UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE NEGOCIOS

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS

HUMANOS

Relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal
administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción: Caso
Cosapi S.A. en el período 2019

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Recursos Humanos

AUTORES

Palomino Gutierrez, Fiorella Pamela (0000-0002-2233-8745)

Sucno Cuba, Fiorella Sandra (0000-0003-3001-0819)

ASESOR

Calvo Córdova José Antonio (0000-0001-6412-9610)

Lima, 04 de julio de 2019

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico en primer lugar a Dios por permitirme seguir cumpliendo mis metas, a mis padres por su apoyo incondicional y en especial a mi hija Areli por su amor y fortaleza para seguir adelante. Por último, a todas las personas que directa e indirectamente nos apoyaron para dar este gran paso.

Fiorella Palomino Gutiérrez

El presente trabajo está dedicado a Dios, por hacer realidad cada una de mis metas y a mi familia que siempre me motiva día a día a ser una mejor persona.

Fiorella Sucno Cuba

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos el apoyo brindado a todo el personal administrativo que nos permitió llevar a cabo nuestra investigación académica. Asimismo, agradecer a Sandra Llanos, Francisco Auza, Fernando Calvo y Moisés Tarazona por su orientación para realizar nuestro trabajo.

Por último, a nuestro asesor José Calvo por brindarnos apoyo, motivación y soporte incondicional en la realización de nuestra tesis.

Fiorella Palomino Gutiérrez

Fiorella Sucno Cuba

RESUMEN

En la actualidad, el mercado laboral está enfrentando cambios en la relación que existe entre los empleadores y sus colaboradores con la finalidad de ser más competitivos, haciendo que las empresas puedan adaptarse estos cambios para ser más eficiente. Esto implica que el colaborador también pueda adaptarse a ellos y ofrecer un factor diferenciador mediante su empleabilidad y el desarrollo de sus competencias.

El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019. Para ello, se realizó una investigación cuantitativa con un alcance correlacional aplicándose encuestas que utilizan la escala de Likert que permite medir la relación que existe entre la empleabilidad y la satisfacción laboral. La encuesta fue aplicada a una determinada muestra No Probabilística, la cual estuvo conformada por 134 colaboradores de ambos sexos de la empresa, cuyas edades oscilan entre los 20 y 40 años.

Los resultados del presente trabajo demuestran la existencia de una relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019. El estudio realizado confirma la hipótesis planteada con un resultado positivo y considerable de 0.858 entre ambas variables. Asimismo, al tener un resultado directo proporcional se puede considerar que mientras las empresas inviertan en temas de empleabilidad en su personal, mayor será su satisfacción laboral.

Palabras clave: Empleabilidad; Satisfacción Laboral; Competencias; Intrínseco; Extrínseco.

The relationship between employability and job satisfaction of employees in companies in the engineering and construction sector: Case Cosapi S.A. in the period 2019

ABSTRACT

At present, the labor market is facing changes in the relationship between employers and their employees in order to be more competitive, making it possible for companies to adapt these changes to be more efficient. This implies that the collaborator can also adapt to them and offer a differentiating factor through their employability and the development of their skills.

The objective of the study is to determine the relationship between employability and job satisfaction of administrative staff of companies in the engineering and construction sector: Caso Cosapi S.A. In the period 2019. To do this, a quantitative investigation was carried out with a correlational scope, applying surveys that use the Likert scale that allows measuring the relationship between employability and job satisfaction. The survey was applied to a certain Non-Probabilistic sample, which was made up of 134 employees of both sexes of the company, whose ages range between 20 and 40 years.

The results of this work demonstrate the existence of a relationship between employability and job satisfaction of administrative staff of companies in the engineering and construction sector: Caso Cosapi S.A. in the period 2019. The study carried out confirms the hypothesis raised with a positive and considerable result of 0.858 between both variables. Also, having a direct proportional result can be considered that while companies invest in employability issues in their staff, the greater their job satisfaction.

Key words: Employability; Job Satisfaction; Competencies; Intrinsic; Extrinsic.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCION.....	10
1 MARCO TEORICO.....	14
1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.1.1 Antecedentes Internacionales	14
1.1.2 Antecedentes Nacionales	17
1.2 BASES TEÓRICAS	22
1.2.1 Variable Empleabilidad	22
1.2.1.1 Definiciones de Empleabilidad.....	22
1.2.1.2 Dimensiones de la empleabilidad	24
1.2.1.3 Indicadores de la Empleabilidad	27
1.2.2 Variable Satisfacción Laboral	30
1.2.2.1 Definiciones de Satisfacción Laboral	30
1.2.2.2 Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	32
1.2.2.3 Indicadores de la Satisfacción Laboral	34
1.2.3 Empleabilidad y Satisfacción Laboral	35
1.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES	38
2 PLAN DE INVESTIGACIÓN.....	40
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	40
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	41
2.2.1 Problema General	41
2.2.2 Problemas específicos.....	41
2.3 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	41
2.3.1 Hipótesis General	41
2.3.2 Hipótesis Específicas	41
2.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	42
2.4.1 Objetivo General.....	42
2.4.2 Objetivo Específicos.....	42
2.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	42

2.6	LIMITACIONES	43
3	METODOLOGÍA DEL TRABAJO	45
3.1	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	45
3.2	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA	46
3.3.1	Técnica de muestreo	46
3.3.2	Criterios de inclusión de la población objetivo.	46
3.4	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	47
3.5	DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO	47
3.6	TÉCNICAS Y PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS	48
4	DESARROLLO	53
4.1	APLICACIÓN	53
4.2	DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS.....	53
4.2.1	Características de los encuestados	53
4.2.2	Análisis entre variables y sus dimensiones	55
4.3	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	59
4.3.1	Hipótesis estadística general.....	60
4.3.2	Hipótesis estadística específica 1.	62
4.3.3	Hipótesis estadística específica 2.	64
5	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	67
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
6.1	CONCLUSIONES	69
6.2	RECOMENDACIONES	70
7	REFERENCIAS	73
8	ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Programas y políticas de empleabilidad en el Perú</i>	18
Tabla 2	<i>Definición de Satisfacción Laboral: Diversos Autores</i>	30
Tabla 3	<i>Definición de la Satisfacción Laboral según objeto de estudios</i>	32
Tabla 4	<i>Matriz de Operacionalización de la variable Empleabilidad</i>	49
Tabla 5	<i>Matriz de Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral</i>	50
Tabla 6	<i>Distribución de frecuencias y porcentuales de las características personales y académicos del personal administrativo: Caso Cosapi S.A. 2019.</i>	54
Tabla 7	<i>Distribución de frecuencias contingencialmente entre las variables, empleabilidad y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.</i>	55
Tabla 8	<i>Distribución de frecuencias contingencialmente entre empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.</i>	57
Tabla 9	<i>Distribución de frecuencias contingencialmente entre empleabilidad extrínseca y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.</i>	58
Tabla 10	<i>Prueba de Chi-cuadrada entre las variables, empleabilidad y satisfacción laboral.</i>	60
Tabla 11	<i>Coeficiente de correlación entre las variables, empleabilidad y satisfacción laboral.</i>	61
Tabla 12	<i>Prueba de Chi-cuadrada entre las variables, empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral.</i>	62
Tabla 13	<i>Coeficiente de correlación entre las variables, empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral.</i>	64

Tabla 14 <i>Prueba de Chi-cuadrada entre las variables, empleabilidad extrínseca y satisfacción laboral.</i>	65
Tabla 15 <i>Coeficiente de correlación entre las variables, empleabilidad extrínseca y satisfacción laboral.</i>	66
Tabla 16 <i>Interpretación de Correlación.</i>	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Porcentajes de los grupos de cada característica del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.....	54
<i>Figura 2.</i> Porcentajes de los niveles de las variables, empleabilidad y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.	56
<i>Figura 3.</i> Porcentajes de los niveles de empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.	57
<i>Figura 4.</i> Porcentajes de los niveles de empleabilidad extrínseca y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.	59
<i>Figura 5.</i> Diagrama de dispersión entre empleabilidad y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.....	61
<i>Figura 6.</i> Diagrama de dispersión entre empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.	63
<i>Figura 7.</i> Diagrama de dispersión entre empleabilidad extrínseca y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.	65

INTRODUCCION

En la actualidad, la globalización es vista como un fenómeno inevitable que relaciona al mundo a través del intercambio de bienes, servicios, información, conocimientos y cultura. Esto trae como consecuencia diversos cambios que influyen en las distintas áreas de una organización, viéndose también reflejados en el área de los Recursos Humanos, en donde la relación entre los empleadores y sus colaboradores ha cambiado; puesto que este entorno demanda que las empresas sepan adaptarse a ellos para ser más eficientes; por lo que requieren contar con personal que sea resiliente y efectivo. Ante este escenario, el colaborador también necesita adaptarse a los nuevos cambios que se presenten en el mercado laboral, es por ello que se espera que ofrezca un factor diferenciador que permita demostrar un rendimiento extraordinario. Esto quiere decir que cuente con los conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para el desarrollo de sus tareas. Es así, que los colaboradores que ya se encuentran laborando en las empresas, necesitan ser más empleables, es decir esforzarse por contar con las capacidades, habilidades y conocimientos necesarios, lo que los lleva adaptarse a los constantes cambios que atraviesa hoy en día el mercado laboral; y con ello mantenerse en su puesto de trabajo, ascender o ir en busca de nuevas oportunidades donde ofrezcan ese rendimiento sobresaliente que en algún otro lugar seguirá aportando ese valor agregado a su puesto de trabajo.

Ante lo mencionado anteriormente, para el presente trabajo de investigación, se ha tomado como referencia al personal de las empresas del sector de ingeniería y construcción, específicamente tomando como caso al personal administrativo de la empresa Cosapi S.A. en el año 2019. Esto debido a que es una organización muy conocida y representativa en su sector en el mercado laboral y se encuentra en un proceso de crecimiento, prueba de esto es que para el año 2017 se encontraba en el segundo lugar del mercado, por su volumen de ventas luego de GYM de Graña y Montero, con una participación del mercado de 14.26% mayor al 12.19% que mantenía en el año 2013 (Catalán, 2019). Es por esta razón que resulta de mucha relevancia poder obtener datos que puedan demostrar la relación entre las variables empleabilidad y satisfacción laboral de una organización que es representativa en su sector.

Cosapi S.A. es una empresa peruana que cuenta con más de 50 años de experiencia, obteniendo una gran trayectoria en el mercado nacional e internacional. Desde hace algunos

años la empresa ha venido creciendo en cuanto a su plan de diversificación en el mercado nacional, por lo que actualmente cuenta con otras líneas de negocio, además de ingeniería y construcción que son: minería, concesiones e inmobiliaria. También es la segunda empresa de ingeniería y construcción de capital nacional en el Perú según “el ranking de las 500 Mayores Empresas del Perú” según América Economía. Cosapi S.A. ha desarrollado proyectos importantes a nivel nacional y mundial en 13 países. Asimismo, realizó grandes proyectos en el sector de ingeniería y construcción peruano tanto en el ámbito privado y público como por ejemplo el proyecto de Antamina, el cual es uno de los proyectos más importantes en el Perú, el centro comercial Jockey Plaza, una construcción de gran extensión de carreteras nacionales, entre otros.

La empresa Cosapi S.A. tiene una cultura organizacional muy fuerte, ya que considera a su personal como su activo principal y más importante; por lo que anualmente realiza evaluaciones de desempeño de 360°, capacitaciones y evaluaciones de clima organizacional. Además del interés por su gente también cuida de sus grupos de interés y desde el año 2013 mantiene compromisos a través de Políticas de Responsabilidad Social, Seguridad y Salud, Medio Ambiente y Patrimonio Cultural. Asimismo, Cosapi S.A. cuenta con certificaciones ISO, OHSAS y varias certificaciones como la del buen empleador ABE, el distintivo de Empresa Socialmente Responsable y el reconocimiento de Merco Perú, quien la reconoce como la empresa más atractiva para trabajar en su sector.

Frente a los cambios que exige y enfrenta el mercado laboral actualmente, resulta de gran importancia para el presente trabajo, conocer cómo una empresa de gran importancia y prestigio como lo es Cosapi S.A. reacciona y maneja estos cambios para conocer si existe una relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral, especialmente en el área del personal administrativo.

La presente investigación se realizó con el propósito de demostrar la relación que existe entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A. en el período 2019, ya que se trata de un tema innovador debido a que no existen muchos estudios sobre la relación de estas dos variables, especialmente en el ámbito nacional, ya que si bien el tema de la empleabilidad es tratado a nivel nacional desde hace varios años; la presente investigación le da un enfoque distinto a este tema porque será visto también desde

su parte interna, es decir cuando una persona ya se encuentra laborando en una organización y no al momento de la búsqueda de un empleo; y también desde su parte externa, donde se permitirá conocer qué tan atractivos para el mercado laboral son éstos colaboradores. Asimismo, por el desarrollo y la importancia que viene adquiriendo el término empleabilidad en el mercado laboral peruano, ya que los empleadores vienen familiarizándose con el término más allá de sólo verlo para las personas que buscan trabajo, sino con una visión desde dentro de sus organizaciones y reconociendo que al trabajar e invertir en ello también obtendrán buenos resultados no sólo a nivel de productividad sino también a nivel de la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Es por todo lo explicado anteriormente que se debe tomar en cuenta la relación de la empleabilidad y satisfacción laboral, ya que permitirá obtener datos de una muestra que explique en cierto modo si la relación que existe entre ambas variables es directa y significativa, y que además pueda dar conocimientos de que los mecanismos usados actualmente en las organizaciones satisfacen laboralmente a los colaboradores por medio de la importancia que se le dé a la empleabilidad, así como hacer frente a los cambios laborales que se vive en este mundo globalizado. Asimismo, cabe resaltar que la presente investigación debe ser vista como una fase inicial para conocer si existe relación entre estas dos variables y pueda ser considerada como una pequeña pero significativa base para futuros trabajos de investigación que profundicen en el tema y puedan relacionarlo con distintos factores que lleven a tener más resultados y generen una amplia variedad de recomendaciones en beneficio de las organizaciones y su personal.

El presente trabajo de investigación está dividido en 5 capítulos.

En el capítulo I se presenta la fundamentación teórica de los temas relacionados, estableciendo los antecedentes de la investigación de cada variable y la relación de las variables en el ámbito nacional e internacional, las bases teóricas de las variables empleabilidad y la satisfacción laboral en cuanto a sus definiciones tomadas de diversos autores y, además, se presenta un glosario de los conceptos más relevantes que permitirán la explicación de las palabras claves.

En el capítulo II se presenta la definición del problema central bajo un planteamiento general, la formulación del problema general y problemas específicos, la formulación de la hipótesis

general e hipótesis específicas, la determinación de los objetivos, la justificación y limitaciones de la investigación.

En el capítulo III se expone la metodología aplicada en el proceso de la investigación, teniendo en cuenta un diseño, una población, un procedimiento para hallar la muestra, los instrumentos a utilizar para la recolección de la información para el análisis estadístico, las técnicas del procesamiento y el análisis de los datos obtenidos del proceso.

En el capítulo IV se muestra el desarrollo de la investigación con la descripción de los resultados y la contrastación de las hipótesis en cuanto a sus variables.

En el capítulo V se exponen los resultados de la investigación y el análisis de los mismos, basándose en función a los objetivos planteados y buscando así la respuesta a cada planteamiento.

Finalmente, se establecen las conclusiones y recomendaciones finales que responden al análisis del problema de investigación y sus variables.

1 MARCO TEORICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Suárez (2016) en su investigación Empleabilidad: análisis del concepto, tuvo como objetivo revisar y analizar el concepto de la palabra Empleabilidad, la misma que puede estar vinculada con adquirir o no un empleo. Para realizar este estudio, la metodología que utilizó fue la revisión bibliográfica. El resultado de su estudio demostró que el término Empleabilidad no tiene uno sino varios conceptos vistos desde varias perspectivas, lo que hacen que este término resulte ser complejo y que además se ha ido desarrollando con el tiempo, ya que además de tener una relación con la inserción laboral; también define una relación entre organizaciones, trabajo y aprendizaje (p.67). En esta investigación se encontraron varios conceptos de autores como Kohler (2004), Groot y Maassen Van den Brink), Formichela y London (2005); y Rodríguez (2010) que demuestran que el término Empleabilidad es muy “dinámico”, ya que demuestran su relación con competencias y además, otros autores como (2010), Yorke y Knighth (2007), Rentería y Malvezzi (2008), Brown y Hesketh (2004), Clarke (2008), Fugate (2004), Harvey (2001), Lees (2002), McGrath (2007) y Mora (2007) que indican que el término Empleabilidad es influenciado por factores o dimensiones “macro”, “micro”, “absoluto”, “relativo”, “internos” y “externos” (p.77).

Gamboa, Gracia y Peiró (2007) en el artículo que publicaron sobre La Empleabilidad y la Iniciativa personal como Antecedentes de la Satisfacción Laboral transmitieron su estudio sobre la relación entre la percepción subjetiva de iniciativa y los componentes básicos de la satisfacción laboral en el marco del Observatorio de Inserción Laboral de los jóvenes de la Comunidad Valenciana, Barcelona y Madrid, España en su edición de 1999. Mediante este estudio utilizaron el análisis de regresión jerárquica modulado para probar los efectos de la empleabilidad y la iniciativa y los de su interacción sobre la satisfacción laboral. En este estudio confirmaron que tanto la empleabilidad como la iniciativa personal tienen un papel importante en la predicción de la satisfacción laboral, ya que la interacción entre ambas variables antes mencionadas incrementa la predicción de la satisfacción extrínseca e intrínseca. Además, de acuerdo a sus resultados concluyeron que las personas empleables y

con iniciativa tienen más posibilidades de conseguir los trabajos que aspiran y de adaptarlos a sus preferencias y valores. Por último, determinaron que el efecto del conjunto de empleabilidad e iniciativa contribuye a la consecución de mayores niveles de su satisfacción laboral, por medio del establecimiento de condiciones de empleo a su medida.

Rothwell y Arnold (2007) en su estudio Empleabilidad auto percibida: desarrollo y validación de una escala, tuvieron como propósito el desarrollo de una medida de auto informe de la percepción de empleabilidad de las personas. La metodología del análisis estuvo basada en el desarrollo de 16 elementos que intentan reflejar la empleabilidad por dentro y por fuera de la organización. El instrumento aplicado fue el cuestionario a 200 profesionales de Recursos Humanos en el Reino Unido. Finalmente, la investigación concluyó en que la empleabilidad vista desde uno mismo es provechosa para una construcción unitaria o con dos componentes relacionados entre sí, los cuales son: la empleabilidad interna dirigida hacia la organización y empleabilidad externa. En este estudio se pudo distinguir la empleabilidad con el compromiso profesional y con el éxito profesional basados en los componentes de la empleabilidad.

Para Rodríguez (2010) en su investigación El liderazgo transformacional como antecedente de la empleabilidad: su influencia en el rendimiento individual, busca desarrollar un modelo que permita examinar el papel que desempeña la empleabilidad y la capacidad de aprendizaje organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y el performance individual. Está enfocado principalmente en cómo influye el liderazgo transformacional en el rendimiento individual de cada colaborador. El análisis de esta relación se llevó a cabo en el Instituto tecnológico de Costa Rica con una muestra de 795 alumnos distribuidos en 75 departamentos. El instrumento que utilizó fue un cuestionario auto administrativo entregado a todos los participantes y analizaron las hipótesis mediante procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales. Los resultados de la investigación le permitieron validar las hipótesis planteadas, dentro de las cuales encontraron que existe una relación positiva entre el nivel de empleabilidad de los trabajadores y su desempeño individual al realizar sus tareas. Por último, demostró que existe una relación positiva entre el liderazgo transformacional y los niveles de empleabilidad de los trabajadores de la empresa.

Bastardo (2016) en su trabajo de investigación Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, buscó establecer el

nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana del Estado Bolívar, Venezuela, realizando una encuesta de 46 items, a 112 personas con el cual se confirmó que el nivel de satisfacción positivo del personal de esta institución influye en la productividad de sus funciones, en la permanencia en el lugar de trabajo y en el bajo índice de ausentismo.

Montenegro (2016) en su trabajo de investigación denominado Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia, busca establecer los factores motivacionales en los colaboradores del sector de construcción, para lo cual realiza una investigación de campo, no experimental de tipo descriptivo correlacional, ya que busca establecer la relación que existe entre las variables, como la Satisfacción Laboral y la motivación. Realizaron una investigación de campo a través de una encuesta con escalamiento tipo Likert a una muestra no probabilística conformada por 190 colaboradores de la industria que pertenecen a las 3 principales empresas del sector de construcción de la ciudad de Pasto, Colombia. Su trabajo se basa en el instrumento de estudio denominado “Study Of Motivators And Demotivators Affecting The Performance Of Employees In The Construction Industry–Questionare”, para lo que realizaron los análisis por categorías de motivacionales y desmotivacionales, quedando para la Satisfacción Laboral de los colaboradores las siguientes variables La capacitación para el trabajo, El buen salario, El reconocimiento de sus jefes, El desarrollo de nuevas habilidades físicas e intelectuales y Las tareas desafiantes.

Navarro, Linares y Montaña (2010) en su investigación llamada Factores de la satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la comunidad Valenciana (2010) recalcan la importancia que tiene la Satisfacción Laboral en los colaboradores, sobre todo en los pertenecientes al sector de la construcción; puesto que es uno de los sectores en lo que más interviene el factor humano. Asimismo, recalcan que la actividad del sector tiene altos costos de mano de obra; por lo que cualquier reducción de costos implicaría ahorro para las empresas; por lo que sería ventajoso corroborar si la Satisfacción Laboral permite esto. El trabajo de investigación que realizan es de carácter empírico a través de un enfoque cualitativo. El estudio se realizará a través de encuestas a una muestra de 40 profesionales del sector. Las perspectivas de la investigación se harán a través de los factores identidad, ambiente social, interés, variedad, aprendizaje, retroalimentación, significatividad, reto y

autonomía. El resultado de la investigación cualitativa indica que los colaboradores sí se muestran satisfechos con su trabajo en el sector. Asimismo, se obtiene que los factores más importantes son los intrínsecos, relacionados con lo que se ofrece en el trabajo.

Navarro (2008) en su trabajo Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana, nos presenta las variables que generan mayor satisfacción e insatisfacción laboral, conjuntamente con los factores que determinan al estrés, la conciliación con su vida personal, entre otros. El estudio que se realiza es cualitativo y se realiza entrevistas a los colaboradores pertenecientes al sector. Como resultado de la investigación se determina que los colaboradores del sector entrevistados se encuentran satisfechos con su lugar de trabajo. Los factores de satisfacción con mayor puntaje son los intrínsecos destacando a la identidad, el interés, la variedad y la significatividad de las tareas realizadas, el reconocimiento obtenido y el reto cotidiano. En cuanto a la insatisfacción laboral los factores son los extrínsecos como el cumplimiento de plazos, la sobrecarga de trabajo, la responsabilidad, el aspecto económico y las jornadas laborales.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Si bien el tema de empleabilidad no ha sido estudiado con una mirada desde el interior de las empresas; los estudios sobre el tema de empleabilidad realizados en el ámbito nacional han tomado como referencia a la empleabilidad vista desde el concepto de conseguir empleo o primer empleo y cómo insertarse en el mercado laboral en el caso de los más jóvenes y de los que no tienen mayores oportunidades. Tal como lo indican Chacaltana y Ruíz (2012) en su investigación El empleo juvenil en el Perú: Diagnóstico y Políticas, realizaron su trabajo en base a la Encuesta Nacional de Juventud (ENJUV, 2011), donde muestran los programas que genera el Estado para que éstos permitan facilitar el acceso a un empleo a los jóvenes que no cuentan con experiencia.

Tabla 1

Programas y políticas de empleabilidad en el Perú

Políticas específicas	Ejemplo de programas/políticas en Perú
Incentivo a contratación de jóvenes	Ley de modalidades formativas (Ley 28518) Proyecto de
	Nueva Ley sobre Modalidades Formativas Laborales
	Programa mi primer empleo (próximo a implementarse)
Cumplimiento de normas laborales vigentes	Sistema de inspecciones laborales del MTPE

Fuente: Chacaltana y Ruíz (2012). El empleo juvenil en el Perú: Diagnóstico y políticas.

Como se muestra en la tabla anterior, algunos ejemplos de los programas que realiza el Estado como mecanismos para la empleabilidad de los jóvenes, se basan en generar la contratación de los jóvenes e implementar incentivos sobre la reducción del impuesto a la renta para las empresas que lo realicen. En este contexto se puede apreciar que los mecanismos para incentivar la empleabilidad están dirigidos por parte del Estado y también por instituciones como colegios y universidades pero para la presente investigación y como aporte a futuras investigaciones, se quiere abordar la empleabilidad vista desde adentro, es decir cuando un colaborador ya se encuentra laborando en una empresa y requiere de mejorar su empleabilidad, y es aquí donde interviene el papel del empleador como parte fundamental de la mejora de la empleabilidad de sus colaboradores, así como generar la satisfacción laboral de los mismos.

En el ámbito peruano el tema de la empleabilidad se ha visto abordado como la escasez del talento que hay en el país. Tal como lo demuestra un estudio realizado por la consultora de recursos humanos Manpowergroup (2018) para entender el impacto de la escasez en las organizaciones, donde entrevistaron a 39,195 empleadores en 43 países en su estudio sobre la escasez del talento 2018, llamado Resolviendo la escasez del talento. Construir, adquirir, tomar prestado y tender puentes. Aquí señalan que el 43% de los empleadores peruanos no puede encontrar las habilidades que necesita y que la causa principal de la escasez del talento se debe a la falta de experiencia de los candidatos, puesto que el 22% de los empleadores dicen que los postulantes no disponen de las “habilidades duras o de las fortalezas humanas necesarias para sus puestos de trabajo”. Entre las habilidades más valoradas están la

comunicación escrita y verbal, capacidad de colaboración y la resolución de problemas. También se puede observar que los empleadores al día de hoy están comenzando a combatir la escasez de talento mediante mejoras en las competencias de su fuerza de trabajo actual. Esto quiere decir que más de la mitad de los empleadores encuestados “están invirtiendo en plataformas de aprendizaje y herramientas de desarrollo para construir su propia comunidad de talento”, es decir están invirtiendo tiempo y dinero en implementar estrategias para superar la escasez del talento con la que se enfrentan.

En el mismo contexto, la empresa de Recursos Humanos líder global en movilidad laboral, Lee Hecht Harrison – DBM Perú en su encuesta de empleabilidad 2017 aplicada a ejecutivos y profesionales de todo nivel y de todo el país con una muestra de 2499 respuestas; muestra en sus resultados respuestas sobre temas de empleabilidad y satisfacción laboral. En cuanto a la satisfacción en el trabajo, el 30% de los encuestados dice estar muy contentos en el trabajo, el 49% dice estar contento y el 21% dice no estar muy contento. Y en cuanto al tema de la empleabilidad, el 56% de los encuestados califica su nivel de empleabilidad en 4 (siendo 5 la más alta calificación) y el 21 % dice ser altamente empleable. Entendiendo el concepto de Empleabilidad señalado por Inés Temple como “la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional (un empleo, un cliente para mis servicios), cuándo y dónde sea necesario.” Bajo este concepto se puede señalar que las personas encuestadas tienen conciencia del concepto y de su nivel de empleabilidad.

En los estudios mencionados anteriormente se puede apreciar que no existe un estudio a profundidad sobre la empleabilidad vista como la formación y desarrollo de las habilidades después de haber conseguido un empleo, es decir después de insertarse en el mercado laboral. Si bien en el Perú el tema de empleabilidad ya es tomado en cuenta por parte del Estado e instituciones, aún se encuentra condicionado a su etapa inicial de inserción laboral, por lo que resulta inevitable y como parte del presente trabajo abordar el enfoque que considera al empleador como parte del desarrollo de la empleabilidad de sus colaboradores.

Según Rubio (2013) en una entrevista realizada para el diario Perú 21, encuentra tres variables para proyectar una buena empleabilidad en el mercado laboral para así lograr un posicionamiento profesional en este mercado. Para ello, Rubio indica que estas variables son:

Intereses, habilidades y oportunidades. Respecto a los intereses señala que toda persona debe conocer cuál es el sector en el cual desea desarrollarse, así como conocer el potencial en cada sector, las preferencias en su cultura, estilos, valores y demás. En cuanto a las habilidades, indica que toda persona debe conocer en términos de competencias, cuáles adquirió en su experiencia laboral en particular y las que posee como “don innato”. Esto con la finalidad de conocer sus fortalezas y los aspectos que debe desarrollar. Por último, en cuanto a las oportunidades, recalca que el mercado laboral así como la oferta y la demanda también tienen sus altas y bajas, por lo que la cuestión más importante aquí es saber si una persona puede desplazarse en este mercado laboral tan cambiante. Asimismo, concluye en que los intereses y las habilidades se podrían adecuar a las oportunidades laborales, siempre cuando se profundice en el análisis del mercado laboral para que sea acorde al perfil, fortalezas, intereses y los objetivos en las carreras profesionales de las personas.

Ferradas (2015) en su tesis Estudio cualitativo de la empleabilidad en una empresa de seguros peruana, tiene como objetivo determinar las categorías que abarca la empleabilidad, tomando en cuenta el enfoque apoyado en la atribución del empleador. El método que se utilizó para el estudio fue la investigación cualitativa, mediante entrevistas a profundidad realizadas a 12 gerentes de una compañía de seguros peruana. En cuanto al resultado que obtuvo, encontró cuatro categorías de la empleabilidad, siendo estos: análisis y toma de decisiones, comunicación dirigida, comportamientos de ciudadanía organizacional y honestidad. Asimismo, Estos resultados demuestran que la empleabilidad tendría relación con las necesidades propias de la organización o contexto.

Macedo (2014) en su trabajo de suficiencia profesional llamado Satisfacción laboral y bienestar subjetivo en trabajadores de una empresa de telefonía móvil Arequipa, explica la existencia de una relación positiva entre la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo del colaborador, demostrando que al existir esta correlación los colaboradores demostraran un mayor índice de productividad. Para realizar la prueba que confirme esta hipótesis se utilizó como instrumentos de medición La escala de felicidad de Lima y la escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, a través de las cuales se confirmó que existe correlación positiva entre ambas variables, demostrando también que los colaboradores se sienten satisfechos laboralmente cuando se les presenta oportunidades laborales y personales en la empresa.

Salas (2017) realizó una investigación de tesis en la que busca establecer el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa manufacturera. Este estudio tuvo como objetivo demostrar cual es el nivel alcanzado por los colaboradores de la empresa, esto a través de la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo. La investigación realizada es de diseño no experimental y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 199 colaboradores, teniendo como resultado que los colaboradores se encuentran en un 49% Satisfechos y un 21.6% Muy Satisfechos, teniendo un total de 70.6% de colaboradores Satisfechos, demostrando que los trabajadores van a demostrar un mayor interés en obtener los mejores resultados en cuanto su productividad a través de la motivación y satisfacción laboral.

Gamero (2013) en su artículo La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad, pretende establecer la relación que existe entre la felicidad y la satisfacción laboral en el departamento de Arequipa, para ello pretende evaluar a través de dos hipótesis la existencia de su correlación, a través de una evaluación por cuestionario para recolectar la información necesaria para llevarla a cabo. Como resultado de la evaluación se confirma que los factores con mayor influencia son las tareas realizadas, las funciones en los puestos de trabajo que permitan retos satisfactorios con refuerzos a través de un sistema de recompensas, concluyendo a su vez que el logro de las metas producen felicidad en el colaborador siendo la que mayor influencia tiene en la medición de la satisfacción laboral.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), en su trabajo de suficiencia profesional denominado Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades, buscan evaluar la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao, midiendo a través de una encuesta a 369 colaboradores la satisfacción laboral a través de 3 variables ocupacionales como lo son la condición laboral, el género y el tiempo de servicio. El estudio que realizan descriptivo y correlacional con un enfoque cuantitativo, la encuesta que realizan tiene como factores a significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Al finalizar con el estudio los autores concluyeron que existen diferencias significativas en la condición laboral que tiene cada colaborador con respecto al nivel de satisfacción medio.

Rivasplata (2017) en su tesis titulada Diferencia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores limeños de empresas privadas dependiendo el tipo de contrato, de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, evidencia que la satisfacción laboral impacta no sólo en el empleado, sino que en todos los procesos de la organización; por lo que la empresa debe velar por mantenerla de forma positiva y significativa. Para realizar la evaluación de la Satisfacción Laboral se utilizó el método de componentes principales, tomando como base 3 factores: la satisfacción con los recursos, que son los elementos físicos como la luz, ventilación, higiene y materiales dentro de la empresa; la satisfacción con las condiciones, se refiere al salario, formación, promoción, incentivos y satisfacción con las funciones, que se relaciona a la responsabilidad que asume el colaborador con los procesos dentro de la organización. En el trabajo de investigación se llega a confirmar la hipótesis.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Variable Empleabilidad

1.2.1.1 Definiciones de Empleabilidad

En la actualidad, no existe una sola definición para referirse al término “Empleabilidad”, en cuanto se dice que es un término abstracto y hasta subjetivo. Asimismo, son muchos los autores que han definido el concepto basándose en dimensiones y diversos factores, en cuanto puede referirse hacia la búsqueda del primer empleo, mantenerse en él e ir en busca de nuevas oportunidades (Suárez, 2016). Es a partir de esta premisa que se puede decir que el concepto de Empleabilidad es muy complejo de definir tal como lo señalan, pero para el presente trabajo se investigarán los conceptos que estén más acordes con el objetivo de la investigación.

Según Campos (2003, como se citó en Suárez, 2016), señala que la palabra “Empleabilidad” proviene de la unión de las palabras *employ* (empleo) y *ability* (habilidad), es decir “la habilidad para obtener y conservar un empleo” (p.72). Asimismo, establece que el término surgió en la década de los 80 como respuesta a la crisis del mercado laboral que vio un limitado crecimiento de los puestos de trabajo, lo que hizo que se eleve la tasa de desempleo.

Para Hillage y Pollard (1998, como se citó en Gamboa et al., 2007), la Empleabilidad es la capacidad de auto movimiento dentro del mercado de trabajo para aplicar el potencial en puestos de trabajo duraderos, esto relacionado con la idea de que al conseguir un empleo se

debía tener la capacidad para mantenerse en él durante muchos años. Asimismo, definen la empleabilidad como “la capacidad de los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, e idealmente, asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio” (p.15).

Para los autores Groost y Maassen van de Brink), la esencia de la empleabilidad está en la capacidad para encontrar y mantener un trabajo y se consideran elementos clave en el proceso, tanto la preparación, como las actitudes o disposición del colaborador.

Según Van der Heijde y Van der Heijden (2006, como se citó en Santos, Guillén & Montalván, 2012) señalan que la Empleabilidad es la capacidad sistemática de obtener o de crear trabajo a través de la optimización de sus competencias. Para Fugate, Kinicki y Ashforth (2004, como se citó en Santos et al., 2012) es una forma de adaptación específica y activa que permite a los trabajadores realizar e identificar las oportunidades de carrera; y para Forrier y Sells (2003) dentro del mismo artículo, señalan que es la oportunidad de un individuo para encontrar interna y/o externamente un empleo (p.347). En estas definiciones, se puede apreciar que están centradas en las actitudes del trabajador y en desarrollar sus capacidades tanto para encontrar un trabajo como para poder mantenerse en él según sus capacidades.

Es relevante apreciar que en ésta última definición de Forrier y Sels (2003), los autores tienen una perspectiva de la Empleabilidad del trabajador que se puede dividir interna y externamente en la organización como en el mercado laboral respectivamente. En cuanto esto, los autores señalan que la empleabilidad puede dividirse en la empleabilidad interna, que se refiere a la “posibilidad de un trabajador de sentir que tiene oportunidades de carrera en su actual trabajo, que sus competencias profesionales facilitan la rotación o movilidad interna” (p.60), de manera que el trabajador siente que es un valor importante para la organización; se siente satisfecho con su trabajo y resulta en tener un mayor compromiso afectivo con su organización. Por otro lado, en cuanto a la empleabilidad externa, está referida a la apreciación del valor en el mercado laboral que tiene una persona, y que al contar con niveles elevados en cuanto a ser empleables dentro de la situación laboral, tener la posibilidad de encontrar un empleo que les de mayores perspectivas de desarrollo profesional y así buscar mayores niveles de satisfacción en cuanto a compensaciones y beneficios (p.60).

En cuanto a una definición más actualizada Temple (2013), en su libro *Usted S.A.* cuenta con dos definiciones de empleabilidad, la primera indica que es la facilidad con la que una persona puede agregar valor y mejorar sus competencias; la segunda se basa en la facilidad que tiene un colaborador para encontrar o mantener el crecimiento profesional, cuando se precise su servicio (p.35).

Asimismo, cabe resaltar que en la actualidad se han implementado dos nuevos términos que provienen de la empleabilidad en la organización y son: El *Inplacement*, que según Volaluhrs (2009, como se citó en Basetti, Chávez y Saavedra, 2012) es el plan que busca desarrollar de manera eficiente e innovadora, las capacidades y habilidades de los colaboradores de acuerdo a las necesidades del puesto de trabajo y servirá para producir colaboradores tanto empleables como competitivos y el *outplacement* es descrito por Temple (2013) como la forma de potenciar las competencias, los conocimientos y las habilidades de los colaboradores, que pasaran a formar parte de un período de transición involuntaria, orientándolos en la búsqueda de una nueva visión para su vida profesional o para poder reinsertarlos en el mercado laboral.

1.2.1.2 Dimensiones de la empleabilidad

Existen diversos autores que abordan el planteamiento de que el concepto de empleabilidad está relacionado con diferentes dimensiones y factores. Dichas dimensiones son relevantes porque permite dar a conocer que la empleabilidad es vista por diversos autores desde varias perspectivas, quienes nombran a las dimensiones como micro, relativo, individual e intrínseco los mismos que en resumen conforman la dimensión intrínseca y las macro, absoluto, externos y extrínsecos que en conjunto comprenden la dimensión extrínseca. A continuación, se presentan algunos autores que explican estas dimensiones (Suárez, 2016).

Fugate, Kinicki y Ashforth (2004) en su investigación *Empleabilidad: una construcción psicosocial*, sus dimensiones y aplicaciones, sostienen que la empleabilidad está compuesta por tres dimensiones: identidad profesional o de carrera, la adaptabilidad personal y desarrollo social y humano, los cuales son considerados como parte de una dimensión individual o interna. Consideran que cada dimensión tiene un valor propio e independiente pero que en conjunto forman el concepto que se llama empleabilidad. Indican que las descripciones de

cada dimensión forman un ímpetu cognitivo e individual que influyen en las conductas adaptativas al trabajo.

En cuanto a la identidad de carrera, produce una representación de diferentes experiencias y aspiraciones en el ámbito profesional; se refieren al quién soy, lo que incluye “las metas, esperanzas y temores; rasgos de la personalidad; valores, creencias y normas”, lo que ellos definen como la construcción de una identidad organizacional, es decir cómo se determina a una persona en un contexto de trabajo en particular.

La adaptabilidad personal se refiere a qué tan dispuestas y capaces son las personas de cambiar sus factores personales como sus disposiciones, comportamientos, etc. (p.9). Asimismo, esta dimensión colabora tanto a la organización como al éxito profesional del colaborador al ver los cambios como desafíos que puedan afrontar y la predisposición a aprender como parte fundamental de la adaptabilidad.

Por último, la dimensión de capital social y humano se indica como la “capacidad de una persona para identificar y realizar oportunidades de carrera” (p.11). En cuanto al capital social se refieren al uso de las redes sociales en el contexto del trabajo, la información y la influencia que facilitan a las personas el acceso a mejores oportunidades profesionales. Y en cuanto al capital humano se refiere a una serie de facetas que tienen influencia en el avance profesional de una persona como la edad, educación, experiencia laboral, capacitación, desempeño laboral, inteligencia emocional y capacidad cognitiva.

Los autores Rentería y Malvezzi (2008), señalan que la empleabilidad es un desafío por ser un concepto complejo y que contiene dos aspectos: los macros que se refieren a las estructuras sociales, políticas e ideológicas y los micros que se refieren a los aspectos individuales y contextos sociales de la persona que tratan sobre problemas de desempleo.

Yorke (2006) tal como lo indica en su investigación Empleabilidad en la educación superior: lo que es, lo que no es; señala lo que dijeron Brown, Hesketh y Williams (2003) en cuanto ven a la empleabilidad como una combinación de lo absoluto y relativo, refiriéndose a la dimensión absoluta como “la relación entre características del individuo” y a la dimensión relativa con “el estado del mercado laboral” y cabe mencionar que también se incluye al área de la educación (p.9). Lo que Brown y sus colegas expresan es que las características

individuales de una persona como por ejemplo los conocimientos, las habilidades, etc. pueden tener un efecto en la medida que pueden ser empleables, sin embargo, consideran que el mercado laboral y otros aspectos afectan la posibilidad que en este caso el graduado o la persona tenga éxito. Una de las posturas de Yorke es respaldar que la empleabilidad es un conjunto de logros que, si bien es una condición necesaria para obtener un empleo, no es suficiente y que dependerá entre otras cosas de la economía y el mercado laboral. Asimismo, dice que además de las habilidades básicas y complejas, la empleabilidad está relacionada con un buen aprendizaje. Por último, señala que es importante que la empleabilidad tenga gran implicancia en las “actividades curriculares en la educación superior, pero que sobre todo la empleabilidad proviene de la manera en que el alumno aprende de sus propias experiencias” (p.7).

Alles (2006) en su libro Selección por competencias indica que la empleabilidad tiene dos dimensiones, Intrínsecas y Extrínsecas las cuales están basadas en la categoría de los desocupados o desempleados. La autora sostiene que la empleabilidad no es una característica que es propia de las personas y sus CVs, sino que también tiene relación con otros factores como los eventos que afectan al mercado laboral. Es por ello que distingue a la pérdida de la empleabilidad intrínseca como el resultado de la falta de empleo continua. Esto quiere decir que una persona pierde sus competencias profesionales al no ponerla en práctica, pierde “la confianza en sus capacidades, pierde los lazos importantes para el acceso a los empleos, etc.” (p.77). En cuanto a la pérdida de la empleabilidad externa se debe a la degradación del mercado laboral. Señala, además, que es la ineficiencia del sistema económico al no saber proveer empleos a la población activa en un tiempo determinado.

Para los autores Groot y Brink, como se cita en Sanders y De Grip, 2004) en su investigación Entrenamiento, tarea, flexibilidad y empleabilidad, mencionan que la empleabilidad se diferencia en dos tipos. Por un lado, la empleabilidad interna descrita como la competencia y la disposición de una persona de permanecer en su empleo actual, lo que indicaría el valor que tiene en el mercado laboral interno; y por otro lado, la empleabilidad externa, descrita como la capacidad y disposición de poder cambiar de un trabajo a otro, lo que como indican los autores, reflejaría el valor del capital humano de los trabajadores en el mercado laboral externo.

Por último, según Thijsen (2000, como se cita en Futureforwork, 2017) describe a la empleabilidad como “todos los factores individuales y de contexto que influyen sobre la posición futura de la persona en un mercado de trabajo dado” (p.6). Asimismo, según el autor, la empleabilidad comprende dentro de su definición a dos componentes importantes, los cuales son: los factores individuales y los factores del entorno que se pueden proporcionar por parte de los empleadores y por parte del mercado laboral. Como por ejemplo la formación que los empleadores pueden ofrecer a sus colaboradores dentro de sus organizaciones y la situación actual en el mercado laboral donde pueden intervenir otros componentes como las políticas de un país que proporcione una mejor empleabilidad para las personas en general mediante el desarrollo de una política de bienestar en el trabajo donde resalte los enfoques del mercado laboral en una economía social.

En conclusión, los autores antes mencionados, señalan que la empleabilidad es un concepto muy complejo y que no debe ser visto sólo desde una perspectiva, sino mediante diversos actores sociales. Asimismo, llegan a la determinación de señalar a la empleabilidad en dos dimensiones: intrínseco y extrínseco, las mismas que están vinculadas a factores personales, afectivos, cognitivos, económicos, laborales y educativos (Suárez, 2016).

1.2.1.3 Indicadores de la Empleabilidad

Las dimensiones del presente trabajo están relacionadas a los niveles intrínseco y extrínseco de la empleabilidad. Cada dimensión está compuesta según Alles (2006) por factores que se describirán a continuación:

Por un lado, en cuanto a la dimensión intrínseca se encuentran:

- Conocimientos técnicos, destrezas o un oficio adquiridos a través del estudio, que pueden ser formales o no. Por ejemplo, los conocimientos que se tienen en las distintas disciplinas en derecho o matemáticas.
- Competencias (laborales, con relación al tema organizacional interno), “las cuales hacen referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.” Son competencias que no sólo dependen del aprendizaje formal sino también del aprendizaje acontecido de la experiencia en el trabajo. Además, indica que estas competencias no se adquieren necesariamente mediante

el estudio, sino que pueden ser desarrolladas, ya que si no se cuenta con una competencia será más difícil desarrollarla y tomará más tiempo (Alles, 2006). Asimismo, se refiere a que para evaluar las competencias de los colaboradores es necesario analizar sus comportamientos, es decir si una organización quisiera modificar las competencias de sus colaboradores, tendrían que emplear estrategias dirigidas a “la creación de nuevos comportamientos”. (p.83)

Actualmente, las organizaciones implementan actividades que desarrollan los conocimientos técnicos y competencias de sus colaboradores con el fin de que se adapten a los puestos que desempeñan. Para esto las empresas realizan estrategias en base al desarrollo de las competencias mediante planes de capacitación, talleres, coaching, mentoring entre otros.

En este sentido respecto a los conocimientos y las habilidades que se pueden desarrollar con la capacitación resultan fáciles de medir, sin embargo, no pasa lo mismo con los rasgos de la personalidad de cada persona porque éstos son propios de cada una, son innatos y permanecen en el tiempo, por lo que para medirlos sería necesario usar otras técnicas especiales.

- Marca personal, “es aquella que representa tu identidad y tu reputación en el mercado laboral pero también en la vida personal (...) reúne los atributos con los que podemos identificar o reconocer a una persona” (Temple, 2019).

Temple (2013) en su libro Usted S.A. destaca la importancia de cuidar la marca personal que tiene cada persona y señala que esto se puede hacer mediante el esfuerzo y el tiempo que se le dedique a mantener una buena reputación, ya que éste prestigio personal genera confianza y credibilidad hacia los demás y considera esto como la “base de la empleabilidad” para generar negocios que sean exitosos, duraderos y permitan mantener buenas relaciones personales en todo ámbito. Asimismo, la autora sostiene que la relación de la marca personal con el nivel de empleabilidad se da al mantener un constante aprendizaje, desarrollando el talento y las redes de contacto, ya que todo ello sumado a conservar una buena marca personal, generará un perfil muy potente y atractivo hacia el mercado laboral.

Y, por otro lado, en cuanto a la dimensión extrínseca:

- La actitud de búsqueda con que se sale al mercado se refiere, según Alles (2006) a la búsqueda de trabajo centrado en las verdaderas posibilidades de encontrar un trabajo. Asimismo, “implica tener las competencias para “saber buscar trabajo” de manera inteligente

con la capacidad de postularse a búsquedas en las cuales se tiene chance de ser seleccionado” (p.84).

- Mercado laboral, se refiere a que los conocimientos y las competencias con los que cuenta una persona, sean los solicitados por el mercado laboral. Además, también se relaciona con las ofertas que estén disponibles en el lugar donde se esté postulando. Asimismo, dentro del mercado laboral hay determinantes que la componen, considerando las más importantes: los niveles de empleo, políticas de empleo, educación, factores socio económicos (Cerrato, Argueda y Zavala; 2016).
- Competencias (con relación al mercado laboral) se refiere a las competencias profesionales que las personas deben adquirir para alinear su perfil profesional a las necesidades y cambios exigidos actualmente por el mercado laboral.

Debido a los cambios en el contexto socioeconómico, éste ha hecho que las empresas cambien sus necesidades a la hora de buscar a su candidato más idóneo. Es por esta razón que las empresas se ven en la necesidad de plantearse no sólo quién será la persona más apropiada para cubrir un puesto de trabajo, sino ven la necesidad de plantear qué “mapa de competencias” necesitará y qué personas serán las que cumplan con ella.

Temple (2013) alude en su libro que lo que las personas brindan a las organizaciones son sus servicios y que cada uno es su propia empresa por lo que es necesario que las personas agreguen valor al negocio y misión de las organizaciones. Por ello las menciona como “proveedores de servicios profesionales” que deben brindar servicios para ser competitivos y se encuentren vigentes en el mercado laboral. Asimismo, señala que se debe tener en cuenta que todos son medidos de la misma manera así sea internacionalmente como en el Perú y es por eso que los niveles de “auto exigencia y empleabilidad” que las empresas exijan a sus próximos colaboradores serán los mismos que en otros países; porque como lo señaló Temple (2019) en una entrevista para un periódico local, “el mercado laboral no solamente lo demanda, sino que lo exige”.

1.2.2 Variable Satisfacción Laboral

1.2.2.1 Definiciones de Satisfacción Laboral

Así como con el término empleabilidad, cuando se refiere a la satisfacción laboral también se le asocia distintos conceptos, por eso es que se menciona a diversos autores que la definen desde diferentes perspectivas. Es por esta razón que existe un grupo que definen a la satisfacción laboral como una respuesta emocional, como creencias y como una actitud del colaborador hacia el trabajo en sí (Bastardo, 2016). A continuación, se presentarán algunos autores que mencionan reconocen a la satisfacción laboral desde sus puntos de vista:

Según Locke (1979, como se cita en Ruíz, 2009), señala que la satisfacción laboral es “una respuesta emocional positiva o placentera resultado de la apreciación subjetiva de las experiencias laborales del individuo” (p.14). Además, Locke indica que la satisfacción en el trabajo podía tener efectos en las personas como en la “actitud general hacia la vida, la familia y hacia sí mismo” (p.14).

Según Díaz (2005), en su trabajo de investigación realizado describe diversas teorías que buscan explicar su definición. Estas teorías son:

Tabla 2

Definición de Satisfacción Laboral: Diversos Autores

Autor	Definición de Satisfacción laboral
Maslow (1954, 1959, 1970)	Se basan en las necesidades humanas y la satisfacción es el resultado del afecto. Dividen la Satisfacción laboral como una emoción, una necesidad y un afecto.
Schaffer (1953)	
Roe (1956)	
Kirchmeyer (1992)	Se ha descrito como un conjunto de actitudes amparadas por algunas formas de vida que sirven como fuente de una mejor productividad laboral, tal como lo demuestran diversos estudios realizados donde se establece la relación entre la satisfacción laboral y una higiene mental saludable.
Naisbit (1978)	
Weiner (1980)	
Judge (1993)	
Pérez (2004)	

Fayol (1949)

Estableció factores que permiten evaluar a la satisfacción laboral y obtener resultados positivos. Los factores que propuso son: mejoramiento en el ambiente, métodos de trabajo, períodos de descanso y menos horas de trabajo, son medios para disminuir la fatiga, la monotonía y a su vez permiten mejorar las relaciones laborales y una eficiente resolución de problemas.

McCormick & Igen (1980)

Para estos autores lo que se encuentre entre lo que una persona desea y la remuneración que percibe, siendo esta teoría conocida como la Teoría de comparación de procesos.

Nota. Información extraída del artículo Estilos de vida y satisfacción laboral, Díaz (2005)

Manso (2002) en su artículo El legado de Frederick Irving Herzberg, explica la teoría de los dos factores que influyen en el comportamiento del colaborador. El primer factor es la Satisfacción, el cual es resultado de los factores de motivación que son el reconocimiento, logro, independencia laboral, responsabilidad y promoción. El segundo factor es el de la Insatisfacción, el cual está representado por los factores de higiene que son las políticas de la empresa y su organización, sueldo y beneficios, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez y consolidación. Herzberg propone que cuando los factores higiénicos fallan, se produce la Insatisfacción Laboral y esto influye directamente en la actitud que presente el colaborador hacia su trabajo.

Para Robbins y Judge (2013) en su libro Comportamiento Organizacional, describen a la satisfacción laboral como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características” (p.79). Además, mencionan que una persona satisfecha tendrá sentimientos positivos hacia su trabajo, mientras una insatisfecha lo hará, pero de forma negativa. A su vez, para los autores referirse a las actitudes de los colaboradores es también referirse a su satisfacción en el trabajo; por lo que para ellos estos dos conceptos resultan ser intercambiables. Asimismo, mencionan que las actitudes van a ser un resultado

favorable o desfavorable del conocimiento del estado en el cual se encuentra una persona. También, señalan 3 componentes que forman las actitudes y son: el componente cognitivo de una actitud, llamado evaluación, el componente afectivo de una actitud, formado por el sentimiento y el componente de comportamiento de una actitud, que es la acción.

Se resalta que para el presente trabajo de investigación se tomará como referencia la definición de satisfacción laboral que mencionan los autores Robbins y Judge.

1.2.2.2 Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Muchinsky (1983), en su investigación indica que la satisfacción laboral puede ser dividida en dos factores: los factores extrínsecos, que corresponden al entorno laboral y tienen que ver con el salario, políticas y recursos de la empresa, supervisión, relación con los compañeros, oportunidades de promoción y la seguridad en el centro de labores; y por otro lado los factores intrínsecos, que tiene como factores al reconocimiento laboral, responsabilidad y el puesto de trabajo, con esta teoría es la que se realizará el presente trabajo de investigación.

Bastardo (2016) en su trabajo de investigación denominado satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela indica que la Satisfacción Laboral puede ser definida en dos objetos de estudios.

El primero, cuenta con diversos autores que la describen como una actitud generalizada hacia el trabajo. El segundo, la describe como un juicio emocional a las funciones y tareas que el colaborador realiza.

Ante estas dos posiciones académicas, existen autores que han definido su posición como:

Tabla 3

Definición de la Satisfacción Laboral según objeto de estudios

Autor	Objeto de estudio de la Satisfacción laboral
Aguirre y Martínez-Díaz (2006)	
Becerra (1998)	La definen como una evaluación, juicio u opinión del colaborador a su desempeño laboral y el medio en el que se encuentra.
Gibson, Ivancevich y Donnelly (1996)	
Kreitner y Kinicki (1997)	
Márquez (2005)	

Locke (1976)

Es un juicio emocional que el colaborador hace a la forma en la que realiza su trabajo. Esta postura puede ser dividida en facetas.

Smith, Kendall y Hullin (1969)

Nota. Información extraída del trabajo Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela, Bastardo (2016)

Las dimensiones de la satisfacción laboral están relacionados a los dos enfoques descritos por Robbins y Judge (2013) los cuales buscan evaluar qué tan satisfecho o insatisfecho se encuentra una persona en su lugar de trabajo, todo bajo un enfoque cognoscitivo.

El primer enfoque, llamado global único, consiste en solicitar a los colaboradores que respondan a una pregunta como “¿Qué tan satisfecho está usted con su trabajo?” y deben de marcar su respuesta de 1 a 5, que va desde el muy insatisfecho al muy satisfecho.

El segundo enfoque, llamado suma de facetas de trabajo, es descrito como “más complejo”, ya que trata de reconocer los elementos clave de un trabajo y cuestiona a los colaboradores sobre sus “sentimientos respecto de cada uno” a través de 5 facetas, las cuales fueron estudiadas desde el año de 1969 por Smith, Kendall y Hulin y, según San Sebastián, Asua, Arregi y Torres (1992, como se citó en Bastardo, 2016) quienes propusieron como facetas a la naturaleza del trabajo en sí mismo o de la tarea, la características de la supervisión, el salario, oportunidades para la promoción, y las características de los compañeros.

Robbins alinea estos factores descritos y en el año de 1998 nombra como los factores que determinan a la satisfacción laboral a:

- Compatibilidad entre la personalidad y puesto de trabajo
- Reto del trabajo
- Condiciones del trabajo
- Apoyo de colegas
- Sistema de recompensas y beneficios laborales

1.2.2.3 Indicadores de la Satisfacción Laboral

Según Robbins y Judge (2013), se puede establecer dos niveles en cuanto a satisfacción se refiere, los cuales serán tomados como factores de la Satisfacción Laboral para el presente trabajo de investigación.

En cuanto a la dimensión del enfoque de la calificación global única, tiene como factor a la actitud de las personas en relación a sus trabajos. Ésta también se puede establecer como satisfacción general que es un “indicador que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo” (p.84).

Para entender un poco más sobre el concepto de actitud, se presentan las definiciones de algunos autores:

Thurstone (1928) indica que para definir a una actitud se debe juntar las inclinaciones, sentimientos, prejuicios, sesgos, ideas preconcebidas, miedos, amenazas y convicciones acerca de un determinado asunto.

Las actitudes también se presentan como la predisposición que tiene el ser humano para emitir juicios positivos o negativos, reacciones favorables y desfavorables, sentimientos y emociones. Tal como lo señala Krech y Krutchfield (1948, como se citó en Gonzáles, 1987) “es una organización permanente de procesos motivacionales, emocionales, perceptuales y cognitivos con respecto a algún aspecto del mundo individual” (p.152).

Para Rodríguez (1967, como se citó en Aignerren, 2002) la actitud es descrita como "una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotadas de una carga afectiva en favor o en contra de un objeto social definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto" (p.329).

Los autores Peiró, Gonzáles-Roma, Bravo y Zurriaga (1995), consideran a la satisfacción laboral como una respuesta actitudinal y afectiva de carácter global ante el entorno, las condiciones de trabajo y las actividades que se realizaran en el empleo. La han definido como “una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral” (p.236)

Por último, como una definición moderna de actitud tenemos la descrita por Arroyo (2012) quien la describe como “la predisposición de una persona hacia un objeto o situación

específica, basada en su experiencia previa. Las actitudes son las manifestaciones mentales y emocionales de nuestros valores” (p.39).

Por otro lado, en cuanto a la dimensión de la suma de facetas del trabajo, según Robbins y Judge (1996, como se citó en Hannoun, 2011) también se le conoce como el nivel llamado: Satisfacción por facetas, el cual demuestra un “grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo” (p.16). Según los autores este nivel se puede dividir en 5 grupos de elementos:

- La compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo, se refiere a la relación entre la personalidad y la ocupación que se realiza. En este factor se busca confirmar que las personas que tienen las aptitudes y habilidades para realizar las funciones que requiere su puesto de trabajo se sentirán más satisfechas con su desarrollo.
- El reto del trabajo, que se divide en variedad de habilidades; que requiere un determinado nivel de habilidades para su desarrollo, identidad de la tarea; que conlleva al nivel de responsabilidad con el que se inicia y termina una tarea, significación de la tarea; busca evaluar el impacto que tiene el puesto de trabajo sobre la vida propia y de los demás, autonomía; que evalúa el nivel de libertad con el que se realizan las funciones del puesto, retroalimentación del puesto mismo, busca establecer la influencia que obtiene los planes de capacitación y formación sobre el desempeño del colaborador.
- Las condiciones de trabajo, que se refiere al entorno físico (infraestructura y condiciones de trabajo) y entorno psicológico (cultura y clima) del puesto de trabajo.
- El apoyo de los colegas, se refiere al desarrollo de las labores de forma conjunta con los compañeros de trabajo, ofreciendo apoyo y oportunidades de aprendizaje entre todos ellos.
- El sistema de recompensas y beneficios laborales, busca evaluar el nivel de satisfacción con el salario, con el sistema de promociones y ascensos, con el sistema de beneficios laborales y los establecidos por Ley.

1.2.3 Empleabilidad y Satisfacción Laboral

Al realizar la investigación entre ambas variables se evidenció que no existen muchos estudios sobre su relación en el ámbito nacional. Es por esta razón que se ha elegido demostrar si existe relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral porque resulta ser

un tema singular y el cual no está muy desarrollado en el entorno nacional y que si se demuestra la hipótesis puede conllevar a tomarse en cuenta para realizar estudios con mayor profundidad que permitan generar cambios y mejoras en las empresas y sus colaboradores generando beneficios para ambas partes. Es por esto que surge a partir de las inquietudes de las autoras sobre este tema, la motivación principal de revelar la relación entre estos conceptos para que sea un tema que tome más fuerza y relevancia en el ámbito laboral y nacional especialmente; todo esto al demostrar que la hipótesis planteada tiene una respuesta afirmativa.

En el presente trabajo se indica lo que algunos autores encontraron sobre la relación de la empleabilidad relacionado como seguridad laboral que brindan a sus colaboradores, lo que conlleva a que se sientan más satisfechos laboralmente, al ver que sus empleadores se interesan por hacerlos más empleables.

Como lo señalan Álvarez y Miles (2005) antes las empresas podían asegurar la lealtad de sus colaboradores a cambio de estabilidad laboral, sin embargo, ese concepto ha ido cambiando con las exigencias del mercado laboral. Según los autores, en la actualidad esto resulta difícil debido a los grandes cambios que afronta el mundo empresarial actual y apuntan a que “una alternativa a la estabilidad en el empleo es asegurar la empleabilidad”. Asimismo, esta idea es tomada como un mecanismo de seguridad laboral que busca tener colaboradores más satisfechos, en la medida que los empleadores aumentan el valor de sus colaboradores siendo éstos más empleables y poder sentirse satisfechos con sus propios trabajos, así como brindarles un valor agregado en el mercado al momento que quieran buscar mejores oportunidades. Como señalan los autores, la primera autora que hizo referencia de esta seguridad antes mencionada en relación con la empleabilidad, fue Rosabeth Moss Kanter (1989, como se citó en Álvarez y Miles, 2005) en su libro *The New Managerial Work*. En el señala que “si la seguridad no podía seguir procediendo de la permanencia en un empleo, debería venir del hecho de ser empleable” (p.5).

Algunos estudios respecto al papel de la empleabilidad en los mercados actuales como los realizados por Finn (2000), Truch (2001) y Stone (2001), como indican Álvarez y Miles, señalan la importancia de la empleabilidad como una forma de seguridad laboral alternativa a la tradicional. En cuanto a lo expuesto por estos autores se puede apreciar que en la medida en que los empleadores cooperen a mejorar la empleabilidad de sus colaboradores, éstos se

sentirán más satisfechos con su trabajo, lo que llevaría a tener un compromiso con sus empresas.

Según señalan los autores Gamboa et al. (2007), definen a la empleabilidad como: “la percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que los rodean”. (p.8). Es bajo esta característica de la empleabilidad que puede ser posible que se incrementen las oportunidades de conseguir empleo y mantenerse en un trabajo que esté de acuerdo a las preferencias de los colaboradores y esto conlleve a que aumente la satisfacción laboral de las personas en diferentes aspectos del trabajo.

Según (Santos et al., 2012) en el artículo Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: Moderación de la empleabilidad, explican que el estudio tuvo como objetivo analizar si la percepción de la empleabilidad que tienen los colaboradores puede desempeñar un papel conciliador en la relación de formas más flexibles de contratación, como el trabajo temporal y las actitudes laborales. Para desarrollar este estudio tomaron un cuestionario a 1074 personas de una organización de Portugal (Contact Centers), la cual cuenta contaba con un gran número de colaboradores. La repartición de la muestra se hizo por tipo de contrato temporal a través de Agencias de Trabajo temporal y cedidos a la empresa (89%) y un número reducido con contrato directamente con la empresa (11%). Los resultados del estudio sugieren que la percepción de empleabilidad puede tener un efecto moderador en la relación del tipo de contrato de trabajo, el compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los colaboradores bajo contrato directo con la organización, pero que esta interacción no se haya para los trabajadores con contrato temporal con las Agencias de Empleo.

Según Saorín y Sánchez (2013) en su investigación sobre La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y la intención de abandonar la empresa tuvieron como objetivos principales examinar el impacto que tiene la empleabilidad interna sobre la intención de las personas de abandonar las empresas y estudiar el desarrollo de comportamientos de ciudadanía organizativos. El modelo de investigación muestra la influencia positiva que tiene la empleabilidad interna sobre la satisfacción laboral. La metodología que utilizaron para el presente estudio fue mediante la consulta de la base de datos del Instituto Valenciano de Estadística (IVE) de 687700 trabajadores y el instrumento

de recogida de datos que usaron fue el cuestionario con un $n= 238$ con un error muestral de 6.4% y un nivel de confianza de 95%. Como conclusión muestra que existe un fortalecimiento del contrato psicológico que es motivado por un reconocimiento profesional con mejores niveles de comunicación, también de una mayor influencia e iniciativa profesional.

Es en cuanto a lo referido por diversos autores mencionados líneas arriba, que se puede decir que si las empresas quieren contar con colaboradores satisfechos con su trabajo. Un primer avance consiste en hacer que los mismos sean más empleables en este mundo laboral lleno de cambios. Tal es así, que mediante la experiencia y formación fomenten la permanencia de su personal en el mundo laboral, lo que no necesariamente implica que sea en la misma empresa, debido a que lograrán que sus colaboradores al ser más empleables se adapten a los cambios y a las exigencias laborales, ya que contarán con más posibilidades de encontrar un empleo de acuerdo a sus expectativas. Así como lo señalan Hillage y Pollard “una persona empleable no sólo es capaz de encontrar un empleo, sino de lograr uno satisfactorio y adecuado”. (Gamboa et al., 2007, p.9)

Si bien como se mencionó anteriormente, en la actualidad no hay muchos estudios sobre la relación de la empleabilidad y la satisfacción laboral, se puede suponer de acuerdo a los estudios mencionados, que una persona que sea empleable se sentirá satisfecho laboralmente, ya que podrá satisfacer de esta manera sus expectativas y deseos en este ámbito.

1.3 Definiciones conceptuales

Empleabilidad: Con un concepto actualizado, Temple (2013) señala que tener empleabilidad no es tener un empleo. Es una actitud, el entendimiento de que nuestra carrera personal es nuestro propio negocio.

Satisfacción laboral: Martín (2016) extrae según Robbins (1998) que el término satisfacción laboral es una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos.

Empleabilidad intrínseca: Según Santos et al. (2012) la definen como la posibilidad de un trabajador de sentir que tiene oportunidades de carrera en su actual trabajo, que sus competencias profesionales facilitan la rotación o movilidad interna, que la aplicación de su

potencial se administra de forma adecuada y siente que tiene valor para la organización donde desarrolla en ese momento su actividad.

Empleabilidad extrínseca: Los mismos autores la definen como la percepción de su valor en el mercado de trabajo, y siendo elevada, con la coyuntura del mercado favorable, la probabilidad de encontrar empleo en otra organización que le dé mejores perspectivas de desarrollo profesional o niveles superiores de compensación y de beneficios, es mayor.

Competencia: Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2019), la describe como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada.

2 PLAN DE INVESTIGACIÓN

2.1 Planteamiento del problema

Mediante los estudios analizados se encontró que existen investigaciones que analizan diversos factores que demuestran que tienen una relación con la satisfacción laboral, como por ejemplo el clima organizacional, motivación, remuneración, felicidad, cultura organizacional, etc. Sin embargo, en el ámbito nacional no se han encontrado estudios que mencionen a la empleabilidad como un factor que se relacione y tenga un efecto positivo en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Ante este contexto es importante reconocer al término empleabilidad como fuente de desarrollo dentro de la organización, que permita mejorar y descubrir conocimientos y habilidades. Es por esta razón y tomando como referencia el concepto de ser empleables de Inés Temple, se debe enfocar en los colaboradores que ya se encuentran laborando en las empresas; puesto que ellos necesitan ser más empleables en su puesto de trabajo, para así mantenerse vigentes en el mercado laboral, es decir deberán esforzarse por adaptarse a los cambios y contar con la capacidad para desarrollar nuevas habilidades y conocimientos, lo que les permitirá adaptarse a los constantes cambios que atraviesa hoy en día el mercado laboral.

La empresa en donde se realizará el presente estudio es una empresa peruana que lleva muchos años en el mercado caracterizándose por la mejora en la búsqueda de excelencia en los servicios que brinda tanto a nivel nacional como internacional. COSAPI es una empresa que reconoce a su capital humano como la base de su éxito, valorando siempre la integridad, liderazgo, espíritu de equipo e innovación; que se ven reflejados en los valores de la empresa, quien tiene como plan de capacitación y desarrollo a la Universidad Corporativa Cosapi (UCC), creada en el año 2011, siendo la primera universidad corporativa del sector de construcción en nuestro país. La UCC cuenta con cursos de diplomados, actualización profesional y de formación en general.

Ante lo descrito anteriormente, se busca demostrar la relación que existe entre la empleabilidad y la satisfacción laboral de los colaboradores, tomando como referencia a la empresa peruana Cosapi S.A. porque como se mencionó anteriormente, el éxito de la misma recae en su capital humano, por ello es de gran relevancia para el presente trabajo conocer si

existe la relación planteada. Para esto, se obtuvo información importante sobre temas relacionados a la empleabilidad y satisfacción laboral, así como la importancia que tienen estos temas para los colaboradores de la organización. Mediante esta investigación se conocerá si existe una relación entre ambas, a razón de poder demostrar que los colaboradores se sienten satisfechos laboralmente si su empleabilidad se ve incrementada. Asimismo, como parte del objetivo del trabajo, se busca generar un aporte académico para futuros estudios sobre estos temas en el Perú.

2.2 Formulación del problema

2.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019?

2.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera se relaciona la empleabilidad intrínseca y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019?
- b. ¿De qué manera se relaciona la empleabilidad extrínseca y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019?

2.3 Formulación de la hipótesis de investigación

2.3.1 Hipótesis General

La empleabilidad tiene una relación directa significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019.

2.3.2 Hipótesis Específicas

- a. Existe relación directa significativa entre la empleabilidad intrínseca y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas de sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019.

b. Existe relación directa significativa entre la empleabilidad extrínseca y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019.

2.4 Objetivos de la investigación

2.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019.

2.4.2 Objetivo Específicos

a. Demostrar la relación entre la empleabilidad intrínseca y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019.

b. Demostrar la relación entre la empleabilidad extrínseca y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019.

2.5 Justificación de la investigación

Como parte de los cambios y retos que debe afrontar hoy en día la gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones, se encontró que el tema de la satisfacción laboral viene siendo estudiado y analizado desde hace muchos años como parte de diversos estudios relacionados con la productividad, rendimiento, motivación, compromiso, clima organizacional, etc. No obstante, como tema del presente proyecto, las autoras encontraron una interrogante y una necesidad de poder determinar cómo se establece la relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral como tal, de acuerdo a los factores que la componen. Esto se da a partir de los conceptos mencionados anteriormente por autores que manifiestan que la empleabilidad está compuesta por los factores intrínsecos y extrínsecos. Esto nace con el fin de tomar como una referencia a un grupo determinado de colaboradores para conocer si se sienten satisfechos laboralmente al saber que la organización en la que laboran invierte en el desarrollo de sus empleabilidades y además para conocer que tanto saben las personas sobre la empleabilidad y su desarrollo en el ámbito personal. La idea básica que hay detrás del concepto de empleabilidad es que, en la medida en que los trabajadores no pueden esperar que

su empresa les asegure la estabilidad laboral, deberían tratar de que al menos les asegure su empleabilidad futura. (p.5)

Esto podría aplicarse al ámbito nacional, ya que, si bien existen muchas investigaciones y encuestas realizadas acerca de la satisfacción laboral en el Perú, no existe mucha información sobre la influencia que tiene sobre ella el desarrollo de la empleabilidad por parte de las organizaciones.

Otra razón muy importante por la que se eligió abordar el tema de la relación que existe entre la empleabilidad y la satisfacción laboral es porque se tiene la firme convicción de que esta investigación puede ser tomada como una base inicial que servirá como orientación para futuras investigaciones sobre estos mismos temas. Asimismo, va a servir como una fuente de investigación para otros trabajos, inicialmente con relación al personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción, para a su vez permita lograr trabajos de mayor profundidad para todo el personal de esta empresa y de otros sectores.

Por último, se quiere precisar que la base teórica puede servir a futuros investigadores para la elaboración de sus trabajos de investigación tomando como referencia los estudios realizados por varios autores nacionales e internacionales. Asimismo, destacar que, para la aplicación del instrumento de estudio, se realizó un trabajo de medición mediante a través de una encuesta, la cual fue validada por expertos en el tema y cuenta con una prueba piloto.

2.6 Limitaciones

Dentro de las limitaciones del presente trabajo, la más importante es que está enfocado en un solo caso, el del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción, lo que no permitirá generalizar las conclusiones y las recomendaciones de los resultados para el sector en general. Esto debido a que cada empresa del sector tiene diferentes culturas y formas de trabajar en cuanto a la gestión de su capital humano y en relación a los temas específicos de la presente investigación.

Otra limitación muy importante es que la empleabilidad en el ámbito nacional no cuenta con muchos autores que lo hayan trabajado como tema de investigación a profundidad, por lo que no hay mucha información sobre estas en nuestro país, ya que si bien hay información sobre empleabilidad en cuanto a su dimensión extrínseca en el ámbito laboral; es poca la

información que se refiere sobre la empleabilidad pero vista por dentro de una organización, es decir sobre una dimensión intrínseca cuando una persona ya se encuentra laborando en una empresa y requiere de ser más empleable para mantenerse, ascender de puesto o para estar preparados para nuevas oportunidades laborales y estar satisfecho con ello. Asimismo, no existe mucha información sobre los temas de empleabilidad y satisfacción, en cuanto a la relación que indique que ser más empleable genere mayor satisfacción laboral en el mercado nacional.

Por último, resaltar que la información de fuentes que se encuentra disponible no está dentro del período de tiempo aceptable como bibliografía; puesto que la mayor parte de los libros, trabajos de investigación y artículos tienen una antigüedad mayor a los 5 años que se pide; ya que la mayor parte de estos estudios no están actualizados. Es por esta razón que se tuvo que recurrir a fuentes con mayor tiempo de anterioridad a lo establecido.

3 METODOLOGÍA DEL TRABAJO

3.1 Nivel de investigación

La investigación tendrá como caso de estudio a la empresa peruana Cosapi S.A., de donde se obtendrá todos los datos que permitirán analizar la situación de la compañía frente a la relación de la empleabilidad y la satisfacción laboral en el período 2019.

Al realizar el presente trabajo se observó que esta investigación buscaba estudiar un fenómeno o problema el cual debía contar como apoyo con el proceso empírico, el cual permite alinear la teoría con un análisis estadístico que pueda probar o rechazar la hipótesis de investigación que se ha planteado.

Actualmente, en una investigación existe el enfoque cuantitativo y cualitativo que son descritos por, Fernández y Baptista (2014) como “procesos cuidadosos, metódicos y empíricos” y que comparten algunas características generales (p.4).

Para poder establecer la metodología de investigación que se realizará, se tuvo que discernir sobre las características que no se comparten entre la investigación cuantitativa y cualitativa para de esa forma determinar el enfoque de investigación que se realizará. Siguiendo lo indicado por Hernández et al. (2014) en su libro Metodología de la investigación se concluyó que esta investigación corresponde a un enfoque cuantitativo; puesto que dentro de sus lineamientos permite recolectar información objetiva que servirá para demostrar numéricamente la hipótesis que se ha planteado, a diferencia de la investigación cualitativa, que permite la subjetividad al poder modificar variables luego de las observaciones realizadas para que a partir de ese momento recién pueda generarse una o varias hipótesis (p.6).

Asimismo, al ser una investigación cuantitativa se debe establecer el alcance de investigación que tendrá, el cual podrá ser de tipo exploratorio, descriptivo, explicativo y correlacional. En el presente trabajo de investigación se utilizará el alcance de tipo correlacional; puesto que se busca establecer la relación que existe entre la empleabilidad y la satisfacción laboral (p.93).

Al respecto, Hernández et al. (2014) señalan que: “Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico” (p.98).

3.2 Diseño de investigación

El diseño de investigación al ser un trabajo de investigación cuantitativo con un enfoque correlacional será No experimental; puesto que la recolección de la información será sin manipular las variables y toda la información recolectada será en su entorno cotidiano. El tipo de diseño de investigación será Transversal/Transaccional correlacional, cuya característica establece que la recolección de datos debe darse en un único momento; puesto que busca establecer la relación que existe entre variables a través de un cuestionario que es tomado a través de una encuesta de opinión en un mismo tiempo (Hernández et al., 2014).

3.3 Población y Muestra

La población será finita y estará conformada por 300 colaboradores administrativos de la empresa peruana Cosapi S.A, en Lima, con un rango de edad entre los 20 y 40 años. La muestra será de 134 colaboradores de ambos géneros independientemente de su tiempo de permanencia en la empresa peruana Cosapi S.A. y que se encuentran laborando en el mes de marzo 2019.

3.3.1 Técnica de muestreo

El diseño del muestreo es No probabilístico, puesto que no interviene la probabilidad para la elección de un elemento de muestra, sino que depende de las características de la investigación y del criterio del evaluador; por lo que es conocida también como Muestra Dirigida (Hernández et al., 2014).

Asimismo, el tamaño de la muestra del muestro No probabilístico no se obtiene a través de una fórmula estadística, sino por lo contrario corresponde a un criterio, que es establecido bajo ciertas características en los colaboradores a evaluar. En este caso es que estén dentro del rango de edad de 20 a 40 años, que cuenten con un nivel de educación superior y que se encuentren en Lima en el momento de la encuesta; por lo que para conocer el alcance se tomó como referencia el hecho de que todo el personal administrativo a nivel nacional ocupa el 31.3% de la empresa, de esto el 21.4% cumple con el rango de edad que se encuentra entre los 20 y 40 años y más del 70% es personal que se encuentra en Lima.

3.3.2 Criterios de inclusión de la población objetivo.

Todos los colaboradores administrativos de género femenino y masculino de la empresa Cosapi S.A. en Lima, con un rango de edad entre los 20 y 40 años, indistintamente de su

tiempo de permanencia en la empresa y que se encuentran laborando en el mes de marzo 2019 en Lima. La población referencial a nivel nacional aglomera el 31.3% de la población total general, que en su mayoría está compuesto por personal obrero.

3.4 Técnica de recolección de datos

La recolección de datos cuantitativos se realizará a través de una encuesta de opinión, la cual tendrá como escala de medición al escalamiento tipo Likert, que nos permite medir actitudes, donde el colaborador indicará como se encuentra, en un rango que va desde muy en desacuerdo hasta completamente de acuerdo con cada alternativa.

La técnica utilizada para la recolección de datos consta de 52 preguntas diseñadas de acuerdo a los factores de las dimensiones de cada variable.

La escala será la siguiente:

- 1: Muy en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: De acuerdo
- 4: Muy de acuerdo
- 5: Completamente de acuerdo

Los ítems de la encuesta se presentarán de forma asertiva, para que se pueda medir la reacción del colaborador. (Ognio et al., 2013)

3.5 Descripción del instrumento

La recolección de datos cuantitativos deberá plasmar las variables del trabajo de investigación, para así verificar que se cumpla con su objetivo. Para que una encuesta sea considerada útil deberá según Hernández et al. (2014) cumplir con 3 requisitos:

En primer lugar, la confiabilidad o fiabilidad es el grado en que el instrumento de la investigación va a dar resultados congruentes.

Para realizar la fiabilidad de nuestra encuesta se realizó una prueba piloto a 10 sujetos, con los resultados se procedió a realizar la evaluación del Alfa de Crombach para así obtener un coeficiente de fiabilidad el cual, si es más próximo al coeficiente 0, nos indica que hay una

confiabilidad nula, dando un mayor margen de error y si por el contrario el resultado se aproxima al coeficiente 1, habrá una confiabilidad perfecta. En la prueba piloto, que se encuentra en los anexos, se puede ver que el resultado del Alfa de Crombach fue 0.86 arrojando la viabilidad de aplicación del instrumento de medición de las variables de Empleabilidad y Satisfacción Laboral, concluyendo que procede la salida de la encuesta al campo muestral.

En segundo lugar, la validez busca identificar que la variable a medir sea la correcta. En este trabajo se utilizó la validez de expertos, quienes confirmaron que la encuesta es útil para el trabajo de investigación. Los nombres de los expertos que realizaron la evaluación de la encuesta se puede encontrar en los anexos y todos ellos tienen el grado de Magister.

Por último, la objetividad busca medir los resultados de forma imparcial, sin sesgos ni tendencias de los administradores del instrumento de medición. En nuestro instrumento se indican las mismas instrucciones y condiciones para todos los evaluados

3.6 Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Los datos fueron organizados mediante una matriz de tabulación y la información fue procesada a través del programa estadístico IBM SPSS 22. En cuanto al procesamiento de los datos, estos servirán para responder al problema de investigación, a los objetivos y las hipótesis planteadas. El análisis de los datos se elaboró mediante el uso de la estadística descriptiva analizado de forma correlacional en el SSPS. Asimismo, para la validez de los datos se utilizó el valor de Alfa de Cronbach, analizando los factores principales de cada dimensión y su correlación.

Tabla 4

Matriz de Operacionalización de la variable Empleabilidad

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS
EMPLEABILIDAD INTRÍNSECA	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Mis conocimientos técnicos me permiten ascender a posiciones más expectantes.	
		La empresa se preocupa por incrementar mis conocimientos técnicos con la finalidad de mejorar mi desempeño.	
		Mi formación profesional me permite desarrollar mis funciones adecuadamente.	
	COMPETENCIAS	Conozco las competencias estratégicas para desempeñar mis funciones de manera correcta.	
		La empresa realiza talleres constantes con la finalidad de desarrollar mis competencias.	(1) Muy en desacuerdo
		Conozco las competencias de otros puestos de trabajo dentro de la empresa.	
EMPLEABILIDAD INTRÍNSECA	MARCA PERSONAL	Existe evaluación de desempeño por competencias.	
		Siento que mi marca personal incrementa su valor gracias a las capacitaciones que recibo en la empresa.	(2) En desacuerdo
		El tiempo que he permanecido en la empresa ha permitido fortalecer mi marca personal.	
	ACTITUD HACIA LA BÚSQUEDA DE TRABAJO	Mi marca personal influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la empresa.	(3) De acuerdo
		Las capacitaciones que ofrece la empresa me hacen sentir seguro de ser competitivo en el mercado laboral.	
		Trato de fortalecer mi perfil para ser competitivo en el mercado laboral.	(4) Muy de acuerdo

EMPLEABILIDAD EXTRÍNSECA	MERCADO LABORAL	Mi experiencia laboral me permite una posición favorable ante las oportunidades laborales que ofrece el mercado.	(5) Totalmente de acuerdo
		Las capacitaciones que recibo en la empresa hacen que mi perfil esté actualizado con las demandas del mercado laboral.	
		Estoy preparado para la demanda (conocimientos, competencias) que exige el mercado laboral para mi puesto de trabajo en la actualidad.	
		Con la experiencia que adquiero en la empresa, mi CV se alinea a las ofertas del mercado laboral actual.	
	COMPETENCIAS HACIA EL MERCADO	En el tiempo que tengo en la empresa he incrementado mis competencias.	
		Siento que mis competencias van de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.	
		Actualizo mis competencias constantemente para mejorar mi perfil laboral.	

Tabla 5

Matriz de Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS
SUMA DE FACETAS DEL TRABAJO	ACTITUD	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	
		Me gusta las funciones que desempeño en mi puesto de trabajo.	
		Estoy dispuesto al cambio para una mejora continua que permita mi crecimiento personal y laboral.	
	COMPATILIDAD ENTRE LA	Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho.	
		Siento que el trabajo que realizo es compatible con mi personalidad	

PERSONALIDAD Y EL PUESTO DE TRABAJO	Considero que mis habilidades son las apropiadas y suficientes para mi puesto de trabajo.	
	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por lo tanto, sé lo que se espera de mí.	(1) Muy en desacuerdo
	Las funciones que desempeño van de acuerdo a las competencias que requiere mi puesto de trabajo.	
	Mi jefe me da feedback sobre el desempeño de mi trabajo.	(2) En desacuerdo
	Me siento responsable de las decisiones que tomo en mi puesto de trabajo.	
RETO DE TRABAJO	Cumplo siempre con todas las actividades que me asignan en mi puesto de trabajo.	
	Tomo decisiones en base a las funciones de mi puesto.	
	Siento que la empresa toma en cuenta mis ideas y propuestas de mejora.	
	Me siento comprometido por alcanzar las metas establecidas por la organización	
	La empresa realiza capacitaciones en temas de seguridad y protocolos de emergencia.	
CONDICIONES DE TRABAJO	Las condiciones ambientales FISICAS de mi puesto trabajo (iluminación, ruidos, decoración, ventilación) facilitan mi actividad diaria.	
	La empresa se preocupa por generar un buen clima laboral.	
	La empresa se preocupa por brindarme los recursos necesarios para desarrollar mi trabajo de manera adecuada.	(3) De acuerdo
	La empresa tiene políticas que demuestran interés por sus colaboradores.	
	Involucro y motivo a mis compañeros para que contribuyan con todo su potencial al desarrollo del trabajo.	(4) Muy de acuerdo
APOYO DE COLEGAS	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.	(5) Totalmente de acuerdo
	Puedo contar con mis compañeros para realizar trabajo en equipo.	
	Mi jefe mantiene una buena relación con todo el personal.	
	Tengo buenas relaciones personales con mis compañeros de trabajo.	

**SISTEMA DE
RECOMPENSAS
Y
BENEFICIOS
LABORALES**

Me siento satisfecho con mi salario actual.

Siento que mi salario está en equilibrio con mi trabajo.

Mi salario es competitivo con el mercado laboral.

La empresa me ofrece oportunidades de promoción.

En la empresa se promueve a los colaboradores en base a su desempeño /capacidad.

La empresa genera mensualmente mecanismos no remunerativos para reconocer el buen desempeño de sus colaboradores.

Las políticas de recompensas y beneficios establecidas por la empresa se cumplen.

En la empresa se pagan de manera puntual todos los beneficios laborales establecidos en la normativa legal peruana.

La empresa reconoce mis méritos y logros alcanzados.

4 DESARROLLO

4.1 Aplicación

Para el presente trabajo de investigación, el instrumento que se utilizó para la prueba de nuestra hipótesis fue la encuesta, que se realizó en la empresa Cosapi S.A. La encuesta contaba de 52 preguntas que evaluaban la satisfacción laboral y la empleabilidad en los colaboradores de la mencionada encuesta. Para probar la validez de nuestra encuesta nos basamos en los 3 requisitos descritos por Hernández et al. (2014) estos son:

Confiabilidad, para probarla se realizó una prueba piloto que nos dio como resultado un Alfa de Crombach de 0.86 arrojando la viabilidad de aplicación del instrumento de medición de las variables de Empleabilidad y Satisfacción Laboral. Validez, se realizó la evaluación por 3 expertos en la materia, todos ellos con el grado de Magister, quienes confirmaron la utilidad de las preguntas para nuestra evaluación. Por último, la objetividad en la que nos basamos para medir los resultados de forma imparcial, sin sesgos para cada individuo.

4.2 Descripción de los resultados

A continuación, se presenta los resultados encontrados, características de los encuestados, detalles de las variables en tablas y figuras respectivamente.

4.2.1 Características de los encuestados

Se observa en la tabla 6, los resultados con respecto a las características personales (sexo, y edad) y académicos (nivel de estudios) del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A. en el período 2019. Del total de encuestados (134) según sexo es equivalente al 36,76% de mujeres y 63,24% de hombres; la edad fue establecida por rangos, 7,5% indicaron edades hasta 25 años, 60,4% de 26 a 35 años, 29,1% de 36 a 38 años y 3,0% de 39 a 40 años; y último, en nivel de estudios, 31,3% señalaron estudios técnicos y 68,7% estudios universitarios.

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentuales de las características personales y académicas del personal administrativo: Caso Cosapi S.A. 2019.

Características	Grupos	Recuento	Porcentaje
Sexo	Mujer	49	36,76%
	Hombre	85	63,24%
Rangos de edades	De 20 a 25 años	10	7,5%
	De 26 a 35 años	81	60,4%
	De 36 a 38 años	39	29,1%
	De 39 a 40 años	4	3,0%
Nivel de estudios	Estudios Técnicos	42	31,3%
	Estudios universitarios	92	68,7%
	Total	134	

Se visualiza en la figura 1 los porcentajes de los grupos de cada característica de los colaboradores administrativos de la empresa Cosapi S.A. en el 2019. El grupo de sexo fue mayor en un 63.24% para los hombres, en rango de edades mayormente fueron de 26 a 35 años en un 60,4% y de estudios universitarios sobresalieron en un 68,7%.

Figura 1.

Porcentajes de los grupos de cada característica del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.

4.2.2 Análisis entre variables y sus dimensiones

Variables: Empleabilidad y satisfacción laboral.

De acuerdo a la tabla 7, distribución de frecuencias contingencialmente entre los niveles baja, media y alta de las variables, empleabilidad y satisfacción laboral en el personal administrativo de la empresa Cosapi S.A. en el 2019. El 34,3% de los encuestados percibieron empleabilidad baja, este porcentaje es mayor en los colaboradores con satisfacción laboral baja en un 30,6% y en nivel media un 3,7%. Percibieron la empleabilidad media, el 35,1% de los encuestados, y este porcentaje es mayor en satisfacción laboral media en un 25,4%, en nivel baja un 3,7% y en nivel alta un 6,0%; finalmente el 30,6% de los encuestados afirmaron la empleabilidad alta, siendo este porcentaje mayor en satisfacción laboral alta en un 25,4% y en nivel media un 5,2%. Estos resultados muestran la proporcionalidad entre los niveles de estas variables y que representa la tendencia entre ellas.

Tabla 7

Distribución de frecuencias contingencialmente entre las variables, empleabilidad y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.

			Satisfacción laboral			Total
			Baja	Media	Alta	
Empleabilidad	Baja	Recuento	41	5	0	46
		% del total	30,6%	3,7%	0,0%	34,3%
	Media	Recuento	5	34	8	47
		% del total	3,7%	25,4%	6,0%	35,1%
	Alta	Recuento	0	7	34	41
		% del total	0,0%	5,2%	25,4%	30,6%
	Total	Recuento	46	46	42	134
		% del total	34,3%	34,3%	31,3%	100,0%

Además, se visualiza en la figura 2 la tendencia de la proporcionalidad es apreciable entre los niveles de las variables, empleabilidad y satisfacción laboral. Siendo de mayor representación: los que percibieron la empleabilidad baja en un 30,6% indicaron satisfacción laboral baja, los percibieron empleabilidad media en un 25,4% indicaron satisfacción laboral media y los que percibieron empleabilidad alta en un 25,4% indicaron satisfacción laboral alta.

Figura 2.

Porcentajes de los niveles de las variables, empleabilidad y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.

Respecto a la Dimensión empleabilidad intrínseca y variable satisfacción laboral en la tabla 8, de distribución de frecuencias contingencialmente entre los niveles baja, media y alta de la dimensión empleabilidad intrínseca y variable satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A. en el 2019. El 35,1% de los encuestados percibieron empleabilidad intrínseca baja, este porcentaje es mayor en los colaboradores con satisfacción laboral baja en un 28,4%, en nivel media un 5,2% y en nivel alta un 1,5%. Percibieron la empleabilidad intrínseca media, el 34,3% de los encuestados, y este porcentaje es mayor en satisfacción laboral media en un 22,4%, en nivel baja un 5,2% y en nivel alta un 6,7%; finalmente el 30,6% de los encuestados afirmaron la empleabilidad intrínseca alta, siendo este porcentaje mayor en satisfacción laboral alta en un 23,1%, en nivel baja un 0,7% y en nivel media un 6,7%. Estos resultados muestran la proporcionalidad entre los niveles de esta dimensión y la variable, y que representa la tendencia entre ellas.

Tabla 8

Distribución de frecuencias contingencialmente entre empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.

			Satisfacción laboral			
			Baja	Media	Alta	Total
Empleabilidad intrínseca	Baja	Recuento	38	7	2	47
		% del total	28,4%	5,2%	1,5%	35,1%
	Media	Recuento	7	30	9	46
		% del total	5,2%	22,4%	6,7%	34,3%
	Alta	Recuento	1	9	31	41
		% del total	0,7%	6,7%	23,1%	30,6%
Total	Recuento	46	46	42	134	
	% del total	34,3%	34,3%	31,3%	100,0%	

Además, se visualiza en la figura 3 la tendencia de la proporcionalidad es apreciable entre los niveles de la dimensión empleabilidad intrínseca y la variable satisfacción laboral. Siendo de mayor representación: los que percibieron la empleabilidad intrínseca baja en un 28,4% indicaron satisfacción laboral baja, los percibieron empleabilidad intrínseca media en un 22,4% indicaron satisfacción laboral media y los que percibieron empleabilidad intrínseca alta en un 23,1% indicaron satisfacción laboral alta.

Figura 3.

Porcentajes de los niveles de empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.

Dimensión empleabilidad extrínseca y variable satisfacción laboral.

De acuerdo a la tabla 9, distribución de frecuencias contingencialmente entre los niveles baja, media y alta de la dimensión empleabilidad extrínseca y variable satisfacción laboral en el personal administrativo de la empresa Cosapi S.A. en el 2019. El 38,8% de los encuestados percibieron empleabilidad extrínseca baja, este porcentaje es mayor en los colaboradores con satisfacción laboral baja en un 32,8% y en nivel media un 6,0%. Percibieron la empleabilidad extrínseca media, el 35,1% de los encuestados, y este porcentaje es mayor en satisfacción laboral media en un 23,1%, y en nivel alta un 11,9%; finalmente el 26,1% de los encuestados afirmaron la empleabilidad extrínseca alta, siendo este porcentaje mayor en satisfacción laboral alta en un 19,4%, en nivel baja un 1,5% y en nivel media un 5,2%. Estos resultados muestran la proporcionalidad entre los niveles de esta dimensión y la variable, y que representa la tendencia entre ellas.

Tabla 9

Distribución de frecuencias contingencialmente entre empleabilidad extrínseca y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.

			Satisfacción laboral			Total
			Baja	Media	Alta	
Empleabilidad extrínseca	Baja	Recuento	44	8	0	52
		% del total	32,8%	6,0%	0,0%	38,8%
	Media	Recuento	0	31	16	47
		% del total	0,0%	23,1%	11,9%	35,1%
	Alta	Recuento	2	7	26	35
		% del total	1,5%	5,2%	19,4%	26,1%
	Total	Recuento	46	46	42	134
		% del total	34,3%	34,3%	31,3%	100,0%

Además, se visualiza en la figura 4 la tendencia de la proporcionalidad es apreciable entre los niveles de la dimensión empleabilidad extrínseca y la variable satisfacción laboral. Siendo de mayor representación: los que percibieron la empleabilidad extrínseca baja en un 32,8% indicaron satisfacción laboral baja, los percibieron empleabilidad extrínseca media en un 23,1% indicaron satisfacción laboral media y los que percibieron empleabilidad extrínseca alta en un 19,4% indicaron satisfacción laboral alta.

Figura 4.

Porcentajes de los niveles de empleabilidad extrínseca y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.

4.3 Contrastación de hipótesis

En estadística la palabra relación puede ser analizada bajo el análisis no paramétrico; puesto que queremos conocer si las variables empleabilidad y satisfacción laboral guardan alguna relación entre sí; por lo que se utilizará como técnicas estadísticas para la comprobación de hipótesis de este estudio la prueba de Chi cuadrado y el Coeficiente de Correlación de Spearman, con tablas de contingencia.

El primero, son pruebas que consisten en dar conclusiones directamente de las observaciones muestrales sin formular supuestos acerca del tipo de distribución de la población de las que provienen (Córdova, 2006, p. 180); el segundo, es una prueba estadística que permite medir la correlación de dos variables cuyas mediciones son al menos en escala de intervalos o rangos (Llinás (2017, p. 356). Este coeficiente también se evalúa a través de la correlación de Pearson, y los niveles van + 1 (correlación positiva perfecta) a - 1 (correlación negativa perfecta), pasando por el cero (correlación nula) (Hernández *et al.* 2014, p. 305).

Como el fin de la investigación es demostrar la relación entre las variables definiendo su dirección y grado correlacional. Además, para aceptar uno de los planteamientos de las hipótesis estadísticas se precisó los siguientes criterios:

Nivel de significancia.

$$\alpha = 0,05$$

Regla de decisión.

$p \geq \alpha \rightarrow$ no se rechaza la hipótesis nula H_0 .

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0 .

4.3.1 Hipótesis estadística general

H₀: La empleabilidad no tiene una relación directa y significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019.

H_a: La empleabilidad tiene una relación directa y significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019.

Se observa en la Tabla 10, los resultados del estadístico de Chi-cuadrada con grado de libertad de 4 y 134 casos válidos tiene un valor de $X^2 = 145,016$ y la significancia $p=0,000$. La razón de verosimilitud es 152,326 y $p = 0,000$ (en un nivel de significancia menor a 0,05 descrita teóricamente). Entonces se deduce que existe asociación entre las variables empleabilidad y satisfacción laboral lo cual se puede confirmar en la figura 5 donde se puede observar que la dispersión muestra un patrón por lo que existe una conexión entre ambas variables.

Tabla 10

Prueba de Chi-cuadrada entre las variables, empleabilidad y satisfacción laboral.

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada	145,016	4	,000
Razón de verosimilitudes	152,326	4	,000
Asociación lineal por lineal	97,671	1	,000
N de casos válidos	134

Figura 5.

Diagrama de dispersión entre empleabilidad y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.

Asimismo, en la Tabla 11 se demostró la dirección y el grado de relación entre las variables, empleabilidad y satisfacción laboral mediante el coeficiente de correlación de Spearman, generando un valor de $r = 0,858$ e indicando una relación de dirección positiva y de grado considerable según Hernández *et al.* (2014) y se interpreta que la relación es directamente proporcional, es decir, cuanto más alto es el nivel de empleabilidad tiende a mayor nivel de satisfacción laboral. Estas afirmaciones son estadísticamente significativas porque es menor al nivel de significancia ($p = 0,000 < 0,05$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Por ello se concluye que, la empleabilidad tiene una relación directa y significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A. en el año 2019.

Tabla 11

Coeficiente de correlación entre las variables, empleabilidad y satisfacción laboral.

		Empleabilidad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Empleabilidad	1,000	,858
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (p)	-	,000
	N	134	134

Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,858	1,000
	Sig. (p)	,000	-
	N	134	134

4.3.2 Hipótesis estadística específica 1.

Ho: La empleabilidad intrínseca no tiene una relación directa significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi en el período 2019.

Ha: La empleabilidad intrínseca tiene una relación directa significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi en el período 2019.

Se observa en la Tabla 12, los resultados del estadístico de Chi-cuadrada con grado de libertad de 4 y 134 casos válidos tiene un valor de $X^2 = 105,130$ y la significancia $p=0,000$. La razón de verosimilitud es 105,319 y $p = 0,000$ (en un nivel de significancia menor a 0,05 descrita teóricamente). Entonces se deduce que existe asociación entre las variables, empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral, esto se puede apreciar también en la Figura 5 donde se verifica con la dispersión la asociación que existe entre las variables.

Tabla 12

Prueba de Chi-cuadrada entre las variables, empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada	105,130	4	,000
Razón de verosimilitudes	105,319	4	,000
Asociación lineal por lineal	74,736	1	,000
N de casos válidos	134

Figura 6.

Diagrama de dispersión entre empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.

Asimismo, en la Tabla 13 se demostró la dirección y el grado de relación entre las variables, empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral mediante el coeficiente de correlación de Spearman, generando un valor de $r = 0,751$ e indicando una relación de dirección positiva y de grado considerable según Hernández *et al.* (2014) y se interpreta que la relación es directamente proporcional, es decir, cuanto más alto es el nivel de empleabilidad intrínseca tiende a mayor nivel de satisfacción laboral. Estas afirmaciones son estadísticamente significativas porque es menor al nivel de significancia ($p = 0,000 < 0,05$). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Por ello se concluye que, la empleabilidad intrínseca tiene una relación directa y significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., en el año 2019.

Tabla 13

Coefficiente de correlación entre las variables, empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral.

		Empleabilidad intrínseca		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Empleabilidad intrínseca	Coefficiente de correlación	de 1,000	,751
		Sig. (p)	-	,000
		N	134	134
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	de ,751	1,000
		Sig. (p)	,000	-
		N	134	134

4.3.3 Hipótesis estadística específica 2.

Ho: La empleabilidad extrínseca no tiene una relación directa significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Casi Cosapi S.A. en el período 2019.

Ha: La empleabilidad extrínseca tiene una relación directa significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Casi Cosapi S.A. en el período 2019.

Se observa en la Tabla 14, los resultados del estadístico de Chi-cuadrada con grado de libertad de 4 y 134 casos válidos tiene un valor de $X^2 = 121,103$ y la significancia $p = 0,000$. La razón de verosimilitud 139,815 y $p = 0,000$ (en un nivel de significancia menor a 0,05 descrita teóricamente). Entonces se deduce que existe asociación entre las variables, empleabilidad extrínseca y satisfacción laboral, como se puede apreciar en la Figura 7, al presentar una fuerte correlación al encontrarse los puntos más cerca a la recta.

Tabla 14

Prueba de Chi-cuadrada entre las variables, empleabilidad extrínseca y satisfacción laboral.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrada	121,013	4	,000
Razón de verosimilitudes	139,815	4	,000
Asociación lineal por lineal	81,255	1	,000
N de casos válidos	134

Figura 7.

Diagrama de dispersión entre empleabilidad extrínseca y satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A., 2019.

Asimismo, en la Tabla 15 se demostró la dirección y el grado de relación entre las variables, empleabilidad extrínseca y satisfacción laboral mediante el coeficiente de correlación de Spearman, generando un valor de $r = 0,795$ e indicando una relación de dirección positiva y de grado considerable según Hernández *et al.* (2014) y se interpreta que la relación es directamente proporcional, es decir, cuanto más alto es el nivel de empleabilidad extrínseca tiende a mayor nivel de satisfacción laboral. Estas afirmaciones son estadísticamente significativas porque es menor al nivel de significancia ($p = 0,000 < 0,05$). Por tanto, se

rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Por ello se concluye que, la empleabilidad extrínseca tiene una relación directa y significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A. en el período 2019.

Tabla 15

Coefficiente de correlación entre las variables, empleabilidad extrínseca y satisfacción laboral.

		Empleabilidad extrínseca		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Empleabilidad extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,795
		Sig. (p)	-	,000
		N	134	134
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,795	1,000
		Sig. (p)	,000	-
		N	134	134

5 ANALISIS DE RESULTADOS

En primer lugar, se buscó conocer a los encuestados planteándose en el cuestionario preguntas personales como lo son el sexo, la edad y el nivel de estudios. Esto permitió conocer que más del 50% de nuestra muestra son hombres, el 60.4% tiene un rango de edad entre los 26 a 35 años y que de nuestra muestra un 68.7% tiene estudios universitarios.

En segundo lugar, se planteó como hipótesis general que la empleabilidad tiene una relación directa significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi. S.A. en el período 2019. Los resultados demuestran que nuestra hipótesis es correcta; puesto que nuestros resultados arrojan una correlación de Spearman de un valor $r=0.858$, dando como resultado que existe una correlación positiva y de grado considerable. Con este resultado se puede afirmar que si existe una relación directa y significativa entre ambas variables. Tal como se demostró en la investigación de Alvares y Miles (2006) al evidenciar los resultados positivos que tuvieron las variables de la empleabilidad en los colaboradores, según su tipo de contrato entre permanentes y temporales. Asimismo, se confirma los efectos positivos que genera la empleabilidad en los colaboradores, tal como lo mencionaron los autores Forrier y Sels (2003).

En tercer lugar, se trató de confirmar la hipótesis específica 1 en la que afirmamos que la empleabilidad intrínseca tiene una relación directa y significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi en el período 2019. Los resultados afirman la validez de nuestra hipótesis con un valor $r=0.751$ como coeficiente de correlación de Spearman, siendo una correlación positiva y de grado considerable. Al igual como se demostró en la investigación de Gamboa et al. (2007) quienes encontraron que la percepción de oportunidades en el mercado laboral presenta una alta iniciativa personal que refuerza a la satisfacción laboral de los colaboradores en los aspectos intrínsecos y extrínsecos. Respecto a las dimensiones de la empleabilidad, los resultados de esta investigación señalaron que las personas empleables y con iniciativa personal tienen más probabilidades de encontrar los trabajos que desean acomodándolos a sus preferencias y valores, esto en cuanto al nivel intrínseco.

Del mismo modo en la investigación del autor antes mencionados, se hallaron resultados interesantes que demuestran que al existir una empleabilidad interna atractiva, las personas podrían llegar a tener acuerdos con sus empleadores que los motiven y los mantengan en sus y trabajos. Esto se reflejaría al tener un poder de negociación con sus empleadores, los colaboradores se sentirán satisfechos dentro de la empresa.

En cuarto lugar, se busca confirmar la hipótesis estadística específica 2, la cual afirma que la empleabilidad extrínseca tiene una relación directa y significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Casi Cosapi S.A. en el período 2019. Esta hipótesis es aceptada mediante el coeficiente de correlación de Spearman que genera un valor de $r = 0,795$, con el cual podemos afirmar que la empleabilidad si tiene una relación directa y significativa con la satisfacción laboral. Asimismo, llegaron a la conclusión que, al tener una mayor empleabilidad interna, la empresa querrá mantener a sus empleados más valiosos y además eso los hace más atractivos en el mercado laboral.

En quinto lugar, se busca a través del índice de favorabilidad evaluar cada indicador de la variable Empleabilidad. Se tiene como resultado que el indicador Actitud hacia la búsqueda de trabajo muestra el más alto puntaje promedio con un 3.9, seguido por Competencias para el mercado y Actitud hacia la búsqueda de trabajo con un 3.8 de puntaje promedio, le siguen los indicadores de Conocimientos Técnicos y Mercado laboral con un 3.7 de promedio, quedando como el indicador con el promedio más bajo de 3.5 el indicador de Competencias.

Por último, se busca evaluar por el puntaje del índice de favorabilidad a la variable de satisfacción laboral a través de sus indicadores, los cuales presentan un valor promedio de 3.5 en el indicador de Sistema de recompensas y beneficios laborales, seguido por el indicador Actitud y Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo que tienen un promedio de 3.7, siguiendo los indicadores de Reto de trabajo y Condiciones de trabajo con un promedio de 3.8; por último, el indicador con un mayor promedio es el de Apoyo de colegas con un 3.9 de puntaje.

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. Conforme a los resultados de la investigación, se puede confirmar que sí existe una relación entre la Empleabilidad y la Satisfacción Laboral del personal administrativo de la empresa Cosapi S.A. en el período 2019. La correlación que resultó de la presente investigación fue positiva y de grado considerable de 0,858 lo que señala que hay una relación directa proporcional entre las dos variables. Los resultados muestran que mientras los colaboradores se sientan más empleables y sientan que la empresa invierte en su empleabilidad, ellos se sentirán más satisfechos laboralmente. Asimismo, los resultados muestran que el personal administrativo de la empresa Cosapi S.A. percibe que tratar el tema de su empleabilidad es un factor importante que les genera satisfacción laboral. Tal como los autores Álvarez y Miles (2005) demostraron en su trabajo de investigación, que al mejorar la empleabilidad de su personal en general también mejoran su satisfacción laboral. Asimismo, encontraron tres alternativas que podrían contribuir a mejorar la empleabilidad de sus colaboradores y por ende la satisfacción laboral percibida. Estas alternativas fueron: “encomendar al trabajador diversas tareas que requieren distintos conocimientos, integrarle en equipos autónomos de trabajo y dotarlo de formación a través de cursos de formación continua” (p.18).
2. En relación a la empleabilidad intrínseca y la satisfacción laboral, se confirmó que existe una relación entre la empleabilidad intrínseca y satisfacción laboral directa positiva y de grado considerable de 0,751, por lo que se puede considerar que mientras que el empleador invierta recursos hacia la empleabilidad intrínseca de sus colaboradores, en cuanto a conocimientos, competencias y marca personal, éstos reflejarán una mayor satisfacción laboral. Así como se demostró en la investigación de Gamboa et al. (2007), donde confirmaron los efectos positivos de la empleabilidad en cuanto a la satisfacción laboral y el efecto de adición que tienen ambas variables. Sus resultados demostraron que existe un efecto positivo entre la empleabilidad e iniciativa personal porque incrementa la satisfacción intrínseca y extrínseca de los colaboradores.

3. En relación a la empleabilidad extrínseca y la satisfacción laboral, se confirmó que existe una relación entre ambas variables directa positiva y de grado considerable de 0,795, por lo que se puede estimar que mientras la empresa tenga mayores componentes para generar una empleabilidad extrínseca de su personal, los colaboradores se sentirán más satisfechos laboralmente. Asimismo, como quedó demostrado en el trabajo de investigación de Gamboa et al. (2007), donde sus resultados indicaron que la buena percepción de oportunidades en el mercado laboral incrementa la satisfacción con aspectos extrínsecos e intrínsecos. Sus resultados indicaron que las personas empleables y con iniciativa tienen más posibilidades de conseguir los trabajos que deseen y de acomodarlos más a sus preferencias, posiblemente mediante un acuerdo con los empleadores con el fin de atraerlos y retenerlos por ser un personal valioso para ellos.
4. De acuerdo al resultado en relación con la empleabilidad extrínseca y el índice de favorabilidad obtenido de 3.9 en el indicador actitud hacia la búsqueda de trabajo se puede concluir que los colaboradores se sienten preparados profesionalmente para asumir nuevos retos en otras empresas. Esto debido a que los colaboradores se sienten satisfechos con el desarrollo de sus conocimientos por parte de la empresa.
5. Con respecto al resultado de la empleabilidad intrínseca y el índice de favorabilidad de 3.5 obtenido en el indicador competencias, se puede concluir que los colaboradores sienten que aún les falta obtener nuevos conocimientos, esto frente a los cambios que se presentan diariamente en el mercado laboral.
6. El resultado en relación de la satisfacción laboral y el índice de favorabilidad obtenido en la dimensión de suma de facetas, el factor de sistemas de recompensas y beneficios tuvo el menor puntaje, en relación a las demás, con 3.5 de resultado.

6.2 Recomendaciones

1. Está demostrado que la empresa lleva una buena gestión de su capital humano, al confirmarse que la empleabilidad se relaciona a la satisfacción laboral, por lo que se recomienda reforzar los mecanismos utilizados actualmente para seguir captando la fidelización y satisfacción de sus colaboradores. Todo esto considerando que si bien no son muchas las empresas que invierten en su personal, es muy importante considerar los diversos beneficios que tendrán en el futuro.

2. En cuanto a la empleabilidad intrínseca y la satisfacción laboral se recomienda a la empresa Cosapi S.A. que genere mecanismos que busquen agregar valor a los conocimientos internos que poseen sus colaboradores, así como incrementar sus competencias para que se sientan más satisfechos con sus puestos de trabajo y fortalezcan su marca personal mediante talleres creativos que los motiven a creer en lo valiosos que son para la empresa y a la vez fortalecer su cultura organizacional. Asimismo, se aconseja que doten a su personal administrativo, una formación calificada, con un buen desarrollo y capacitación de sus funciones y tareas, así como crear oportunidades de desarrollo dentro de la empresa como parte del crecimiento profesional de su personal.
3. En relación a la empleabilidad extrínseca y la satisfacción laboral se recomienda a la empresa Cosapi S.A. que identifiquen a las personas con baja empleabilidad para que así puedan emplear políticas que les permitan mejorar sus actitudes, conocimientos, competencias y habilidades para que a la larga el personal se sienta a gusto con la empresa y así permanezcan en ella al ser considerado un personal valioso para la empresa. Además, al fortalecer el desarrollo de la empleabilidad intrínseca del personal administrativo, ellos verán fortalecido su empleabilidad extrínseca por lo que se sentirán más valorados por el mercado laboral, tal como lo mencionaba Suárez (2016), al indicar que, si las empresas ya no pueden retener a su personal, entonces les podrán brindar una seguridad laboral mediante el crecimiento de su empleabilidad extrínseca.
4. Se recomienda que la empresa Cosapi S.A. establezca métodos de retención hacia su personal más valioso, puesto que, de acuerdo a los resultados obtenidos, el colaborador afirma que se sienten atractivos en el mercado laboral, ya que cuentan con la experiencia y conocimientos que los acredita por haber laborado en Cosapi S.A.
5. Teniendo en cuenta que la percepción del personal sobre el factor competencias es un poco baja respecto a su empleabilidad intrínseca, se recomienda priorizar los esfuerzos en reforzar los planes de capacitación en el ámbito administrativo de la organización, los cuales crearán una buena percepción y valoración de la satisfacción laboral de sus colaboradores. Esta recomendación podría resultar en que la empresa tenga un mayor compromiso de sus colaboradores en el desarrollo de sus funciones y en su vida laboral.

6. Teniendo en cuenta que la percepción del personal sobre el factor de sistema de recompensas y beneficios sociales es un poco baja respecto a su satisfacción laboral, se recomienda priorizar los esfuerzos en desarrollar planes con diversos mecanismos de reconocimientos tanto remunerativos como no remunerativos, los cuales crearán una buena percepción y valoración de la satisfacción laboral de sus colaboradores. Esta recomendación podría resultar en que la empresa tenga un mayor compromiso de sus colaboradores en el desarrollo de sus funciones y en su vida laboral. Asimismo, basándose en recomendaciones finales de investigaciones anteriores, se puede concluir que los colaboradores se sentirán más satisfechos con el reconocimiento de sus labores mediante reconocimientos remunerativos como no remunerativos.
7. Se debe tener en cuenta que la empresa debe siempre estar alerta en cuanto a los constantes cambios que se ofrece en el mercado laboral peruano e internacional, para así poder aplicar políticas que permitan maximizar la productividad de los colaboradores y esto se ha de poder realizar a través de la identificación de las necesidades de capacitación del personal para así reforzar los conocimientos y eliminar las dudas que tengan con respecto a la realización de las funciones de su puesto de trabajo. Siempre se debe tener un presupuesto que permita con anterioridad los cursos de capacitación, los cuales siempre deben ser vistos como una inversión y nunca como un gasto.
8. Por último, se recomienda que para las investigaciones posteriores se profundice en el análisis de la relación de estas variables con otros tipos de muestras con diferentes características. Como, por ejemplo, analizar las hipótesis del presente trabajo al personal obrero de las empresas del sector ingeniería y construcción, lo que llevaría a incluir también otro tipo de factores para realizar la herramienta de trabajo. Asimismo, se podría conocer si el tema de la empleabilidad es un tema aplicable para el personal obrero en el rubro. Por otro lado, también es aconsejable que el tamaño de la muestra sea mayor al alcanzar a personal que labore también fuera de la capital.
9. Se recomienda que los resultados del presente trabajo seas tomados como un progreso en la toma de conocimientos para futuras investigaciones y que la herramienta utilizada sirva como fuente para los futuros investigadores.

7 REFERENCIAS

- Ackerman, S., & Com, C. (2013). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires: Ediciones del Aula Taller.
- Aignerren, M. (2002). La técnica de recolección de información mediante los grupos focales. Universidad de Antioquia, Centro de Estudios de Opinión (CEO), *Revista Electrónica La sociología en sus escenarios*, 7(20), Recuperado de <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1611/1264> [Consulta: 4 de enero de 2019].
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Saénz, I. (2012). *Satisfacción Laboral y su Relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consulta: 10 de enero de 2019].
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Álvarez, G., & Miles, D. (2005). El papel de la empleabilidad en la satisfacción de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía*. 15(2), 1-21. Recuperado de: <http://www.redalyc.org:9081/articulo.oa?id=39115209> [Consulta: 22 de setiembre de 2018].
- Arriola, M.P. (28 de enero de 2019). *Cómo ser la persona que todos quieren contratar* [entrevista a Inés Temple]. Publimetro.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Basetti, A., Chavez, L., & Saavedra, M. (2012). *Inplacement El desarrollo de la empleabilidad del trabajador desde el interior de la organización*. (Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Facultad de Negocios. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624029/Basetti_MA.pdf?sequence=5&isAllowed=y [Consulta: 22 de setiembre de 2018].
- Bastardo, R. (2016). *Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. Guayana, Venezuela). Recuperado de http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/numeros/s12/s12_art01.pdf [Consulta: 5 de febrero de 2019].
- Catalán, B. (28 de marzo de 2019). Las empresas más importantes del Perú: sector de la construcción y sector de la minería. [Entrada en blog]. Recuperado de <https://www.rankia.pe/blog/analisis-igbv/2247071-empresas-mas-importantes-peru-sector-construccion-mineria> [Consulta: 20 de abril de 2019].
- Cerrato, K., Argueta, L., & Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Revista Economía y Administración*, (7), 21 - 40. Doi: <https://doi.org/10.5377/eya.v7i1.4292> [Consulta: 10 de octubre de 2018].

- Chacaltana, J., & Ruiz, C. (2010). *El empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas*. Recuperado de: <https://econpapers.repec.org/bookchap/pcppucchp/lde-2012-01-10.htm> [Consulta: 25 de setiembre de 2018].
- Córdova, M. (2003). *Estadística descriptiva e Inferencial: Aplicaciones*. 5ª Ed. Perú: Moshera.
- De la Garza, J., Morales, B., & González, B. A. (2013). *Análisis Estadístico Multivariante: Un enfoque teórico y práctico* (1ª Ed.) México: McGraw-Hill.
- Díaz, C. (2005). *Estilos de vida y satisfacción laboral*. (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Filosofía. Madrid, España). Recuperado de https://upc.alma.exlibrisgroup.com/view/delivery/51UPC_INST/1241969020003391 [Consulta: 22 de octubre de 2018].
- Ferradas, M. (2015). *Estudio Cualitativo de la Empleabilidad en una empresa de seguros peruana*. (Tesis de licenciatura, Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6556/FERRADAS_OCHOA_MARTIN_ESTUDIO_CUALITATIVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consulta: 22 de setiembre de 2018].
- Fugate, M., Kinicki, A.J., & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*. 65(1), 14-38. Recuperado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.459.3642&rep=rep1&type=pdf> [Consulta: 4 de enero de 2019].
- Futureforwork (7de marzo 2018). De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad. [Entrada en blog]. Recuperado de <http://www.futureforwork.com/de-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad/> [Consulta: 26 de junio de 2019].
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. (2007). La empleabilidad y la Iniciativa Personal como antecedentes de la Satisfacción laboral. 1ª ed. *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas*. 1-22. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2239700> [Consulta: 22 de setiembre de 2018].
- Gamero, H. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia y Trabajo*, (47), 94-102. Recuperado de <http://ucsp.edu.pe/investigacion/administracion/wp-content/uploads/2016/05/D5.La-Satisfacci%C3%B3n-Laboral-como-Dimensi%C3%B3n-de-la-Felicidad-Harold.pdf> [Consulta: 14 de enero de 2019].
- González, F. (1987). La categoría actitud en la Psicología. *Revista Cubana de Psicología*. 4(1), 47-59. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v4n1/05.pdf> [Consulta: 4 de enero de 2019].
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. (Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Económicas. Buenos Aires, Argentina). Recuperado de

http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf [Consulta: 6 de febrero de 2019].

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigación*. 6ª ed. México D. F.: Mc Graw Hill.

Infante, M., Román, M., Traverso, J., & Torres, M. (2010). *La formación universitaria como factor de empleabilidad y estabilidad de la mujer en el sector de la construcción*. (Tesis de licenciatura, Facultad de Ingeniería, Universidad de Sevilla. Sevilla, España). Recuperado de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/40314/Pages%20from%20Investigacion_Genero_103-1-680-7.pdf?sequence=1 [Consulta: 15 de enero de 2019].

Infante, M., Román, M., Traverso, J., & Torres, M. (2012). El sector español de la construcción bajo la perspectiva de género. Análisis de las condiciones laborales. *Revista de la construcción*. 11(1), 32-43. Recuperado de https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/40314/Pages%20from%20Investigacion_Genero_103-1-680-7.pdf?sequence=1 [Consulta: 15 de enero de 2019].

Lee Hecht Harrison-DBM Perú (2017). Encuesta de empleabilidad. Recuperado de: <https://lhh.pe/site/wp-content/uploads/2017/12/Empleabilidad-2017-Resultados-generales.pdf> [Consulta: 25 de setiembre de 2018].

Llinás, H. (2017). *Estadística Inferencial*. Barranquilla, Colombia: Universidad del Norte.

ManPowerGroup (2018). *Resolviendo la escasez del Talento. Construir, Adquirir, Tomar prestado y Tender puentes. Encuesta de escasez de Talento Perú*. Recuperado de: <https://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/5686-7070551448398.pdf> [Consulta: 25 de setiembre de 2018].

Macedo, E. (2014) *Satisfacción laboral y bienestar subjetivo en trabajadores de una empresa de telefonía móvil Arequipa*. (Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales Y Humanidades. Arequipa, Perú). Recuperado de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4755/76.0245.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta: 6 de febrero de 2019].

Manso, J. (2002). *El legado: De Frederick Irving Herzberg*. Universidad EAFIT, (128), 79-86. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/359919599/El-Legado-de-Frederick-Irving-Herzberg> [Consulta: 4 de enero de 2019].

Martin Infante, B. (2016). *Un análisis empírico de la satisfacción en el trabajo a partir de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. (Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Valladolid. Valladolid, España). Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/19298> [Consulta: 9 de febrero de 2019].

Muchinsky, P. (1983). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (The Dorsey series in psychology). Illinois: Dorsey Press.

Montenegro, F. (2016). *Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia*. (Tesis de maestría, Universidad del Rosario, Facultad de Dirección). Recuperado de

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/MontenegroSolarte-FranciscoJavier-2016.pdf;jsessionid=D9FE1A1CD56F09269DF01EF3A0C7BF21?sequence=7>
[Consulta: 22 de setiembre de 2018].

- Navarro, E. (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana* (Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Valencia, Facultad de Organización de Empresas. Valencia, España). Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/50837493_Aportacion_al_estudio_de_la_satisfaccion_laboral_de_los_profesionales_tecnicos_del_sector_de_la_construccion_una_aplicacion_cualitativa_en_la_Comunidad_Valenciana [Consulta: 22 de setiembre de 2018].
- Navarro, E., Llinares, C., & Montañana A. (2010) Factores de Satisfacción Laboral Evocados por los Profesionales de la Construcción en la Comunidad Valenciana (España). *Revista de la Construcción* Volumen, 9(1), 4-16. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/262635239_Factores_de_Satisfaccion_Laboral_Evocados_por_los_Profesionales_de_la_Construccion_en_la_Comunidad_Valenciana_Espana [Consulta: 22 de setiembre de 2018].
- Ognio, C., Laines, B., Ventura, S., Cardenas, C., & Cuadros, G. (2013). *Separata del alumno - estadística experimental*. Lima: UPC.
- OIT (2019). *¿Qué es una competencia laboral?*. Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>
- Peiró, J., Gonzáles-Roma, V., Bravo, J., & Zurriaga, R. (1995). *La medida de la Satisfacción laboral*, (1), 231-253. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/285024462_La_medida_de_la_satisfaccion_laboral [Consulta: 20 de octubre de 2018].
- Perú 21(14 de noviembre de 2019). *Cómo posicionarse en el mercado laboral*. *Perú 21*. Recuperado de <https://peru21.pe/opinion/posicionarse-mercado-laboral-132540> [Consulta: 20 de junio de 2019].
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales del trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334. Recuperado de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/319>[Consulta: 4 de enero de 2019].
- Rivasplata, C. (2017). *Diferencia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en trabajadores limeños de empresas privadas dependiendo el tipo de contrato*. (Tesis de licenciatura, Facultad de Psicología. Lima, Perú). Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622660/Rivasplata_R_C.pdf?sequence=5&isAllowed=y [Consulta: 5 de enero de 2019].

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Las actitudes y la satisfacción en el trabajo. En S. Robbins. (13ª ed.), *Comportamiento organizacional* (pp.72-92) Naucalpan de Juárez: Pearson Educación de México.
- Rodríguez, H. (2010). *El liderazgo transformacional como antecedente de la empleabilidad: su influencia en el rendimiento individual*. (Tesis doctoral, Facultad de Economía. Valencia, España). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=171403> [Consulta: 25 de junio de 2019].
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36 (1), 23-41. Recuperado de <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/00483480710716704> [Consulta: 22 de junio de 2019].
- Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. (Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Empresariales. Concepción, Chile). Recuperado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2C%20Carol%20Marlenne.pdf> [Consulta: 8 de enero de 2019].
- Salas, E. (2018). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa manufacturera, Lima 2017*. (Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Empresariales. Lima, Perú). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23268/Salas_GEK.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consulta: 4 de enero de 2019].
- Santos Cesário, F., Guillén Gestoso, C., & Montalbán, F. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: Moderación de la Empleabilidad. *RAE - Revista de Administración de Empresas*, 52 (3), 345-359. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155123667006> [Consulta: 30 de setiembre de 2018].
- Saorín, M., & Sánchez, Á. (2013). La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y la intención de abandonar la empresa. *Revista SciELO Analytics*, 9, (2), 93-99. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5434132> [Consulta: 14 de enero de 2019].
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista De Investigación En Educación*. 14(1). 67-84. Recuperado de: <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225> [Consulta: 22 de setiembre de 2018].
- Temple, I. (2013) *Usted S.A. Empleabilidad y Marketing Personal*. Lima: Grupo Editorial Norma S.A.C.
- Thurstone, L., & Chavez, E. (1929) *The measurement of attitude*. Chicago: Chicago University Press.

Yorke, M, (2006). *Employability in Higher Education: What it is – what it is no?*. York: Higher Education Academy. Recuperado de: <https://www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/employability-higher-education-what-it-what-it-not> [Consulta: 10 de enero de 2019].

Matriz de consistencia: “Relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la empleabilidad del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A., en el período 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la empleabilidad intrínseca del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A., en el período 2019?</p> <p>b. ¿De qué manera se relaciona la satisfacción laboral y la empleabilidad extrínseca del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A., en el período 2019?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la empleabilidad del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A., en el período 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Demostrar la relación entre la satisfacción laboral y la empleabilidad intrínseca del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A., en el período 2019.</p> <p>b. Demostrar la relación entre la relación entre la satisfacción laboral y la empleabilidad extrínseca del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A., en el período 2019.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La satisfacción laboral tiene una relación directa significativa con la empleabilidad del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A., en el período 2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>a. Existe relación directa significativa entre la satisfacción laboral y la empleabilidad intrínseca del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A., en el período 2019.</p> <p>b. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la empleabilidad extrínseca del personal administrativo de las empresas del sector ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A., en el período 2019.</p>	<p>X = Empleabilidad</p> <p>X1= Intrínseca <i>Indicadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos técnicos - Competencias (con relación al tema organizacional interno) - Marca personal <p>X2= Extrínseca <i>Indicadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Actitud hacia la búsqueda de trabajo - Mercado Laboral - Competencias (con relación al mercado laboral) <p>Y = Satisfacción Laboral</p> <p>Y1: Calificación global única <i>Indicadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Actitud <p>Y2: Suma de facetas del trabajo <i>Indicadores</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Compatibilidad entre la personalidad y puesto de trabajo - Reto del trabajo - Condiciones de trabajo - Apoyo de colegas - Sistema de recompensas y beneficios laborales 	<p>1. Tipo de investigación Se hará una investigación cuantitativa; con un enfoque correlacional y un diseño No experimental con corte transeccional o transversal. El diseño del muestreo es No probabilístico, con variables cuantitativas y un análisis correlación, al tener que determinar la relación entre nuestras variables. (Mendenhall, 1998).</p> <p>2. Población La población será finita y estará conformada por 300 colaboradores administrativos de la empresa peruana Cosapi S.A. en Lima, con un rango de edad entre los 20 y 40 años.</p> <p>3. Muestra Colaboradores administrativos de género femenino masculino de la empresa Cosapi S.A. en Lima, con un rango de edad entre los 20 y 40 años, indistintamente de su tiempo de permanencia en la empresa y que se encuentran laborando en el mes de marzo 2019.</p> <p>4. Técnicas Se aplicará un cuestionario a través de una encuesta de empleabilidad y satisfacción laboral.</p> <p>5. Instrumentos Se realizarán cuestionarios</p> <p>6. Escala de medición Escala de <u>Lickert</u>.</p>

Resultado de la prueba piloto a 10 sujetos de evaluación

[illegible]

Solicitud de evaluación de expertos

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresadas de la carrera de Administración y Recursos Humanos de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), requerimos validar el instrumento con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos la licenciatura en Recursos Humanos.

el título nombre de nuestro proyecto de investigación es:

Relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

Expresándole nuestro sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

FIORELLA PAMELA PALOMINO GUTIERREZ

DNÍ 45267639

FIORELLA SANDRA SUCNO CUBA

Evaluación de experto 1: Profesor Juan Fernando Calvo

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
EMPLEABILIDAD	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Mis conocimientos técnicos me permiten ascender a posiciones más expectantes.	X		X		X		
		La empresa se preocupa por incrementar mis conocimientos técnicos con la finalidad de mejorar mi desempeño.	X		X		X		
		Mi formación profesional me permite desarrollar mis funciones adecuadamente.	X		X		X		
	COMPETENCIAS	Conozco las competencias estratégicas para desempeñar mis funciones de manera correcta.	X		X		X		
		La empresa realiza talleres constantes con la finalidad de desarrollar mis competencias.	X		X		X		
		Conozco las competencias de otros puestos de trabajo dentro de la empresa.	X		X		X		
		Existe evaluación de desempeño por competencias	X		X		X		
	MARCA PERSONAL	Siento que mi marca personal incrementa su valor gracias a las capacitaciones que recibo en la empresa.	X		X		X		
		El tiempo que he permanecido en la empresa ha permitido fortalecer mi marca personal.	X		X		X		
		Mi marca personal influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la empresa.	X		X		X		
	ACTITUD HACIA LA BÚSQUEDA DE TRABAJO	Las capacitaciones que ofrece la empresa me hacen sentir seguro de ser competitivo en el mercado laboral.	X		X		X		
		Trato de fortalecer mi perfil para ser competitivo en el mercado laboral.	X		X		X		
		Mi experiencia laboral me permite una posición favorable ante las oportunidades laborales que ofrece el mercado.	X		X		X

 JUAN FERNANDO CALVO CALVO

	MERCADO LABORAL	Las capacitaciones que recibo en la empresa hacen que mi perfil esté actualizado con las demandas del mercado laboral.	X		X		X		
		Estoy preparado para las demandas (conocimientos, competencias) que exige el mercado laboral para mi puesto de trabajo en la actualidad.	X		X		X		
		Con la experiencia que adquiero en la empresa, mi CV se alinea a las ofertas del mercado laboral actual.	X		X		X		
	COMPETENCIAS PARA EL MERCADO	En el tiempo que tengo en la empresa he incrementado mis competencias laborales.	X		X		X		
		Siento que mis competencias van de acuerdo a la exigencias del mercado laboral.	X		X		X		
		Actualizo mis competencias constantemente para mejorar mi perfil laboral.	X		X		X		
	ACTITUD	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
		Me gusta las funciones que desempeño en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
		Estoy dispuesto al cambio para una mejora continua que permita mi crecimiento personal y laboral.	X		X		X		
		Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	X		X		X		
SATISFACCIÓN LABORAL	COMPATILIDAD ENTRE LA PERSONALIDAD Y EL PUESTO DE TRABAJO	Siento que el trabajo que realizo es compatible con mi personalidad	X		X		X		
		Considero que mis habilidades son las apropiadas y suficientes para mi puesto de trabajo.	X		X		X		
		Mis funciones y responsabilidades están definidas, por lo tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X		
		Las funciones que desempeño van de acuerdo a las competencias que requiere mi puesto de trabajo.	X		X		X

 JUAN FERNANDO CELVO CARPIO

	RETO DE TRABAJO	Mi jefe me da feedback sobre el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
		Me siento responsable de las decisiones que tomo en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
		Cumplo siempre con todas las actividades que me asignan en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
		Tomo decisiones en base a las funciones de mi puesto.	X		X		X		
		Siento que la empresa toma en cuenta mis ideas y propuestas de mejora.	X		X		X		
		Me siento comprometido por alcanzar las metas establecidas por la organización.	X		X		X		
	CONDICIONES DE TRABAJO	La empresa realiza capacitaciones en temas de seguridad y protocolos de emergencias.	X		X		X		
		Las condiciones ambientales FISICAS de mi puesto trabajo (iluminación, ruidos, decoración, ventilación) facilitan mi actividad diaria.	X		X		X		
		La empresa se preocupa por generar un buen clima laboral.	X		X		X		
		La empresa se preocupa por brindarme los recursos necesarios para desarrollar mi trabajo de manera adecuada.	X		X		X		
		La empresa tiene políticas que demuestran interés por sus colaboradores.	X		X		X		
	APOYO DE COLEGAS	Involucro y motivo a mis compañeros para que contribuyan con todo su potencial al desarrollo del trabajo.	X		X		X		
		Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.	X		X		X		
		Puedo contar con mis compañeros para realizar trabajo en equipo.	X		X		X		
		Mi jefe mantienen una buena relación con todo el personal.	X		X		X		
		Tengo buenas relaciones personales con mis compañeros de trabajo.	X		X		X

 Juan Fernando Calle Caceres

	SISTEMA DE RECOMPENSAS Y BENEFICIOS LABORALES	Me siento satisfecho con mi salario actual.	X		X		X		
		Siento que mi salario está en equilibrio con mi trabajo.	X		X		X		
		Mi salario es competitivo con el mercado laboral.	X		X		X		
		La empresa me ofrece oportunidades de promoción.	X		X		X		
		En la empresa se promueve a los colaboradores en base a su desempeño /capacidad.	X		X		X		
		La empresa genera mensualmente mecanismos no remunerativos para reconocer el buen desempeño de sus colaboradores.	X		X		X		
		Las políticas de recompensas y beneficios establecidas por la empresa se cumplen.	X		X		X		
		En la empresa se pagan de manera puntual todos los beneficios laborales establecidos en la normativa legal peruana.	X		X		X		
		La empresa reconoce mis méritos y logros alcanzados.	X		X		X

Juan Fernando Coto Cepeda

Evaluación de experto 2: Profesora Sandra Llanos

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
EMPLEABILIDAD	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Mis conocimientos técnicos me permiten ascender a posiciones más expectantes.	X		X		X		
		La empresa se preocupa por incrementar mis conocimientos técnicos con la finalidad de mejorar mi desempeño.	X		X		X		
		Mi formación profesional me permite desarrollar mis funciones adecuadamente.	X		X		X		
	COMPETENCIAS	Conozco las competencias estratégicas para desempeñar mis funciones de manera correcta.	X		X		X		
		La empresa realiza talleres constantes con la finalidad de desarrollar mis competencias.	X		X		X		
		Conozco las competencias de otros puestos de trabajo dentro de la empresa.	X		X		X		
		Existe evaluación de desempeño por competencias	X		X		X		
	MARCA PERSONAL	Siento que mi marca personal incrementa su valor gracias a las capacitaciones que recibo en la empresa.	X		X		X		
		El tiempo que he permanecido en la empresa ha permitido fortalecer mi marca personal.	X		X		X		
		Mi marca personal influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la empresa.	X		X		X		
	ACTITUD HACIA LA BÚSQUEDA DE TRABAJO	Las capacitaciones que ofrece la empresa me hacen sentir seguro de ser competitivo en el mercado laboral.	X		X		X		
		Trato de fortalecer mi perfil para ser competitivo en el mercado laboral.	X		X		X		
		Mi experiencia laboral me permite una posición favorable ante las oportunidades laborales que ofrece el mercado.	X		X		X		

	MERCADO LABORAL	Las capacitaciones que recibo en la empresa hacen que mi perfil esté actualizado con las demandas del mercado laboral.	X		X		X		
		Estoy preparado para las demandas (conocimientos, competencias) que exige el mercado laboral para mi puesto de trabajo en la actualidad.	X		X		X		
		Con la experiencia que adquiero en la empresa, mi CV se alinea a las ofertas del mercado laboral actual.	X		X		X		
	COMPETENCIAS PARA EL MERCADO	En el tiempo que tengo en la empresa he incrementado mis competencias laborales.	X		X		X		
		Siento que mis competencias van de acuerdo a la exigencias del mercado laboral.	X		X		X		
		Actualizo mis competencias constantemente para mejorar mi perfil laboral.	X		X		X		
	ACTITUD	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
		Me gusta las funciones que desempeño en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
		Estoy dispuesto al cambio para una mejora continua que permita mi crecimiento personal y laboral.	X		X		X		
		Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	X		X		X		
SATISFACCIÓN LABORAL	COMPATILIDAD ENTRE LA PERSONALIDAD Y EL PUESTO DE TRABAJO	Siento que el trabajo que realizo es compatible con mi personalidad	X		X		X		
		Considero que mis habilidades son las apropiadas y suficientes para mi puesto de trabajo.	X		X		X		
		Mis funciones y responsabilidades están definidas, por lo tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X		
		Las funciones que desempeño van de acuerdo a las competencias que requiere mi puesto de trabajo.	X		X		X		

	RETO DE TRABAJO	Mi jefe me da feedback sobre el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
		Me siento responsable de las decisiones que tomo en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
		Cumplo siempre con todas las actividades que me asignan en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
		Tomo decisiones en base a las funciones de mi puesto.	X		X		X		
		Siento que la empresa toma en cuenta mis ideas y propuestas de mejora.	X		X		X		
		Me siento comprometido por alcanzar las metas establecidas por la organización	X		X		X		
	CONDICIONES DE TRABAJO	La empresa realiza capacitaciones en temas de seguridad y protocolos de emergencias.	X		X		X		
		Las condiciones ambientales FISICAS de mi puesto trabajo (iluminación, ruidos, decoración, ventilación) facilitan mi actividad diaria.	X		X		X		
		La empresa se preocupa por generar un buen clima laboral.	X		X		X		
		La empresa se preocupa por brindarme los recursos necesarios para desarrollar mi trabajo de manera adecuada.	X		X		X		
		La empresa tiene políticas que demuestran interés por sus colaboradores.	X		X		X		
	APOYO DE COLEGAS	Involucro y motivo a mis compañeros para que contribuyan con todo su potencial al desarrollo del trabajo.	X		X		X		
		Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.	X		X		X		
		Puedo contar con mis compañeros para realizar trabajo en equipo.	X		X		X		
		Mi jefe mantienen una buena relación con todo el personal.	X		X		X		
		Tengo buenas relaciones personales con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

	SISTEMA DE RECOMPENSAS Y BENEFICIOS LABORALES	Me siento satisfecho con mi salario actual.	X		X		X		
		Siento que mi salario está en equilibrio con mi trabajo.	X		X		X		
		Mi salario es competitivo con el mercado laboral.	X		X		X		
		La empresa me ofrece oportunidades de promoción.	X		X		X		
		En la empresa se promueve a los colaboradores en base a su desempeño /capacidad.	X		X		X		
		La empresa genera mensualmente mecanismos no remunerativos para reconocer el buen desempeño de sus colaboradores.	X		X		X		
		Las políticas de recompensas y beneficios establecidas por la empresa se cumplen.	X		X		X		
		En la empresa se pagan de manera puntual todos los beneficios laborales establecidos en la normativa legal peruana.	X		X		X		
		La empresa reconoce mis méritos y logros alcanzados.	X		X		X

 Sandra Llanos Tovar
 DNI : 07914116

Evaluación de experto 3: Profesor Francisco Auza

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
EMPLEABILIDAD	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Mis conocimientos técnicos me permiten ascender a posiciones más expectantes.	X		X		X		
		La empresa se preocupa por incrementar mis conocimientos técnicos con la finalidad de mejorar mi desempeño.	X		X		X		
		Mi formación profesional me permite desarrollar mis funciones adecuadamente.	X		X		X		
	COMPETENCIAS	Conozco las competencias estratégicas para desempeñar mis funciones de manera correcta.	X		X		X		
		La empresa realiza talleres constantes con la finalidad de desarrollar mis competencias.	X		X		X		
		Conozco las competencias de otros puestos de trabajo dentro de la empresa.	X		X		X		
		Existe evaluación de desempeño por competencias	X		X		X		
	MARCA PERSONAL	Siento que mi marca personal incrementa su valor gracias a las capacitaciones que recibo en la empresa.	X		X		X		
		El tiempo que he permanecido en la empresa ha permitido fortalecer mi marca personal.	X		X		X		
		Mi marca personal influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la empresa.	X		X		X		
	ACTITUD HACIA LA BÚSQUEDA DE TRABAJO	Las capacitaciones que ofrece la empresa me hacen sentir seguro de ser competitivo en el mercado laboral.	X		X		X		
		Trato de fortalecer mi perfil para ser competitivo en el mercado laboral.	X		X		X		
		Mi experiencia laboral me permite una posición favorable ante las oportunidades laborales que ofrece el mercado.	X		X		X		
	MERCADO	Las capacitaciones que recibo en la empresa hacen que mi perfil esté actualizado con las	X		X		X		

SATISFACCIÓN LABORAL	LABORAL	demandas del mercado laboral.						
		Estoy preparado para las demandas (conocimientos, competencias) que exige el mercado laboral para mi puesto de trabajo en la actualidad.	X		X		X	
		Con la experiencia que adquiero en la empresa, mi CV se alinea a las ofertas del mercado laboral actual.	X		X		X	
	COMPETENCIAS PARA EL MERCADO	En el tiempo que tengo en la empresa he incrementado mis competencias laborales.	X		X		X	
		Siento que mis competencias van de acuerdo a la exigencias del mercado laboral.	X		X		X	
		Actualizo mis competencias constantemente para mejorar mi perfil laboral.	X		X		X	
	ACTITUD	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X	
		Me gusta las funciones que desempeño en mi puesto de trabajo.	X		X		X	
		Estoy dispuesto al cambio para una mejora continua que permita mi crecimiento personal y laboral.	X		X		X	
		Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	X		X		X	
	COMPATILIDAD ENTRE LA PERSONALIDAD Y EL PUESTO DE TRABAJO	Siento que el trabajo que realizo es compatible con mi personalidad	X		X		X	
		Considero que mis habilidades son las apropiadas y suficientes para mi puesto de trabajo.	X		X		X	
		Mis funciones y responsabilidades están definidas, por lo tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X	
		Las funciones que desempeño van de acuerdo a las competencias que requiere mi puesto de trabajo.	X		X		X	
	RETO DE	Mi jefe me da feedback sobre el desempeño de mi trabajo.	X		X		X	

	TRABAJO	Me siento responsable de las decisiones que tomo en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
		Cumplo siempre con todas las actividades que me asignan en mi puesto de trabajo.	X		X		X		
		Tomo decisiones en base a las funciones de mi puesto.	X		X		X		
		Siento que la empresa toma en cuenta mis ideas y propuestas de mejora.	X		X		X		
		Me siento comprometido por alcanzar las metas establecidas por la organización	X		X		X		
	CONDICIONES DE TRABAJO	La empresa realiza capacitaciones en temas de seguridad y protocolos de emergencias.	X		X		X		
		Las condiciones ambientales FISICAS de mi puesto trabajo (iluminación, ruidos, decoración, ventilación) facilitan mi actividad diaria.	X		X		X		
		La empresa se preocupa por generar un buen clima laboral.	X		X		X		
		La empresa se preocupa por brindarme los recursos necesarios para desarrollar mi trabajo de manera adecuada.	X		X		X		
		La empresa tiene políticas que demuestran interés por sus colaboradores.	X		X		X		
	APOYO DE COLEGAS	Involucro y motivo a mis compañeros para que contribuyan con todo su potencial al desarrollo del trabajo.	X		X		X		
		Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.	X		X		X		
		Puedo contar con mis compañeros para realizar trabajo en equipo.	X		X		X		
		Mi jefe mantienen una buena relación con todo el personal.	X		X		X		
		Tengo buenas relaciones personales con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
	SISTEMA DE RECOMPENSAS	Me siento satisfecho con mi salario actual.	X		X		X		
		Siento que mi salario está en equilibrio con mi	X		X		X		

	Y BENEFICIOS LABORALES	trabajo.						
		Mi salario es competitivo con el mercado laboral.	X		X		X	
		La empresa me ofrece oportunidades de promoción.	X		X		X	
		En la empresa se promueve a los colaboradores en base a su desempeño /capacidad.	X		X		X	
		La empresa genera mensualmente mecanismos no remunerativos para reconocer el buen desempeño de sus colaboradores.	X		X		X	
		Las políticas de recompensas y beneficios establecidas por la empresa se cumplen.	X		X		X	
		En la empresa se pagan de manera puntual todos los beneficios laborales establecidos en la normativa legal peruana.	X		X		X	
		La empresa reconoce mis méritos y logros alcanzados.	X		X		X

MS. FRANCISCA AUZA M.

09381701

VALIDADO

ENCUESTA DE EMPLEABILIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL

Estimados colaboradores:

Estamos realizando una investigación sobre la relación que existe entre la Empleabilidad y Satisfacción Laboral en su empresa. La información que nos brinde será muy valiosa para nuestro trabajo de investigación; por lo que garantizamos la confidencialidad de sus respuestas.

La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo al grado de desaprobación / aprobación de cada afirmación. Se agradece que pueda marcar su respuesta.

Nº	ENCUESTA	Muy en desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	La empresa me ofrece oportunidades de promoción.	1	2	3	4	5
2	Actualizo mis competencias constantemente para mejorar mi perfil laboral.	1	2	3	4	5
3	Conozco las competencias de otros puestos de trabajo dentro de la empresa.	1	2	3	4	5
4	Con la experiencia que adquiero en la empresa, mi CV se alinea a las ofertas del mercado laboral actual.	1	2	3	4	5
5	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	1	2	3	4	5
6	Existe evaluación de desempeño por competencias	1	2	3	4	5
7	Considero que mis habilidades son las apropiadas y suficientes para mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
8	Cumplo siempre con todas las actividades que me asignan en mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
9	Involucro y motivo a mis compañeros para que contribuyan con todo su potencial al desarrollo del trabajo.	1	2	3	4	5

10	La empresa genera mensualmente mecanismos no remunerativos para reconocer el buen desempeño de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
11	Conozco las competencias estratégicas para desempeñar mis funciones de manera correcta.	1	2	3	4	5
12	Me siento responsable de las decisiones que tomo en mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
13	En el tiempo que tengo en la empresa he incrementado mis competencias.	1	2	3	4	5
14	La empresa se preocupa por brindarme los recursos necesarios para desarrollar mi trabajo de manera adecuada.	1	2	3	4	5
15	En la empresa se pagan de manera puntual todos los beneficios laborales establecidos en la normativa legal peruana.	1	2	3	4	5
16	El tiempo que he permanecido en la empresa ha permitido fortalecer mi marca personal.	1	2	3	4	5
17	Siento que mis competencias van de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.	1	2	3	4	5
18	La empresa reconoce mis méritos y logros alcanzados.	1	2	3	4	5
19	La empresa se preocupa por generar un buen clima laboral.	1	2	3	4	5
20	Me gusta las funciones que desempeño en mí puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
21	En la empresa se promueve a los colaboradores en base a su desempeño /capacidad.	1	2	3	4	5
22	La empresa se preocupa por incrementar mis conocimientos técnicos con la finalidad de mejorar mi desempeño.	1	2	3	4	5
23	Tengo buenas relaciones personales con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
24	Las funciones que desempeño van de acuerdo a las competencias que requiere mi puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
25	Siento que mi salario está en equilibrio con mi trabajo.	1	2	3	4	5
26	La empresa realiza talleres constantes con la finalidad de desarrollar mis competencias.	1	2	3	4	5

27	Me siento comprometido por alcanzar las metas establecidas por la organización.	1	2	3	4	5
28	Las capacitaciones que recibo en la empresa hacen que mi perfil esté actualizado con las demandas del mercado laboral.	1	2	3	4	5
29	Siento que la empresa toma en cuenta mis ideas y propuestas de mejora.	1	2	3	4	5
30	Mi marca personal influye positivamente en la obtención de un ascenso o promoción en la empresa.	1	2	3	4	5
31	Estoy dispuesto al cambio para una mejora continua que permita mi crecimiento personal y laboral.	1	2	3	4	5
32	La empresa realiza capacitaciones en temas de seguridad y protocolos de emergencias.	1	2	3	4	5
33	La empresa tiene políticas que demuestran interés por sus colaboradores.	1	2	3	4	5
34	Siento que el trabajo que realizo es compatible con mi personalidad.	1	2	3	4	5
35	Trato de fortalecer mi perfil para ser competitivo en el mercado laboral.	1	2	3	4	5
36	Mi salario es competitivo con el mercado laboral.	1	2	3	4	5
37	Las condiciones ambientales FISICAS de mi puesto trabajo (iluminación, ruidos, decoración, ventilación) facilitan mi actividad diaria.	1	2	3	4	5
38	Siento que mi marca personal incrementa su valor gracias a las capacitaciones que recibo en la empresa.	1	2	3	4	5
39	Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho.	1	2	3	4	5
40	Las capacitaciones que ofrece la empresa me hacen sentir seguro de ser competitivo en el mercado laboral.	1	2	3	4	5
41	Estoy preparado para la demanda (conocimientos, competencias) que exige el mercado laboral para mi puesto de trabajo en la actualidad.	1	2	3	4	5
42	Puedo contar con mis compañeros para realizar trabajo en equipo.	1	2	3	4	5

43	Las políticas de recompensas y beneficios establecidas por la empresa se cumplen.	1	2	3	4	5
44	Mis conocimientos técnicos me permiten ascender a posiciones más expectantes.	1	2	3	4	5
45	Mi experiencia laboral me permite una posición favorable ante las oportunidades laborales que ofrece el mercado.	1	2	3	4	5
46	Me siento satisfecho con mi salario actual.	1	2	3	4	5
47	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por lo tanto sé lo que se espera de mí.	1	2	3	4	5
48	Mi formación profesional me permite desarrollar mis funciones adecuadamente.	1	2	3	4	5
49	Mi jefe me da feedback sobre el desempeño de mi trabajo.	1	2	3	4	5
50	Tomo decisiones en base a las funciones de mi puesto.	1	2	3	4	5
51	Existe confianza entre los colaboradores del equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
52	Mi jefe mantiene una buena relación con todo el personal.	1	2	3	4	5

Índice de favorabilidad

Tabla: Puntajes promedio por indicador y variable

Variable	Indicadores	Puntaje
EMPLEABILIDAD	Total	3,2
	Conocimientos técnicos	3,7
	Competencias	3,5
	Marca personal	3,8
	Actitud hacia la búsqueda de trabajo	3,9
	Mercado laboral	3,7
	Competencias para el mercado	3,8
SATISFACCIÓN LABORAL	Total	3,7
	Actitud	3,7
	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo	3,7
	Reto de trabajo	3,8
	Condiciones de trabajo	3,8
	Apoyo de colegas	3,9
	Sistema de recompensas y beneficios laborales	3,5