a su jornada de trabajo y a sus derechos como persona y trabajador, que derivan de su contrato?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La finalidad de la presente tesis es coadyuvar a una mejora sustancial de la relación entre las empresas y sus contratados, con relación al respeto de sus derechos fundamentales y laborales, se evite la desnaturalización de los horarios y diferencias en asumir contratos laborales, en los cuales se manifiestan diferencias en las remuneraciones y consideraciones personales; también se pretende mostrar la realidad de los trabajadores independientes en el Perú, los mismos que al no tener

una estabilidad laboral, continúan su indismayable lucha por la supervivencia familiar, con dignidad y tanto la resignación como la necesidad de ceder muchos de sus derechos en pro de obtener una fuente de ingreso económico sustentable.

Justificación teórica

La presente investigación se justifica al nacer como inquietud para conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores de la mencionada empresa, en relación con los derechos y deberes emanados de los contenidos de sus contratos laborales con el propósito de generar reflexión y conciencia sobre la necesidad de un trabajo justo y gratificante, sustentado en la normativa internacional y específicamente en la constitución Política del Perú y la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (LPT). Ofrece también información actualizada y referente a la realidad contextual donde se desarrolla el estudio y las bases teóricas que, bajo sustento legal, norman los contratos en el Perú.

Justificación metodológica

En el presente trabajo de investigación se utiliza un instrumento de recolección de información válido y confiable, que permite conocer el grado de satisfacción de los trabajadores en relación con su contrato laboral y a las prerrogativas que la empresa posee, como poseedora de la capacidad vertical y unidireccional de tomar decisiones referentes al contrato laboral y desarrollo del mismo; del mismo modo su metodología cuantitativa puede servir de modelo para la realización de estudios de investigación tipo o ampliar su cobertura a otras entidades públicas o privadas.

Justificación práctica

Lo que se pretende es coadyuvar a mejorar las condiciones y consideración de los trabajadores contratados periódicamente y sin ningún tipo de estabilidad laboral; mucho menos protección del Estado; al señalar los puntos álgidos de los contratos y

la direccionalidad de estos, en favor de los intereses de las empresas contratistas. Busca a su vez, llamar la atención a las entidades estatales (Ministerio de Trabajo, Congreso de la República) para que se implementen o den normas legales que amparen los derechos de los trabajadores.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar si existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su tipo de contrato

Objetivos específicos

- Determinar si existen diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación al plazo contractual, a su remuneración y forma de pago, a sus obligaciones, a las obligaciones de la empresa, a su jornada de trabajo y a sus derechos como persona y trabajador, que derivan de su contrato.

1.4. Limitaciones de la investigación

Limitación temporal

El estudio se desarrolló durante el año de 2022 y con los trabajadores activos de la empresa en cuestión; los mismos que, como ya se mencionó en la problemática, tienen contratos de carácter temporal (tres meses) por lo que hubo premura en su ejecución y recolección de datos

Limitación espacial

El trabajo de investigación se limitó a las sedes donde se desarrolla la labor de la mencionada empresa, aunque se pretende la posibilidad de generalizar sus

resultados, no sólo a empresas tipos, sino a todas aquellas que trabajan con esta modalidad de contrato laboral y bajo los mismos regímenes normativos.

Limitación social

Social y laboralmente, algunos de los trabajadores tuvieron algún tipo de temor por las posibles repercusiones que sus respuestas podrían ocasionarles; pero se superó esto al entender que era completamente anónima y que, por el contrario, el conocer la percepción de todos sus colaboradores, la empresa podría tomarlo en cuenta para tener una mayor consideración con ellos. La labor social derivada de la generación de empleos justos y equitativos es fundamental en toda sociedad y en el desarrollo de sus integrantes.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Entre las publicaciones referentes al temas, a nivel internacional, se ha encontrado a Fontal (2020) que buscó determinar si había relación entre el rompimiento del contrato psicológico y la satisfacción con el desempeño laboral en docentes de educación superior en Bogotá y llega a la conclusión que había relación inversa y significativa entre el incumplimiento de contrato y el nivel de satisfacción; evidencia también, relación positiva y significativa entre la satisfacción del docente y su desempeño, por lo que recomienda a los empleadores que cumplan con los ofrecimientos efectuados a sus trabajadores.

También Altamirano et al. (2020) en su artículo, aseguran que en América Latina y el Caribe, el mercado laboral enfrenta una gran crisis como consecuencia del COVID-19 y que la generación de nuevos puestos de trabajo en las áreas mencionadas se encuentra estancado y que no se ha alcanzado un avance significativo en la lucha contra la informalidad y que la mayoría de los trabajos no abastecen de un ingreso monetario suficiente para superar el estado de pobreza. Presentan sus resultados en función a tres posibles escenarios y concluyen que la actual crisis de salud pública ha puesto a prueba toda el sistema de aseguramiento social, en lo referente a su accesibilidad y calidad brindada, por lo que consideran se deben rediseñar los esquemas de accesibilidad y funcionamiento de los mencionados sistemas y en especial, se tendrá que enfrentar las consecuencias de la recesión económica causada por el estado de emergencia vivido; especialmente en el ofrecimiento del mercado laboral.

Por su parte, López (2020) en su tesis *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia del COVID-19*, asevera que la crisis de salud

pública ocasionada por el COVID-19, alcanzó proporciones inimaginables que colapsaron todos los sistemas de salud, económicos, sociales y laborales a nivel internacional; trascendiendo el ámbito económico, social y laboral; por lo que se debe proyectar a una serie de medidas de reactivación socioeconómica, haciendo hincapié en el mercado laboral y la protección de la sociedad.

Mientras que, Salazar (2018) en su tesis *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*, buscó identificar la correlación entre estos elementos, encontrando que los niveles de satisfacción laboral y de compromiso organizacional, eran del 70,96% y de 69,91% respectivamente y, concluye que hay relación significativa entre estas; en esta línea, Massela (2018) en su tesis *Correlación entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala* tuvo como objetivo el determinar si existe correlación significativa entre estos elementos en un conjunto de trabajadores con contratos indefinidos y otros con contratos temporales; concluyendo que mientras más motivados se encuentren los colaboradores, mayor será su nivel de satisfacción.

Antecedentes nacionales

Se analizaron trabajos sobre la realidad nacional, entre los que destacan, Mayta y Paucar (2022) quienes buscaron conocer si había correlación entre el nivel de salario emocional y el de satisfacción laboral entre trabajadores de una consultoría; llegando a concluir que si había relación y que esta era significativa y directa; Sanín et al. (2016) en su artículo *Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales*, trataron de determinar si el contrato laboral, puede ser un causante del nivel de felicidad, de optimismo y/o de pesimismo laboral de los sujetos; para lo que, en una muestra de 802 trabajadoras

colombianas, encontraron que había diferencias significativas, aunque no altas entre las variables estudiadas en las trabajadoras y por tanto, concluyen que el tipo de contrato es indiferente a los sentimientos de felicidad, optimismo y/o pesimismo, en las trabajadoras mientras están desarrollando su labor; también encontraron que existe relación positiva entre felicidad y optimismo, así como negativa entre pesimismo laboral y las otras variables estudiadas.

Mamani-Benito et al. (2020) en su tesis *Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19)*, tuvieron como objetivo describir las características psicométricas de la escala de inseguridad laboral percibida, en recursos humanos peruanos; para esto, efectuaron un estudio de corte transversal para validar la mencionada escala, en el contexto de pandemia y en una muestra de 332 trabajadores de entidades públicas y privadas, aplicaron la V de Aiken cuyos resultados arrojaron valores que les permitieron concluir que en los 4 ítems, esta escala es válida, clara y representativa, aún en contextos de emergencia sanitaria.

Por otro lado, Ferreyros (2021) en su tesis *Remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto – 2020*, tuvo como objetivo conocer la relación entre estas variables y, obtuvo como resultado que en lo referente a la remuneración, estaba el 61.76% en el nivel medio, el 20.59% en el alto y 17.65% en el bajo; mientras que en el nivel de satisfacción, el 52.94% se percibía en el nivel medio, el 26.47% en el bajo y el 20.59% en el alto; de esto concluyó que existía una correlación positiva alta y significativa.

También Ibarra (2021) en su tesis *Tipos de contrato y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de Red de Salud Pacifico Sur, Nuevo Chimbote*, buscó conocer la relación entre estos elementos y al aplicar el coeficiente Rho de

Spearman, halló un p valor de 0.520, concluyendo que había correlación positiva pero no significativa entre ambas variables.

Por último, Reaño (2019) en su tesis *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018*, buscó determinar la existencia de una relación entre estas variables; determinando que, en la sede estudiada, estas variables presentaban relación estadísticamente significativa.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Contrato laboral

El contrato se basa en la legislación laboral de cada país, se define como un acuerdo jurídico entre dos o más partes que generan derechos y obligaciones. En nuestro Código Civil están regulados a partir del artículo 1351. El contrato se establece con el fin de instituir, normar, cambiar o terminar una relación en el plano jurídico patrimonial.

Roa (2015) manifiesta que el contrato laboral se constituye como un pacto de voluntades, donde una persona física titulada como trabajador, se compromete a trabajar personalmente para otra persona, la misma que puede ser natural o jurídica, denominada como el empleador, quien asume derechos como el de planificar y direccionar la relación, y aprovecha estos beneficios, dando por esto una retribución o remuneración. Queda implícito que hay un acuerdo consentido de reciprocidad, donde se manifiestan las voluntades de ambos al ejecutar las prestaciones; del primero el hacer una actividad, efectuar un trabajo o dar un servicio y la del segundo, el de condicionar el desarrollo del trabajo y retribuir o remunerar al trabajador entre otros.

Se puede decir entonces, que un contrato es el pacto entre un trabajador o contratado y otra, que es el empleador o contratante, de tal manera que se establece un acuerdo entre estos, con intereses individuales diferentes y propios, en el cual el primero de los mencionados recibe una compensación o remuneración y el otro una prestación de servicio o trabajo.

En cuanto al ordenamiento jurídico nacional, se entiende que el contrato se efectúa entre dos o más personas por voluntad propia, originando una relación legal con un interés jurídico patrimonial, la misma que orienta, crea, regula, modifica y/o extingue una la relación Jurídica adquirida por las partes.

Por lo tanto, según Valdivieso (2019) el contrato de trabajo es una acción jurídica que tiene requisitos descritos en el artículo 140° del código civil. Así mismo se caracteriza prioritariamente porque puede ser expreso o tácito, lo cual quiere decir que se basa en la relación laboral para confirmar los derechos y obligaciones de ambas partes. En tal sentido lo define como un convenio oral o manuscrito que faculta la creación de una relación de trabajo, en la cual el contratado acepta someterse a ser dirigido y controlado por el contratante, por lo que percibirá una remuneración establecida.

Para Roldan (2017) es el instrumento base que regula la buena marcha del mercado de trabajo; ya que en él se detallan las condiciones de la relación y de él, también, emanan los derechos y obligaciones de ambas partes.

Por su parte Godoy (2004) observa que, en cada extremo de una relación laboral, están el contratado y el contratante; coexistiendo entre ambos un acuerdo que se resume en que uno presta un servicio personal a otro y este otro, ofrece una paga por ello, teniendo la prerrogativa de tener el derecho a la subordinación laboral.

Por su parte Ramírez y Velarde (2010) definen al contrato de trabajo como un convenio que se da entre el que emplea y el que es empleado, con el requisito que el trabajador debe tener la condición legal de persona natural y que el empleador debe dar un pago equitativo; así mismo Toyama (2004) dice que el un contrato laboral es un negocio jurídico mediante el que una persona realiza servicios como trabajador en condición de subordinado, con la finalidad de percibir un salario.

Por último, Chacartegui (1998) lo define como un pacto voluntario, que se constituye como la manera adecuada donde las partes de derecho elijen sus deberes propios y la posibilidad de cambiar sus relaciones jurídicas, las cuales se caracterizan porque cada una de las partes actúa en consideración a un interés opuesto que se armonizan a través del acuerdo de voluntades, de manera que en el contrato de trabajo se establecerán las obligaciones que deberán ser cumplidas en el futuro por trabajador y empresario.

Elementos del contrato.

Se debe resaltar que, de acuerdo con la LPCL, existen tres elementos muy importantes en el contrato de trabajo: la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración.

La prestación de servicios.

Este aspecto como primer elemento del contrato conlleva a reflexionar que el servicio efectuado por el contratado es de manera muy personal y directa con respecto a su desempeño en las tareas asignadas por su empleador y en el artículo 5, se manifiesta que los servicios realizados deben de ser personales y directos para que puedan ser considerados de naturaleza laboral; es decir que no pueden ser realizados por un tercero o un familiar.

Al respecto Ferro (2019) afirma que un contrato laboral implica que un individuo ponga a disposición de un tercero, su fuerza de trabajo; de modo tal que el trabajador ejecuta servicios por cuenta de su empleador. Estas actividades las debe efectuar en forma personal, sin hacer delegaturas a otros.

De esta manera, la prestación de un servicio tiene la cualidad de ser personal e intransferible, por lo que guarda relación con el esfuerzo que despliega un trabajador para realizar una determinada labor o servicio, hasta que alguna circunstancia interfiera en esto; y ocurra que este ya no pueda realizar la labor contratada, de manera personal se dará por concluido el contrato; siempre que se tomen en cuenta los supuestos poder finiquitar a la relación contractual y que se encuentran detallados en la legislación respectiva.

La subordinación.

Este aspecto de la relación contractual es base fundamental y el punto más importante del contrato de trabajo, en el sentido de que el trabajador tiene la obligación de realizar un servicio determinado, bajo la dirección de su empleador, para que se pueda garantizar conformidad y buena calidad de servicio. En este sentido, el artículo 9 de la LPCL dice que un contratante está facultado para reglamentar las actividades, dar los ordenamientos necesarios para ejecutar las labores y puede sancionar en forma disciplinaria, en concordancia con los parámetros de razonabilidad, las posibles infracciones o no cumplimiento de las normas y deberes del empleado.

Melgar (2020) explica que cuando un trabajador está subordinado bajo el mandato de un empleador, debe de ser posible el reconocimiento de que hay una relación de trabajo; ya que el mencionado dicho empleador puede ejercer su capacidad de dirección y fiscalización en conjunción con sus facultades de

reglamentación y conducción de la prestación de servicios; siempre y cuando estén presentes normas y actitudes de respeto a la dignidad del trabajador y a sus derechos constitucionales y humanos reconocidos. Por tanto, el poder de dirigir que tiene el empleador debe ostentarse dentro de límites permisibles, con racionalidad, equidad y proporcionalidad, en concordancia con las normativas laborales, sociales y personales.

En tal sentido cuando se refiere al término subordinación, se debe tener en cuenta que cada trabajador es capaz de tomar la decisión de aceptar un acuerdo laboral con el empleador, y estar consciente que este empleador está dotado por la ley laboral, con la capacidad de ejercer control sobre la forma en que se va a realizar la labor, establecer los horarios y los tiempos de duración; por tanto existe una relación de dependencia y sometimiento a su voluntad y dirección, sin olvidar que dicha facultad del empleador tiene unos límites regulados por las leyes y normas laborales, la mismas que tienen como finalidad mantener el bienestar del trabajador, así como el irrestricto respeto de su dignidad, sus derechos fundamentales y humanos.

Ruiz (2009) al estudiar el contexto legal, doctrinario y la jurisprudencia colombiana, afirma que se admite la noción de subordinación eminentemente jurídica, que se deriva de las normas legales que, en materia laboral, otorgan al contratante para ordenar e instaurar una reglamentación interna que dirija el accionar del trabajador. Es ostensible que en esta opción ofrezca la posibilidad de que el empleador ejerza todo su poder legal para mantener una disciplina propia, emanada del contrato firmado; pero siempre deben estar en los límites permitidos por la misma ley.

Mientras que Pacheco (2012) determina que la subordinación o dependencia es un elemento que caracteriza a toda relación de trabajo y que puede ser deducida de los diferentes componentes del contrato, sobresaliendo entre estos, la capacidad de dirección y ordenamiento, la función disciplinaria y el horario laboral. La subordinación ha pasado de ser una verticalidad absoluta a ser, en la actualidad, una razón del trabajo; por tanto, compatible con la prestación de servicios.

La remuneración.

Definida como la retribución de tipo económico que percibe el contratado a cambio de haber realizado un acto, ejecutado una obra o por prestar un servicio. Teniendo como base legal al art. 6, de la LPCL el cual refiere que la remuneración constituye el pago que el trabajador recibe en contraparte por sus servicios, pudiendo ser de tipo económico o material en especies, siempre y cuando sean de su libre disposición, también Barriga y Rondón (2016) la definen como la compensación económica que obtiene una persona por prestar un servicio al empleador, teniendo en cuenta que sea de libre disposición.

Es necesario resaltar que este pago es un derecho fundamental de todo trabajador tal y como se indica en el artículo 24 de la CPP, indicando, además, que este pago debe ser equitativo y suficiente para que le permita tener un nivel de bienestar material y psicológico, personal y familiar.

Aunque la realidad muestre que esto no se cumple a cabalidad y en la inmensa mayoría de trabajadores a nivel mundial no se guarda esta relación de equidad y por tanto no se cumple la finalidad de obtener un estado de bienestar personal y familiar. Esto implica que la oferta de trabajo es menor que la demanda y por tanto hay necesidad de, muchas veces, aceptar remuneraciones y condiciones que vulneran

los derechos humanos y fundamentales del trabajador, y que se basan en la libertad y la diversidad contractual del régimen empresarial privado y público.

Para Pacheco (2012) un trabajador con una baja remuneración, que no cubre sus expectativas y/o necesidades, trae como consecuencia una pobre motivación, lo que influye en su desempeño y rendimiento laboral; por el contrario, aquel trabajador que tiene una remuneración que está acorde con sus necesidades o supera sus expectativas, tiende a estar con mayor motivación y tener más compromiso con la función que desempeña, lo cual es muy importante para la productividad de la empresa. Concluye afirmando que la remuneración es otro factor esencial del contrato laboral y debería ser proporcional al tiempo dedicado y/o a la productividad del empleado.

Sujetos de la relación laboral

El trabajador.

Es el individuo físico y natural que voluntariamente ofrece sus servicios personales y subordinados a una Institución o persona, para la ejecución de un trabajo material o servicio y por esto, recibe una retribución económica. Se debe recalcar que todos los trabajadores son considerados como iguales ante la Ley y que, en teoría, tienen la misma protección y garantías.

Toyama (2010) observa que hay que considerar que cuando un sujeto desarrolla un trabajo de manera voluntaria, no implica que estas acciones respondan a un acuerdo entre empleado y empleador; es decir que un trabajador está obligado a dar sus servicios, solo cuando haya habido un consentimiento, un acuerdo libre y voluntario con su empleador; sin haber sido obligado a ello y, por hacerlo, recibirá una contraprestación o remuneración justa.

En tal sentido en el artículo 2, inciso 15, de la Constitución Política del Perú se detalla que todas las personas tienen derecho al trabajo, con libertad pero sujetos a la ley; es decir que tiene la libertad de aceptar la celebración de un contrato con un empleador, en el cual se compromete a realizar una determinada labor o servicio a cambio de recibir un pago o retribución y por tanto, como se indica en el artículo 23, nadie tiene la obligación de trabajar sin una retribución o sin tener en cuenta su consentimiento.

El empleador.

Es definido como aquella persona, natural o jurídica, que tiene la capacidad de generar puestos de trabajo, en empresas, instituciones, sociedades y todo tipo de entidades públicas y ofertarlos a cambio una compensación económica y ofrecerlos por la prestación de servicios, que son remunerados y regulados mediante las leyes laborales.

Toyama (2010) aclara que la legislación laboral general no define claramente lo que es un empleador, ya que lo más parecido a una definición se detalla en el artículo 9 de la LPCL que canaliza el ejercicio del poder de dirigir, en el empleador sobre sus trabajadores.

Por tanto, se entiende que en la legislación laboral no se encuentra un término que pueda definir con exactitud al empleador, pero si se mencionan las facultades que tiene en lo referente al manejo de turnos, horarios y la manera en la que el trabajador deberá realizar una determinada labor, sin dejar de lado que para ello tendrá que aplicar el buen sentido de raciocinio de acuerdo a sus requerimientos de trabajo.

Tipos de contratos laboral en el Perú

Los contratos laborales se diferencian por las condiciones en las que se llevan a cabo, según la legislación, doctrina y jurisprudencia, de este modo se trata de un acuerdo entre trabajador y empleador en el cual el primero se compromete a realizar servicios a cambio de una remuneración que le ofrece el segundo de los mencionados.

Se pueden distinguir las siguientes clases de contrato laboral:

Contrato indeterminado.

Se trata de los contratos laborales que poseen una fecha de inicio exacta, pero no indican una fecha de término; pueden ser de tipo oral o escrita y se caracterizan por que los contratados pueden tener estabilidad laboral.

Contrato determinado o sujeto a modalidad.

Llamados contratos a plazo fijo; son convenios que especifican tanto la fecha de inicio como la de finalización y no pueden tener una temporalidad mayor a 5 años; son siempre redactados por escrito.

En el Perú y de acuerdo con la legislación vigente, se distinguen tres tipos de contrato sujetos a modalidad, y en el área privada hay diversos tipos o modalidades de contrato, en concordancia con la naturaleza del trabajo y a la cantidad de personal que requiere. En el Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral (LPCL) y el Decreto Supremo 003-97-TR. Se puede clasificar los contratos de acuerdo con el ámbito de su aplicación, es decir que es posible adaptarlo a la necesidad laboral y a los requerimientos de persona o empresa contratante; indicándose en el artículo 53 de La LPCL, que estos están sujetos a la modalidad de temporal o accidental, en concordancia con el servicio a realizar o requerimientos de las empresas.

Contratos de naturaleza temporal

Contrato por Inicio o incremento de actividad.

En este tipo de contrato se puede resaltar que tiene una característica relacionada con el tiempo de duración el cual es de tres años como máximo y según el artículo 57 de la LPCL, es aquel que se origina por la inauguración de una empresa o por su incremento de sus actividades.

Contrato por necesidades del mercado.

De acuerdo al artículo 58, es aquel contrato temporal que se efectúa para atender una mayor demanda del mercado y el aumento de la producción; teniendo en cuenta que la empresa necesita mayor cantidad de personal. Tiene una duración límite de cinco años.

Contrato por reconversión empresarial.

Conforme al art.59 de la LPCL, explica que es celebrado de acuerdo a las necesidades de la empresa por cuanto podría realizar modificaciones, variaciones en cuanto al equipamiento tecnológico que concierne a su funcionamiento y tiene un alcance límite de dos años.

Contratos de naturaleza accidental

Contrato ocasional.

De acuerdo al art. 60 de la LPCL, puede durar hasta seis meses al año, cubre necesidades de funciones especiales y diferenciadas a las que la empresa desarrolla cotidianamente.

Contrato de suplencia.

Conforme al art. 61 de la LPCL, en este tipo de contrato, se requiere de un trabajador que realice las funciones de otro con condición de estable y que, por algún motivo enmarcado en la legislación vigente, no pueda cumplirlas; pero que al término

de su situación circunstancial podrá reincorporarse y asumir su cargo; extinguiéndose de este modo el contrato de suplencia con el trabajador que lo remplazo.

Contrato de emergencia.

Según el art. 62, se celebra cuando se presenta una emergencia por alguna situación fortuita ocasionado por la fuerza de la naturaleza como una inundación, accidente o negligencia como como un incendio u ocasionado por el hombre como los actos de terrorismo, que sea de suma necesidad su pronta atención y se finiquita cuando se extinga la emergencia.

Contratos para obra o servicio

Contrato para obra determinada o servicio específico.

De acuerdo con el artículo 63, son aquellos celebrados con carácter específico entre el empleador y el trabajador, tiene una duración de tiempo determinado y en concordancia a la necesidad o requerimiento, se podrá renovar hasta la que se cumpla el objetivo, obra o servicio.

Contrato Intermitente.

Según el artículo 64, no requiere renovación por ser de carácter automático, puede celebrarse con el mismo trabajador quien goza de preferencias en el contrato celebrado en función a la necesidad empresarial y tiene como característica el ser requerido en forma discontinua; debiéndose precisar el por qué se debe reanudar el contrato. Al trabajador, en este caso, se le debe reconocer su tiempo de servicio y derechos sociales de acuerdo el tiempo real y efectivo que ha laborado.

Contrato de Temporada.

El artículo 67, indica que está supeditado a los requerimientos propios del rubro de la entidad y que se repite de acuerdo con la producción en ciertas épocas del año. En este tipo de contratos según el artículo 68 de la LPCL, se tendrá que

consignar de manera obligatoria, la duración de la temporada laboral, la naturaleza del accionar empresarial y las características de la función del contratado.

2.2.2. Nivel de satisfacción

Teóricamente, satisfacción es definida por los diferentes autores como Rey (2000) la valoración subjetiva que un sujeto determinado, atribuye al uso de un objeto o servicio y que está condicionada por elementos externos e internos a él mismo; entre los primeros se encuentran el contexto o entorno donde se localiza el sujeto y las condiciones tangibles o intangibles que lo rodean y que tienen que ver con el acto desarrollado y entre los elementos internos se consideran las características individuales, la percepción y expectativas del sujeto; además otros como la clase de servicio, su accesibilidad y disponibilidad. Considera Rey que también debe tenerse en cuenta otros valorativos como el tiempo empleado, el costo o inversión y el esfuerzo entre otros.

Otros autores como Hernández (2011) y Chunga (2018) definen satisfacción como el sentimiento de bienestar que sienten un sujeto al percibir que alcanza o logra satisfacer una determinada necesidad, deseo, meta u objetivos; es decir la percepción de una persona, en referencia al grado que algo o alguien ha llenado sus expectativas y/o cumplido sus requisitos, al usar un objeto o recibir un servicio. Por tanto, Bouaissa y Chalal (2017) afirman que el nivel de satisfacción de un usuario puede emplearse como una medida estándar que determine la mayor o menor acogida que tiene un producto o servicio y Chumbimuni (2022) concluye que el nivel de satisfacción es una resultante de comparar las expectativas que trae un usuario con lo que percibe al recibir el producto adquirido o servicio ofrecido y que puede, por este motivo, lograr sosiego personal o colectivo, esta autora considera también que la satisfacción, desde un enfoque persono-lógico, se basa fundamentalmente en la personalidad de la

persona y presenta tres estadios, iniciándose en la expectativa del individuo y su cumplimiento, seguida por la percepción de que la realidad rebasa los estándares esperados y por último, si esta realidad no lo satisface pues no llega a los estándares mínimos que se esperan.

En tal sentido puede considerarse que la satisfacción se basa en el sentir de una persona, con respecto a sus logros o con lo que ha recibido; en el caso de estar en la condición de usuario podría sentir o no satisfacción al recibir un servicio o un producto, tomando en cuenta que la motivación es una característica determinante para que una persona sienta placer o satisfacción, por otro lado está la valoración que le podría dar a ese servicio o producto y la personalidad que este tiene lo llevaría a proyectarse en lo que podría recibir, esperar lo suficiente o más y también el caso de ver que no es lo que esperaba y sentirse insatisfecho.

Desde otra perspectiva, Aparicio y Ortiz (2009) consideran que la expectativa es el factor más importante y el que condiciona el mayor o menor grado de satisfacción obtenida, y se verifica en concordancia con la relación resultante entre la calidad y el tiempo de respuesta, con la misma respuesta finalmente obtenida; otros factores importantes, según Gavilán (2004), que condicionan el nivel de satisfacción, son la voluntad de la persona, quien delimita sus metas, objetivos e intereses en un contexto de espacio-tiempo; entendiendo como espacio-tiempo, la ubicación personalizada e individualizada, el campo de acción y el proceso donde se plantea y desarrolla proyectos, que van de lo subjetivo a lo objetivo en base a las características intrínsecas del individuo; tales como, procedencia, género, edad, etc.

Es necesario consignar que la expectativa, para Pérez (2022), es la esperanza que tiene una persona de alcanzar un placer o goce ante un suceso, objeto, servicio o atención y que condiciona su forma de percibir su entorno; teniendo en cuenta que

cada individuo tiene una personalidad única e irrepetible, condicionada por aspectos psicológicos, emocionales y afectivos. Por tanto, la expectativa es un estado emotivo presente que se proyecta hacia otro posible estado afectivo futuro y deseable.

Por lo tanto, se puede decir que los aspectos emocionales y psicológicos de una persona son importantes para determinar su grado de satisfacción y la expectativa en un factor muy importante que lo condiciona; aunque se encuentra afectado por condicionantes psicológicos como la voluntad, la ansiedad y las emociones contextuales.

Factores que influyen en la satisfacción laboral

Hay factores que podrían influir en el desempeño del trabajador que se verían reflejados en la satisfacción que este podría sentir y a su vez influiría en la producción, afectando a la empresa, entre esos factores se tienen:

Clima laboral.

Para el trabajador desarrollarse en un ambiente adecuado dentro de una empresa es una influencia positiva, si realiza un trabajo externo o de campo tendría que tomar en cuenta la manera de llevar su relación interpersonal con sus compañeros de trabajo.

Cultura organizacional.

Es un factor muy importante, porque la empresa deberá contar con una buena política y cultura organizacional, para influir positivamente en sus trabajadores y esto podría hacerlos sentirse realizados e identificados en su desarrollo personal y crecimiento de la empresa.

Puesto de trabajo.

El empleado o trabajador debe sentirse cómodo o satisfecho con su puesto o lugar de trabajo, porque de este modo el empleador podría aprovechar su experiencia

y conocimientos, caso contrario esto podría llevar al trabajador a la insatisfacción y posterior estrés laboral o el conocido síndrome de Burnout.

Desarrollo personal.

Referido a un sentimiento de superación y logro personal del trabajador, relacionados tanto a los incentivos laborales por parte de la empresa como a los deseos personales de superación.

El estrés.

Es el grado de tensión psicoemocional generada como producto de la presión psicológica que ejerce el empleador sobre sus trabajadores y la carga de trabajo o responsabilidad propia de la función desempeñada.

2.2.3. Marco normativo

Marco normativo internacional.

En primer lugar, está la Declaración Universal de los Derechos Humanos, elaborada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948 en París, en la sesión plenaria 183, buscando que se respeten todos los derechos (humanos y fundamentales) del trabajador, sin importar su raza, género, credo o procedencia.

En cuanto a los Derechos Humanos, el artículo 2 de la misma, dictamina la igualdad entre las personas, declarando que todas tienen derechos y libertades, por lo que no deben ser discriminadas por su raza, color, sexo, idioma, opinión política u otro factor o condición como su nacionalidad, clase social o posición económica. También refiere al reconocimiento de su situación jurídica, a la igualdad ante la ley, a la libre circulación en su territorio o fuera de él, a una familia, a la propiedad, a la seguridad social y a su libre desarrollo personal.

Derecho al trabajo.

El artículo 23, afirma todas las personas tienen el derecho de trabajar, de elegir libremente uno que le procure para él y su familia satisfacción, a no ser discriminado en la forma de pago, ya que este debe ser equitativo y satisfactorio, a la protección social y al derecho de fundar sindicatos o a pertenecer a uno.

Los artículos 24 y 25, refieren que todos los trabajadores tienen derecho a gozar y disfrutar de tiempo libre y de vacaciones pagadas, así como un tiempo determinado de trabajo, a tener un satisfactorio nivel de vida, con salud y bienestar en general; así como a un seguro de desempleo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Forma parte de la Organización de las Naciones Unidas y fue fundada el 11 de abril de 1919 y su objetivo principal es proteger y promocionar los derechos laborales. El Perú como miembro de este organismo respeta sus normativos y tiene convenios como:

- Convenio 29, sobre el trabajo forzoso (1930), se creó con la finalidad de luchar contra el trabajo bajo amenaza.
- Convenio 87, referente a la libertad y protección sindical (1948), creada con la finalidad de proteger el derecho del trabajador, a fundar o afiliarse a gremios laborales.
- Convenio 98, a cerca del derecho a la sindicalización y la negociación colectiva (1949).
- Convenio 100, sobre igualdad de remuneración (1951), para velar por la igualdad de remuneración en cuanto a la mano de obra tanto para el hombre como para la mujer por un trabajo igualitario.

- Convenio 105, sobre la abolición del trabajo forzado (1957), creada con la finalidad de anular ciertos trabajos forzosos que aun eran permitidos por huelgas o cuestiones políticas.
- Convenio 111, sobre la discriminación (1958), creada con respecto al empleo y ocupación, promueve leyes que prohíben la discriminación de los trabajadores por su raza, color, sexo, opinión, nacionalidad o condición social, que pueda afectar la igualdad de oportunidades laborales.
- Convenio 138, sobre la edad mínima (1973), creada para que cada estado tome medidas para abolir la explotación y el trabajo infantil; determinando una edad mínima para que sean admitidos en un centro laboral.
- Convenio 182, resguarda a la niñez de todas las formas de trabajo infantil (1999), creada con la finalidad de comprometer a los países a tomar medidas que conlleven a la erradicación de las peores condiciones de trabajo infantil.
- Convenio 155, a cerca de la seguridad y salud de los trabajadores (1981), entro en vigor el año 1983, busca garantizar las condiciones mínimas de seguridad y eliminar los factores de riesgo para la salud y la prevención de enfermedades e higiene laboral.
- Convenio 187, referencia el marco para asegurar la salud en el trabajo (2006), entro en vigor en 1989, su creación tiene como finalidad de promover de forma continuada y sostenible ambientes de seguridad y salud laboral y evitar lesiones, enfermedades y muertes, mediante implementación de programas que permitan un ambiente de trabajo seguro.

Marco normativo nacional

Básicamente las normativas de trabajo están contempladas en la Constitución Política del Perú y en la legislación laboral, la misma que está compuesta por un

conjunto de leyes, decretos y resoluciones ministeriales, de carácter permanente. En la actualidad debido a la pandemia producida por el COVID-19, se han emitido una serie de decretos de urgencia, como DU 044-2019 (30/12/2019) que establecen normas y medidas para prevenir y proteger la salud de los trabajadores y el DS 009-2020-TR (10/02/2020) que lo reglamenta.

Constitución Política del Perú.

Referenciada especialmente en el artículo 23, *El Estado y el Trabajo*: indicando que el trabajo, en todas sus formas legales, es de atención prioritaria por parte del Estado. Protegiendo especialmente a las madres, menores de edad y discapacitados que son trabajadores. Reconoce también que la relación laboral, sea de cualquier tipo, no debe limitar los derechos de los trabajadores, ni rebajarles su dignidad.

El artículo 24.- *Derechos del trabajador*: refiere que todos los trabajadores tienen un incuestionable derecho a percibir una remuneración justa y equitativa, que le proporcione un estado de bienestar tanto en lo material como en lo espiritual, siendo esta remuneración y sus beneficios laborales la prioridad de todo empleador.

Derechos del trabajador.

En el Perú existen diferentes regímenes de trabajo como el reglado por el DL. 276, para los trabajadores del sector público y el DL. 728, para el sector privado. También coexisten regímenes especiales, tales como los contratos administrativos de servicios (CAS) y la Ley 31110, que regula a los trabajadores del campo.

Pero se pueden definir los derechos del trabajador como:

1. Toda persona tiene derecho a un contrato de trabajo, sujeto a tiempo indeterminado o temporal. Con la finalidad de evitar arbitrariedades en cuanto a despidos injustificados.

2. A trabajar 8 horas diarias, equivalentes a 48 horas semanales, incluyendo su refrigerio.
3. A un salario mínimo vital, a una compensación por su tiempo de servicio laboral y a gratificaciones extras.
4. A descansos remunerados como el pre y post natal y también vacaciones remuneradas anuales o coordinadas con el empleador.
5. A tener condiciones mínimas de seguridad y salud laboral y a ser tomado en cuenta por su empleador en cuanto a las medidas obligatorias que este debe tomar para salvaguardar su integridad física y su salud.
6. A asociarse libremente, a formar parte de un sindicato o gremio de trabajadores y a participar en huelgas o negociación colectiva.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Contrato de trabajo

Es un vínculo jurídico y voluntario entre dos personas que se les denomina trabajador y empleador, en donde el primero se compromete de forma voluntaria a realizar una determinada labor o servicio, subordinado y bajo la dirección del segundo quien a su vez se compromete a retribuirlo con una remuneración previo acuerdo.

Tipo de contrato

Son las diferentes modalidades contractuales que se emplean en determinadas prestaciones de servicios, que son reguladas por las leyes laborales.

Plazo contractual

Es el tiempo de duración de un contrato, como los de tiempo determinado que evidencian tanto la fecha en que se inicia la relación laboral, como cuándo finaliza esta.

Jornada de trabajo

En el Perú se establece que un trabajador tiene la obligación de trabajar una jornada con un tiempo máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales; pero esto puede variar por acuerdo.

Derechos del trabajador.

Son aquellos derechos que le favorece conforme a las leyes laborales, lo protege y podrían variar y tener cambios en lo concernientes a sus derechos u obligaciones.

Remuneración

Entre todos este es un derecho elemental y como tal representa la principal obligación del empleador para retribuir la contraprestación de un servicio u obra realizada por el trabajador.

Satisfacción laboral

Es la sensación de bienestar y equilibrio emocional que le produce a la persona el resultado óptimo del desarrollo de una determinada labor.

Obligaciones del trabajador

Es un conjunto de funciones y servicios, regulados por normas, reglamentos, e instructivos que son establecidos por la empresa y que deben ser cumplidas por el trabajador.

Obligaciones del empleador

Son aquellas que el empleador debe cumplir con sus trabajadores, a cambio del servicio brindado por estos, en beneficio de la empresa y que está regulada por la normativa legal laboral y el acuerdo bilateral de ambos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es básico, porque pretende dar a conocer la realidad de un contexto específico y el cómo se comporta la variable de estudio y ofrecer perspectivas reales de la actitud de los sujetos estudiados y su reacción ante las condiciones laborales en que se encuentran.

Diseño de investigación

Se ha efectuado un diseño no experimental, de temporalidad transversal y de naturaleza descriptiva – comparativa; siempre y cuando no se han manipulado las variables de estudio ni se ha pretendido modificarlas.

Instrumentos empleados

En cuanto al recojo de la información, los instrumentos se aplicaron una sola vez a cada sujeto de investigación y en un determinado tiempo; buscando procesar los datos obtenidos, para establecer una posible diferencia entre la percepción de los sujetos, distribuidos en dos grupos, a cerca de su nivel de satisfacción al relacionarla con los elementos de su contrato laboral.

Paradigma y enfoque

El presente estudio se encuentra encuadrado dentro del paradigma positivista, porque es predominantemente y afirmativo, por tanto, su enfoque es cuantitativo, ya que utiliza los beneficios de la cuantificación de variables y las estadísticas como medio de procesamiento de información.

3.2. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por trabajadores de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Lima, los mismos que fueron distribuidos en dos

grupos, en concordancia con el tipo de contrato laboral que los vincula con la empresa; la población de este estudio fue de 80 colaboradores operativos y actualmente en actividad.

Muestra

La muestra fue representativa, ya que se tuvo acceso a 60 trabajadores, los que fueron agrupados en dos sectores de 30 colaboradores en cada grupo; correspondientes a los contratos tipo 1 y tipo 2.

Muestreo

El proceso de muestreo fue intencional y por conveniencia; ya que el investigador eligió a los colaboradores que fueron accesibles, por un lado y, por otro lado, aquellos que estuvieran dispuestos a colaborar en forma anónima y desinteresada.

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe diferencia significativa entre el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su tipo de contrato.

Hipótesis específicas

- Existen diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación al plazo contractual, a su remuneración y forma de pago, a sus obligaciones, a las obligaciones de la empresa, a su jornada de trabajo y a sus derechos como persona y trabajador, que derivan de su contrato.

3.4. Variables – operacionalización

Variables

Variable independiente.

Tipo de contrato de trabajo

Variable dependiente.

Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores

Operacionalización de variables**Tabla 1**

Matriz de operacionalización de la variable independiente

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
Tipo de contrato de trabajo	Contrato tipo 1	Remuneración menor
	Contrato tipo 2	Remuneración mayor

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable dependiente

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores	Plazo contractual	Duración del contrato
		Tipo de contrato: precable – renovable – renovación automática.
		Semestral – anual - indefinido
	Remuneración y tipo de pago	Cantidad de la remuneración
		Condicionantes de pago
		Decisión de condicionantes
	Jornada de trabajo	Tareas asignadas
		Horario laboral
		Jornada laboral
		Lugar de trabajo
		Normas de conducta
		Monitoreo y supervisión
Obligaciones del trabajador	Evaluación de desempeño	
	Estado de salud del trabajador	
	Pago de remuneración: total o parcial	
	Otras no especificadas	

		Tiempo laboral semanal
		Establecimiento de turnos y horarios
	Obligaciones de la empresa	Compensación de tiempo laborado
		Intereses de la empresa
		Intereses del trabajador
	Derechos del trabajador	A la vida, salud, seguridad social, libertad de expresión, integridad física, psíquica y moral
		Salario, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y aguinaldo,

Nota: En base al contrato de los trabajadores de la empresa sede del estudio

Tabla 3*Características y contenidos del contrato*

Rubro	Contenido
Denominación:	Contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico: A plazo fijo
Antecedentes	Razón social de la empresa
Objeto del contrato	Regulación de la relación contractual y cargo del trabajador
Plazo	3 meses - prueba
Remuneración y forma de pago	2 tipos de básico mensual: de acuerdo con la programación de jornadas laborales
Confidencialidad	Normas de confiabilidad
Principales obligaciones del trabajador.	La empresa impone: las tareas asignadas, el horario y jornada laboral, el lugar de trabajo y las normas de conducta del trabajador El trabajador está obligado a mantenerse en perfecto estado de salud
De las principales obligaciones de la empresa.	Pagar la remuneración e ingresos, en la oportunidad convenida. Cumplir con las demás obligaciones propias de su cargo.
Jornada de trabajo	48 horas semanales Horarios establecidos por LA EMPRESA de acuerdo con sus necesidades e intereses El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada. Podrán acumularse y compensarse las horas de trabajo
Entrega de documentos laborales	Forma de entrega de boletas de pagos y firma de contrato
Solución de conflictos	Procedimientos para resolver controversias mediante conciliación o arbitraje
Notificaciones de domicilio	Indicación del domicilio de las partes interesadas

Nota: En base al contrato de los trabajadores de la empresa sede del estudio

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Método

El método fue hipotético deductivo, ya que luego de definir el problema de investigación, se plantearon hipótesis que requirieron un proceso inquisitivo para comprobarlas. También se asumió un método comparativo, ya que la contrastación de las hipótesis se hizo en base a comparaciones estadísticas, buscando argumentos científicos en base al estudio de analogías.

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta, que permitió aprovechar el tiempo disponible de las unidades de estudio, para aplicar un cuestionario específico y elaborado en base a las dimensiones y los indicadores de las variables.

3.6. Procesamiento de los datos

Para lograr el objetivo trasado en la presente investigación, se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach, para verificar la confiabilidad del instrumento de recolección de información y de las variables de estudio, obteniendo como resultado un índice de 0,780, tal como se muestra en la correspondiente tabla, permitiendo concluir que el instrumento y las variables de estudio son muy confiables.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE DATOS

4.1. Análisis de la fiabilidad de las variables

Para verificar la confiabilidad del instrumento de recolección de información y de las variables de estudio, se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach, obteniendo como resultado un índice de 0,780, tal como se muestra en la correspondiente tabla. Esto permite concluir que el instrumento y las variables de estudio son muy confiables.

Tabla 4

Estadístico de fiabilidad y resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	60	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	60	100,0
Alfa de Cronbach			,780

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

4.2. Resultados descriptivos de las dimensiones con las variables

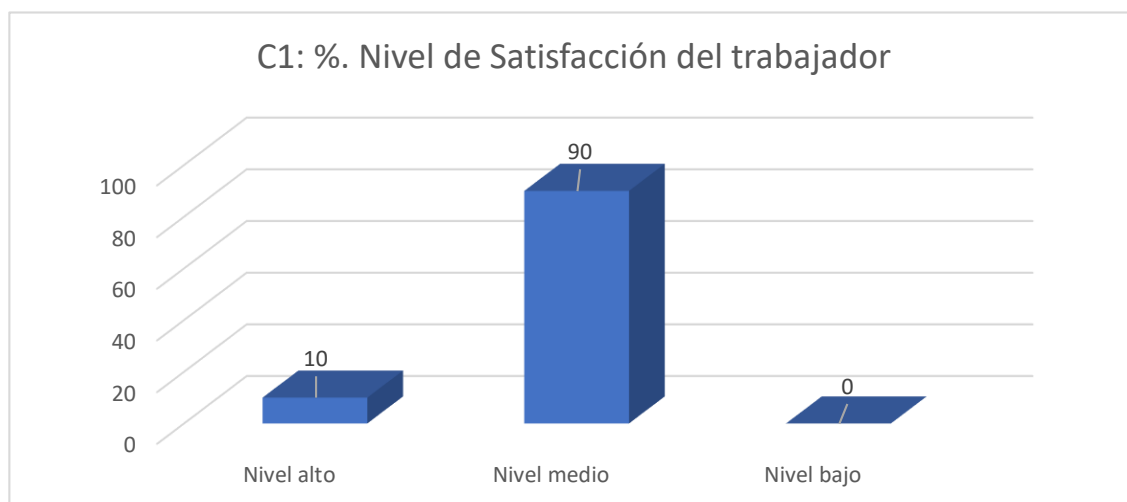
Tabla 5

Contrato tipo 1: Frecuencias y porcentajes de la variable nivel de satisfacción laboral de los trabajadores y sus dimensiones

Niveles	Frecuencia	%
Alto	3	10
Medio	27	90
Bajo	0	0

Figura 1

Contrato tipo 1: Porcentajes de la variable nivel de satisfacción laboral de los trabajadores y sus dimensiones



Interpretación.

La tabla 5 y figura 1, muestran que el 90% de los trabajadores de la empresa de seguridad analizada, con contrato tipo 1, se encuentran en un nivel medio y un 10% se perciben en un nivel alto de satisfacción laboral.

Estos datos pueden interpretarse como que la gran mayoría de trabajadores que tienen un contrato tipo 1, están medianamente conformes con su situación laboral y sus relaciones con la empresa.

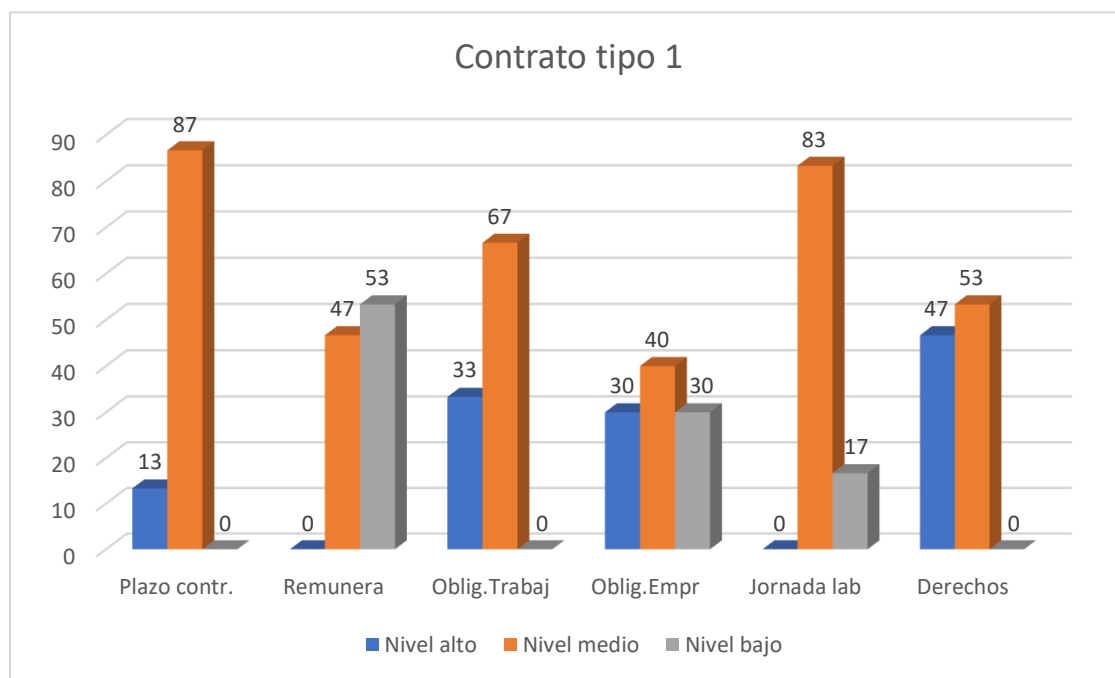
Tabla 6

Contrato tipo 1: Dimensiones de la variable nivel de satisfacción de los trabajadores

Nivel	Plazo del contrato	Remuneración	Obligaciones trabajador	Obligaciones empresa	Jornada de trabajo	Derechos del trabajador
Alto	13	0	33	30	0	47
Medio	87	47	67	40	83	53
Bajo	0	53	0	30	17	0

Figura 2

Contrato tipo 1: Dimensiones de la variable nivel de satisfacción de los trabajadores



Interpretación.

La tabla 6 y figura 2 muestran a los trabajadores con contrato tipo 1, en lo referente al plazo contractual, que el 13% se encuentra en nivel alto y el 87% en nivel medio; con respecto a su remuneración, ningún trabajador se encuentra satisfecho, el 47% en nivel medio y el 53% en nivel bajo; en referencia a sus obligaciones, el 33% está en nivel alto y el 67% en nivel medio; en lo que se refiere a las obligaciones de la empresa, el 30% se encuentra en nivel alto, el 40% en nivel medio y el otro 30% en nivel bajo. En cuanto a su jornada laboral estipulada, el 83% está en nivel medio y el 17% en nivel bajo; por último, en lo que concierne a sus derechos como persona y trabajador, el 47% está en nivel alto y el 53% en nivel medio.

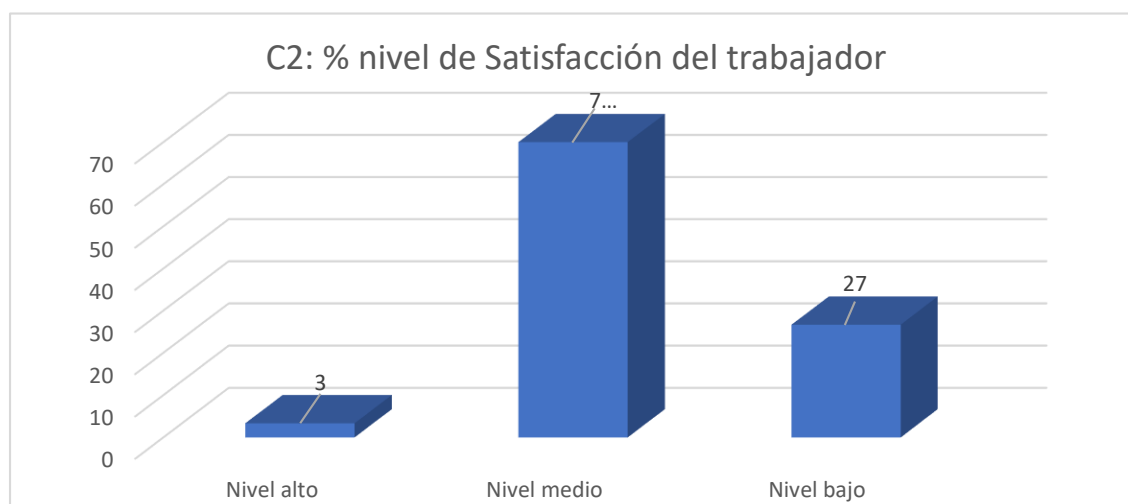
Tabla 7

Contrato tipo 2: Frecuencias y porcentajes de la variable nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

Nivel	Frecuencia	%
Alto	1	3
Medio	21	70
Bajo	8	27

Figura 3

Contrato tipo 2: Porcentajes de la variable nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.



Interpretación.

La tabla 7 y figura 3, muestran que el 70% de los trabajadores de la empresa de seguridad analizada, con contrato tipo 2, se encuentran en un nivel medio, un 27% se sienten insatisfechos y sólo un 3% se perciben en un nivel alto de satisfacción laboral. Estos datos pueden interpretarse como que, a pesar de que la mayor parte de los trabajadores que tienen un contrato tipo 2, están medianamente conformes con su situación laboral y sus relaciones con la empresa; casi un tercio de ellos se encuentran insatisfechos con su realidad laboral.

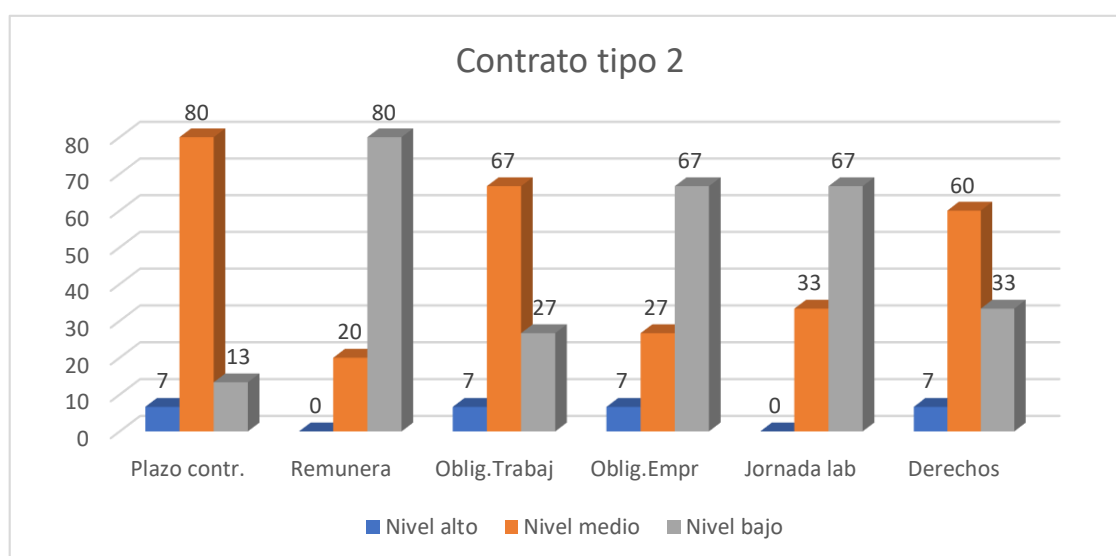
Tabla 8

Contrato tipo 2: Dimensiones de la variable nivel de satisfacción de los trabajadores.

Nivel	Plazo del contrato	Remuneración	Obligación del trabajador	Obligación empresa	Jornada de trabajo	Derechos
Alto	7	0	7	7	0	7
Medio	80	20	67	27	33	60
Bajo	13	80	27	67	67	33

Figura 4

Contrato tipo 2: Dimensiones de la variable nivel de satisfacción de los trabajadores.



Interpretación.

La tabla 8 y figura 4 muestran a los trabajadores con contrato tipo 2, en lo referente al plazo contractual, que el 7% están en nivel alto, el 80% en nivel medio y el 13% en el bajo; con respecto a su remuneración, ningún trabajador se encuentra satisfecho, el 20% en nivel medio y el 80% en nivel bajo; en referencia a sus obligaciones, el 7% está en nivel alto, el 67% en nivel medio y el 27 en el bajo; en lo que se refiere a las obligaciones de la empresa, el 7% está en nivel alto, el 27% en nivel medio y el 67% en nivel bajo. En cuanto a su jornada laboral estipulada, el 33%

está en nivel medio y el 677% en el bajo; en cuanto a sus derechos como persona y trabajador, 7% está en nivel alto, 60% en nivel medio y 33% en el bajo.

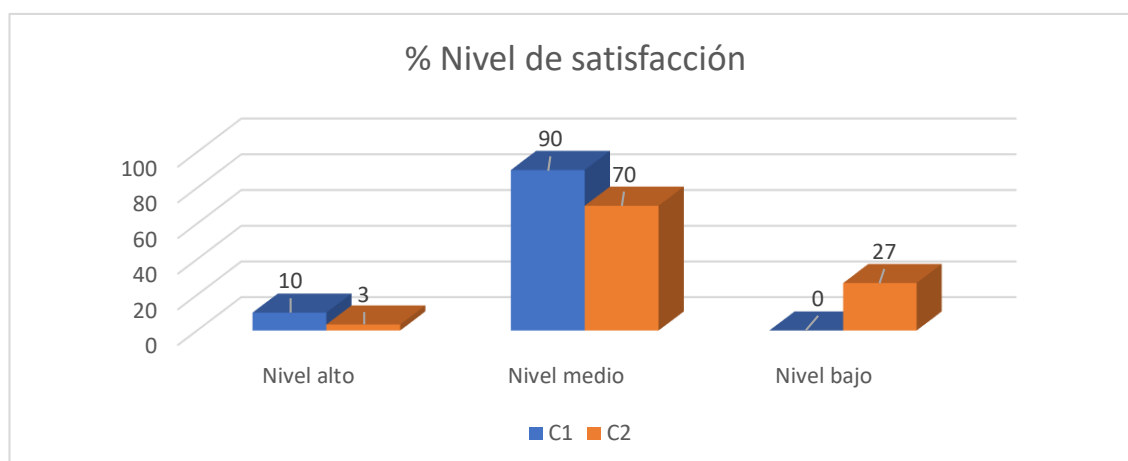
Tabla 9

Comparación en porcentaje, de la variable nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, según su tipo de contrato

Tipo contrato	CT1	CT2
Nivel Alto	10	3
Nivel Medio	90	70
Nivel Bajo	0	27

Figura 5

Comparación en porcentaje, del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, según su tipo de contrato



Interpretación.

La tabla 9 y figura 5, evidencian diferencias porcentuales entre el nivel de satisfacción de los trabajadores, según el tipo de contrato que los relaciona con la empresa de seguridad estudiada. El 10% con contrato tipo 1, se encuentra en un nivel alto de satisfacción laboral, contra el 3% del tipo 2; en el nivel medio, el 90% del tipo 1 y el 70% del tipo 2; mientras que el 27% de los trabajadores con contrato tipo 2 se encuentran en nivel bajo, ninguno del tipo 1 lo está.

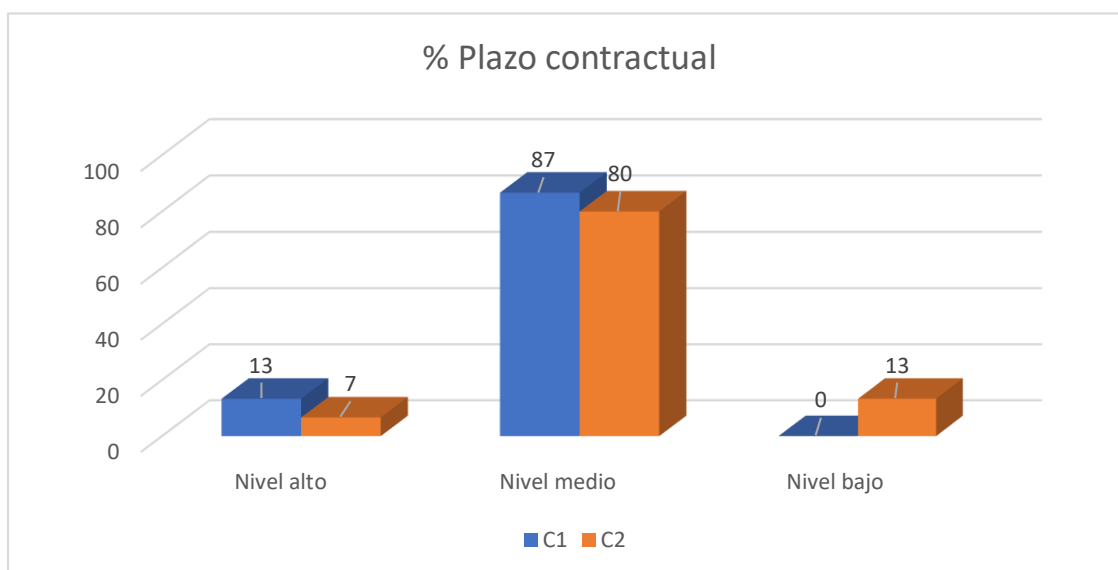
Tabla 10

Comparación en porcentaje, de la dimensión plazo contractual, según el tipo de contrato

Tipo contrato	C1	C2
Nivel Alto	13	7
Nivel Medio	87	80
Nivel Bajo	0	13

Figura 6

Comparación en porcentaje, de la dimensión plazo contractual, según el tipo de contrato



Interpretación.

La tabla 10 y figura 6, evidencian diferencias porcentuales entre el nivel de satisfacción de los trabajadores, referente al plazo contractual o duración del contrato según el tipo de contrato que poseen. El 13% con contrato tipo 1, se encuentra en un nivel alto de satisfacción laboral, contra el 7% del tipo 2; en el nivel medio, el 87% del tipo 1 y el 80% del tipo 2; mientras que el 13% de los trabajadores con contrato tipo 2 se encuentran en nivel bajo, ninguno del tipo 1 lo está.

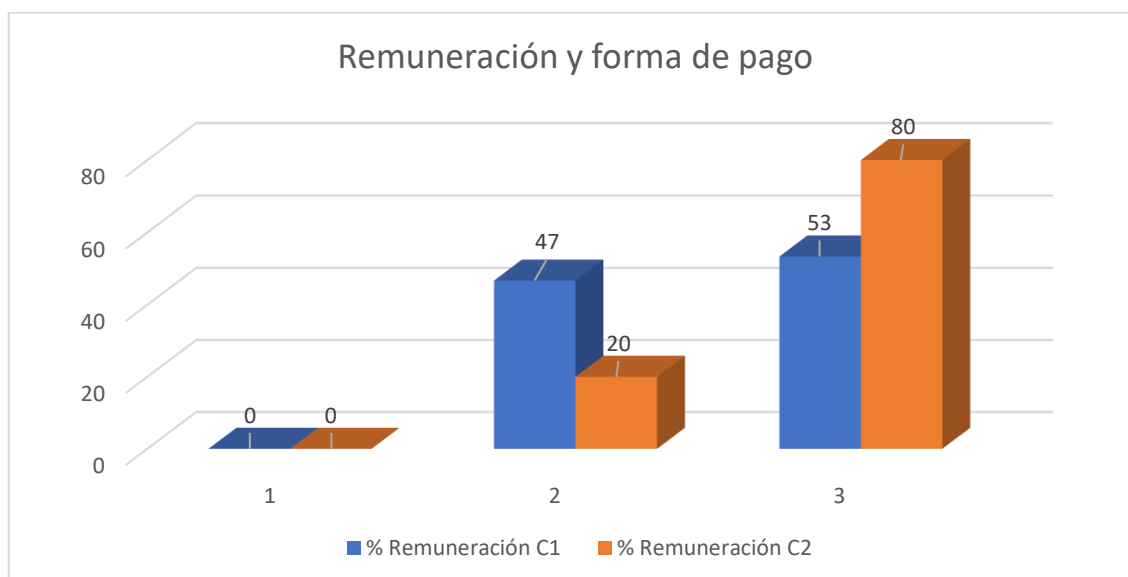
Tabla 11

Comparación en porcentaje, de la dimensión remuneración y forma de pago, según su tipo de contrato

Tipo contrato	C1	C2
Nivel Alto	0	0
Nivel Medio	47	20
Nivel Bajo	53	80

Figura 7

Comparación en porcentaje, de la dimensión remuneración y forma de pago, según el tipo de contrato



Interpretación.

La tabla 11 y figura 7, muestran comparaciones porcentuales entre el nivel de satisfacción de los trabajadores, referente a su remuneración y forma de pago según el tipo de contrato que poseen. Ningún trabajador se encuentra altamente satisfecho con la remuneración percibida; el 47% con contrato tipo 1, se encuentra en un nivel medio contra el 20% del tipo 2; mientras que en el nivel bajo se sitúa el 53% del tipo 1 y el 80% del tipo 2.

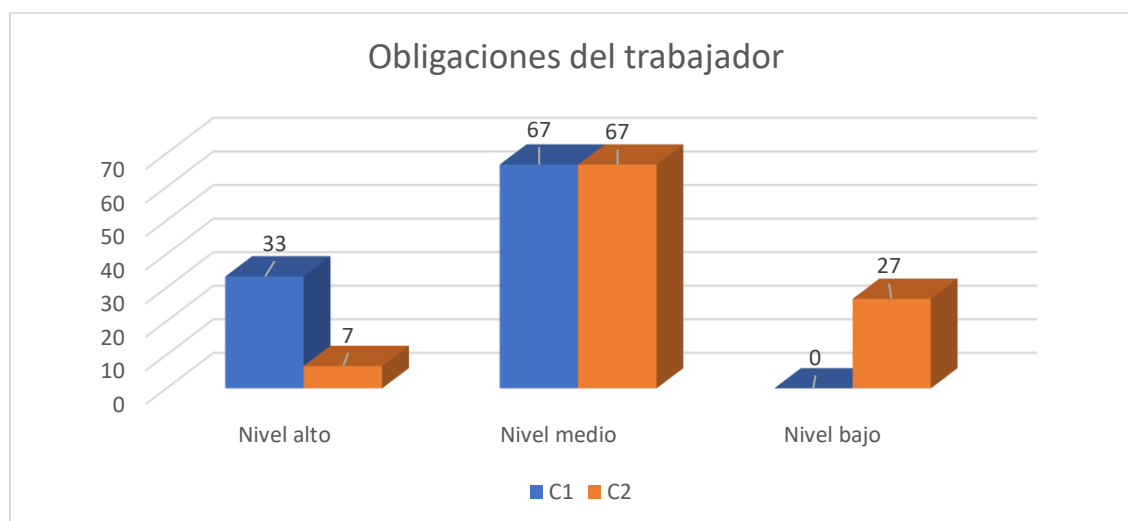
Tabla 12

Comparación en porcentaje, de la dimensión obligaciones del trabajador, según el tipo de contrato

Tipo contrato	C1	C2
Nivel Alto	33	7
Nivel Medio	67	67
Nivel Bajo	0	27

Figura 8

Comparación en porcentaje, de la dimensión obligaciones del trabajador, según el tipo de contrato



Interpretación.

La tabla 12 y figura 8, evidencian diferencias porcentuales entre el nivel de satisfacción de los trabajadores, referente a sus obligaciones con la empresa, según el tipo de contrato que poseen. El 33% con contrato tipo 1, se encuentra en un nivel alto de satisfacción laboral, contra el 7% del tipo 2; en el nivel medio, ambos presentan un 67% y en el nivel bajo se encuentra el 27% de los trabajadores con contrato tipo 2 y ninguno del tipo 1 lo está.

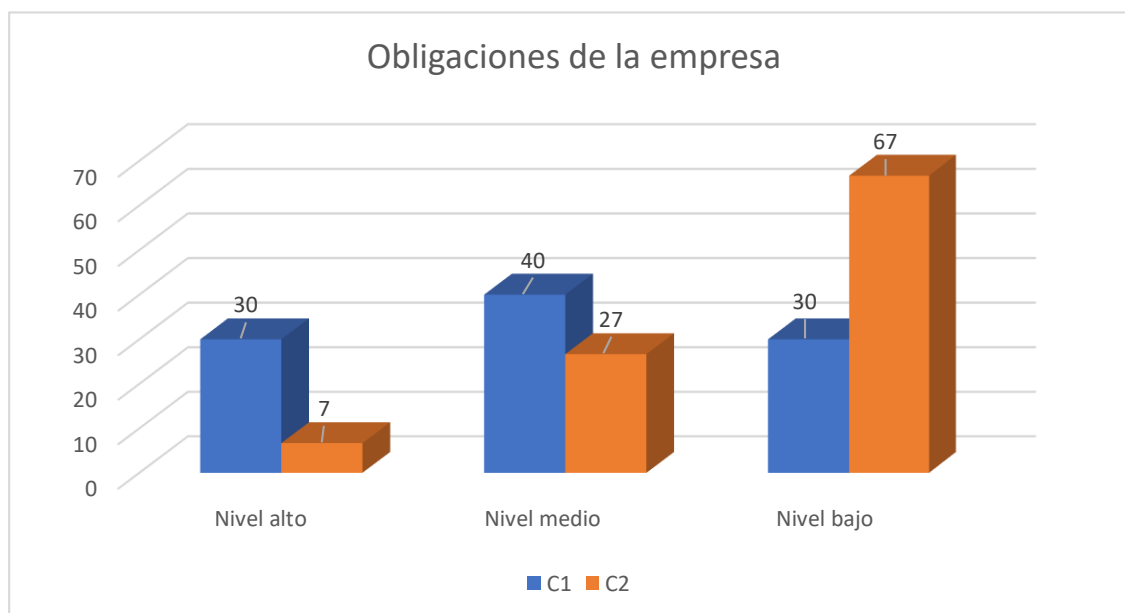
Tabla 13

Comparación en porcentaje, de la dimensión obligaciones de la empresa, según el tipo de contrato

Tipo contrato	C1	C2
Nivel Alto	30	7
Nivel Medio	40	27
Nivel Bajo	30	67

Figura 9

Comparación en porcentaje, de la dimensión obligaciones de la empresa, según el tipo de contrato



Interpretación.

La tabla 13 y figura 9, evidencian diferencias porcentuales entre el nivel de satisfacción de los trabajadores, referente a las obligaciones de la empresa, según el tipo de contrato que poseen. El 30% con contrato tipo 1, se encuentra en un nivel alto de satisfacción laboral, contra el 7% del tipo 2; en el nivel medio, el 40% del tipo 1 y el 27% del tipo 2; mientras que el 30% del contrato tipo 1 y el 67% del tipo 2, se encuentran en el nivel bajo.

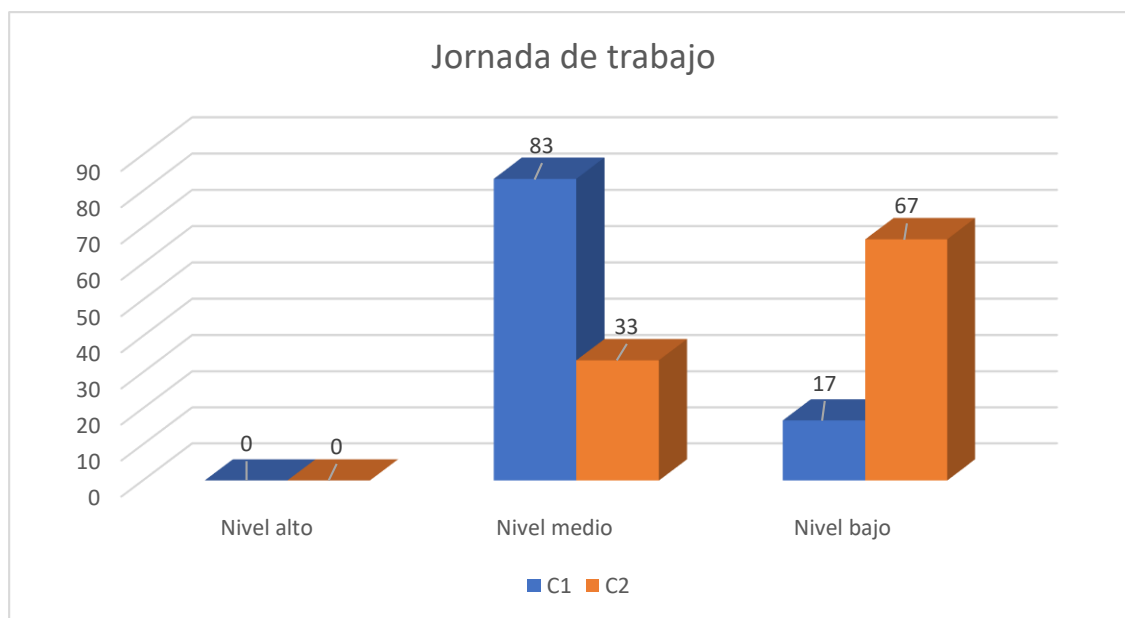
Tabla 14

Comparación en porcentaje, de la dimensión jornada de trabajo, según el tipo de contrato

Tipo contrato	C1	C2
Nivel Alto	0	0
Nivel Medio	83	33
Nivel Bajo	17	67

Figura 10

Comparación en porcentaje, de la dimensión jornada de trabajo, según el tipo de contrato



Interpretación.

La tabla 14 y figura 10, muestran comparaciones porcentuales entre el nivel de satisfacción de los trabajadores, referente a su jornada de trabajo, según el tipo de contrato que poseen. Ningún trabajador se encuentra altamente satisfecho en este rubro; el 83% con contrato tipo 1, se encuentra en un nivel medio contra el 33% del tipo 2; mientras que en nivel bajo se sitúa el 17% del tipo 1 y el 67% del tipo 2.

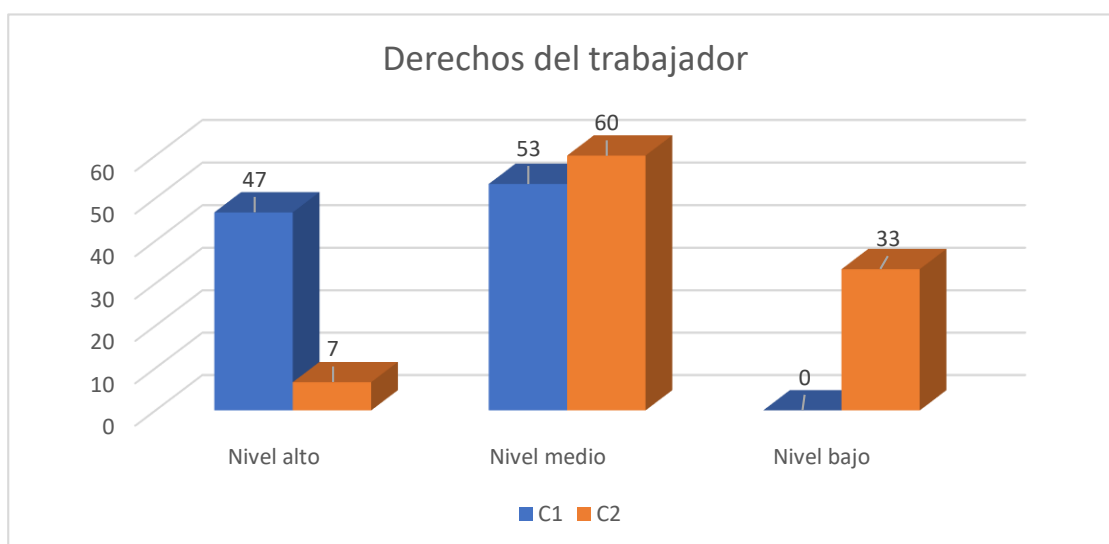
Tabla 15

Comparación en porcentaje, de la dimensión derechos del trabajador, según el tipo de contrato

Tipo contrato	C1	C2
Nivel Alto	47	7
Nivel Medio	53	60
Nivel Bajo	0	33

Figura 11

Comparación en porcentaje, de la dimensión derechos del trabajador, según el tipo de contrato



Interpretación.

La tabla 15 y figura 11, evidencian diferencias porcentuales entre el nivel de satisfacción de los trabajadores, referente al respeto de sus derechos tanto personales como laborales, según el tipo de contrato que poseen. El 47% con contrato tipo 1, se encuentra en un nivel alto de satisfacción laboral, contra el 7% del tipo 2; en el nivel medio, el 53% del tipo 1 y el 60% del tipo 2; mientras que en el nivel bajo se establece el 33% del contrato tipo 2 y el 00% del tipo 1.

4.3. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis

Función de Prueba.

Se realizó con la aplicación del estadístico U de Mann-Whitney, ya que los datos recolectados no tienen una distribución normal.

Regla de decisión.

Rechazar H_0 cuando el valor de significación " p " es menor que 0.05.

Aceptar la H_0 cuando el valor de significación " p " es mayor que 0.05.

Nivel de Significación.

El nivel de significación teórica es de 0.05, que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Prueba de hipótesis general

H_0 : No Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su tipo de contrato.

H_1 : Si Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su tipo de contrato.

Tabla 16

Diferencias entre el nivel de satisfacción de los trabajadores según su tipo de contrato: frecuencias y rangos

	Tipo de contrato	N	Rango promedio	Suma de rangos
Nivel de satisfacción	Contrato tipo 1	30	42,20	1266,00
	Contrato tipo 2	30	18,80	564,00
	Total	60		

Interpretación.

La tabla 16 informa sobre la muestra encuestada, correspondiente a los trabajadores que están en ambos regímenes laboral, tanto con contrato tipo 1 como tipo 2, así también el valor de sus rangos promedios y suma de rangos.

Tabla 17

*Diferencias entre el nivel de satisfacción de los trabajadores según su tipo de contrato: estadístico de contraste**

Variable: Nivel de satisfacción	
U de Mann-Whitney	99,000
Z	-5,194
Sig. asintót. (bilateral)	,000

*Nota: * Variable de agrupación: Tipo de contrato*

Interpretación.

La tabla 17, refleja un valor “*p*” de significación equivalente a 0,000 que es menor al valor 0,05 exigido; por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se afirma que existe una diferencia significativa entre el nivel de satisfacción de los trabajadores, de acuerdo al tipo de contrato que los vincula a la empresa.

Tabla 18

Diferencias entre el nivel de satisfacción de los trabajadores según los contenidos del contrato: frecuencias y rangos

	Tipo de contrato	N	Rango promedio	Suma de rangos
Plazo contractual	Contrato tipo 1	30	36,35	1090,50
	contrato tipo 2	30	24,65	739,50
	Total	60		
Remuneración y forma de pago	Contrato tipo 1	30	34,50	1035,00
	contrato tipo 2	30	26,50	795,00
	Total	60		
Obligaciones del trabajador	Contrato tipo 1	30	41,42	1242,50
	contrato tipo 2	30	19,58	587,50
	Total	60		
Obligaciones de la empresa	Contrato tipo 1	30	37,42	1122,50
	contrato tipo 2	30	23,58	707,50
	Total	60		
Jornada de trabajo	Contrato tipo 1	30	38,18	1145,50
	contrato tipo 2	30	22,82	684,50
	Total	60		
Derechos del trabajador	Contrato tipo 1	30	42,22	1266,50
	contrato tipo 2	30	18,78	563,50
	Total	60		

Interpretación.

La tabla 18 describe la muestra encuestada, correspondiente a los trabajadores que están en ambos regímenes laboral, tanto con contrato tipo 1 como tipo 2, así también el valor de sus rangos promedios y suma de rangos; en lo referente a las dimensiones de la variable.

Tabla 19

Diferencias entre el nivel de satisfacción de los trabajadores según los contenidos de su contrato: estadístico de contraste

	Plazo contractual	Remuneración y Obligaciones forma de pago	Obligaciones del trabajador	Obligaciones de la empresa	Jornada de trabajo	Derechos del trabajador
U de Mann-Whitney	274,500	330,000	122,500	242,500	219,500	98,500
Z	-2,658	-1,807	-4,856	-3,095	-3,813	-5,205
Sig. asintót. (bilateral)	,008	,071	,000	,002	,000	,000

Nota: Variable de agrupación: Tipo de contrato

Interpretación.

La tabla 19, muestra que, en casi todos los casos, un valor “*p*” de significatividad menor al valor 0,05 exigido; por tanto, se rechazan dichas hipótesis nulas (H0) y, se manifiesta que existen diferencias significativas entre el nivel de satisfacción de los trabajadores, referentes a las dimensiones plazo contractual, obligaciones del trabajador, obligaciones de la empresa, jornada de trabajo y derechos del trabajador, contenidos en el contrato laboral que los vincula a la empresa.

En el caso de la hipótesis específica 2, se encontró un valor “*p*” de significatividad de 0,071 que es mayor al valor 0,05 exigido; por tanto, se rechaza la hipótesis alterna (H1) y se acepta las hipótesis nulas (H0), manifestando que no existen diferencias significativas entre el nivel de satisfacción de los trabajadores con relación a su remuneración y forma de pago.

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Los hallazgos y resultados de este estudio se centran en el nivel de satisfacción laboral de los encuestados y su relación con los condicionantes de su contrato de trabajo y en las diferencias que pueden haber entre este nivel de satisfacción en concordancia al tipo de contrato que los relaciona con la empresa; indicando que la única diferencia entre ambos tipos de contrato es el monto de la remuneración percibida por los colaboradores y el trato laboral que esto conlleva; en especial en la programación de turnos de trabajo.

En lo conceptual y descriptivo, los hallazgos de este trabajo concuerdan con lo afirmado por Altamirano, Azuara y González (2020) en su artículo “¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo?” Quienes aseguran que en América Latina y el Caribe, el mercado laboral enfrenta una gran crisis como consecuencia del COVID-19 y que este, se encuentra estancado y que no se ha logrado mejorar los sueldos, de modo tal que, en la mayoría de los empleos la compensación económica no abastece lo suficiente para salir de la pobreza. También se es coincidente con las conclusiones de estos autores cuando afirman que la actual crisis de salud pública ha descubierto muchas debilidades del sistema de seguridad social, en el que se refiere a su accesibilidad y calidad, por lo que se deben rediseñar sus esquemas de seguridad social para los trabajadores en especial y que se tendrá que enfrentar las consecuencias de la recesión económica causada por el estado de emergencia vivido; especialmente en el ofrecimiento del mercado laboral.

Por otra parte, refuerza lo que asevera López (2020) en su estudio, *Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia del COVID-19*, cuando afirma que esta crisis sanitaria, ha alcanzado proporciones tan grandes que colapsaron todos los sistemas de salud, económicos, sociales y laborales a nivel

internacional; trascendiendo el ámbito económico, social y laboral; por lo que se debe proyectar a una serie de medidas de reactivación socioeconómica, haciendo hincapié en el mercado de trabajo y de protección social.

En lo inferencial, refuerzan lo encontrado por Fontal (2020) que determinó que había relación negativa y significativa entre el rompimiento del contrato psicológico y la satisfacción con el rendimiento de docentes de una institución educativa de nivel superior; pero evidencia también la existencia de correlación positiva y de significatividad entre la satisfacción y el desempeño; también están en concordancia con Salazar (2018) quien en su tesis llamada *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*, identificó relación positiva y alta significatividad entre estos elementos de estudio.

Los resultados no coinciden plenamente con Massela (2018) que en su tesis, *Correlación entre motivación y satisfacción laboral en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala*, concluye que a pesar de que existe correlación significativa entre estos elementos en un conjunto de trabajadores con contratos indefinidos y otros con contratos temporales; en ambos grupos se presentó la característica de encontrarse muy motivados y con alto grado de satisfacción laboral.

En el ámbito nacional, se concuerda con Mayta y Paucar (2022) quienes determinaron que había correlación significativa entre el salario emocional y la satisfacción de los integrantes de una empresa de consultoría; pero se discrepa con Sanin et al. (2016) que en su artículo "Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales", determinaron que el tipo de contrato laboral es indiferente a los sentimientos de felicidad, optimismo y/o pesimismo, en los trabajadores mientras están desarrollando su labor; por lo que se

percibió entre los sujetos de estudio una relación directa entre felicidad y optimismo e indirecta entre pesimismo laboral y las dimensiones estudiadas.

En cuanto a Ferreyros (2021) en su tesis sobre remuneración y satisfacción laboral, se concuerda tanto a nivel descriptivo, en lo referente a la remuneración, que es predominantemente de nivel medio; pues el 61.76% en el nivel medio, el 20.59% en el alto y 17.65% en el bajo; mientras que, en el nivel de satisfacción, el 52.94% se percibía en el nivel medio, el 26.47% en el bajo y el 20.59% en el alto.

Por último, se concuerda con Reaño (2019) que buscó determinar la existencia de una relación entre estas variables; determinando que las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la sede estudiada, presentaba una relación estadísticamente significativa.

5.2. Conclusiones

Los hallazgos de este estudio muestran que a pesar de que existe un predominio porcentual generalizado de trabajadores que se consideran en un nivel medio de satisfacción laboral en relación con su tipo de contrato; hay un 27% del tipo 2, que se encuentran en el nivel bajo, contra el 0% del otro tipo de contrato. Lo mismo ocurre con las dimensiones plazo contractual, obligaciones del trabajador y derechos del trabajador.

En lo referente a la dimensión remuneración y forma de pago, el predominio en ambos casos es del nivel bajo, donde el 80% del tipo 2 y el 53% del tipo 1 se encuentran disconformes y en ningún caso se encuentran satisfechos; mientras que en lo referente a la dimensión, obligaciones de la empresa hay una predominancia de disconformidad (67%) de los trabajadores con contrato tipo 2, contra un 30% de aquellos que tienen contrato tipo 1; siendo esto controvertido, toda vez que el contrato tipo 2 ofrece una remuneración mensual mayor.

En cuanto a la hipótesis general, se concluye que existen diferencias significativas entre el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su tipo de contrato; pues el estadístico aplicado arroja un valor " p " de significación equivalente a 0,000 que es menor al valor 0,05 exigido

En cuanto a la hipótesis específica 1, se concluye que existen diferencias significativas entre el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación al plazo contractual estipulado; valor " p " de significación equivalente a 0,008 que es menor al valor 0,05 exigido.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se concluye que no existen diferencias significativas entre el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su remuneración y forma de pago estipulados en su contrato, valor " p " de significación equivalente a 0,071 que es mayor al valor 0,05 exigido

En cuanto a la hipótesis específica 3, se concluye que existen diferencias significativas entre el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a sus obligaciones que se determinan en el contrato; valor " p " de significación equivalente a 0,000 que es menor al valor 0,05 exigido.

En cuanto a la hipótesis específica 4, se concluye que existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a las obligaciones de la empresa, que se determinan en su contrato; valor " p " de significación equivalente a 0,002 que es menor al valor 0,05 exigido

En cuanto a la hipótesis específica 5 se concluye que existen diferencias significativas entre el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su jornada de trabajo estipulada en el contrato, valor " p " de significación equivalente a 0,000 que es menor al valor 0,05 exigido.

En cuanto a la hipótesis específica 6 se concluye que existen diferencias significativas entre el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a sus derechos como persona y trabajador que derivan de su contrato; valor " p " de significación equivalente a 0,000 que es menor al valor 0,05 exigido

5.3. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los responsables de la empresa tener en cuenta la percepción de sus trabajadores en el proceso de relación laboral y buscar una mejora en lo referente a su nivel remunerativo, que sea acorde con la realidad del país.

Segunda: Se recomienda a los responsables de la empresa, mantener un trato justo e igualitario en cuanto a la programación de los turnos de trabajo, sin hacer diferencias entre los trabajadores por el tipo de contrato que tienen.

Tercera: Se recomienda a los responsables de la empresa, buscar alternativas laborales y económicas que compensen a sus trabajadores, mejoren el clima laboral y atenúen las brechas de satisfacción laboral

Cuarta: Se recomienda a los responsables de la empresa, que estandaricen los contratos en un solo tipo o los diferencien de acuerdo a la meritocracia de cada trabajador.

REFERENCIAS

- Altamirano, A., Azuara, O. & González, S. (2020). ¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo?: Posibles escenarios para América Latina y el Caribe. *Publicaciones BID*. <http://dx.doi.org/10.18235/0002301>
- Barriga, A. y Rondón, A. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socio económico C del distrito de Arequipa 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo] Repositorio Institucional de la UCSP. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/B>
- Chacartegui, C. (1998). *Contrato de trabajo y empresas de trabajo temporal* [Tesis doctoral, Universitat Pompeu Fabra de Barcelona - España] Repositorio Digital de la UPFBE. <https://es.scribd.com/document/288553102/Contrato-Laboral>
- Ferreyros, M. (2021). *Remuneración y satisfacción laboral en la empresa Representaciones Vargas S.A., Tarapoto – 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55439>
- Ferro, V. (2019). Derecho individual del trabajo en el Perú. *Colección Lo Esencial del Derecho*, 41, 17. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170697>
- Fontal, J. (2020). *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C.* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Colombia. <https://hdl.handle.net/10983/25176>

- Godoy, C. (2004). Los derechos de autor y el contrato de trabajo. *Revista actualidad laboral*, 126, 10-15.
https://xperta.legis.co/visor/rlaboral_7680752a7f32404ce0430a0101
- Ibarra, F. (2021). *Tipos de contrato y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de Red de Salud Pacífico Sur, Nuevo Chimbote* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16263>
- Jaramillo, P. (2002). *Influencia de la Organización Internacional del Trabajo en la Estructura Institucional del Ministerio de Trabajo y en la Normativa de Asociación Sindical en el Ecuador 1997 – 2001* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador]. Repositorio Institucional de la Comunidad Andina, CAN. <http://hdl.handle.net/10644/2656>
- López, J. (2020). Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19. *Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos*, 134, 1-74.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7393704>
- Mamani, O., Apaza, E., Carranza, R., & Mejía, C. (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(3),184-193.
<http://www.scopus.com/inward/record.url?scp=85097786530&partnerID=8YFLogxK>
- Massela, A. (2018). *Correlación entre motivación y satisfacción laborales en un grupo de colaboradores que trabajan por contratos indefinidos y temporales en una empresa de Guatemala* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar de

- Guatemala]. Repositorio institucional de la Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Massela-Anllela.pdf>
- Mayta, R. y Paucar, C. (2022). *Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional de la Universidad de Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/16011>
- Melgar, K. (2020). *La subordinación y su implicancia en la desnaturalización del contrato de locación de servicios, municipalidad distrital de Santiago de surco* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma del Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1165>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022, febrero). *OIT: Tras dos años de pandemia la recuperación del empleo ha sido insuficiente en América Latina y el Caribe*. Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente.
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_836198/lang-es/index.htm
- Pacheco, L. (2012). *Los elementos esenciales del contrato de trabajo*. *Revista de Derecho*, 13, 29-54. <https://hdl.handle.net/11042/2663>
- Quiroz, P. (2008). Contratos modales para obra determinada o servicio específico ¿Plazo máximo 8 años? *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la universidad Alas Peruanas*, 6(5), 2008.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7662824>
- Ramírez, J. Velarde, L. (2010). El Contrato de trabajo: concepto, modalidades y diferencia con locación de servicios. *Advocatus*, (23), 253-262.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3787348>

- Reaño, R. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>
- Roa, L. (2015, abril). *El Contrato de trabajo*. Derecho Sociales Universidad de Buenos Aires. <http://derecho1.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/119/2015/04/Contrato-de-Trabajo.pdf>
- Roldán, P. (2017). *Contrato de trabajo*. *Economipedia.com* <https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>
- Ruiz, R. (2009). *Teorías que explican la subordinación*. *Temas Socio - Jurídicos*, 27(56), 83-91. <https://revistas.unab.edu.co/index.php/sociojuridico/article/view/6>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3066>
- Toyama, J. (2004). Contrato de trabajo y modalidades de contrataciones laborales. *Advocatus*, (10), 207-222. <https://doi.org/10.26439/advocatus2004.n010.2574>
- Toyama, J. (2010). Reflexiones sobre los sujetos de la relación laboral. *IUS ET VERITAS*, 20(40), 140-158. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12146>

Valdivieso, M. (2019). *La regulación del periodo de prueba laboral y su influencia en el derecho a la estabilidad laboral en el Perú* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/2059>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tipo de contrato y nivel de satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana - 2022

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES
¿Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su tipo de contrato?	Determinar si existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su tipo de contrato	Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su tipo de contrato	VI: Tipo de contrato. VD: Nivel de satisfacción laboral del trabajador
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES
¿Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación al plazo contractual estipulado?	Determinar si existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación al plazo contractual estipulado	Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación al plazo contractual estipulado	VI: Plazo contractual VD: Nivel de satisfacción laboral del trabajador
¿Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su remuneración y forma de pago estipulados en su contrato?	Determinar si existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su remuneración y forma de pago estipulados en su contrato.	Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su remuneración y forma de pago estipulados en su contrato	VI: Remuneración y forma de pago. VD: Nivel de satisfacción laboral del trabajador

¿Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a sus obligaciones que se determinan en el contrato?

Determinar si existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a sus obligaciones que se determinan en el contrato

Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a sus obligaciones que se determinan en el contrato

VI: Principales obligaciones del trabajador.
VD: Nivel de satisfacción laboral del trabajador

¿Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a las obligaciones de la empresa, que se determinan en su contrato?

Determinar si existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a las obligaciones de la empresa, que se determinan en su contrato.

Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a las obligaciones de la empresa, que se determinan en su contrato

VI: Obligaciones de la empresa.
VD: Nivel de satisfacción laboral del trabajador

¿Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su jornada de trabajo, estipulada en el contrato?

Determinar si existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su jornada de trabajo, estipulada en el contrato.

Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a su jornada de trabajo, estipulada en el contrato

VI: Jornada de trabajo
VD: Nivel de satisfacción laboral del trabajador

¿Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a sus derechos

Determinar si existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a sus derechos como persona y trabajador que derivan de su contrato.

Existe diferencia significativa en el nivel de satisfacción laboral entre los trabajadores de una empresa de seguridad de Lima Metropolitana, con relación a sus derechos como persona y trabajador que derivan de su contrato

VI: Derechos del trabajador.
VD: Nivel de satisfacción laboral del trabajador

como persona y trabajador
que derivan de su contrato?

Anexo 2. Matriz de análisis del contrato laboral

Características del contrato	
RUBRO	CONTENIDO
Denominación	Contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico: A plazo fijo
Antecedentes	Razón social de la empresa
Objeto del contrato	Regulación de la relación contractual y cargo del trabajador
Plazo	3 meses - prueba
Remuneración y forma de pago	2 tipos de básico mensual: de acuerdo con la programación de jornadas laborales
Confidencialidad	Normas de confiabilidad
Principales obligaciones del trabajador.	La empresa impone: las tareas asignadas, el horario y jornada laboral, el lugar de trabajo y las normas de conducta del trabajador El trabajador está obligado a mantenerse en perfecto estado de salud
De las principales obligaciones de la empresa.	Pagar la remuneración e ingresos, en la oportunidad convenida. Cumplir con las demás obligaciones propias de su cargo.
Jornada de trabajo	48 horas semanales Horarios establecidos por LA EMPRESA de acuerdo con sus necesidades e intereses El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada. Podrán acumularse y compensarse las horas de trabajo
Entrega de documentos laborales	Forma de entrega de boletas de pagos y firma de contrato
Solución De Conflictos	Procedimientos para resolver controversias mediante conciliación o arbitraje
Notificaciones de domicilio	Indicación del domicilio de las partes interesadas

Anexo 3. Matriz de análisis de dimensiones e indicadores del contrato

Dimensiones	Contenidos	Indicadores
Plazo	3 meses de prueba	Duración del contrato Tipo de contrato: precable – renovable – renovación automática. Semestral – anual - indefinido
Remuneración Y Forma De Pago	2 tipos de básico mensual: de acuerdo con la programación de jornadas laborales	Cantidad de la remuneración Condicionantes de pago Decisión de condicionantes
Principales Obligaciones Del Trabajador.	La empresa impone: las tareas asignadas, el horario y jornada laboral, el lugar de trabajo y las normas de conducta del trabajador El trabajador está obligado a mantenerse en perfecto estado de salud	Tareas asignadas Horario laboral Jornada laboral Lugar de trabajo Normas de conducta Monitoreo y supervisión Evaluación de desempeño Estado de salud del trabajador
De Las Principales Obligaciones De La Empresa.	Pagar la remuneración e ingresos, en la oportunidad convenida. Cumplir con las demás obligaciones propias de su cargo.	Pago de remuneración: total o parcial Otras no especificadas
Jornada De Trabajo	48 horas semanales Horarios establecidos por LA EMPRESA de acuerdo con sus necesidades e intereses El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada. Podrán acumularse y compensarse las horas de trabajo	Tiempo laboral semanal Establecimiento de turnos y horarios Compensación de tiempo laborado Intereses de la empresa Intereses del trabajador
Derechos Fundamentales	Derechos humanos refrendados en las leyes y normas de un país	A la vida, salud, seguridad social, libertad de expresión, integridad física, psíquica y moral
Derechos Laborales	Principales derechos de los trabajadores para tener una vida digna y segura	Salario, jornada de trabajo , días de descanso, vacaciones y aguinaldo,

Anexo 4. Matriz de análisis para la elaboración del cuestionamiento de encuesta

Dimensión	Indicadores	Ítems
Plazo	Duración del contrato	¿Qué tan satisfecho está con que el tiempo de duración de su contrato sea de tres meses?
	Tipo de contrato: perecible – renovable – renovación automática. Semestral – anual - indefinido	¿Qué tan de acuerdo está en que su contrato sea mínimo semestral? ¿Qué tan satisfecho está con que su contrato tenga que ser renovado cada tres meses para definir su permanencia? ¿Qué tan de acuerdo está en que su contrato sea de renovación automática y no de prueba
Remuneración Y Forma De Pago	Cantidad de la remuneración	¿Qué tan satisfecho está con la remuneración mensual que percibe en realidad?
	Condicionantes de pago Decisión de condicionantes	¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa decida unilateralmente los condicionantes de pago? ¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa no tome en cuenta sus opiniones y/o emergencias en cuestiones remunerativas?
Principales Obligaciones Del Trabajador.	Tareas asignadas	¿Qué tan satisfecho está con que las tareas que le asigna la empresa?
	Horario laboral Jornada laboral Lugar de trabajo Normas de conducta Monitoreo y supervisión Estado de salud del trabajador	¿Qué tan satisfecho está con que el horario laboral que le asigna la empresa? ¿Qué tan satisfecho está con que las jornadas laborales que le asigna la empresa? ¿Qué tan satisfecho está con que la programación de las jornadas laborales que le asigna la empresa? ¿Qué tan satisfecho está con los reajustes que la empresa efectúa en sus jornadas de trabajo y que son contabilizadas para el pago de su remuneración?

		<p>¿Qué tan satisfecho está con los lugares que le asigna la empresa para el desarrollo de su labor?</p> <p>¿Qué tan satisfecho está con las órdenes y disposiciones de sus superiores y de la empresa?</p> <p>¿Qué tan satisfecho está con las normas y políticas de la empresa?</p> <p>¿Qué tan satisfecho está con la política de salud que la empresa aplica a sus trabajadores?</p> <p>¿Qué tan satisfecho está con el cumplimiento de pago de su remuneración, por parte de la empresa?</p> <p>¿Qué tan satisfecho está con el cumplimiento de otras obligaciones que la empresa tiene con usted?</p>
De Las Principales Obligaciones De La Empresa.	<p>Pago de remuneración: total o parcial</p> <p>Otras no especificadas</p>	<p>¿Qué tan de acuerdo está con el tiempo laboral semanal pactado?</p> <p>¿Qué tan satisfecho está con el establecimiento de los turnos de trabajo?</p> <p>¿Qué tan satisfecho está con los horarios de trabajo establecidos?</p> <p>¿Qué tan de acuerdo está con la empresa con respecto a la compensación del tiempo laborado?</p> <p>¿Qué tan de acuerdo está con que el contrato favorece los intereses del trabajador?</p> <p>¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho a la vida y salud de sus trabajadores?</p> <p>¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho a la libertad de expresión de sus trabajadores?</p> <p>¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho de sus trabajadores a la integridad física, psíquica y moral?</p> <p>¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho de sus trabajadores a la integridad psíquica y moral?</p>
Jornada De Trabajo	<p>Tiempo laboral semanal</p> <p>Establecimiento de turnos y horarios</p> <p>Compensación de tiempo laborado</p> <p>Intereses</p>	
Derechos Fundamentales	<p>A la vida, salud, seguridad social, libertad de expresión, integridad física, psíquica y moral</p>	

Derechos
Laborales

Salario, jornada de
trabajo, días de
descanso,
vacaciones y
aguinaldo,

¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho de sus trabajadores a recibir un salario justo por su trabajo para ella?

¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho de sus colaboradores a tener una jornada laboral estable?

¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho de sus trabajadores a tener otras compensaciones como días de descanso, vacaciones y aguinaldos?

**Anexo 5. Formato de instrumento de recolección de datos del estudio
NIVEL DE SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES CON RESPECTO AL
CONTRATO LABORAL**

Estimado colega, la presente es una encuesta que tiene fines académicos y es completamente anónima, y no tendrá ninguna repercusión laboral; por lo que le pido su colaboración y que responda de acuerdo con lo que considere pertinente, desde su percepción personal.

Marque una y sólo una opción de acuerdo con las siguientes indicaciones

LEYENDA:

MI: Muy insatisfecho – muy en desacuerdo

IN: Insatisfecho - en desacuerdo

NSI: Ni satisfecho, ni insatisfecho – ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

SA: Satisfecho – de acuerdo

MS: Muy satisfecho – muy de acuerdo

Plazo del Contrato		MI	IN	NSI	SA	MS
1	¿Qué tan satisfecho está con que el tiempo de duración de su contrato sea de tres meses?					
2	¿Qué tan de acuerdo está en que su contrato sea mínimo semestral?					
3	¿Qué tan satisfecho está con que su contrato tenga que ser renovado cada tres meses para definir su permanencia?					
4	¿Qué tan de acuerdo está en que su contrato sea de renovación automática y no de prueba					
Remuneraciones y formas de pago						
5	¿Qué tan satisfecho está con la remuneración mensual que se indica en su contrato?					
6	¿Qué tan satisfecho está con la remuneración mensual que percibe en realidad?					
7	¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa decida unilateralmente los condicionantes de pago?					
8	¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa no tome en cuenta sus opiniones y/o emergencias en cuestiones remunerativas?					
Obligaciones del trabajador						
9	¿Qué tan satisfecho está con que las tareas que le asigna la empresa?					
10	¿Qué tan satisfecho está con que el horario laboral que le asigna la empresa?					
11	¿Qué tan satisfecho está con que las jornadas laborales que le asigna la empresa?					
12	¿Qué tan satisfecho está con que la programación de las jornadas laborales que le asigna la empresa?					
13	¿Qué tan satisfecho está con los reajustes que la empresa efectúa en sus jornadas de trabajo y que son contabilizadas para el pago de su remuneración?					
14	¿Qué tan satisfecho está con los lugares que le asigna la empresa para el desarrollo de su labor?					
15	¿Qué tan satisfecho está con las órdenes y disposiciones de sus superiores y de la empresa?					

16	¿Qué tan satisfecho está con las normas y políticas de la empresa?					
17	¿Qué tan satisfecho está con la política de salud que la empresa aplica a sus trabajadores?					
Obligaciones de la empresa						
18	¿Qué tan satisfecho está con el cumplimiento de pago de su remuneración, por parte de la empresa?					
19	¿Qué tan de acuerdo está con las obligaciones que, para ella, ha considerado en el contrato?					
20	¿Qué tan satisfecho está con el cumplimiento de otras obligaciones que la empresa tiene con usted?					
Jornada de trabajo						
21	¿Qué tan de acuerdo está con el tiempo laboral semanal pactado?					
22	¿Qué tan satisfecho está con el establecimiento de los turnos de trabajo?					
23	¿Qué tan satisfecho está con los horarios de trabajo establecidos?					
24	¿Qué tan de acuerdo está con la empresa con respecto a la compensación del tiempo laborado?					
25	¿Qué tan de acuerdo está con que el contrato favorece los intereses del trabajador?					
Derechos del trabajador						
26	¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho a la vida y salud de sus trabajadores?					
27	¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho a la libertad de expresión de sus trabajadores?					
28	¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho de sus trabajadores a la integridad física, psíquica y moral?					
29	¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho de sus trabajadores a la integridad psíquica y moral?					
30	¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho de sus trabajadores a recibir un salario justo por su trabajo para ella?					
31	¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho de sus colaboradores a tener una jornada laboral estable?					
32	¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho de sus trabajadores a tener otras compensaciones personales como días de descanso y vacaciones pagadas?					
33	¿Qué tan de acuerdo está con que la empresa respeta el derecho de sus trabajadores a tener otras compensaciones económicas como aguinaldos?					