

Universidad de Lima
Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas
Carrera de Administración



ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE EMPLEADOS DE PLANILLA Y EMPLEADOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL (*IN- PLANTS*) EN DOS EMPRESAS FARMACÉUTICAS MULTINACIONALES EN PERÚ

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Fiorella Alejandra Alvites Paz Soldan

Código 20140053

Marian Alejandra Maguiña Angeles

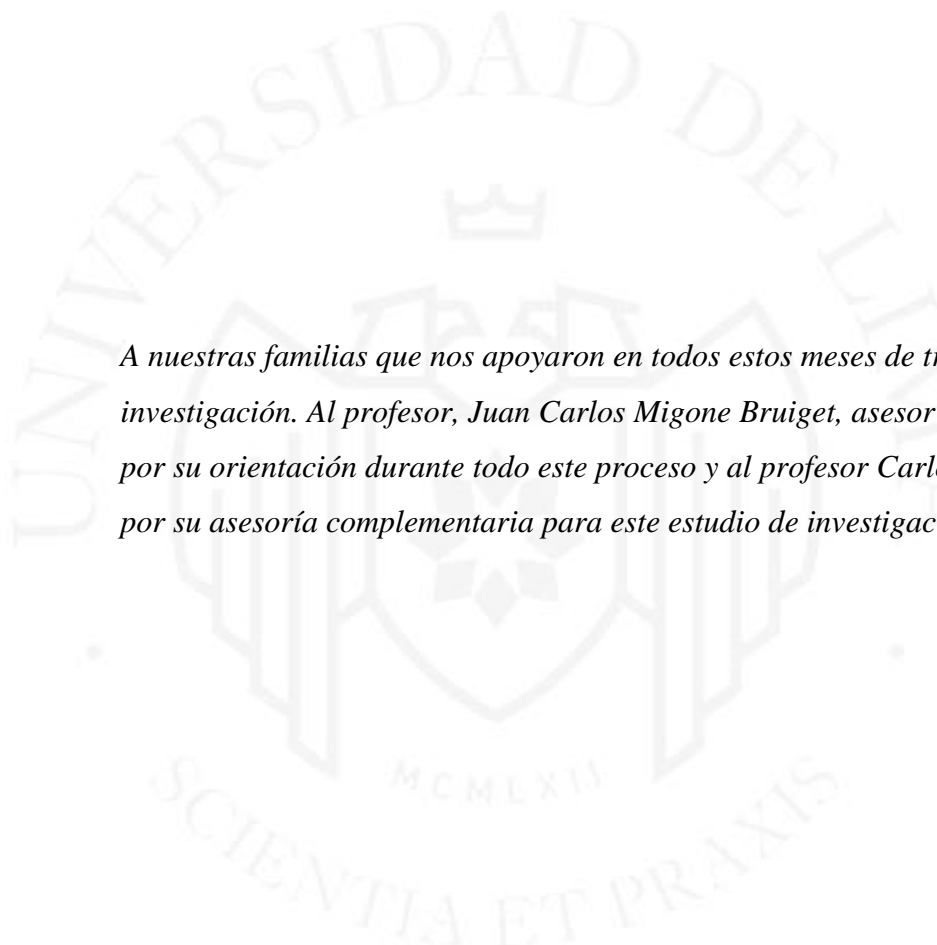
Código 20141971

Asesor

Juan Carlos Reynaldo Salador Migone Bruiget

Lima – Perú

Marzo de 2021



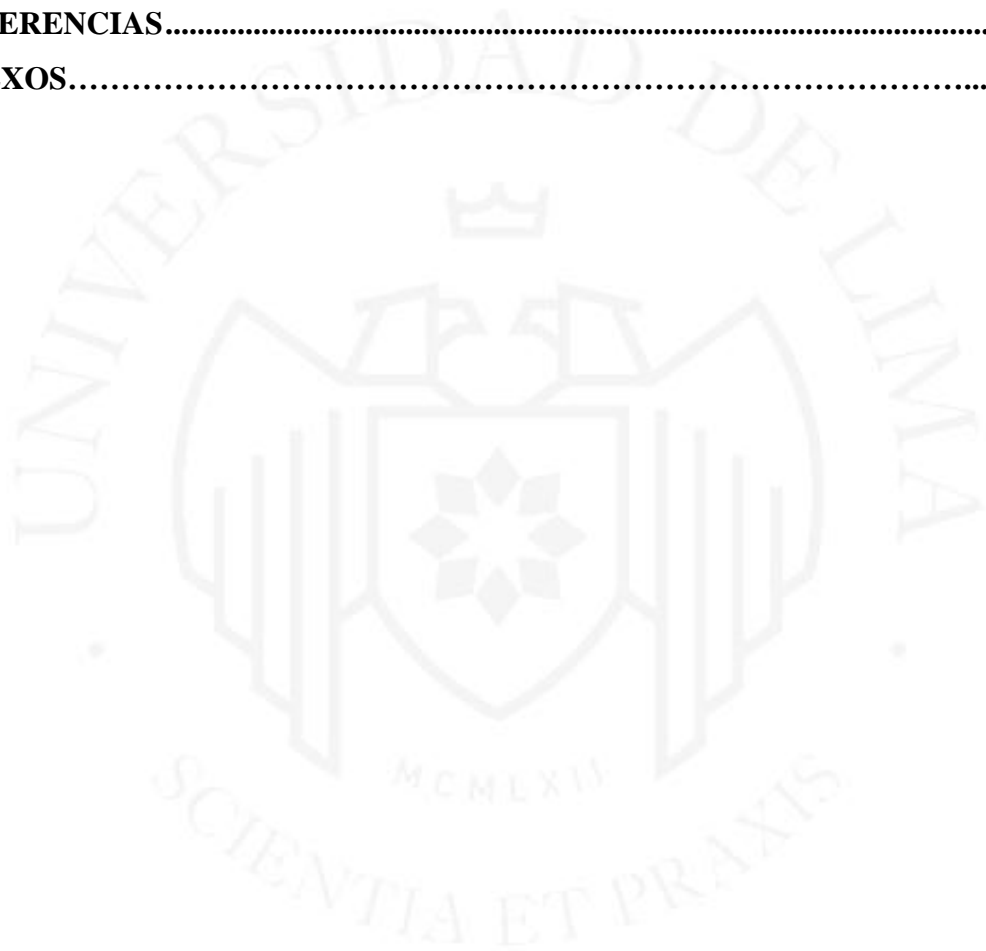
A nuestras familias que nos apoyaron en todos estos meses de trabajo e investigación. Al profesor, Juan Carlos Migone Bruiget, asesor de tesis, por su orientación durante este proceso y al profesor Carlos Caycho por su asesoría complementaria para este estudio de investigación.

**COMPARATIVE STUDY ON JOB
SATISFACTION BETWEEN PAYROLL
EMPLOYEES AND EMPLOYEES OF
INTERMEDIATION LABOR (IN – PLANTS)
IN TWO MULTINATIONAL
PHARMACEUTICAL COMPANIES IN PERU**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO Y MARCO	
TEÓRICO.....	2
1.1 Planteamiento metodológico	2
1.1.1 Situación problemática.....	2
1.1.2 Formulación del problema	3
1.1.3 Objetivos.....	3
1.1.4 Hipótesis.....	4
1.1.5 Variables de investigación	4
1.1.6 Operacionalización de las variables.....	4
1.1.7 Justificación de la investigación	5
1.1.8 Método de la investigación	6
1.1.9 Población de estudio	6
1.1.10 Muestra	8
1.1.11 Unidad de análisis	9
1.1.12 Instrumento para la medición.....	9
1.2 Marco Teórico	14
1.2.1 Bases teóricas.....	14
1.2.2 Teoría directamente relacionada	17
1.2.3 Términos Básicos.....	20
1.2.4 Síntesis de planteamientos teóricos.....	23
CAPÍTULO II: ANTECEDENTES	24
2.1 Satisfacción Laboral	24
2.2 Industria farmacéutica	26
2.3 Intermediación Laboral	30
CAPÍTULO III: SITUACIÓN ACTUAL.....	33
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	36
4.1 Contrastación de hipótesis.....	36
4.2 Prueba Chi Cuadrado para asociación.....	36

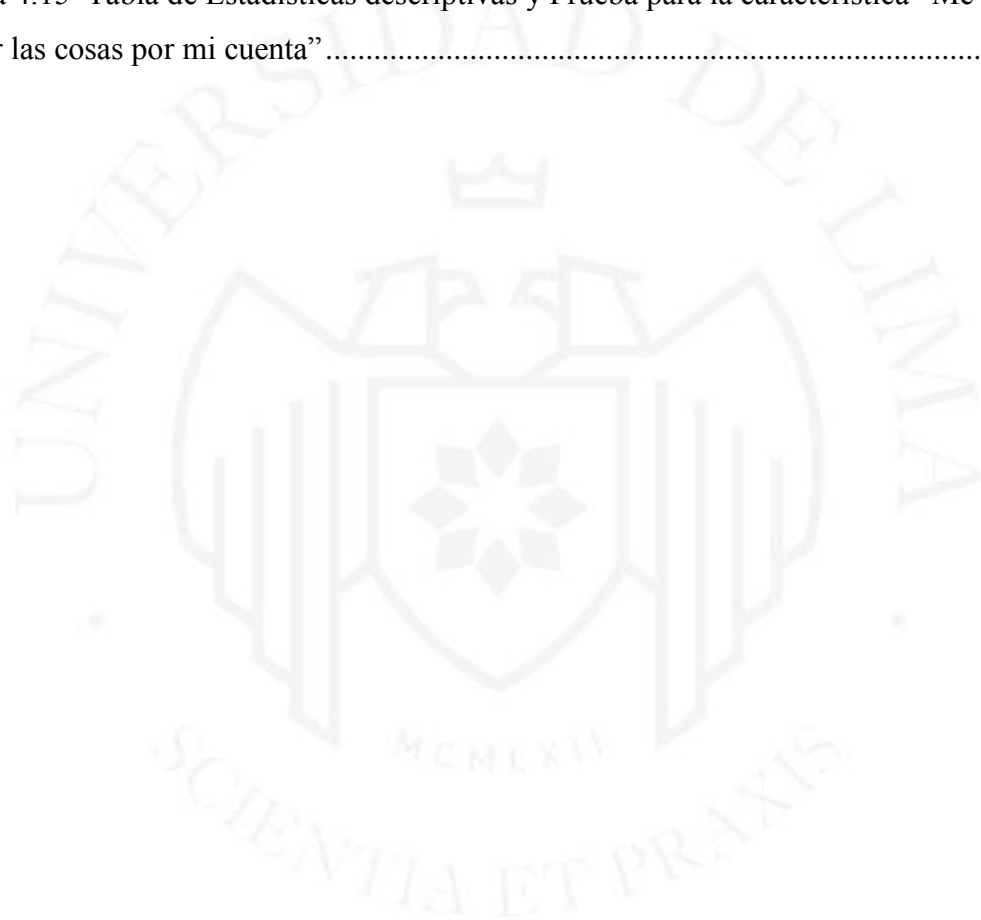
4.3	Prueba de homogeneidad de proporciones	37
4.3.1	Respecto a la dimensión “Trabajo Actual”	38
4.3.2	Respecto a la dimensión “Salario Actual”	39
4.3.3	Respecto a la dimensión “Oportunidades de promoción”	42
4.3.4	Respecto a la dimensión “Supervisión”	47
4.4	Correlación de las características observadas	48
	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	51
	CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES.....	54
	REFERENCIAS.....	55
	ANEXOS.....	59



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1 Matriz de operacionalización de las variables	4
Tabla 1.2 Ránking de ventas (en millones de dólares) de las empresas multinacionales farmacéuticas a nivel nacional	7
Tabla 1.3 Total de colaboradores para cada grupo de estudio	7
Tabla 1.4 Cálculo de la muestra para los grupos de estudio	8
Tabla 1.5 Distribución de la muestra por grupo de estudio	8
Tabla 1.6 Total de características por cada dimensión del instrumento de medición	9
Tabla 1.7 Pesos revisados para la puntuación directa de las características evaluadas en el Job Descriptive Index (JDI)	12
Tabla 1.8 Total de características evaluadas en el instrumento de medición	12
Tabla 1.9 Matriz para la construcción del Marco Teórico Propio	23
Tabla 2.1 Actividades económicas de la industria farmacéutica	28
Tabla 4.1 Tabla de conteo de variables discretas	37
Tabla 4.2 Tabla de la prueba Chi Cuadrado	37
Tabla 4.3 Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Fascinante”	38
Tabla 4.4 Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Saludable”	39
Tabla 4.5 Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “El sueldo permite darme lujos”	39
Tabla 4.6 Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Malo” ...	40
Tabla 4.7 Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Muy bien pagado”	41
Tabla 4.8 Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “El sistema de repartición de utilidades es satisfactorio”	41
Tabla 4.9 Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Buenas oportunidades para ascender”	42
Tabla 4.10 Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Trabajo sin futuro”	43

Tabla 4.11	Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Buenas probabilidades para ascender”	44
Tabla 4.12	Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “El sistema de promoción es injusto”	45
Tabla 4.13	Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Las promociones son regulares”	46
Tabla 4.14	Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Bastantes buenas probabilidades como para ascender”	46
Tabla 4.15	Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Me deja hacer las cosas por mi cuenta”	47



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1	Fórmula estadística para el cálculo de la muestra	8
Figura 1.2	Escala de medición de la satisfacción laboral “faces scale”	10
Figura 2.1.	Distribución de pacientes en el Sistema de Salud peruano a nivel nacional	28



ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Resultados de la Prueba de homogeneidad de proporciones	60
Anexo 2: Tabla de Correlación de las características observadas del estudio – Planilla	125
Anexo 3: Tabla de Correlación de las características observadas del estudio - Intermediación	128
Anexo 4: Entrevista a Gerente de Recursos Humanos de la Industria	131
Anexo 5: Entrevista a Gerente de Recursos Humanos de la Empresa 1.....	132
Anexo 6: Entrevista a Ejecutivo de Cuentas de una empresa de intermediación laboral reconocida.....	135
Anexo 7: Entrevista a dos profesores de la Universidad de Lima, expertos en relaciones y normativas laborales	137

RESUMEN

Actualmente, las empresas afrontan diversos retos propios de la globalización, como la optimización de sus procesos, la mejora de la productividad, una mejor gestión del tiempo y trabajo, entre otros, de manera que sus beneficios sean cada vez mayores. Es por ello que las compañías buscan soluciones innovadoras en el mercado que les permitan alcanzar dichos objetivos. Esto conlleva a considerar diferentes modalidades de contratación, estilos de trabajo *cross functional* y una jerarquía baja que permita una comunicación más horizontal. En línea con ello, una de las modalidades de contratación que ha tomado mayor relevancia en los últimos tiempos es la intermediación laboral, la cual permite a las compañías concentrar esfuerzos en su *core business*, al contratar, a través de una empresa tercera, personal *in-plant* que se dedique a servicios temporales, complementarios o especializados. Si bien esta modalidad trae consigo muchos beneficios, tales como el incremento de productividad y mejor capacidad de respuesta para atender las necesidades de los clientes, también representa desafíos en cuanto al manejo y satisfacción del personal. Es así que, el objetivo del presente estudio es comparar la satisfacción laboral del personal de planilla y el personal contratado mediante intermediación laboral (*in-plants*) en dos empresas farmacéuticas multinacionales establecidas en Perú. Para la ejecución de este estudio se utilizará una encuesta conocida como Job Descriptive Index (JDI). Este índice permitirá evaluar de forma descriptiva la satisfacción laboral de ambos grupos a través de cinco dimensiones: “Trabajo actual”, “Salario actual”, “Oportunidades de promoción”, “Supervisión” y “Compañeros de trabajo”. Para ello, se compararán los resultados de valoración de las características de cada una de las cinco dimensiones para ambos grupos (trabajadores de planilla e *in-plants*). Como resultado de la hipótesis general, no se encontraron diferencias en los grupos sujeto del estudio, ya que se concluye que ambos son iguales en la proporción de su valoración respecto a las características observadas de satisfacción laboral.

Línea de investigación: 5200-31b4

Palabras clave: Satisfacción Laboral / Intermediación laboral (*in-plants*) / Industria farmacéutica / Job descriptive Index (JDI) / Trabajadores de planilla.

ABSTRACT

Currently, companies face various challenges inherent to globalization, such as optimizing their processes, improving productivity, better management of time and work, among others, so that their benefits increase even more. That is why companies seek innovative solutions in the market that help them achieve these goals. This leads to considering different hiring modalities, functional transversal work styles and a low hierarchy that allows a more horizontal communication. In line with this, one of the contracting modalities that has become more relevant in recent times is intermediation labor, which allows companies to concentrate efforts on their core business, by hiring, through a third-party company, in-plant personnel that is dedicated to temporary, complementary or specialized services. Although this modality brings many benefits, such as increased productivity and better response capacity to meet customer needs, it also represents challenges in terms of personnel management and satisfaction. Thus, the objective of this study is to compare the job satisfaction of payroll personnel and personnel hired through intermediation labor (in-plants) in two multinational pharmaceutical companies established in Peru. To carry out this study, a survey known as the Job Descriptive Index (JDI) will be used. This index will allow evaluating, in a descriptive way, the job satisfaction of both groups through five dimensions: "Current job", "Current salary", "Promotion opportunities", "Supervision" and "Co-workers". To do this, the evaluation results of the characteristics of each of the five dimensions for both groups (payroll workers and in-plants) will be compared. As a result of the general hypothesis, no differences were found in the groups of the study subject, since it is concluded that both are equal in the proportion of their assessment with respect to the observed characteristics of job satisfaction.

Line of research: 5200-31b4

Key Words: Job Satisfaction / Intermediation Labor (in-plants) / Pharmaceutical Industry / Job descriptive Index (JDI) / Payroll employees.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación es un estudio de caso que se desarrollará en el ámbito de la industria farmacéutica, específicamente en dos empresas de carácter multinacional, las cuales incorporan dentro de su estructura organizacional la contratación de personal intermediario (*in-plant*) con destaque en sus oficinas, ya sea para la realización de servicios temporales, complementarios o especializados.

En la actualidad, en el mundo laboral, es importante considerar una medición continua de la satisfacción laboral del personal. Esto debido a que este indicador permite establecer las áreas de mejora al interior de la organización, a través de programas que eliminen las brechas que no permitan alcanzar el puntaje máximo de la satisfacción laboral.

Dicho esto, con la presente investigación, se tiene como objetivo comparar los resultados de la satisfacción laboral entre los empleados de planilla y el personal contratado mediante la modalidad de intermediación laboral (*in-plant*), de manera que se demuestre si existen diferencias significativas entre ambos grupos, respecto a las dimensiones estudiadas.

Para ello, se ha considerado a trabajadores de dos empresas multinacionales del rubro farmacéutico que hayan laborado como mínimo desde octubre del 2019. Estas empresas (cuyas casas matrices se encuentran en Estados Unidos y Suiza) cuentan con operaciones en el Perú y en distintos países alrededor del mundo.

El procedimiento utilizado para la comparación se basa en una Encuesta de satisfacción laboral apoyada en el Índice descriptivo del trabajo (por sus siglas en inglés JDI). Este índice permite evaluar la satisfacción en torno a cinco dimensiones, las cuales se mencionan a continuación: Satisfacción con el “trabajo actual”, “salario actual”, “oportunidades de promoción”, “supervisión” y “compañeros de trabajo”.

Finalmente, con la investigación en cuestión, se pretende hacer un análisis sobre la importancia en el manejo de la satisfacción laboral del personal de intermediación laboral (*in-plant*) con destaque en oficinas de la empresa principal, por cuanto, dicho personal contribuye en la consecución de los resultados de la compañía y su desempeño es vital para alcanzar los mismos. Cabe resaltar que los resultados obtenidos no se podrán extrapolar hacia toda la industria, pero permitirán sentar un precedente.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO Y MARCO TEÓRICO

1.1 Planteamiento metodológico

1.1.1 Situación problemática

Actualmente, las empresas afrontan diversos retos propios de la globalización, como la optimización de sus procesos, la mejora de la productividad, una mejor gestión del tiempo y trabajo, entre otros, de manera que sus beneficios sean cada vez mayores. Es por ello que las empresas buscan soluciones innovadoras en el mercado que les permitan alcanzar dichos objetivos. Esto conlleva a considerar diferentes modalidades de contratación, estilos de trabajo *cross functional* y una jerarquía baja que permita una comunicación más horizontal.

En cuanto a las modalidades de contratación, en los últimos años, las empresas han optado por la tercerización e intermediación laboral, las cuales permiten tercerizar actividades de la compañía que no son parte de su *core business*, a fin de que puedan concentrar sus esfuerzos en lo principal. Si bien estas modalidades traen consigo muchos beneficios y menos carga de trabajo, tales como el incremento de la productividad, mejor capacidad de respuesta para atender las necesidades de sus clientes y un mayor cumplimiento de los objetivos, también representan desafíos en cuanto al manejo y satisfacción del personal (Palomino, 2018).

Dicho eso, específicamente hablando de la intermediación laboral, los desafíos que asumen las empresas se resumen a garantizar un nivel de supervisión constante, de modo que se eviten desviaciones o fallas en los procesos, involucrar al personal tercero en los planes de trabajo de la compañía y velar que se cumplan las condiciones laborales de esos empleados (Palomino, 2018).

Finalmente, la satisfacción laboral constituye otro desafío importante de las empresas que contratan a personal de intermediación laboral destacado en sus oficinas, pues este aspecto repercute en el desempeño de aquellos empleados. Por ello, es importante realizar un estudio a fin de determinar si es que existen diferencias en la

satisfacción de los empleados contratados directamente por la empresa (planilla) y aquellos que son destacados (intermediación laboral o *in-plants*).

1.1.2 Formulación del problema

Se identificó que no existe un procedimiento definido sobre el manejo de la satisfacción laboral del personal contratado mediante intermediación laboral con destaque en las oficinas de la empresa usuaria (*in-plants*); lo cual genera diferentes percepciones sobre la satisfacción laboral de este grupo de trabajadores en comparación con los trabajadores de planilla de las empresas usuarias.

1.1.3 Objetivos

Objetivo general de la investigación

Comparar la satisfacción laboral del personal de planilla y el personal contratado mediante intermediación laboral (*in-plants*) en las dos empresas farmacéuticas multinacionales objeto de la presente investigación.

Objetivos específicos de la investigación

- Comparar los resultados de la valoración de las características de la dimensión “Trabajo Actual” del personal de planilla y el personal contratado mediante intermediación laboral (*in-plants*) en las empresas materia de análisis en la presente investigación.
- Comparar los resultados de la valoración de las características de la dimensión “Salario Actual” del personal de planilla y el personal contratado mediante intermediación laboral (*in-plants*) en las empresas materia de análisis en la presente investigación.
- Comparar los resultados de la valoración de las características de la dimensión “Oportunidades de promoción” del personal de planilla y el personal contratado mediante intermediación laboral (*in-plants*) en las empresas materia de análisis en la presente investigación.
- Comparar los resultados de la valoración de las características de la dimensión “Supervisión” del personal de planilla y el personal contratado

mediante intermediación laboral (*in-plants*) en las empresas materia de análisis en la presente investigación.

- Comparar los resultados de la valoración de las características de la dimensión “Compañeros de trabajo” del personal de planilla y el personal contratado mediante intermediación laboral (*in-plants*) en las empresas materia de análisis en la presente investigación.

1.1.4 Hipótesis

Los grupos de trabajadores de planilla e intermediación laboral son iguales en la proporción de su valoración respecto a las características observadas de satisfacción laboral.

1.1.5 Variables de investigación

Variables independientes

- **EPL:** Empleados de Planilla.
- **EIL:** Empleados de Intermediación Laboral.

Variable dependiente

- **SL:** Satisfacción Laboral evaluada a través de las siguientes dimensiones: Trabajo Actual, Salario Actual, Oportunidades de Promoción, Supervisión y Compañeros de Trabajo.

1.1.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1.1

Matriz de operacionalización de las variables

Variables independientes	Indicador	Medida	Instrumento
Empleados de Planilla (EPL)	1) Tipo de contrato 2) Naturaleza de las funciones 3) Continuidad laboral mínima: 6 meses	Número de empleados en Planilla	Entrevista al área de Recursos Humanos
Empleados de Intermediación Laboral (EIL)	4) Tipo de contrato 5) Naturaleza de las funciones 6) Continuidad laboral mínima: 6 meses	Número de empleados de Intermediación Laboral	Entrevista al área de Recursos Humanos

Variable dependiente	Indicador	Medida	Instrumento
Satisfacción Laboral	Evaluación de Satisfacción Laboral a través de 5 dimensiones: 1) Trabajo Actual. 2) Salario Actual. 3) Oportunidades de Promoción. 4) Supervisión. 5) Compañeros de Trabajo	Sí (S) No (N) No pudiera decidirse (?)	Cuestionario <i>Job Descriptive Index</i> (JDI) o Índice Descriptivo del Trabajo

1.1.7 Justificación de la investigación

Conocer el indicador de satisfacción laboral en una empresa es importante, puesto que contribuye a identificar los factores de mejora al interior de la organización, además de establecer los parámetros para implementar programas que busquen la mejora continua de dicha satisfacción. Dicho eso, en una organización cuya estructura contempla la contratación de personal de intermediación laboral (*in-plants*) es necesario también medir la satisfacción laboral de este grupo, por cuanto las funciones que desempeñan tienen como objetivo común lograr los resultados propuestos por la organización.

Se escogió a las dos empresas farmacéuticas multinacionales sujeto de análisis, debido a que son dos de las grandes corporaciones que lideran el mercado farmacéutico a nivel nacional (además de global). A nivel de ventas en el Perú, la Empresa 1 se posiciona con el primer lugar en el ránking del rubro al alcanzar 31.1 millones de dólares al cierre del 2019; por su lado, la Empresa 2 obtiene el segundo lugar al presentar 19.8 millones de dólares en ventas al cierre del 2019. Asimismo, considerando la participación de mercado, la Empresa 1 lidera el mercado con un 19% del total mientras que la Empresa 2 es el tercer actor con mayor *market share*, con un 12% (IQVIA Perú, 2020).

Cabe destacar que las áreas terapéuticas manejadas por estas empresas son:

- Empresa 1: Enfermedades cardiovasculares, enfermedades respiratorias, oncología, neurociencia, enfermedades infecciosas, inmunología y salud de la mujer (Metalli Rari, 2019).
- Empresa 2: Oncología, Inmunología, Oftalmología, Enfermedades infecciosas y Neurociencia (Metalli Rari, 2019).

Es importante mencionar adicionalmente que estas dos empresas presentan los crecimientos más altos en el precio de sus acciones a nivel global. En concreto, el precio de las acciones de la Empresa 1 y la Empresa 2 subió un 10% y 13%, respectivamente, en el primer semestre del 2019 (Rivera, 2019).

1.1.8 Método de la investigación

Nivel de la investigación

El nivel de esta investigación es de carácter descriptivo, ya que permitirá obtener resultados sobre las características observadas de los dos grupos de estudio y describir su valoración sobre la “Satisfacción Laboral”, a través de una prueba de Chi cuadrado y Homogeneidad de proporciones.

Diseño de la investigación

La presente tesis es una investigación de diseño observacional o de encuestas, puesto que no existe manipulación sobre las variables analizadas y se llevará a cabo a través del análisis de los elementos en su ambiente natural. La herramienta principal de uso será la Encuesta del Índice Descriptivo del Trabajo (JDI).

Asimismo, las encuestas aplicadas permitirán recopilar datos en un único momento. Gracias a ello, se podrá estudiar la problemática de manera actual y, así, investigar las causas de manera descriptiva.

Enfoque de la investigación

El enfoque del presente estudio es de carácter cualitativo, ya que consiste en un análisis descriptivo de las características contenidas en cada dimensión de la Satisfacción Laboral y de corte transversal, puesto que se realizará una investigación que permitirá el análisis de las variables independientes en el mismo horizonte de tiempo. Es decir, se busca evaluar una muestra aleatoria de empleados para verificar la satisfacción laboral de ambos grupos en un momento determinado.

1.1.9 Población de estudio

Características de la población

La población de la presente investigación está conformada por dos grupos; los trabajadores de planilla y los trabajadores contratados mediante intermediación laboral

(*in-plants*). Ambos grupos pertenecen a cada una de las dos empresas farmacéuticas multinacionales sujeto de análisis. El primer grupo lo constituyen en total doscientos treinta y nueve (239) trabajadores, mientras que el segundo grupo se encuentra conformado por ochenta y cinco (85) trabajadores. Todo esto teniendo en cuenta el universo de las cinco **Big Pharmas** multinacionales más importantes que se encuentran establecidas en nuestro país.

Según el último ranking de ventas a nivel nacional, el **top doce** de las compañías farmacéuticas multinacionales, establecidas en nuestro país, está compuesto por las empresas listadas a continuación (IQVIA Perú, 2020):

Tabla 1.2

Ranking de ventas (en millones de dólares) de las empresas multinacionales farmacéuticas a nivel nacional

	USD MAT 2018	USD MAT 2019	USD YTD 2018	USD YTD 2019	Market Share MAT 2019	Market Share YTD 2019	Evolution PY MAT 2019	Evolution PY YTD 2019
Empresa 1	52.5	55.3	28.9	31.1	18%	19%	102	106
Empresa 2	42.6	52.6	19.2	19.8	18%	12%	120	102
Empresa 3	43.3	44.5	27.7	28.4	15%	17%	100	101
Empresa 4	28.8	32.3	16.8	18.0	11%	11%	109	106
Empresa 5	29.7	27.9	15.9	13.5	9%	8%	91	84
Empresa 6	36.5	24.6	17.4	15.2	8%	9%	65	86
Empresa 7	19.5	20.3	13.1	11.7	7%	7%	101	88
Empresa 8	14.3	16.4	9.5	10.5	5%	6%	111	109
Empresa 9	12.0	15.3	7.1	9.0	5%	5%	124	124
Empresa 10	9.3	8.5	5.2	5.4	3%	3%	88	103
Empresa 11	1.1	1.5	0.9	1.1	1%	1%	137	127
Empresa 12	1.4	0.7	0.7	0.6	0%	0%	51	79
Total Top 12 MN	291.0	299.9	162.4	164.1				

Nota. Adaptado de *Reporte de ventas de las empresas farmacéuticas en el Perú al 2019*, por IQVIA (IMS Quintiles Via) Perú, 2020.

Dicho esto, el universo de empresas consideradas para la investigación son las cinco compañías ubicadas en las casillas superiores del ranking. A partir de dicha delimitación, se eligieron a las dos empresas más significativas en términos de ventas, para aplicar las encuestas de satisfacción laboral en ambos grupos (trabajadores de planilla y de intermediación laboral).

Tabla 1.3

Total de colaboradores para cada grupo de estudio

Empresa	Trabajadores de planilla	Trabajadores bajo intermediación laboral
Empresa 1	135 (56%)	51 (60%)
Empresa 2	104 (44%)	34 (40%)
Total	239	85

1.1.10 Muestra

Para la elección de la muestra, se aplicará un método de muestreo aleatorio al azar. Esto debido a que todos los individuos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos para el análisis de la problemática. Se tomará en consideración aquellos trabajadores que se encuentran laborando como mínimo 6 meses en las empresas de la presente investigación.

A continuación, se presenta la fórmula usada para determinar el tamaño de la muestra:

Figura 1.1

Fórmula estadística para el cálculo de la muestra

$$n = \frac{N z_{1-\alpha/2}^2 p(1-p)}{(N-1)E^2 + z_{1-\alpha/2}^2 p(1-p)}$$

Nota. Adaptado de *Statistical intervals: a guide for practitioners* (vol.92), por G. J. Hahn; W. Q. Mecker, 2011, John Wiley & Sons.

Tabla 1.4

Cálculo de la muestra para los grupos de estudio

	Planilla	In-plants
N (tamaño población):	239	85
Z_{1-α/2}	1.645	1.645
E (error)	8%	14%
p (proporción)	74%	26%
n (tamaño de la muestra)	59	21

Luego del cálculo de la muestra, se aplicaron las proporciones para cada grupo de trabajadores en cada empresa, dando una muestra total de 80 trabajadores:

Tabla 1.5

Distribución de la muestra por grupo de estudio

Empresa	Trabajadores de planilla	Trabajadores bajo intermediación laboral
Empresa 1	33	13
Empresa 2	26	8
Total	59	21

1.1.11 Unidad de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación es el empleado de la empresa, al cual se le realizará la encuesta de medición de satisfacción laboral, ya sea trabajador de planilla o trabajador contratado mediante intermediación laboral con destaque en la oficina (*in-plant*). Asimismo, es importante considerar que estos trabajadores hayan tenido una continuidad laboral mínima de 6 meses.

1.1.12 Instrumento para la medición

Descripción

El instrumento para la medición de la Satisfacción Laboral en el presente estudio será la Encuesta del Índice Descriptivo del Trabajo, el cual es una herramienta descriptiva que permite evaluar, a través de cinco dimensiones, la satisfacción laboral que tienen los empleados de una compañía. Este indicador es un instrumento bastante utilizado en varias partes del mundo, en particular, Estados Unidos. Consta de setenta y dos preguntas en total repartidas en tres escalas de dieciocho características cada una para las dimensiones de “Trabajo Actual”, “Supervisión” y “Compañeros de trabajo” y dos escalas de nueve características cada una para las dimensiones de “Salario Actual” y “Oportunidad de promoción”. Antes de cada escala, se realiza una introducción que permite guiar al sujeto de análisis en la completitud de dicho cuestionario (Boluarte, 2019).

Tabla 1.6

Total de características por cada dimensión del instrumento de medición

Dimensiones	Total de características
Trabajo actual	18
Salario actual	9
Oportunidades de ascenso	9
Supervisión	18
Compañeros de trabajo	18
Total	72

Nota. Adaptado de “Scale Characteristics of the Measures of Satisfaction”, por P. Smith, Lorne M. Kendall, Charles L. Hulin, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement* (pp. 69-85), 1969, Rand McNally & Company.

Como parte de la aplicación del cuestionario, el encuestado es instruido para responder si la palabra o frase mencionada en cada característica corresponde o aplica a su situación laboral. Es decir, si la palabra o frase aplica, se le pide que escriba un “S” (Sí aplica). Caso contrario, si la palabra o frase no aplicara, se le pide al encuestado que coloque “N” (No aplica). Por último, si la persona encuestada no puede definir si la

palabra o frase aplica o no, tiene la opción de contestar con un signo de interrogación“?” (No pudiera decidirse) (Smith, et al., 1969).

Validez y confiabilidad

El *Job Descriptive Index* (JDI) es una de las medidas de satisfacción laboral más usadas en diversos estudios, debido a su validez y solidez, ya que contiene aspectos representativos comunes a otros métodos que permiten medir la satisfacción en el trabajo.

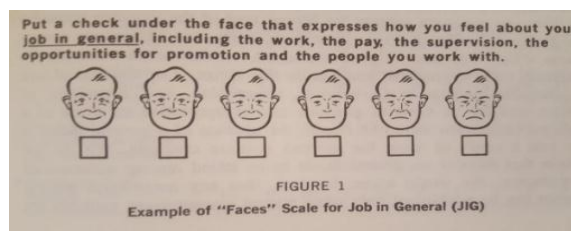
El estudio sobre la validez y confiabilidad de este instrumento ha sido objeto de investigación por parte de sus autores a lo largo del tiempo. En línea con ello, se condujeron cuatro estudios por separado y en orden cronológico (Smith, et al., 1969).

El primero de ellos consistió en una evaluación a estudiantes universitarios con un trabajo a tiempo completo durante al menos dos meses. En esta investigación, se solicitó a los sujetos de estudio que completaran el cuestionario JDI tres veces (método triádico), haciendo referencia a 1) El trabajo actual, 2) El trabajo que desearían tener y 3) El trabajo que no desearían. Cabe destacar que, en esta fase de validación, el cuestionario constaba de cuatro secciones únicamente (trabajo, salario y oportunidades de ascenso, supervisión y compañeros de trabajo). Como conclusión, se pudo determinar que el método de evaluación haciendo referencia a tres tipos de trabajos no muestra ser más efectivo que el método directo que busca analizar el trabajo actual únicamente (Smith, et al., 1969).

El segundo estudio se realizó con ochenta trabajadores de una cooperativa de agricultores seleccionados aleatoriamente. En esta investigación, el JDI incorporaba los mismos criterios que el primer estudio; sin embargo, contempló una nueva escala conocida como *Faces scale*. Esta permitía que el sujeto de estudio, señalara la expresión que representaba cómo se sentía respecto a su trabajo en general (Smith, et al., 1969).

Figura 1.2

Escala de medición de la satisfacción laboral “faces scale”



Nota. De “Validation of the Job Descriptive Index and Other Measures of Satisfaction” por P. Smith, Lorne M. Kendall, Charles L. Hulin, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement* (pp. 37-68), 1969, Rand McNally & Company.

El estudio concluyó, nuevamente, que el método directo es más efectivo, ya que el interés de muchos sujetos de estudio desaparece cuando tienen que completar más de un cuestionario con las mismas listas de adjetivos. Adicionalmente, se determinó que el método triádico no agrega información al estudio sobre satisfacción laboral (Smith, et al., 1969).

Para el tercer estudio, las escalas se redujeron a su versión final, después del análisis de las distintas características que consideraban. En esta investigación, se aplicó el cuestionario con sus cinco dimensiones finales (trabajo actual, salario actual, oportunidades de promoción, supervisión y compañeros de trabajo) a 81 empleados de dos plantas de fabricación electrónica. Se concluyó que es posible que los trabajadores evalúen su satisfacción laboral teniendo en cuenta aspectos distintos si es que estos se distribuyen en escalas que busquen su atención por separado (Smith, et al., 1969).

Por último, en el estudio número cuatro se condujo un análisis de factor centroide de las setenta y dos características agrupadas en las cinco dimensiones. Los sujetos de estudio fueron ochenta empleados de un gran banco. Como resultado se concluyó que existe consistencia en señalar que los trabajadores responden de manera distinta a aspectos específicos del trabajo y que estas respuestas producen actitudes generales hacia las áreas descritas en el JDI (trabajo actual, salario actual, oportunidades de promoción, supervisión y compañeros de trabajo) que permiten evaluar la satisfacción laboral en conjunto (Smith, et al., 1969).

Implementación de la encuesta de satisfacción laboral (Índice descriptivo laboral)

El personal de las empresas farmacéuticas sujetas al presente análisis puede responder para las características de cada dimensión con tres opciones: Sí (S), No pudiera decidirse, representada por un signo de interrogación (¿?) y No (N). Estas opciones pueden resultar en una puntuación de 3 por cada respuesta similar a la característica evaluada, 1 por cada respuesta con un signo de interrogación y 0 si la respuesta es opuesta a la característica evaluada. Estas determinarán un puntaje para cada una de las dimensiones que influyen en la Satisfacción Laboral (Boluarte, 2019).

Tabla 1.7

Pesos revisados para la puntuación directa de las características evaluadas en el Job Descriptive Index (JDI)

Respuesta	Peso revisado
Sí a un ítem positivo	3
No a un ítem negativo	3
? a cualquier ítem	1
Sí a un ítem negativo	0
No a un ítem positivo	0

Nota. Adaptado de “Scale Characteristics of the Measures of Satisfaction” por P. Smith, Lorne M. Kendall, Charles L. Hulin, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement* (pp. 69-85), 1969, Rand McNally & Company.

Tabla 1.8

Total de características evaluadas en el instrumento de medición

Trabajo Actual	Fascinante
	Rutinario (-)
	Satisfactorio
	Aburrido (-)
	Bueno
	Creativo
	Respetado
	Caluroso (-)
	Agradable
	Útil
	Cansador (-)
	Saludable
	Retador
	De pie (-)
	Frustrante (-)
Simple (-)	
Interminable (-)	
Da un sentido de realización	
Salario Actual	El sueldo es suficiente como para cubrir los gastos normales
	El sueldo permite darme lujos
	A duras penas se vive del sueldo (-)
	Malo (-)
	Inseguro (-)
	Menos de lo que merezco (-)
	Muy bien pagado

(continúa)

(continuación)

<i>Salario Actual</i>	Mal pagado (-)
	El sistema de repartición de utilidades es satisfactorio
<i>Oportunidades de Promoción</i>	Buenas oportunidades para ascender
	Oportunidades algo limitadas (-)
	Las promociones están basadas en las habilidades de uno
	Trabajo sin futuro (-)
	Buenas probabilidades como para ascender
	El sistema de promoción es injusto (-)
	Ascensos poco frecuentes (-)
	Las promociones son regulares
	Bastantes buenas probabilidades como para ascender
<i>Supervisión</i>	Me pide mi opinión
	Difícil de complacer (-)
	Descortés (-)
	Alaba el trabajo bien hecho
	Tiene tacto
	Influyente
	Al día
	No supervisa lo suficiente (-)
	Irritable (-)
	Me dice cómo ando
	Molesto (-)
	Terco (-)
	Sabe lo que hace
	Malo (-)
	Inteligente
	Me deja hacer las cosas por mi cuenta
Está cerca cuando se le necesita	
Flojo (-)	
<i>Compañeros de Trabajo</i>	Estimulantes
	Aburridos (-)
	Lentos (-)
	Ambiciosos
	Estúpidos (-)
	Responsables
	Rápidos
	Inteligente

(continúa)

(continuación)

<i>Compañeros de Trabajo</i>	Hacen enemigos fácilmente (-)
	Hablan demasiado (-)
	Vivos a
	Flojos (-)
	Desagradables (-)
	Sin privacidad (-)
	Activos
	Intereses limitados (-)
	Leales
	Difíciles de conocer (-)

Nota. Adaptado de “Validation of the Job Descriptive Index and Other Measures of Satisfaction” por P. Smith, Lorne M. Kendall, Charles L. Hulin, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement* (pp. 37-68), 1969, Rand McNally & Company.

^aLa característica “vivos” hace referencia a compañeros de trabajo que son hábiles para sus funciones.

1.2 Marco Teórico

1.2.1 Bases teóricas

La satisfacción en el trabajo, según los autores Stephen Robbins y Timothy Judge, se define como “un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que surge de la evaluación de sus características” (Robbins & Judge, 2017, p. 78). Es decir, si una persona tiene un grado de satisfacción alto es porque tiene sentimientos positivos acerca de este, mientras que otra insatisfecha albergará sentimientos negativos.

No obstante, dicha definición es considerada por los autores como una muy amplia. Robbins y Judge afirman que la satisfacción en el trabajo depende de muchas variables y factores situacionales del puesto como, por ejemplo, la interacción con los compañeros y jefes, las reglas y políticas organizacionales, el cumplimiento de los estándares de desempeño, la adaptación a nuevas tecnologías, entre otros (Robbins & Judge, 2017).

Entre las razones que determinan cuán satisfecho un empleado está con su puesto, Robbins y Judge (2017) determinan las siguientes:

- a) Condiciones laborales: Los puestos de trabajo que ofrecen capacitaciones, diversidad, autonomía y control, así como interdependencia, retroalimentación, apoyo social e interacción con colegas fuera del ámbito laboral, generalmente están asociados con una mayor satisfacción.

- b) Personalidad: La personalidad del empleado también juega un rol importante en el grado de satisfacción en el trabajo. Así, si una persona tiene autoevaluaciones esenciales positivas está más satisfecha con su trabajo que las que tienen estas autoevaluaciones negativas.
- c) Salario: Si bien los autores han considerado este factor como contribuyente de la satisfacción laboral, el efecto de este es menor una vez que el empleado logra un nivel estándar de vida cómoda.
- d) Responsabilidad social corporativa: Este término se refiere a las acciones autorreguladas en beneficio de la sociedad y el medio ambiente, más allá de las regulaciones y leyes locales. El compromiso que tiene una organización con la responsabilidad social corporativa cada vez toma mayor relevancia en la satisfacción laboral, especialmente para el grupo laboral de los *millennials* (Robbins & Judge, 2017).

Dicho lo anterior, Robbins y Judge (2017) abordan los efectos que tienen los empleados satisfechos e insatisfechos en su lugar de trabajo. Por un lado, los resultados específicos de la satisfacción laboral son los siguientes:

- Mejor desempeño laboral: Los individuos con mayor satisfacción con su trabajo tienen un mejor rendimiento y permiten que las empresas sean más eficaces.
- Comportamiento de Ciudadanía Organizacional positivo (CCO): Los empleados con un CCO positivo tienen una opinión positiva de su compañía, ayudan a sus compañeros y buscan ir más allá de las expectativas regulares de sus puestos de trabajo.
- Mayor satisfacción del cliente: Los trabajadores satisfechos contribuyen a incrementar la satisfacción y lealtad de los clientes.
- Satisfacción de vida: Algunas investigaciones en Europa indicaron que, a mayor satisfacción laboral, mayor satisfacción de vida del empleado. En línea con ello, las actitudes y experiencias cotidianas impactan en las experiencias y forma en que se percibe el trabajo (Robbins & Judge, 2017).

Por otro lado, los autores identificaron y elaboraron una estructura teórica acerca de los comportamientos de respuesta de los trabajadores ante la insatisfacción laboral, los cuales serían:

- Salida: La respuesta de salida genera un comportamiento de querer salir de la organización, con el fin de buscar un puesto nuevo o simplemente renunciar.
- Voz: La respuesta de voz implica que el empleado quiera mejorar las condiciones laborales en forma activa y constructiva, inclusive con sugerencias de mejora, análisis de problemas con sus superiores y participando en alguna actividad sindical.
- Lealtad: La respuesta de lealtad supone que el empleado espere pasivamente, pero con optimismo de que la situación mejore, inclusive defendiendo a la organización ante críticas del exterior y con la confianza de que la organización está haciendo correctamente las cosas.
- Negligencia: La respuesta de negligencia implica permitir pasivamente que las condiciones empeoren, inclusive con ausentismo o impuntualidad crónicos, poco esfuerzo y una alta tasa de errores (Robbins & Judge, 2017).

Este planteamiento, si bien es muy general, permite entender por qué ocurren ciertos comportamientos de respuesta. La baja productividad, el ausentismo y la alta rotación del personal son algunos ejemplos de los comportamientos “Salida” y “Negligencia”; mientras que los sindicatos son una muestra clara del comportamiento “Voz” (Robbins & Judge, 2017).

Satisfacción Laboral y su relación con el Comportamiento Organizacional

Siguiendo en línea con los autores, Robbins y Judge (2017) definen el Comportamiento Organizacional (CO) como el campo de estudio que investiga tres determinantes del comportamiento en las organizaciones: los individuos, los grupos y la estructura; con la finalidad de aplicar dicho conocimiento en mejorar la efectividad de estas. En otras palabras, el CO se ocupa de estudiar a las personas integrantes de una organización y determina cómo afecta al desempeño de la compañía.

Dado que el campo de estudio del CO concierne exclusivamente el ámbito laboral, se examina el comportamiento en el contexto de: la satisfacción laboral, el ausentismo, la rotación de personal, la productividad, el desempeño humano y la administración (Robbins & Judge, 2017).

En ese sentido, el grado de satisfacción laboral de los individuos de una organización va a influir directamente en el comportamiento de estos y, consecuentemente, en el comportamiento general de la misma. Si los empleados se

encuentran satisfechos, van a trabajar con actitudes positivas y lograrán las metas que persigue la compañía; por el contrario, si se encuentran insatisfechos, es probable que tengan un desempeño deficiente y los resultados de la empresa se tornen negativos (Robbins & Judge, 2017).

Por su lado, Idalberto Chiavenatto coincide con los autores citados previamente. Chiavenatto (2009) identifica a la satisfacción en el trabajo como una de las variables dependientes que influyen en el Comportamiento Organizacional. El autor señala que “la satisfacción en el trabajo ayuda a atraer talentos y a retenerlos, a mantener un clima organizacional saludable, a motivar a las personas y a conquistar su compromiso” (p. 13).

Otra actitud que guarda relación con la satisfacción laboral y determina el CO de una compañía es el Involucramiento en el trabajo. Este concepto, según Robbins y Judge (2017), “mide el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su puesto de trabajo y considera que su nivel de desempeño percibido es importante para la autoestima” (p. 78). Así, los empleados con un nivel alto de involucramiento en el trabajo se identifican con su posición y funciones que realizan, y demuestran preocupación.

1.2.2 Teoría directamente relacionada

Normativa de la Intermediación Laboral

Para efectos de este trabajo es importante esclarecer la diferencia entre las modalidades de intermediación laboral y la tercerización. Si bien ambos conceptos hacen referencia a una desvinculación por parte de la empresa usuaria de una actividad o proceso de producción que realiza, para trasladarla a un tercero; su aplicación difiere notablemente una de otra.

Tomando como referencia el artículo *La tercerización u outsourcing: ¿La empresa principal puede entregar materiales a la empresa tercerizadora?* de la revista Diálogo con la Jurisprudencia, el autor define a la intermediación laboral como el destaque o cesión de trabajadores con la finalidad de que laboren bajo la dirección de la empresa usuaria, involucrando una distribución de poderes entre la empresa usuaria y la de servicios especiales sobre la actividad subordinada del trabajador (Vicente, 2018).

Mientras que, por otro lado, Vicente (2018) establece que la tercerización u outsourcing consiste en la prestación de un servicio íntegro, con una estructura productiva y organizacional estable, independiente y autónoma que le permita desarrollar la

actividad prevista de forma adecuada. De esta manera, los trabajadores prestan servicios bajo la dirección de la empresa contratista, manteniendo esta última la exclusividad de subordinación.

Entonces, mientras que la intermediación laboral implica sólo el traslado de sus trabajadores a la empresa que requiere el servicio, la tercerización engloba la prestación de la totalidad de la actividad (personal, infraestructura, materiales, entre otros) (Vicente, 2018).

Estas dos modalidades suelen sufrir desnaturalizaciones en su aplicación, por lo que es frecuente confundir una con otra e incurrir en faltas de carácter laboral. Por ello, es preciso profundizar las características de cada una.

La Corte Suprema mediante Casación Laboral N° 275-2012-La Libertad de fecha 8 de junio del 2012 estableció las diferencias sustanciales y legales entre la tercerización de servicios y la intermediación laboral. Estas se resumen principalmente en 4:

1. En la intermediación laboral sólo hay destaque de mano de obra, mientras que en la tercerización se presta un servicio integral.
2. En la intermediación laboral sólo se puede contratar un servicio temporal, complementario o especializado; no se puede ejecutar una tarea de carácter permanente dentro de la empresa usuaria.
3. En la intermediación laboral, la empresa usuaria tiene facultades de fiscalización y dirección del personal destacado, mientras que en la tercerización solo puede haber coordinación, mas no un poder de dirección en el canal tercero.
4. En la intermediación laboral no interesa el resultado de los servicios, solo que el intermediario provea de mano de obra a la empresa usuaria, mientras que en la tercerización se exige que el contratista asuma responsabilidad sobre el resultado de los servicios (Casación Laboral N° 275-2012-La Libertad , 2012).

Dicho esto, la intermediación laboral se configura como la modalidad materia de trabajo para esta tesis, pues el personal *in-plant* hace referencia a aquel personal destacado en la empresa usuaria que desempeñará las funciones requeridas por esta última.

Finalmente, es importante señalar que la intermediación laboral se presenta mediante tres tipos:

- 1) Por servicios temporales: Hace referencia a la contratación de personal bajo un contrato ocasional (duración máxima de 6 meses) o de suplencia.
- 2) Por servicios complementarios: Se refiere a la contratación de personal destinado a realizar actividades complementarias de la empresa, no relacionadas al giro del negocio. La contratación de este tipo de servicios puede darse en un plazo máximo de cuatro años con 9 meses.
- 3) Servicios especializados: Se refiere a la contratación de personal para realizar actividades que requieren alta especialización y no son parte del giro de negocio de la empresa (Vicente, 2018).

Satisfacción Laboral

Según Michael Armstrong, la satisfacción laboral se define como:

La actitud y el sentimiento de los empleados sobre su trabajo. Esta se puede clasificar en dos grupos: actitudes positivas y actitudes negativas. El enfoque de la actitud positiva muestra que los empleados están muy satisfechos y el enfoque de la actitud negativa demuestra la insatisfacción de los empleados (como se citó en Pandey & Asthana, 2017, p. 96).

Según el Acta de la ponencia *Conferencia Científica Internacional sobre Desarrollo Económico y Social - XIX Congreso Social Internacional (ISC)*, realizada en Moscú entre el diecisiete y dieciocho de octubre del 2019, la satisfacción laboral puede evaluarse en torno a cinco dimensiones: satisfacción en el empleo actual, recompensas, oportunidades de ascenso, supervisión y relación con los compañeros de trabajo (Perizade, et al., 2019).

A continuación, se describe la relación de cada una de esas cinco dimensiones con la satisfacción laboral:

La satisfacción hacia las recompensas surgirá si los empleados sienten que, la compensación recompensada es por la carga de trabajo y equilibrada con otros empleados que trabajan dentro de la organización. La satisfacción con la supervisión de los superiores se cumplirá si los empleados tienen superiores que puedan proporcionar dirección, asistencia técnica, motivación y retroalimentación a los empleados. La satisfacción con los colegas se logrará si los empleados tienen compañeros

de trabajo que pueden trabajar juntos y proporcionar estímulo social. La satisfacción por las oportunidades de ascenso se producirá si los empleados tienen igualdad de oportunidades en el sistema de ascensos en la estructura organizativa (Perizade, et al., 2019, p. 210).

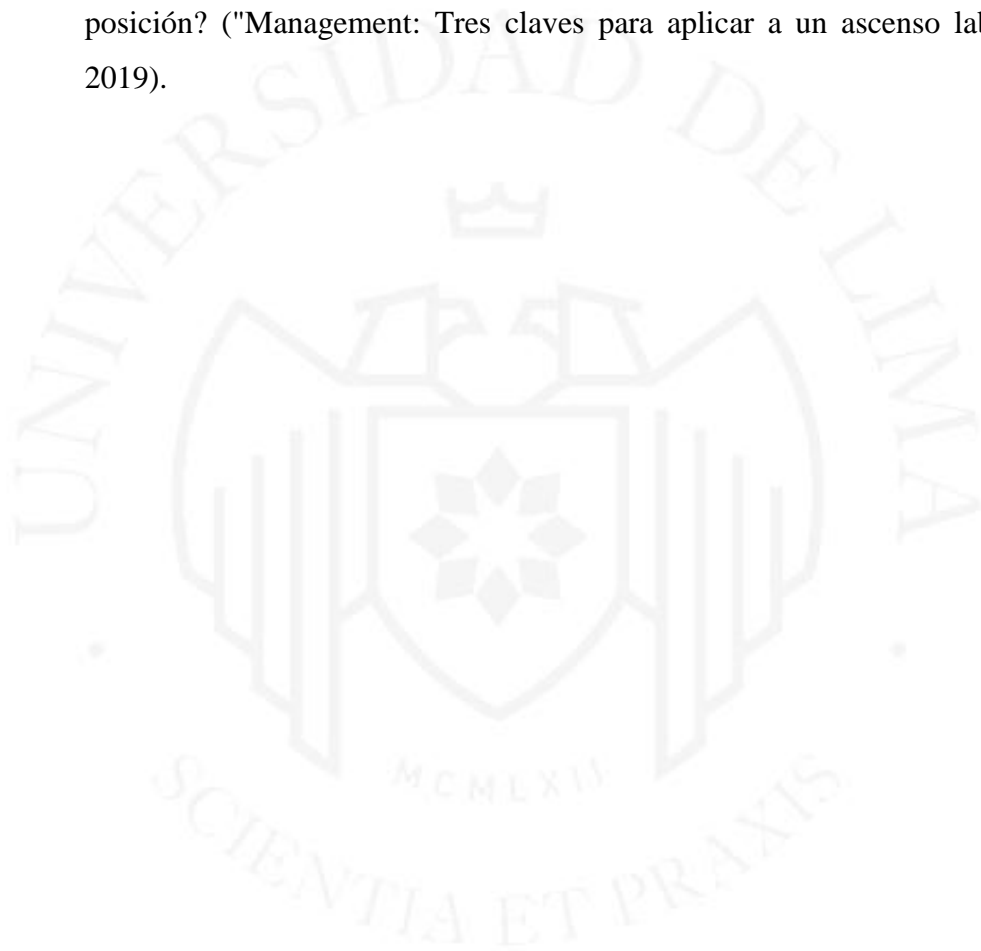
Para la medición de la relación entre dichas dimensiones y la satisfacción laboral, el acta de ponencia señala que se puede utilizar la herramienta conocida como Índice Descriptivo del Trabajo (por sus siglas en inglés JDI o Job Descriptive Index). Cabe destacar que este instrumento o cuestionario fue elaborado por los autores Smith, Kendall y Hullin en 1969 (Perizade, et al., 2019).

1.2.3 Términos Básicos

- a) **Intermediación Laboral:** Modalidad laboral que consiste en el destaque o cesión de trabajadores con la finalidad de que laboren bajo la dirección de la empresa usuaria y que involucra una distribución de poderes entre la empresa usuaria y la de servicios especiales sobre la actividad subordinada del trabajador (Vicente, 2018).
- b) **Satisfacción Laboral:** “Es una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características” (Robbins & Judge, 2017, p. 78). Asimismo, según Michael Armstrong, es “la actitud y el sentimiento de los empleados sobre su trabajo, la cual se puede clasificar en dos grupos: actitudes positivas y negativas” (como se citó en Pandey & Asthana, 2017, p. 96).
- c) **Destaque de personal (*in-plant*):** Según el Decreto Legislativo N° 276, el destaque de personal es la acción administrativa que consiste en el desplazamiento temporal de un servidor nombrado a otra entidad, a pedido de esta, debidamente fundamentada, para desempeñar funciones asignadas en la entidad de destino, dentro de su campo de competencia funcional (**Díaz Farfán, 2014**).
- d) **Industria farmacéutica:** El sector farmacéutico es el encargado de suministrar medicamentos para la preservación de la salud humana y la salud animal. En ese sentido, la importancia de este radica en su relación con el cuidado de la salud y el incremento de la esperanza de vida de la población (Ministerio de la Producción [Produce], 2017).

- e) **Índice descriptivo del trabajo (JDI):** Instrumento utilizado para la medición de la relación entre las dimensiones de 1) satisfacción en el empleo actual, 2) supervisión, 3) compañeros de trabajo, 4) recompensas y 5) oportunidades de ascenso, con la satisfacción laboral. Este instrumento o cuestionario fue elaborado por los autores Smith, Kendall y Hullin en 1969 (Boluarte, 2019).
- f) **Recompensas:** Son incentivos económicos que pretenden dirigir la actividad del empleado hacia un resultado particular que producen motivación externa (Montenegro, 2013). Asimismo, también existen recompensas no monetarias, como, por ejemplo, el reconocimiento público de los logros de los empleados, eventos de integración y fin de año, horarios flexibles o flexibilidad con la vestimenta que permiten equilibrar la vida personal y el desarrollo profesional con lo laboral ("10 formas no monetarias de recompensar a un equipo", 2016).
- g) **Supervisión:** La supervisión se define como la actividad cuyo fin principal es lograr la correcta ejecución de los procesos de trabajo, los cuales involucran, pero no están limitados a: el manejo de los recursos humanos, equipos, maquinaria, materia prima, dinero, herramienta, entre otros. Una adecuada supervisión supone la observación, análisis y registro de cada uno de los procedimientos de trabajo y permite direccionar los proyectos de la manera más idónea para alcanzar los objetivos deseados (Hernández, 2010).
- h) **Compañeros de Trabajo:** Los compañeros de trabajo son aquellos que establecen algún vínculo de grupo o comunidad y que persiguen un propósito u objetivo en común como parte de sus responsabilidades diarias en el centro de empleo. Un concepto que se deriva de este es el *Compañerismo*, el cual se define como una buena comunicación, armonía y asociación entre compañeros. Alcanzar un nivel adecuado de compañerismo permite que el objetivo empresarial sea la consecución de un esfuerzo conjunto que requiere la coordinación de todos sus miembros (Regader, 2020).

- i) **Oportunidades de ascenso:** La oportunidad de ascenso constituye la oportunidad que tiene un empleado para ser promovido a un cargo de mayor importancia y envergadura y que es mejor remunerado. Este “ascenso” implica que el empleado debe asumir mayores responsabilidades las cuales serán recompensados con un mayor salario (Pérez & Gardey, 2017). Algunas consideraciones que deben tener en cuenta los empleados antes de aplicar a un ascenso son: 1) determinar si es el momento adecuado, 2) autoevaluación de sus habilidades blandas y conocimientos técnicos, 3) ¿qué se espera de la posición? ("Management: Tres claves para aplicar a un ascenso laboral", 2019).



1.2.4 Síntesis de planteamientos teóricos

Tabla 1.9

Matriz para la construcción del Marco Teórico Propio

Autor	Variable dependiente propuesta		Variable dependiente seleccionada		Comentarios
<p><i>Perizade, Zunaidah, Yusnaini, Hadjri, & Tuha, (2019) "45th International Scientific Conference on Economic and Social Development – XIX International Social Congress (ISC 2019) - Moscow, 17-18 October 2019"</i></p>	Satisfacción Laboral (SL)	Satisfacción con el trabajo (Trabajo en el empleo actual)	Satisfacción Laboral (SL)	Satisfacción con el trabajo (Trabajo en el empleo actual)	<p>La variable propuesta y seleccionada para el presente estudio servirá para hacer una comparación de la misma entre los empleados de planilla y los empleados de intermediación laboral. Esta variable se evalúa a través de cinco dimensiones (satisfacción en el empleo actual, el salario actual, las oportunidades de ascenso, la supervisión y los compañeros de trabajo) que forman parte de una encuesta validada y usada a nivel mundial, conocida como el <i>Job Descriptive Index (JDI)</i>.</p>
		Salario actual (Recompensas)		Salario actual (Recompensas)	
		Oportunidades de ascenso		Oportunidades de ascenso	
		Supervisión		Supervisión	
		Compañeros de trabajo		Compañeros de trabajo	

CAPÍTULO II: ANTECEDENTES

2.1 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral comienza a conceptualizarse a inicios del siglo XX, cuando se origina la necesidad en las empresas de incrementar la productividad de sus empleados bajo cualquier costo. En ese entonces, las fábricas de producción albergaban a un gran número de trabajadores, de los cuales dependía el éxito de estas. Fue el psicólogo Elton Mayo, considerado el “Padre de los recursos humanos”, quien llevó a cabo el experimento Hawthorne en 1933, con el fin de determinar la relación entre la satisfacción del hombre y su eficiencia en el trabajo. El estudio se aplicó a los obreros de la empresa Western Electric Company y sus resultados marcaron el inicio de un cambio organizacional. Las compañías tomaron conciencia de que las condiciones del ambiente laboral son determinantes para aumentar la productividad, pues conlleva a que los empleados tengan una mejor predisposición a trabajar (Del Toro, et al., 2011).

A partir de esto, los primeros estudios que abordaron la satisfacción laboral como tal se remontan a la década de 1930. Richard Uhrbrock (1934) fue uno de los primeros psicólogos que realizó encuestas anónimas a empleados de diversas fábricas para conocer su grado de satisfacción y motivación en el trabajo. A su vez, Robert Hoppock (1935) en su libro *Job Satisfaction*, también realiza encuestas de satisfacción a un total de 300 adultos empleados de una comunidad. Este fue el primer estudio formal sobre satisfacción en el trabajo y, entre los principales resultados, se obtuvo que la satisfacción laboral tiene relación con el ajuste emocional, religión, estado social, interés, fatiga, entre otros. Asimismo, se observaron diferencias significativas en los niveles de satisfacción entre el grupo profesional y el tipo de actividad desempeñada.

Estas primeras investigaciones impulsaron a muchos científicos sociales a estudiar las actitudes del trabajador y su relación con la satisfacción en el trabajo. Es por ello que años más tarde, Robert H. Schaffer realiza un estudio que marcó un hito importante en la concepción de la satisfacción. Schaffer (1953) sostuvo que la satisfacción laboral de un empleado se deriva principalmente de variables internas del individuo, más que de factores externos y del ambiente como sostenían los primeros autores. De la misma manera, Schaffer (1953) ejemplificó la satisfacción laboral como función de la satisfacción de las necesidades. Así, desarrolló una

teoría de 12 necesidades básicas, cuya alta satisfacción o ausencia de satisfacción genera en el empleado un estado de tensión o falta de esta.

Paralelamente, Abraham Maslow en 1954 publica su libro *Motivation and Personality* en donde da a conocer al mundo su globalmente estudiada teoría de la Jerarquía de las Necesidades o la Pirámide de Maslow. Esta teoría formula una jerarquía de necesidades humanas y formula que conforme se van satisfaciendo las necesidades más básicas (las que están en la parte inferior de la pirámide), las personas van desarrollando necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide) (Maslow, 1954).

En 1959, Frederick Herzberg propuso también una teoría importante, la cual se enfoca en los factores que determinaban la satisfacción e insatisfacción del individuo. Herzberg (1959) formuló la “Teoría de los factores”, la cual se basa en la premisa de que los trabajadores se ven influenciados por dos factores: 1) Factores de motivación, aquellos que dan como resultado la satisfacción del empleado (logros, reconocimiento, independencia laboral, promoción y ascensos); y 2) Factores de higiene, aquellos que causan la insatisfacción en el individuo (remuneración, ambiente físico, supervisión, relaciones con compañeros, seguridad laboral, entre otros) (Herzberg, et al., 1959).

Estas teorías marcaron un antes y después en la psicología moderna y han sido globalmente estudiadas a lo largo de los años.

Sin embargo, no fue hasta 1976 que Edwin Locke presentó un modelo teórico satisfactorio que fue utilizado por la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (PW&O) como referencia en los estudios sobre la satisfacción de la actividad laboral. Locke (1976) consideró a la satisfacción laboral como la suma ponderada de una serie de dimensiones que el empleado valora en su trabajo. El autor clasifica estas dimensiones distinguiendo entre condiciones y agentes de satisfacción laboral. Las condiciones hacen referencia a los aspectos asociados a la satisfacción con el interés intrínseco del trabajo, como las oportunidades de aprendizaje, la dificultad del mismo, las posibilidades de éxito; las promociones y el reconocimiento de logros; de la misma manera, la retribución extra salarial como las pensiones, seguros, vacaciones; y finalmente las condiciones de trabajo como el diseño del puesto de trabajo, la luz, el horario, entre otros. Mientras que los agentes que posibilitan lo anterior se encuentra la satisfacción con el estilo de supervisión, relaciones con los compañeros y jefes, la comunicación, la dirección y el modo de actuar de la empresa en general (como se citó en Gargallo, 2008, p. 565).

Posteriormente, diversos autores continuaron estudiando y demostrando enfoques, entre ellos es importante mencionar a Robbins, quien desde finales del siglo XX ha publicado teorías acerca de la satisfacción laboral con un enfoque mucho más acorde a los tiempos modernos. Robbins (2004) afirmó que la satisfacción laboral se determina por lo atractivo que es una tarea, las recompensas asociadas, la relación con compañeros y las condiciones laborales. Asimismo, propuso que la personalidad del individuo también influye notablemente en el bienestar y satisfacción del empleado.

En una edición posterior, el autor también estudió la medición de la satisfacción laboral. Robbins y Judge (2017) señalaron dos enfoques que se utilizan con más frecuencia:

- 1) Método de puntuación general única: Consiste en pedirle a los trabajadores que respondan una pregunta similar a la siguiente: “Considerando todas las circunstancias, ¿qué tan satisfecho está usted con su trabajo?” y los encuestados deben encerrar en un círculo un número entre el 1 y 5, que va desde “muy satisfecho” a “muy insatisfecho”.
- 2) Método suma de facetas del puesto de trabajo: Consiste en identificar los elementos clave de un trabajo e interrogar a los empleados sobre sus sentimientos respecto a cada uno. Los factores comunes incluyen la naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros. Cada factor recibe un puntaje y al final se realiza la suma total de estos (Robbins & Judge, 2017).

2.2 Industria farmacéutica

Según Produce (2017), los inicios de la industria farmacéutica se remontan al año 1924, cuando se funda el primer laboratorio farmacéutico: Laboratorios Maldonado, en el Cercado de Lima. El desarrollo de esta compañía fue tal que llegó a tener más de 200 colaboradores y diversas plantas de producción en la capital. En provincia, el caso más exitoso fue Laboratorios Portugal.

Para la década de los 50, comenzaron a incubarse los pequeños negocios familiares de farmacias, cuyos propietarios eran los químicos farmacéuticos, que también se encargaban de la atención del público. Estos negocios fueron creciendo a lo largo de los años y se convirtieron en las soluciones de consulta y atención para cada barrio en el que se encontraban (Produce, 2017).

Sin embargo, por los años 90, se comenzó a cuestionar el precio de los medicamentos ofrecidos por estos establecimientos. Es así, que se decretó una ley que tenía por objetivo incentivar la liberación del sector, es decir, ahora cualquier persona natural o jurídica podría abrir estos negocios de farmacias, sin necesidad de ser químicos farmacéuticos. Esto originó el cierre de diversas plantas de producción y nacieron las cadenas de farmacias, que, con sus productos importados y con menores costos, podían llegar con un precio más bajo a la población (Produce, 2017).

Gracias a este decreto, la producción nacional de medicamentos percibió una caída acelerada de 15% anual durante los años 1993-1998 y varios laboratorios farmacéuticos extranjeros instalados en el país cerraron, ya que se había retirado para ese entonces la protección arancelaria y regulatoria (Produce, 2017).

Entre los años 2000 y 2008, el sector farmacéutico nacional presentó un crecimiento promedio de 6% anual en la producción de farmacéuticos. Sin embargo, durante los 6 años siguientes, dicho crecimiento fue disminuyendo gracias al aumento significativo de las importaciones de productos farmacéuticos (alrededor de 8% entre los años 2009-2014) provenientes, principalmente, de empresas de Estados Unidos, China, Alemania y Colombia (Produce, 2017).

Actualmente, la industria farmacéutica en el Perú es un rubro que se caracteriza por su constante dinamismo y volatilidad. Como ya se ha definido, el sector farmacéutico es el encargado de suministrar medicamentos para la preservación de la salud humana y salud animal, con el fin de cuidar y prevenir enfermedades en la población (Produce, 2017).

Según Produce (2017), las actividades productivas y de comercialización de productos farmacéuticos en el Perú generan más de 77 mil puestos de trabajo directos, lo que representa cerca del 0.5% de la población económicamente activa (PEA) nacional.

Este sector se conforma en la actualidad por más de 200 laboratorios, entre nacionales y transnacionales, asimismo, dentro de la industria se encuentra otros actores importantes como los distribuidores y las cadenas de farmacias y farmacias independientes, con las cuales se culmina la cadena de distribución de medicamentos (Rojas Vivanco, 2019).

La industria farmacéutica contempla dos actividades económicas: la manufactura y el comercio, y las cuales se detallan a continuación:

Tabla 2.1*Actividades económicas de la industria farmacéutica*

Clase CIU	Actividad	Descripción de la actividad
2100	Manufactura	Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico
4772	Comercio	Venta al por menor de productos farmacéuticos y medicinales, cosméticos y artículos de tocador en comercios especializados

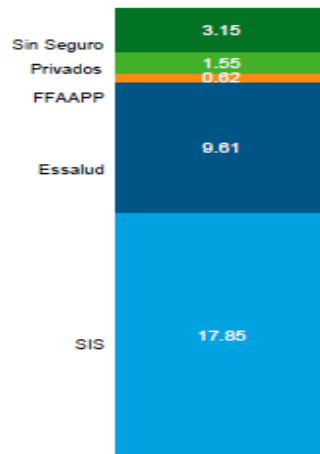
Nota. De *Estudio de Investigación Sectorial*, por Ministerio de la Producción (Produce), 2017 (http://ogeiee.produce.gob.pe/images/oe/docTrab_farmacia.pdf).

Considerando esta estructura, hoy el mercado peruano se considera un importador neto de productos farmacéuticos, es decir, la mayor parte de las actividades dentro de la industria farmacéutica están concentradas en la comercialización, mas no en la producción de medicinas. Esto se evidencia en la baja participación de los laboratorios de origen nacional frente a las grandes corporaciones internacionales que crecieron en los últimos años en el país. Solo un 30% del mercado le corresponde a las empresas peruanas, mientras que las transnacionales concentran el 70% de la participación (García, 2018).

Según el artículo de Elías García publicado en el Diario Gestión, la razón de esta notable diferencia se debe básicamente a que producir medicinas en el Perú resulta 10% más caro que importarlas. En el artículo, José Silva, presidente de la Asociación de Industrias Farmacéuticas Nacionales (Adifan), señaló que los medicamentos usados para combatir el cáncer, la diabetes o el VIH están exonerados de los impuestos de importación, del IGV y derechos de ad valorem, incluyendo las cajas, embalajes y el transporte de dichos productos. En cambio, la industria nacional, cuando fabrica los mismos productos, debe pagar impuestos en toda su cadena desde que sale de los laboratorios hasta que llega al mercado, situación que la pone en desventaja frente a los importadores, le resta rentabilidad y competitividad (García, 2018).

Esta gran desventaja de los laboratorios nacionales frente a los multinacionales es posible que se deba a cómo está formado el sistema de salud nacional. El sistema de salud en el Perú está compuesto por 2 grandes grupos, el público y privado, donde cada uno tiene subgrupos que funcionan de forma independiente. La distribución de pacientes a nivel nacional se muestra en el siguiente gráfico:

Figura 2.1.*Distribución de pacientes en el Sistema de Salud peruano a nivel nacional*



Nota. Los valores están expresados en millones de personas. Adaptado de *Reporte Diagnóstico sobre la distribución de pacientes en el Sistema de Salud peruano a nivel nacional*, por IQVIA (IMS Quintiles Via) Perú, 2020.

El gráfico demuestra que sólo un pequeño porcentaje de personas en el país cuentan con un seguro privado, lo que pone en evidencia que la mayor parte de la población depende de las instituciones del Estado para velar por su salud. En otras palabras, el Estado es el principal actor en la compra de medicinas para el país, razón por la cual permite que gran parte de los productos de laboratorios internacionales ingresen al país exentos de impuestos.

Finalmente, es importante mencionar que la industria farmacéutica también está siguiendo las tendencias globales referentes a la transformación digital. En el artículo de la revista Conexión ESAN, Carolina Rojas, jefa de marcas de la empresa Medifarma S.A., señala que según Laurent-Pierre Baculard, socio y director de la oficina de Bain & Company en París, existen cuatro áreas fundamentales en las que el sector puede crear valor a través de la transformación digital. Estas 4 áreas son las siguientes:

- ✓ Relación con el cliente: Los grandes laboratorios están invirtiendo cada vez más en el uso de canales digitales como redes sociales, *influencers* y programática, que tienen como fin promocionar sus productos sin receta médica (Rojas Vivanco, 2019). A su vez, algunos de estos medios de comunicación también ayudan a concientizar a la población sobre los medicamentos disponibles que están a su disposición en los diversos establecimientos de salud públicos. Por otro lado, las cadenas de farmacias han optado por fortalecer sus comercios electrónicos desde la web y aplicaciones móviles, a fin de que los consumidores puedan comprar medicamentos y cosméticos.

- ✓ Productos y servicios digitales: El desarrollo de servicios digitales en esta industria no está orientado al consumidor final, sino que en su mayoría son servicios que brinda el distribuidor al laboratorio y viceversa, y que tienen como objetivo agilizar el proceso de venta. A través de sistemas compartidos y de acceso rápido y seguro, ambos actores pueden estar al tanto de las existencias y los requerimientos semanales/mensuales de productos.
- ✓ Rendimiento operativo: Los laboratorios ponen mucho enfoque en la generación de demanda de medicinas por medio de la visita médica. Una actividad que gracias a las diversas herramientas digitales ha evolucionado en los últimos 10 años. Los representantes médicos ahora cuentan con novedosas soluciones que les permiten, entre otras cosas, ingresar datos sobre las visitas médicas que realizan a diario, tener a la mano materiales digitales de educación médica para enriquecer su visita promocional y tener data en tiempo real de las prescripciones médicas de sus médicos.
- ✓ Preparación de nuevos modelos de negocio: Algunas cadenas de farmacias como Boticas y Salud S.A.C. han incursionado en el negocio de delivery por medio de aplicaciones como Rappi. Con esta alianza, los clientes pueden recibir sus medicamentos en la comodidad de su casa (Rojas Vivanco, 2019).

2.3 Intermediación Laboral

Hace algunos años, el problema de la falta de productividad se buscaba solucionar contratando a más personas ganando sueldos que, si bien no estaban por debajo del mínimo establecido, eran bajos. Sin embargo, ante los constantes cambios del país, el nivel de exigencia, los salarios y los beneficios sociales se han visto incrementados. Esto debido a que, para ser más productivo, es necesario contar con un grado mayor de capacitación y compromiso hacia las empresas ("Un enfoque distinto de Intermediación", 2016).

Mediante el Decreto Ley N.º 22126 (21 de marzo de 1978), en su artículo 27, se normó la posibilidad de uso de la Intermediación Laboral, ya que esta estuvo prohibida hasta ese entonces. Este mecanismo de contratación permitía la prestación de servicios de trabajadores en una empresa distinta a la de su empleador directo. Esto solo bajo el alcance de labores complementarias como la vigilancia, el mantenimiento, la limpieza o seguridad (Ley .º 22126, 1978). Posterior a ello y, de acuerdo con la Ley N.º 24514, se amplió el alcance de labores complementarias a "otras de carácter especializado". Asimismo, esta Ley regulaba que, en caso incumplirse el carácter de los servicios para los cuales estaba permitida la Intermediación

laboral, la empresa debía pagar una multa, además de inscribir al trabajador bajo su planilla y reconocerle los beneficios del tiempo de servicios prestados (Ley N.º 24514, 1986).

En línea con lo mencionado previamente, mediante Decreto Supremo (DS N.º 003-2002-TR) el Estado Peruano promulgó la Ley N.º 27626 "*Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores*", la cual tuvo como fin regular la intermediación laboral del régimen privado, así como asegurar los derechos de los trabajadores. Dicha ley estableció que la intermediación laboral mediante personal que labore en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria debe proceder únicamente cuando existan principios de temporalidad, complementariedad o especialización. Asimismo, se señala que los trabajadores que laboren con destaque en la empresa usuaria no pueden brindar servicios que impliquen la realización de una actividad principal de esa empresa (Ley N.º 27626, 2002).

Por otro lado, dicha ley estableció la creación del Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral (RENEEIL) a cargo de la Dirección de Empleo y Formación Profesional. Es así que, todas aquellas empresas o entidades que brinden servicios ya sean temporales, complementarios o especializados están obligadas a inscribirse bajo dicho registro. Dicha inscripción tiene una vigencia de doce meses, luego de lo cual, las empresas deberán renovar su registro. Asimismo, es obligación de las empresas usuarias solicitar a las empresas de intermediación laboral su constancia de registro ante la Autoridad señalada bajo Ley (Ley N.º 27626, 2002). Cabe destacar que al 2020, en Perú, existen alrededor de 650 empresas registradas que brindan servicios de intermediación laboral (Adecco Perú, 2020).

Mediante Decreto Supremo N° 004-2019-TR publicado en el Diario El Peruano en mayo del 2019, se establecieron ciertas modificaciones e incorporaciones a la ley promulgada originalmente. Dichos cambios contemplaron la modificación de los Artículos 1 y 10 y la incorporación del artículo 10-A, correspondiente a la Remisión de información de emisión de constancias de inscripción a la Dirección General de Trabajo. Por último, dicho decreto contempló el refrendo sobre la dotación de recursos y personal a la Dirección General de Trabajo, a fin de que cumpla con las funciones administrativas y de supervisión del Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral-RENEEIL (Ley N.º 27626, 2002).

Si bien la modalidad de contratación que busca ser promovida por el estado peruano son los contratos por tiempo indeterminado, entre los años 2012 y 2016, únicamente un 19%

de todos los empleados formalmente registrados, constituía dicho grupo. Mientras que un 70% fue contratado a plazo fijo y el porcentaje restante bajo otras modalidades (por ejemplo, la intermediación laboral). Esto se explica en parte por la coexistencia de modalidades de contratación; se tienen contratos laborales estables y con todos los beneficios protegidos bajo la ley peruana, pero también existen aquellos contratos por tiempo determinado que no implican un alto costo de despido y son más fáciles de ejecutar una terminación (Jaramillo & Campos, 2019).

Específicamente en el 2001 se produjo un cambio o reforma laboral que incrementó los costos de despidos en el Perú. Debido a ello, se desencadenó el uso de contratos a plazo fijo o determinado por parte de las empresas. Estos cambios produjeron una repercusión en la vida de los trabajadores peruanos, dado que, como se ha explicado anteriormente, los contratos a plazo fijo cuentan con una duración menor y salarios más reducidos. Dicho esto, la facilidad con la que se ejecutan contratos bajo esta modalidad genera un incremento en la aparición de nuevos empleos; sin embargo, al ser contratos más inestables, la rotación de empleados también aumenta produciendo un círculo vicioso (Jaramillo & Campos, 2019).

CAPÍTULO III: SITUACIÓN ACTUAL

En estudios recientes sobre intermediación laboral en la industria farmacéutica se pudo determinar que el impacto de la implementación de esta modalidad de trabajo puede ser positivo y generar beneficios para las compañías del rubro. De acuerdo con la investigación de Palomino (2018), en su tesis “Sistema de Contratación de Terceros en un laboratorio”, con dicha modalidad de contratación se logró alcanzar una mejor capacidad de respuesta para atender las necesidades de sus clientes. De esa manera, el autor concluye que el laboratorio, sujeto de estudio en su investigación, pudo incrementar sus ventas y mejorar su porcentaje de cumplimiento en el área de Servicios de Acondicionado. Adicionalmente, el autor de la tesis en mención hace énfasis en la necesidad de un control más riguroso bajo dicha modalidad de contratación, ya que los laboratorios farmacéuticos deben asegurarse de un nivel de supervisión constante, de modo que se eviten desviaciones o fallas en los procesos (Palomino, 2018).

Sin embargo, en una tesis del 2016, se advierte sobre una realidad problemática respecto a la intermediación laboral, ya que, en palabras de su autor, Fabian Muncibay, esta modalidad de contratación genera un impacto negativo en las relaciones laborales de los trabajadores involucrados. Esto se sustenta en el efecto natural de la subcontratación, ya que rompe con el paradigma tradicional de la relación **“una empresa-un trabajador”** (Fabian Muncibay, 2016). Asimismo, en un artículo de la Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, se hace énfasis sobre un informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo que hacía referencia a cómo los cambios en el mundo laboral, sumado a los cambios políticos, demográficos y socioeconómicos pueden generar riesgos psicosociales que repercuten en consecuencias sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. Como parte de estos efectos se encuentran las nuevas modalidades de contratación más precarias, así como la subcontratación. Esto debido a que, anteriormente, los empleos se caracterizaban por la duración indefinida de la relación contractual, jornadas completas y subordinación del empleado; sin embargo, en la actualidad surgen otras formas de contratación que incluyen menos estabilidad (Coluccio, et al., 2016).

Por otro lado, en el 2018 se realizó una investigación en cuanto a la satisfacción laboral del personal en una subsidiaria de una de las empresas de intermediación y tercerización laboral más importantes del país; Adecco Perú S.A. Nieves (2018) en las conclusiones de su investigación en la tesis “Satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal de

la empresa Adecco Perú S.A. Piura” señala que los trabajadores de dicha subsidiaria no sienten que tienen un plan de trabajo claro, consideran que su involucramiento en el desarrollo de su plan de trabajo es escaso y en general su nivel de satisfacción laboral es menor, por lo que, en consecuencia, su desempeño se calificó como bajo.

Asimismo, es importante mencionar la relación entre la situación contractual de los empleados y la satisfacción laboral. Según un artículo de la Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, la satisfacción laboral puede verse afectada por el tipo de situación contractual de cada trabajador; siendo así que los empleados con contratos a plazo indeterminado perciben una mayor estabilidad laboral y mejores condiciones en comparación a aquellos que son contratados con un plazo fijo o temporal (Coluccio, et al., 2016).

La condición mencionada en el párrafo anterior se enfatizaba en un artículo del 2001 en el que se destacó la situación desigual entre los trabajadores de planilla y aquellos contratados mediante intermediación laboral con destaque en las oficinas de la empresa usuaria. En dicha investigación, realizada por la Asociación Ius Et Veritas, se hace énfasis en que los salarios que percibe el segundo grupo de trabajadores son considerablemente menores que los empleados de planilla; sin embargo, las labores que realizan los miembros de cada grupo son las mismas y a los empleados de intermediación se les exigen iguales niveles de experiencia, ya sea en años de servicio o conocimientos (Alegre, et al., 2001).

Complementando lo expuesto, en una investigación de tesis de 2017 se estudió el porcentaje de empleo precario en empresas de intermediación laboral en el Perú, a partir de la matriz de datos de ENAHO (Encuesta Nacional de Hogares) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Los resultados concluyeron que el 34% de la totalidad de trabajadores de intermediación laboral muestran una precariedad en el empleo, lo cual se explica en un alto grado de inseguridad sobre la continuidad laboral, en la insuficiente inspección laboral y en ingresos bajos percibidos por este grupo de empleados (Cusimayta, 2017).

Adicional a ello, en el estudio realizado por Carranza (2019) se expone que la Subcontratación fue introducida en el mercado laboral peruano como una oportunidad para la reducción del desempleo. Es decir, como una herramienta que permitiría crear nuevos puestos de trabajo, con lo cual la legislación, a través de distintos mecanismos, otorgó un mayor grado de disposición a esta modalidad. Sin embargo, según pudo determinar esta investigación, la Intermediación Laboral no tuvo un desempeño significativo en la reducción del nivel de

desempleo en el país y representa una figura más favorable para el sector empresarial que para la fuerza laboral en sí misma.

Se concluye entonces que, actualmente, la intermediación laboral es una modalidad de contratación que permite a las empresas optimizar sus contrataciones al suplir necesidades temporales, complementarias o especializadas; sin embargo, se debe tener especial cuidado al establecer los términos y condiciones laborales de este grupo de trabajadores, al no estar sujetos a una relación contractual tradicional (2 actores: empleador y empleado).



CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Contrastación de hipótesis

Con la finalidad de identificar si los grupos de trabajadores de planilla e intermediación laboral son iguales en la proporción de su valoración respecto a las características observadas de satisfacción laboral, se tomó en consideración la aplicación de un cuestionario que determina el nivel de satisfacción en torno a cinco dimensiones influyentes (señalados en la Tabla *Matriz para la Construcción del Marco Teórico Propio*). De esta manera, se busca contrastar la hipótesis, a través de los resultados de las pruebas de *Chi cuadrado para asociación* y *homogeneidad de proporciones*.

- **Tipo de Estudio:** Transversal: Evaluación, en un momento determinado, del nivel de Satisfacción Laboral en ambos grupos de estudio.
- **Nivel investigativo:** Comparativo
- **Objetivo Estadístico:** Comparar, a través de la prueba de Chi cuadrado para asociación el nivel de Satisfacción Laboral de ambos grupos de estudio.
- **Objetivo:** Comparar la satisfacción laboral del personal de planilla y el personal contratado mediante intermediación laboral (*in-plants*) en las dos empresas farmacéuticas multinacionales objeto de la presente investigación.

4.2 Prueba Chi Cuadrado para asociación

A través de esta prueba estadística se buscó contrastar la hipótesis general, para determinar si existían o no diferencias entre los dos grupos de estudio: empleados de planilla vs empleados de intermediación laboral.

Hipótesis general

H_0 : Los grupos de trabajadores de planilla e intermediación laboral son iguales en la proporción de su valoración respecto a las características observadas de satisfacción laboral.

H_1 : Los grupos de trabajadores de planilla y de intermediación laboral no son iguales la proporción de su valoración respecto a las características observadas de satisfacción laboral.

Nivel de significación: $\alpha = 0.05$

Tabla 4.1*Tabla de conteo de variables discretas*

	0	1	3	Todo
Planilla	^a 836 ^b 856.2	^a 271 ^b 282.5	^a 3141 ^b 3109.3	4248
Intermediación	^a 325 ^b 304.8	^a 112 ^b 100.5	^a 1075 ^b 01106.7	1512
Todo	1161	383	4216	5760

^a Conteo^b Conteo esperado

Donde:

“0”: El empleado no se siente satisfecho respecto a la característica observada.

“1”: El empleado no puede decidirse respecto a la característica observada.

“3”: El empleado sí se siente satisfecho respecto a la característica observada.

Tabla 4.2*Tabla de la prueba Chi Cuadrado*

	Chi-cuadrada	GL	Valor p
Pearson	4.825	2	0.090
Relación de verosimilitud	4.768	2	0.092

Decisión: Al obtener un p-value (0.090) mayor al alfa α (0.05) se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: Los grupos de trabajadores de planilla e intermediación laboral son iguales en la proporción de su valoración respecto a las características observadas de satisfacción laboral.

4.3 Prueba de homogeneidad de proporciones

A través de esta prueba estadística se buscó contrastar las hipótesis específicas, para determinar si existían o no diferencias entre los dos grupos de estudio: empleados de planilla versus empleados de intermediación laboral respecto a cada una de las características observadas.

Para el presente estudio, se analizaron en total setenta y dos características contenidas en cinco dimensiones. A continuación, se exponen las pruebas de hipótesis de las características

observadas más importantes, en las cuales se evidenció que sí existe una diferencia entre ambos grupos:

4.3.1 Respecto a la dimensión “Trabajo Actual”

a) *Característica: Fascinante*

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es fascinante.

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es fascinante.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Tabla 4.3

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Fascinante”

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	35	0.593220
Muestra 2	21	18	0.857143
Hipótesis nula	H ₀ : p ₁ - p ₂ = 0		
Hipótesis alterna	H ₁ : p ₁ - p ₂ ≠ 0		
Método	Valor Z	Valor p	
Aproximación normal	-2.20	0.028	La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.6625).
Exacta de Fisher		0.033	

La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.028) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es fascinante. El 59% de los encuestados del grupo de planilla afirmó que su trabajo sí es fascinante; mientras que un 85% de los trabajadores de intermediación afirmó lo mismo.

b) *Característica: Saludable*

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es saludable.

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es saludable.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Tabla 4.4

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Saludable”

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	43	0.728814
Muestra 2	21	7	0.333333

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
--------	---------	---------

Aproximación normal	3.21	0.001
---------------------	------	-------

Exacta de Fisher	0.003	La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.625).
------------------	-------	--

Decisión: Al obtener un p-value (0.001) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es “saludable”. El 72% de los empleados de planilla contestó que su trabajo sí es saludable; mientras que solo un 33% de los trabajadores de intermediación considera que es así.

4.3.2 Respecto a la dimensión “Salario Actual”

c) Característica: El sueldo permite darme lujos

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “el sueldo permite darme lujos”.

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “el sueldo permite darme lujos”.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Tabla 4.5

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “El sueldo permite darme lujos”

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	28	0.474576
Muestra 2	21	4	0.190476

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
--------	---------	---------

Aproximación normal	2.28	0.022	La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.4). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.
Exacta de Fisher		0.037	

Decisión: Al obtener un p-value (0.022) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “el sueldo permite darme lujos”. Un 47% de los empleados de planilla considera que su sueldo sí les permite darse lujos; sin embargo, solo un 19% del grupo de intermediación considera eso sobre su salario.

d) Característica: Malo

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “malo”.

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “malo”.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Tabla 4.6

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Malo”

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	55	0.932203
Muestra 2	21	15	0.714286

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	2.59	0.010
Exacta de Fisher		0.018

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.875).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.010) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “malo”. El 93% de los encuestados del grupo de planilla considera que su salario no es malo; mientras que un 71% de los trabajadores de intermediación opina lo mismo.

e) Característica: Muy bien pagado

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo es “muy bien pagado”.

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo es “muy bien pagado”.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Tabla 4.7

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Muy bien pagado”

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	31	0.525424
Muestra 2	21	2	0.095238
Hipótesis nula	$H_0 : p_1 - p_2 = 0$		
Hipótesis alterna	$H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$		

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	3.44	0.001
Exacta de Fisher		0.001

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.4125).

La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.001) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo es “muy bien pagado”. Más de la mitad de los empleados de planilla (52%) señaló que su salario se encuentra muy bien pagado; sin embargo, en el grupo de intermediación únicamente un 9% de los trabajadores opina lo mismo.

f) Característica: El sistema de repartición de utilidades es satisfactorio

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “el sistema de repartición de utilidades es satisfactorio”.

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “el sistema de repartición de utilidades es satisfactorio”.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Tabla 4.8

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “El sistema de repartición de utilidades es satisfactorio”

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	33	0.559322

Muestra 2 21 6 0.285714

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

<u>Método</u>	<u>Valor Z</u>	<u>Valor p</u>
Aproximación normal	2.15	0.031
Exacta de Fisher		0.042

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.4875).

Decisión: Al obtener un p-value (0.031) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “*el sistema de repartición de utilidades es satisfactorio*”. El 55% del grupo de encuestados de planilla considera que el sistema de repartición de utilidades en sus trabajos es satisfactorio; mientras que solo un 28% del grupo de intermediación señaló lo mismo.

4.3.3 Respecto a la dimensión “Oportunidades de promoción”

g) *Característica: Buenas oportunidades para ascender*

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “buenas oportunidades para ascender”.

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “buenas oportunidades para ascender”.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Tabla 4.9

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Buenas oportunidades para ascender”

<u>Muestra</u>	<u>N</u>	<u>Evento</u>	<u>Muestra p</u>
Muestra 1	59	31	0.525424
Muestra 2	21	3	0.142857

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

<u>Método</u>	<u>Valor Z</u>	<u>Valor p</u>
Aproximación normal	3.05	0.002
Exacta de Fisher		0.002

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.425). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.002) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “*buenas oportunidades para ascender*”. Un 52% de los encuestados de planilla declaró que sí existen buenas oportunidades para ascender en sus trabajos; por el contrario, en el grupo de intermediación, solo un 14% opinó lo mismo.

h) Característica: Trabajo sin futuro

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no hay “trabajo sin futuro”.

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no hay “trabajo sin futuro”.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Tabla 4.10

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Trabajo sin futuro”

<u>Muestra</u>	<u>N</u>	<u>Evento</u>	<u>Muestra p</u>
Muestra 1	59	49	0.830508
Muestra 2	21	12	0.571429

Hipótesis nula	H ₀ : p ₁ - p ₂ = 0
Hipótesis alterna	H ₁ : p ₁ - p ₂ ≠ 0

<u>Método</u>	<u>Valor Z</u>	<u>Valor p</u>
Aproximación normal	2.40	0.017
Exacta de Fisher		0.033

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.7625).

Decisión: Al obtener un p-value (0.017) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no hay “*trabajo sin futuro*”. El 83% de los empleados de planilla respondió que la característica “trabajo sin futuro” no describía sus oportunidades de promoción; es decir, sí ven su trabajo sólido hacia un futuro. Sin embargo, solo un 57% del grupo de intermediación respondió lo mismo.

i) Característica: Buenas probabilidades para ascender

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “buenas probabilidades para ascender”.

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “buenas probabilidades para ascender”.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Tabla 4.11

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Buenas probabilidades para ascender”

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	28	0.474576
Muestra 2	21	2	0.095238

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	3.08	0.002
Exacta de Fisher		0.002

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.375).

La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.002) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “buenas probabilidades para ascender”. Un 47% del grupo de empleados de planilla considera que sí existen buenas probabilidades para ascender en sus trabajos; por el contrario, solo un 9% de los encuestados de intermediación laboral señalaron lo mismo.

j) Característica: El sistema de promoción es injusto

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no es cierto que “el sistema de promoción es injusto”.

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no es cierto que “el sistema de promoción es injusto”.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Muestra	N	Evento	Muestra p
---------	---	--------	-----------

Muestra 1	59	45	0.762712
Muestra 2	21	9	0.428571

Tabla 4.12

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “El sistema de promoción es injusto”

Hipótesis nula	$H_0 : p_1 - p_2 = 0$
Hipótesis alterna	$H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$
Método	Valor Z Valor p
Aproximación normal	2.81 0.005
Exacta de Fisher	0.007

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.675).

Decisión: Al obtener un p-value (0.005) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no es cierto que “el sistema de promoción es injusto”. El 76% de empleados de planilla respondió que la característica “el sistema de promoción es injusto” no describía sus oportunidades de promoción actuales; es decir, sí consideran al sistema de promoción como justo. Por el contrario, solo un 42% del grupo de intermediación laboral opinó eso.

k) Característica: Las promociones son regulares

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “las promociones son regulares”.

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “las promociones son regulares”.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	18	0.305085
Muestra 2	21	2	0.095238

Tabla 4.13

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Las promociones son regulares”

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	1.91	0.056
Exacta de Fisher		0.079

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.25). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.056) igual al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “las promociones son regulares”. Un 30% de empleados de planilla respondieron que en sus trabajos las promociones sí son regulares; mientras que solo el 9% de los encuestados de intermediación laboral señaló lo mismo.

l) Característica: Bastantes buenas probabilidades como para ascender

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que existen “bastantes buenas probabilidades como para ascender”.

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “bastantes buenas probabilidades como para ascender”.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Tabla 4.14

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Bastantes buenas probabilidades como para ascender”

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	18	0.305085
Muestra 2	21	1	0.047619

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	2.38	0.017
Exacta de Fisher		0.018

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.2375). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.017) menor al alfa α (0.05) se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “bastantes buenas probabilidades como para ascender”. El 30% de los empleados del grupo de planilla afirmó que sí existen bastantes buenas probabilidades como para ascender en sus trabajos actuales; mientras que únicamente un 4% de los encuestados de intermediación laboral afirmó lo mismo.

4.3.4 Respecto a la dimensión “Supervisión”

m) Característica: Me deja hacer las cosas por mi cuenta

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor le deja hacer las cosas por su cuenta.

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor le deja hacer las cosas por su cuenta.

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Tabla 4.15

Tabla de Estadísticas descriptivas y Prueba para la característica “Me deja hacer las cosas por mi cuenta”

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	56	0.949153
Muestra 2	21	16	0.761905

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	2.46	0.014
Exacta de Fisher		0.026

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.014) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor les deja hacer las cosas por su cuenta. El 95% de empleados de planilla respondieron que su supervisor les deja hacer las cosas por su cuenta; mientras que solo el 76% de los encuestados de intermediación laboral señaló lo mismo.

4.4 Correlación de las características observadas

Adicionalmente, se realizó el análisis de correlaciones a través de una matriz de Rho de Spearman, mediante la cual se buscaba determinar si existe alguna relación positiva entre las características observadas.

En cuanto al grupo de encuestados de planilla y la dimensión de *Trabajo Actual*, se pudo identificar que existe una correlación positiva fuerte entre la característica “Satisfactorio” y “Simple”. Esto permite concluir que, los empleados declaran tener mayor satisfacción con su trabajo actual, si su trabajo es más simple. Por otro lado, se observó que existe una correlación positiva moderada entre las características “Aburrido” y “Rutinario”; es decir, los empleados de planilla consideran que a medida que su trabajo es más aburrido, se vuelve más rutinario. Asimismo, la característica “Retador” tiene una correlación positiva moderada con la característica “Satisfactorio”, ya que los empleados consideran que mientras más retador su trabajo obtienen mayor satisfacción sobre el mismo.

En relación al grupo de encuestados de planilla y la dimensión de *Salario Actual*, se identificó que existe una correlación positiva moderada entre las características “Malo - A duras penas se vive del sueldo” y “Malo – Mal pagado”. Esto quiere decir que los empleados consideran que mientras más malo sea su sueldo más cierto es que a duras penas viven del mismo y que este es mal pagado.

Referente al grupo de encuestados de planilla y la dimensión de *Oportunidades de promoción*, se identificó que existe una correlación positiva moderada entre la característica “El sistema de promoción es injusto” y un supervisor “Terco”. Es decir, los empleados consideran que mientras el jefe sea más terco, el sistema de promoción es más injusto.

Con respecto al grupo de encuestados de planilla y la dimensión de *Supervisión*, existe una correlación positiva moderada entre las características “Molesto – Difícil de complacer” y

“Molesto – Descortés”; es decir, los empleados de este grupo consideran que mientras más malo sea su supervisor, más difícil de complacer y descortés se vuelve este.

Por último, en cuanto al grupo de planilla y la dimensión de *Compañeros de Trabajo*, se pudo evidenciar que existe una correlación moderada positiva entre las características “Activos” e “Inteligentes”. Esto significa que los empleados consideran que sus compañeros de trabajo son más inteligentes mientras estos sean más activos.

En cuanto al grupo de encuestados de intermediación y la dimensión de *Trabajo Actual*, se pudo identificar que existe una correlación positiva fuerte entre la característica “Fascinante” y “Satisfactorio”. Es decir, los empleados declaran que tener un trabajo más fascinante, genera que este sea más satisfactorio. Asimismo, también se observó que existe una correlación positiva fuerte entre las características “Satisfactorio” y “Respetado”; esto quiere decir que los empleados de intermediación consideran que su trabajo es más satisfactorio a medida que es más respetado. Por otro lado, se identificó una correlación positiva fuerte entre las características “Da un sentido de realización” y “Fascinante”. Es decir, los empleados consideran que a medida que su trabajo les da un sentido de realización, más fascinante es este.

En relación con el grupo de encuestados de intermediación laboral y la dimensión *Salario Actual*, se evidenció que existe una correlación moderada positiva entre las características “Inseguro” e “Interminable”. Con esto se concluye que los empleados de este grupo consideran que mientras su salario más inseguro, más interminable es su desempeño en su trabajo actual. Asimismo, se pudo observar que existe una correlación positiva moderada entre la característica “Menos de lo que merezco” y la característica “Mal pagado”; ya que, mientras los sueldos sean mal pagados, estos consideran que reciben menos de lo que realmente merecen.

Con respecto al grupo de intermediación y la dimensión de *Supervisión*, existe una correlación positiva fuerte entre las características “Me dice cómo ando” y “Fascinante”. Esto significa que los trabajadores de intermediación consideran que su trabajo es más fascinante, mientras sus supervisores “les digan cómo andan”. Asimismo, también se evidenció una correlación positiva fuerte en las características “Inteligente” y “Satisfactorio”. Es decir, los empleados señalan que mientras más inteligente es su supervisor más satisfactorio se torna su trabajo actual.

Por último, en cuanto al grupo de intermediación y la dimensión de *Compañeros de Trabajo*, se pudo evidenciar que existe una correlación positiva fuerte entre las características “Inteligentes” y “Leales”. Esto significa que los empleados consideran que sus compañeros de

trabajo son más leales mientras estos sean más inteligentes. Ver Anexo 2 y Anexo 3 como referencia a las tablas de correlación.



CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

- De acuerdo con el estadístico *prueba chi cuadrado para asociación* que se realizó con el objetivo de probar la hipótesis general del estudio, se obtuvo un p-value de 0.09 (mayor a $\alpha = 0.05$), bajo el cual se acepta la hipótesis nula (H_0), es decir, los grupos de trabajadores de planilla e intermediación laboral son iguales en la proporción de su valoración respecto a las características observadas de satisfacción laboral.
- Si bien la proporción de la valoración de los grupos de estudio respecto a las características observadas de satisfacción laboral son iguales, sí se han observado diferencias en ciertas características relevantes de las cinco dimensiones del cuestionario Job Descriptive Index (JDI). Esto se pudo visualizar mediante el estadístico *prueba de homogeneidad de proporciones*, que permitió probar las hipótesis específicas por cada característica.
- En cuanto a la dimensión de “Trabajo Actual”, dos características “*Fascinante*” y “*Saludable*” sí presentan diferencias en las respuestas de los grupos encuestados. Mientras que el 59% de los encuestados del grupo de planilla afirmó que su trabajo sí es fascinante; un porcentaje mayor de los trabajadores de intermediación afirmó lo mismo (85%). Según la entrevista sostenida con la Gerente de Recursos Humanos de una de las empresas, esto se puede deber a la constante competitividad que existe en los trabajadores de planilla, lo cual los somete a cierta presión en el desempeño de sus funciones. Por otro lado, el 72% de los empleados de planilla contestó que su trabajo sí es saludable; mientras que solo un 33% de los trabajadores de intermediación considera que es así. Si bien el sector (industria farmacéutica) en el que se encuentran las empresas sujeto del estudio se caracteriza por su constante mejora de los procesos, seguridad y bienestar de los trabajadores, los empleados de intermediación laboral están sujetos a las condiciones y la relación que puedan sostener con su empleador directo (empresa que brinda servicios de intermediación laboral).
- Respecto a la dimensión de “Salario actual”, se pudo observar que en cuatro características “*El sueldo permite darme lujos*”, “*El sueldo no es “malo”*”, “*Muy*

bien pagado” y *“El sistema de repartición de utilidades es satisfactorio”* sí se presentaron diferencias en la proporción de las respuestas de los encuestados. Es así como los empleados del grupo de planilla consideran, en mayor proporción, que su sueldo no es malo, sí les permite darse lujos, es muy bien pagado y que la repartición de las utilidades sí es satisfactoria. La mayor diferencia se puede evidenciar en el 52% de los encuestados de planilla que afirmó que su salario era muy bien pagado, contra solo un 9% de empleados de intermediación laboral que respondieron lo mismo. Esta diferencia se sustenta, según lo recopilado en una entrevista con una ejecutiva de cuentas de Manpower, en la naturaleza de las funciones de esta modalidad de contratación, ya que las mismas pueden ser complementarias o temporales; es decir no representan un puesto en el core del negocio de la empresa usuaria. Adicional a ello, las contrataciones por intermediación laboral contemplan un fee que la empresa principal debe pagar a la empresa intermediaria; razón por la cual, esta modalidad de contratación suele ser más costosa.

- Seis características evaluadas de la dimensión “Oportunidades de Promoción” presentaron diferencias en la proporción de las respuestas de los encuestados. Estas fueron: *“Buenas oportunidades para ascender”*, *“Trabajo sin futuro”*, *“Buenas probabilidades para ascender”*, *“El sistema de promoción es injusto”*, *“Las promociones son regulares”* y *“Bastantes buenas probabilidades como para ascender”*. Las diferencias más relevantes se pudieron observar en tres de ellas: 1) El 47% de empleados de planilla versus un 9% de intermediación consideran que en sus trabajos existen buenas probabilidades como para ascender, 2) El 30% de los encuestados de planilla versus 9% de intermediación afirmaron que las promociones sí son regulares en sus trabajos actualmente y 3) Un 30% de los trabajadores de planilla versus solo un 4% de empleados de intermediación respondieron que en sus trabajos sí existen bastantes buenas probabilidades como para ascender. Estas diferencias se sustentan en el hecho de que la naturaleza de las funciones de esta modalidad de contratación puede ser complementarias o temporales y, por ello, no tienen un plan de desarrollo establecido; sin embargo, oportunidades futuras dependerán de las reasignaciones a las que la empresa de intermediación laboral pueda referirlo.

- En el caso de la dimensión “Supervisión”, se observaron diferencias en la característica “Me deja hacer las cosas por mi cuenta”. El 95% de empleados de planilla respondieron que su supervisor les deja hacer las cosas por su cuenta, a comparación de solo el 76% de los encuestados de intermediación laboral que señaló lo mismo. Esta diferencia se debe principalmente a la autonomía y empoderamiento que se otorga a todos los empleados de planilla desde el primer momento. Según la entrevista con Recursos Humanos, la gestión de los líderes de esta industria (*managers* y puestos asociados) es muy sólida dado el *señority* o vasta experiencia que poseen en el rubro. Muchos de ellos, empezaron como representantes de ventas y fueron ocupando posiciones superiores con el tiempo. Difícilmente un empleado que empieza su carrera profesional en el rubro farmacéutico se va de esta, por ello, consolidan su experiencia con los años. Algo muy diferente es el caso de los empleados de intermediación (*in-plants*), pues brindan un servicio específico o complementario que no es parte del *core* del negocio.
- De acuerdo con el análisis de correlación realizado para las 72 características de la encuesta, tanto para el grupo de planilla como de intermediación laboral, se puede concluir que existen correlaciones positivas en determinadas características de las 5 dimensiones. Entre ellas, se puede resaltar que un trabajo “Retador”, “Fascinante”, “Respetado” y “Simple” se correlacionan con la característica “Satisfactorio”, pues estos adjetivos generan una mayor satisfacción en su trabajo actual. Por otro lado, un salario “Mal pagado”, que “A duras penas de vive del sueldo” y que es “Menos de lo que merezco” se correlacionan positivamente con la característica “Malo”, pues no generan satisfacción con respecto a su remuneración.
- Si bien ambos grupos de trabajadores (planilla e intermediación laboral) de las dos empresas sujeto a la presente investigación son iguales en la proporción de su valoración respecto a las características observadas de satisfacción laboral, se observan diferencias más significativas en las dimensiones de “Salario actual” y “Oportunidades de promoción”, en favor de los empleados de planilla de estas empresas evaluadas. Por otro lado, en cuanto a las dimensiones de “Trabajo actual”, “Supervisión” y “Compañeros de trabajo”, se observa una ligera diferencia a favor de los empleados de intermediación (*in-plants*) respecto a su valoración de estas.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las empresas sujeto a la presente investigación prestar atención a aquellos factores en los que se ha encontrado diferencias, como las dimensiones de “Salario actual” y “Oportunidades de promoción”. En principio, para la dimensión “Salario actual” se debe revisar los términos de contratación con las empresas de intermediación laboral, de forma tal que sean lo más transparentes y justos posibles, dependiendo de los tipos de servicios a prestarse. Debe haber un valor pactado por cada trabajador de intermediación laboral destacado (valor persona).
- En cuanto a la dimensión “Oportunidades de promoción”, las empresas que brindan servicios de intermediación laboral podrían desarrollar un plan de línea de carrera y un plan de oportunidades de promoción para sus empleados, con el fin de que tengan expectativas claras sobre su trabajo a futuro y tengan oportunidad de ocupar otras plazas, dado el carácter temporal de sus posiciones. Además, las empresas que brindan servicios de intermediación laboral podrían desarrollar un plan de capacitación y entrenamiento para sus empleados, de modo que refuercen sus competencias laborales y sean más empleables para el mercado.
- Por otro lado, las empresas del rubro farmacéutico materia de análisis de la presente investigación deben prestar especial atención a las dimensiones de “Trabajo actual”, “Supervisión” y “Compañeros de trabajo” de sus trabajadores de planilla; de manera que factores como una industria altamente regulada y un ambiente laboral muy competitivo no afecten la satisfacción de sus empleados.
- Por último, estas empresas del rubro farmacéutico sujeto a estudio deben reestructurar su sistema de beneficios a empleados para brindarles programas más *ad-hoc* a las necesidades de las nuevas generaciones que van ingresando al mercado.

REFERENCIAS

- Adecco Perú. (7 de Julio de 2020) *Intermediación laboral: Más de 100 mil trabajadores en el Perú*. <https://www.adecco.com.pe/2020/07/20/intermediacion-laboral-mas-de-100-mil-trabajadores-en-el-peru/>
- Alegre, M., Correa, F., García, C., Morena, M., Salazar, E., & Salazar, E. (2001). La problemática de la intermediación laboral en el Perú. *Revista Ius Et veritas*, 373. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16034/16458>
- Boluarte, A. (2019). Análisis del Índice Descriptivo del Trabajo en trabajadores de instituciones de salud de Lima, Perú. *Revista Médica Herediana*, 21-23. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2019000100004
- Carranza Abanto, A. E. (2019). *Subcontratación y desempleo en el Perú: Análisis del periodo 2011-2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio institucional de la Universidad Tecnológica del Perú: <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1816>
- Casación Laboral N° 275-2012-La Libertad. Diferencias entre intermediación y tercerización. (8 de junio de 2012) https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3be3de804bc54ec1988ad940a5645add/CAS.+LAB.+275-2012_LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3be3de804bc54ec1988ad940a5645add.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>.
- Coluccio, Á., Muñoz, C., & Ferrer, R. (2016). Situación contractual y su relación con la satisfacción laboral, clima organizacional y asentismo en docentes. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439746001006.pdf>
- Cusimayta, G. (2017). *El Empleo Precario en las Empresas de Intermediación Laboral en el Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Barcelona]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Barcelona. https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/293002/TFM_CusimaytaLoboGG.pdf?sequence=1
- Del Toro, J., Salazar Maria, C., & Gómez, J. (2011). *El clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114801>

- Díaz Farfán, A. (Octubre de 2014). El destaque en el marco del Decreto Legislativo N° 276. *Blog de la Pontificia Universidad Católica del Perú*.
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/nortenciogua/?s=destaque+en+el+marco>
- Enrique. (enero de 2016). *Obiettivo lavoro: un enfoque distinto de intermediación laboral*. Mercados & Regiones. <https://mercadosyregiones.com/2016/01/07/obiettivo-lavoro-un-enfoque-distinto-de-intermediacion-laboral/>
- Fabian Muncibay, J. A. (2016). *Responsabilidad en las obligaciones derivadas de las actividades de intermediación laboral* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4685/TESIS%20MAESTRIA%20-%20JOSE%20ANTONIO%20FABIAN%20MUNCIBAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, E. (12 de Abril de 2018). Producir medicinas resulta 10% más caro que productos importados. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/producir-medicinas-resulta-10-caros-productos-importados-231329-noticia/>
- Gargallo, A. (2008). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Hernández, A. (10 de mayo de 2010). Principios de supervisión y el supervisor. *Gestiopolis*. <https://www.gestiopolis.com/principios-de-supervision-y-el-supervisor/>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. https://books.google.com.pe/books/about/Motivation_to_Work.html?id=xpsuDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/j.2164-5892.1938.tb00348.x>
- IQVIA Perú. (2020). *Reporte de ventas de las empresas farmacéuticas en el Perú al 2019*.
- IQVIA Perú. (2020). *Reporte Diagnóstico sobre la distribución de pacientes en el Sistema de Salud peruano a nivel nacional*.
- Jaramillo, M., & Campos, D. (2019). *Contratos laborales en el Perú: dinámica y determinantes*. <http://190.102.145.132/bitstream/handle/GRADE/505/DI%2098%20web.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ley N.º 22126. Ley que ampara el derecho a mantener el vínculo laboral. (21 de marzo de 1978). <https://peru.justia.com/federales/decretos-leyes/22126-mar-21-1978/gdoc/>
- Ley N.º 24514. Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo. (5 de junio de 1986). https://vlex.com.pe/vid/promulga-regula-derecho-estabilidad-29908484?_ga=2.113559047.180451187.1580572156-1047045547.1578183138

- Ley N.º 27626. Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores (12 de abril de 2002). <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/adequan-el-decreto-supremo-n-003-2002-tr-establecen-dispos-decreto-supremo-n-004-2019-tr-1766382-1>
- Ley N.º. 28175. Ley del Marco del Empleo Público. (1 de enero de 2005). <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- Management: Tres claves para aplicar a un ascenso laboral. (21 de noviembre de 2019). *Gestión*. Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/estas-son-las-claves-para-aplicar-a-un-ascenso-laboral-fotos-noticia/?ref=gesr>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. <https://books.google.com.pe/books?id=DVmxDwAAQBAJ>
- Metalli Rari. (19 de junio de 2019). *Big Pharma: las 5 compañías farmacéuticas más grandes del mundo*. <https://es.metallirari.com/big-pharma-5-companias-farmaceuticas-mas-grandes-mundo/>
- Ministerio de la Producción. (2017). *Industria farmacéutica: Estudio de investigación sectorial*. http://ogeiee.produce.gob.pe/images/oe/docTrab_farmacia.pdf
- Montenegro, R. (Junio de 2013). Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos. *GestioPolis*. <https://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>
- Nieves Bayona, H. J. (2018). *Satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal de la empresa Adecco Perú S.A. Piura*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1209/ADM-NIE-BAY-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomino, J. E. (2018). *Sistema de Contratación de Terceros en un laboratorio*. [Tesis de grado, Universidad Agraria La Molina]. Repositorio de Tesis Universidad Agraria La Molina. <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/3358/palomino-rojas-josselin-esmit.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pandey, P., & Asthana, P. K. (2017). An Empirical study of factors influencing job satisfaction [Un estudio empírico de factores que influyen la satisfacción laboral]. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 96-105. <http://dx.doi.org/10.18843/ijcms/v8i3/11>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2017). *Definición de ascenso*. Definición.de. <https://definicion.de/ascenso/>
- Perizade, B., Zunaidah, Yusnaini, Hadjri, M. I., & Tuha, P. T. (17-18 de octubre de 2019). *Leadership values, attitude to change and job satisfaction: An empirical study* [Sesión de conferencia]. 45th International Scientific Conference on Economic and Social Development – XIX International Social Congress (ISC 2019). <https://search.proquest.com/openview/d5538b1e449c0eae8b0e3ba894392865/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2033472#:~:text=The%20values%20of%20leaders%20are,infl>

uence%20their%20attitude%20to%20change.&text=This%20research%20also%20sh
owed%20that,change%20as%20an%20intervening%20variable.

Ránking de Laboratorios farmacéuticos en el Perú 2018. (14 de Marzo de 2019). *Diario Médico*. <http://www.diariomedico.pe/?p=12861>

Regader, B. (febrero de 2020). *Compañerismo: definición y ventajas de ser un buen compañero*. Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.com/social/companerismo-definicion-ventajas>

Rivera, M. (septiembre de 2019). *Roche, MSD y AstraZeneca lideran el crecimiento bursátil del sector farma*. Redacción Médica: <https://www.redaccionmedica.com/secciones/industria/roche-msd-y-astrazeneca-lideran-el-crecimiento-bursatil-del-sector-farma-7020>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. https://www.academia.edu/11225693/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_Stephen_P_Robbins_PDF

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=4915&pg=&ed=>

Rojas Vivanco, C. (diciembre de 2019). *La industria farmacéutica peruana se transforma*. Conexión Essan. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2019/12/09/industria-farmacautica/#:~:text=El%20mercado%20de%20la%20industria,manera%20importante%20en%20el%20sector.>

Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied*. <https://doi.org/10.1037/h0093658>

Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Rand McNally & Company

Uhrbrock, R. S. (1934). Attitudes of 4430 Employees. *The Journal of Social Psychology*. <https://doi.org/10.1080/00224545.1934.9921604>

Vicente, V. U. (2018). La tercerización u outsourcing: ¿La empresa principal puede entregar materiales a la empresa tercerizadora? *Diálogo con la Jurisprudencia*.

10 formas no monetarias de recompensar a un equipo. (26 de Abril de 2016). *Diario El Comercio*. <https://archivo.elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/negocios/10-maneras-no-monetarias-recompensar-tu-equipo-noticia-1864392/2>



ANEXOS

Anexo 1: Resultados de la Prueba de homogeneidad de proporciones

Hipótesis Específicas

1. Respecto a la dimensión “Trabajo Actual”

Característica: Fascinante

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es fascinante. / H₀ : $\pi_1 = \pi_2$

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es fascinante. / H₀ : $\pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p₁ : proporción donde Muestra 1 = Evento

p₂ : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	35	0.593220
Muestra 2	21	18	0.857143

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.263923	(-0.459142; -0.068703)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂ = 0

Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂ ≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-2.20	0.028
Exacta de Fisher		0.033

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.6625). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.028) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es fascinante.

Característica: Rutinario

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es rutinario. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es rutinario. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

- p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
- p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
- Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	36	0.610169
Muestra 2	21	13	0.619048

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0088781	(-0.251007; 0.233250)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

- Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
- Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.07	0.943
Exacta de Fisher		1.000

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.6125).

Decisión: Al obtener un p-value (0.943) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es rutinario.

Característica: Satisfactorio

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es satisfactorio. / H₀ : $\pi_1 = \pi_2$

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es satisfactorio. / H₀ : $\pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p₁ : proporción donde Muestra 1 =
Evento

p₂ : proporción donde Muestra 2 =
Evento

Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	50	0.847458
Muestra 2	21	19	0.904762

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0573043	(-0.212801; 0.098193)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂
= 0

Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂
≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.65	0.513
Exacta de Fisher		0.719

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8625).

La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.513) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es satisfactorio.

Característica: Aburrido

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es aburrido. / H₀ : $\pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es aburrido. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	41	0.694915
Muestra 2	21	18	0.857143

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.162228	(-0.352498; 0.028043)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.45	0.147
Exacta de Fisher		0.247

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.7375). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.147) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es aburrido.

Item: Bueno

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es bueno. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Si existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es bueno. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 =
Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	58	0.983051
Muestra 2	21	20	0.952381

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.0306699	(-0.066185; 0.127525)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.77	0.439
Exacta de Fisher		0.459

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.975).

La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.439) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es bueno.

Característica: Creativo

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es creativo. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es creativo. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 =
Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

<u>Muestra</u>	<u>N</u>	<u>Evento</u>	<u>Muestra p</u>
Muestra 1	59	37	0.627119
Muestra 2	21	9	0.428571

Estimación de la diferencia

<u>Diferencia</u>	<u>IC de 95% para la diferencia</u>
0.198547	(-0.046450; 0.443544)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

<u>Método</u>	<u>Valor Z</u>	<u>Valor p</u>
Aproximación normal	1.58	0.114
Exacta de Fisher		0.130

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.575).

Decisión: Al obtener un p-value (0.114) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es creativo.

Característica: Respetado

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es respetado. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es respetado. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

<u>Muestra</u>	<u>N</u>	<u>Evento</u>	<u>Muestra p</u>
Muestra 1	59	54	0.915254
Muestra 2	21	18	0.857143

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.0581114	(-0.107567; 0.223790)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.76	0.446
Exacta de Fisher		0.426

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.446) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es respetado.

Característica: Caluroso

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es caluroso. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es caluroso. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	23	0.389831
Muestra 2	21	15	0.714286

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.324455	(-0.554279; 0.094631)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-2.56	0.011
Exacta de Fisher		0.012

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.475).

Decisión: Al obtener un p-value (0.011) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es caluroso.

Característica: Agradable

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es agradable. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es agradable. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	57	0.966102
Muestra 2	21	20	0.952381

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.0137207	(-0.088398; 0.115840)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.28	0.776
Exacta de Fisher		1.000

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9625).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.776) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es agradable.

Característica: Útil

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es útil. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es útil. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	59	1.000000
Muestra 2	21	21	1.000000

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0	(*; *)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	*	*
Exacta de Fisher		1.000

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (1).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Se acepta la hipótesis nula (H_0).

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación sobre la característica útil.

Característica: Cansador

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es cansador. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es cansador. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

- p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
- p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
- Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	14	0.237288
Muestra 2	21	8	0.380952

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.143664	(-0.378020; 0.090692)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

- Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
- Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.27	0.205
Exacta de Fisher		0.257

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.275).

Decisión: Al obtener un p-value (0.205) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es cansador.

Característica: Saludable

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es saludable. / H₀ : π₁ = π₂

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es saludable. / H₀ : π₁ ≠ π₂

Nivel de Significación α = 0.05

Método

p₁ : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p₂ : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	43	0.728814
Muestra 2	21	7	0.333333

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.395480	(0.164139; 0.626822)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂ = 0
 Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂ ≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	3.21	0.001
Exacta de Fisher		0.003

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.625).

Decisión: Al obtener un p-value (0.001) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es saludable.

Característica: Retador

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es retador. / H₀ : π₁ = π₂

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es retador. / H_0 : $\pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	48	0.813559
Muestra 2	21	16	0.761905

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.0516546	(-0.155854; 0.259163)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula H_0 : $p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna H_1 : $p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.51	0.611
Exacta de Fisher		0.751

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8).

Decisión: Al obtener un p-value (0.611) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo es retador.

Característica: De pie

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es de pie. / H_0 : $\pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es de pie. / H_0 : $\pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	26	0.440678
Muestra 2	21	15	0.714286

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.273608	(-0.504649; -0.042566)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-2.15	0.031
Exacta de Fisher		0.042

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.5125).

Decisión: Al obtener un p-value (0.031) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es de pie.

Característica: Frustrante

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es frustrante. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es frustrante. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	42	0.711864

Muestra 2 21 18 0.857143

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.145278	(-0.334366; 0.043809)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.32	0.187
Exacta de Fisher		0.247

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.75). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.187) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es frustrante.

Característica: Simple

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es simple. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es simple. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	50	0.847458
Muestra 2	21	17	0.809524

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
------------	------------------------------

0.0379338 (-0.153438;
0.229306)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.40	0.686
Exacta de Fisher		0.735

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8375). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.686) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es simple.

Característica: Interminable

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es interminable. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es interminable. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	16	0.271186
Muestra 2	21	10	0.476190

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.205004	(-0.446864; 0.036856)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.72	0.085
Exacta de Fisher		0.107

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.325).

Decisión: Al obtener un p-value (0.085) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo no es interminable.

Característica: Da un sentido de realización

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo *da sentido de realización*. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo *da sentido de realización*. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	54	0.915254
Muestra 2	21	19	0.904762

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.0104923	(-0.133773; 0.154758)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.15	0.884
Exacta de Fisher		1.000

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9125). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.884) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que su trabajo *da sentido de realización*.

2. Respecto a la dimensión “Salario Actual”

Característica: El sueldo es suficiente

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “*el sueldo es suficiente*”. / H₀ : $\pi_1 = \pi_2$

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “*el sueldo es suficiente*”. / H₀ : $\pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p₁ : proporción donde Muestra 1 = Evento

p₂ : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	55	0.932203
Muestra 2	21	19	0.904762

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.0274415	(-0.113545; 0.168428)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂ = 0

Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂ ≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.41	0.682
Exacta de Fisher		0.650

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.925). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.682) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “*el sueldo es suficiente*”.

Característica: El sueldo permite darme lujos

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “*el sueldo permite darme lujos*”. / H₀ : $\pi_1 = \pi_2$

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “*el sueldo permite darme lujos*”. / H₀ : $\pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

- p₁ : proporción donde Muestra 1 = Evento
- p₂ : proporción donde Muestra 2 = Evento
- Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	28	0.474576
Muestra 2	21	4	0.190476

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.284100	(0.073288; 0.494912)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

- Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂ = 0
- Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂ ≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	2.28	0.022
Exacta de Fisher		0.037

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.4). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.022) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “*el sueldo permite darme lujos*”.

Característica: A duras penas se vive del sueldo

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no se vive “a duras penas del sueldo”. / H₀ : π₁ = π₂

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no se vive “a duras penas del sueldo” / H₀ : π₁ ≠ π₂

Nivel de Significación α = 0.05

Método

p₁ : proporción donde Muestra 1 =
Evento
p₂ : proporción donde Muestra 2 =
Evento
Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	55	0.932203
Muestra 2	21	18	0.857143

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.0750605	(-0.087771; 0.237892)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂
= 0
Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂
≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	1.05	0.296
Exacta de Fisher		0.371

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9125).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.296) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no se vive “a duras penas del sueldo”.

Característica: Malo

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “malo”. / H₀ : π₁ = π₂

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “malo”. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	55	0.932203
Muestra 2	21	15	0.714286

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.217918	(0.014333; 0.421503)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	2.59	0.010
Exacta de Fisher		0.018

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.875). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.010) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “malo”.

Característica: Inseguro

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “inseguro”. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “inseguro”. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 =
Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

<u>Muestra</u>	<u>N</u>	<u>Evento</u>	<u>Muestra p</u>
Muestra 1	59	50	0.847458
Muestra 2	21	14	0.666667

Estimación de la diferencia

<u>Diferencia</u>	<u>IC de 95% para la diferencia</u>
0.180791	(-0.040720; 0.402302)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

<u>Método</u>	<u>Valor Z</u>	<u>Valor p</u>
Aproximación normal	1.78	0.075
Exacta de Fisher		0.110

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8).

Decisión: Al obtener un p-value (0.075) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “inseguro”.

Característica: Menos de lo que merezco

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “menos de lo que merezco”. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “menos de lo que merezco”. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 =
Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	34	0.576271
Muestra 2	21	9	0.428571

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.147700	(-0.098668; 0.394067)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	1.17	0.244
Exacta de Fisher		0.311

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.5375).

Decisión: Al obtener un p-value (0.244) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “*menos de lo que merezco*”.

Característica: *Muy bien pagado*

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo es “*muy bien pagado*”. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo es “*muy bien pagado*”. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	31	0.525424
Muestra 2	21	2	0.095238

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.430186	(0.251307; 0.609065)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	3.44	0.001
Exacta de Fisher		0.001

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.4125). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.001) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo es “muy bien pagado”.

Característica: Mal pagado

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “mal pagado”. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “mal pagado”. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	49	0.830508
Muestra 2	21	15	0.714286

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.116223	(-0.099409; 0.331854)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

<u>Método</u>	<u>Valor Z</u>	<u>Valor p</u>
Aproximación normal	1.14	0.253
Exacta de Fisher		0.341

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8).

Decisión: Al obtener un p-value (0.253) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que el sueldo no es “mal pagado”.

Característica: El sistema de repartición de utilidades es satisfactorio

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “el sistema de repartición de utilidades es satisfactorio”. /

$H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “el sistema de repartición de utilidades es satisfactorio”. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

<u>Muestra</u>	<u>N</u>	<u>Evento</u>	<u>Muestra p</u>
Muestra 1	59	33	0.559322
Muestra 2	21	6	0.285714

Estimación de la diferencia

<u>Diferencia</u>	<u>IC de 95% para la diferencia</u>
0.273608	(0.042566; 0.504649)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	2.15	0.031
Exacta de Fisher		0.042

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.4875).

Decisión: Al obtener un p-value (0.031) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “*el sistema de repartición de utilidades es satisfactorio*”.

3. Respecto a la dimensión “Oportunidades de promoción”

Característica: Buenas oportunidades para ascender

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “*buenas oportunidades para ascender*”. / H₀ : $\pi_1 = \pi_2$

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “*buenas oportunidades para ascender*”. / H₀ : $\pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p₁ : proporción donde Muestra 1 =
Evento
p₂ : proporción donde Muestra 2 =
Evento
Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	31	0.525424
Muestra 2	21	3	0.142857

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.382567	(0.186010; 0.579123)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂
= 0
Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂
≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	3.05	0.002
Exacta de Fisher		0.002

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.425).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.002) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “*buenas oportunidades para ascender*”.

Característica: Oportunidades algo limitadas

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no hay “*oportunidades algo limitadas*”. / H₀ : $\pi_1 = \pi_2$

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no hay “*oportunidades algo limitadas*”. / H₀ : $\pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

- p₁ : proporción donde Muestra 1 = Evento
- p₂ : proporción donde Muestra 2 = Evento
- Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	18	0.305085
Muestra 2	21	5	0.238095

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.0669895	(-0.149777; 0.283756)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

- Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂ = 0
- Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂ ≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.58	0.560
Exacta de Fisher		0.780

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.2875).

Decisión: Al obtener un p-value (0.560) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no hay “oportunidades algo limitadas”.

Característica: Las promociones están basadas en las habilidades de uno

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “las promociones están basadas en las habilidades de uno”.

/ H₀ : $\pi_1 = \pi_2$

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “las promociones están basadas en las habilidades de uno”. / H₀ : $\pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p₁ : proporción donde Muestra 1 = Evento

p₂ : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	44	0.745763
Muestra 2	21	17	0.809524

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0637611	(-0.265134; 0.137612)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂ = 0

Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂ ≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.59	0.555
Exacta de Fisher		0.767

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.7625).

La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.555) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “las promociones están basadas en las habilidades de uno”.

Característica: Trabajo sin futuro

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no hay “trabajo sin futuro”. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no hay “trabajo sin futuro”. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	49	0.830508
Muestra 2	21	12	0.571429

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.259080	(0.026780; 0.491380)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	2.40	0.017
Exacta de Fisher		0.033

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.7625).

Decisión: Al obtener un p-value (0.017) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no hay “trabajo sin futuro”.

Característica: Buenas probabilidades para ascender

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “buenas probabilidades para ascender”. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “buenas probabilidades para ascender”. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 =
Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	28	0.474576
Muestra 2	21	2	0.095238

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.379338	(0.200459; 0.558217)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	3.08	0.002
Exacta de Fisher		0.002

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.375).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.002) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “buenas probabilidades para ascender”.

Característica: El sistema de promoción es injusto

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no es cierto que “el sistema de promoción es injusto”. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no es cierto que “el sistema de promoción es injusto”. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
 Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 =
 Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	45	0.762712
Muestra 2	21	9	0.428571

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.334140	(0.096271; 0.572010)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	2.81	0.005
Exacta de Fisher		0.007

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.675).

Decisión: Al obtener un p-value (0.005) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no es cierto que “el sistema de promoción es injusto”.

Característica: Ascensos poco frecuentes

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no hay “ascensos poco frecuentes”. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no hay “ascensos poco frecuentes”. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
 Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 =
 Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

<u>Muestra</u>	<u>N</u>	<u>Evento</u>	<u>Muestra p</u>
Muestra 1	59	13	0.220339
Muestra 2	21	3	0.142857

Estimación de la diferencia

<u>Diferencia</u>	<u>IC de 95% para la diferencia</u>
0.0774818	(-0.105778; 0.260742)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

<u>Método</u>	<u>Valor Z</u>	<u>Valor p</u>
Aproximación normal	0.76	0.446
Exacta de Fisher		0.540

*La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.2).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.*

Decisión: Al obtener un p-value (0.446) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que no hay “ascensos poco frecuentes”.

Característica: Las promociones son regulares

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “las promociones son regulares”. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “las promociones son regulares”. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

<u>Muestra</u>	<u>N</u>	<u>Evento</u>	<u>Muestra p</u>
Muestra 1	59	18	0.305085
Muestra 2	21	2	0.095238

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.209847	(0.037899; 0.381795)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	1.91	0.056
Exacta de Fisher		0.079

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.25).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.056) igual al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que “las promociones son regulares”.

Característica: Bastantes buenas probabilidades como para ascender

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que existen “bastantes buenas probabilidades como para ascender”. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “bastantes buenas probabilidades como para ascender”.
/ $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	18	0.305085
Muestra 2	21	1	0.047619

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
------------	------------------------------

0.257466 (0.108806;
0.406125)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	2.38	0.017
Exacta de Fisher		0.018

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.2375). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.017) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación que afirmaron que hay “bastantes buenas probabilidades como para ascender”.

4. Respecto a la dimensión “Supervisión”

Característica: Me pide mi opinión

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor pide su opinión. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor pide su opinión. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	52	0.881356
Muestra 2	21	21	1.000000

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.118644	(-0.201157; -0.036131)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.65	0.098
Exacta de Fisher		0.181

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9125). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.098) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor pide su opinión.

Característica: Difícil de complacer

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es difícil de complacer. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es difícil de complacer. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Nivel de Significación $\alpha = 0.05$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	38	0.644068
Muestra 2	21	11	0.523810

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.120258	(-0.125819; 0.366335)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.97	0.331
Exacta de Fisher		0.435

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.6125).

Decisión: Al obtener un p-value (0.331) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es difícil de complacer.

Característica: Descortés

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es descortés. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es descortés. / $H_0 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	52	0.881356
Muestra 2	21	20	0.952381

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0710250	(-0.193925; 0.051875)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.93	0.351
Exacta de Fisher		0.674

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.351) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es descortés.

Característica: Alaba el trabajo bien hecho

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor alaba el trabajo bien hecho. / H₀ : $\pi_1 = \pi_2$

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor alaba el trabajo bien hecho. / H₀ : $\pi_1 \neq \pi_2$

Método

p₁ : proporción donde Muestra 1 = Evento
p₂ : proporción donde Muestra 2 = Evento
Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	45	0.762712
Muestra 2	21	20	0.952381

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.189669	(-0.331372; -0.047966)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂ = 0
Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂ ≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.91	0.056
Exacta de Fisher		0.100

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8125).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.056) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor alaba el trabajo bien hecho.

Característica: Tiene tacto

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor tiene tacto. / H₀ : π₁ = π₂

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor tiene tacto. / H₀ : π₁ ≠ π₂

Método

p₁ : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p₂ : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	45	0.762712
Muestra 2	21	20	0.952381

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.189669	(-0.331372; -0.047966)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂ = 0
 Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂ ≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.91	0.056
Exacta de Fisher		0.100

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8125). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.056) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor tiene tacto.

Característica: Influyente

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor es influyente. / H₀ : π₁ = π₂

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor es influyente. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	43	0.728814
Muestra 2	21	11	0.523810

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.205004	(-0.036856; 0.446864)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	1.72	0.085
Exacta de Fisher		0.107

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.675).

Decisión: Al obtener un p-value (0.085) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor es influyente.

Característica: Al día

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor se encuentra al día. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor se encuentra al día. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 =
 Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	44	0.745763
Muestra 2	21	12	0.571429

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.174334	(-0.064712; 0.413380)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	1.50	0.134
Exacta de Fisher		0.169

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.7).

Decisión: Al obtener un p-value (0.134) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor se encuentra al día.

Item: No supervisa lo suficiente

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor sí supervisa lo suficiente. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor sí supervisa lo suficiente. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
 Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 =
 Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	50	0.847458
Muestra 2	21	20	0.952381

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.104923	(-0.234202; 0.024355)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.25	0.212
Exacta de Fisher		0.278

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.875).

La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.212) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor sí supervisa lo suficiente.

Item: Irritable

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es irritable. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es irritable. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	51	0.864407
Muestra 2	21	21	1.000000

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.135593	(-0.222951; 0.048236)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.78	0.075
Exacta de Fisher		0.103

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.075) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es irritable.

Item: Me dice cómo ando

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor le dice cómo anda. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor le dice cómo anda. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	43	0.728814
Muestra 2	21	18	0.857143

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.128329	(-0.316126; 0.059468)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.19	0.235

Exacta de Fisher 0.371

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.7625). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.235) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor le dice cómo anda.

Item: Molesto

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es molesto. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es molesto. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =

Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 =

Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	48	0.813559
Muestra 2	21	21	1.000000

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.186441	(-0.285818; -0.087063)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-2.13	0.033
Exacta de Fisher		0.058

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8625). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.033) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es molesto.

Item: Terco

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es terco. / H₀ : π₁ = π₂

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es terco. / H₁ : π₁ ≠ π₂

Método

p₁ : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p₂ : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	41	0.694915
Muestra 2	21	15	0.714286

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0193705	(-0.245502; 0.206762)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂ = 0

Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂ ≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.17	0.868
Exacta de Fisher		1.000

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.7).

Decisión: Al obtener un p-value (0.868) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es terco.

Item: Sabe lo que hace

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor sabe lo que hace. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor sabe lo que hace. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	53	0.898305
Muestra 2	21	16	0.761905

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.136400	(-0.061418; 0.334218)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	1.56	0.119
Exacta de Fisher		0.146

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8625).

Decisión: Al obtener un p-value (0.119) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor sabe lo que hace.

Item: Malo

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es malo. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es malo. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 =
Evento
Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	57	0.966102
Muestra 2	21	21	1.000000

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0338983	(-0.080075; 0.012278)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.85	0.393
Exacta de Fisher		1.000

*La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.975).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.*

Decisión: Al obtener un p-value (0.393) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es malo.

Item: Inteligente

H0: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor es inteligente. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H1: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor es inteligente. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 =
Evento
Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	55	0.932203
Muestra 2	21	20	0.952381

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0201776	(-0.131582; 0.091227)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.33	0.743
Exacta de Fisher		1.000

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9375). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.743) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor es inteligente.

Item: Me deja hacer las cosas por mi cuenta

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor le deja hacer las cosas por su cuenta. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor le deja hacer las cosas por su cuenta. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	56	0.949153
Muestra 2	21	16	0.761905

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.187248	(-0.003347; 0.377842)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	2.46	0.014
Exacta de Fisher		0.026

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.014) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor le deja hacer las cosas por su cuenta.

Item: Está cerca cuando se le necesita

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor está cerca cuando se le necesita. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor está cerca cuando se le necesita. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	48	0.813559
Muestra 2	21	20	0.952381

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.138822	(-0.273625; 0.004019)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.53	0.126
Exacta de Fisher		0.168

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.85).
 La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.126) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor está cerca cuando se le necesita.

Item: Flojo

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es flojo. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es flojo. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	57	0.966102
Muestra 2	21	20	0.952381

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.0137207	(-0.088398; 0.115840)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.28	0.776
Exacta de Fisher		1.000

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9625).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.776) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que su supervisor no es flojo.

5. Respecto a la dimensión “Compañeros de trabajo”

Item: Estimulantes

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son estimulantes. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son estimulantes. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 =
Evento
Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	53	0.898305
Muestra 2	21	18	0.857143

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.0411622	(-0.127204; 0.209528)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.51	0.608
Exacta de Fisher		0.691

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8875).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.608) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son estimulantes.

Item: Aburridos

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son aburridos. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son aburridos. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	56	0.949153
Muestra 2	21	21	1.000000

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0508475	(-0.106904; 0.005209)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.05	0.292
Exacta de Fisher		0.563

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9625). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.292) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son aburridos.

Item: Lentos

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son lentos. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son lentos. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 =
Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	50	0.847458
Muestra 2	21	21	1.000000

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.152542	(-0.244286; -0.060799)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.90	0.057
Exacta de Fisher		0.103

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8875). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.057) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son lentos.

Item: Ambiciosos

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son ambiciosos. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son ambiciosos. / $H_1 : \pi_1 = \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 =
Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	47	0.796610
Muestra 2	21	10	0.476190

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.320420	(0.083403; 0.557437)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	2.79	0.005
Exacta de Fisher		0.010

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.7125).

Decisión: Al obtener un p-value (0.005) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son ambiciosos.

Item: Estúpidos

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son estúpidos. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son estúpidos. / $H_1 : \pi_1 = \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 =
 Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	55	0.932203
Muestra 2	21	21	1.000000

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0677966	(-0.131944; -0.003649)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.22	0.221
Exacta de Fisher		0.568

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.95). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.221) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son estúpidos.

Item: Responsables

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son responsables. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son responsables. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
 Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 =
 Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
---------	---	--------	-----------

Muestra 1	59	57	0.966102
Muestra 2	21	21	1.000000

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0338983	(-0.080075; 0.012278)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.85	0.393
Exacta de Fisher		1.000

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.975). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.393) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son responsables.

Item: Rápidos

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son rápidos. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son rápidos. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	35	0.593220
Muestra 2	21	15	0.714286

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
------------	------------------------------

-0.121065 (-0.351377;
0.109246)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.98	0.325
Exacta de Fisher		0.433

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.625).

Decisión: Al obtener un p-value (0.325) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son rápidos.

Item: Inteligentes

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son inteligentes. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son inteligentes. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	58	0.983051
Muestra 2	21	20	0.952381

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.0306699	(-0.066185; 0.127525)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.77	0.439
Exacta de Fisher		0.459

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.975).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.439) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son inteligentes.

Item: Hacen enemigos fácilmente

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no hacen enemigos fácilmente. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no hacen enemigos fácilmente. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	52	0.881356
Muestra 2	21	19	0.904762

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0234060	(-0.173642; 0.126830)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.29	0.771

Exacta de Fisher 1.000

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8875). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.771) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no hacen enemigos fácilmente.

Item: Hablan demasiado

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no hablan demasiado. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no hablan demasiado. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 =
Evento
Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	25	0.423729
Muestra 2	21	10	0.476190

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0524617	(-0.300507; 0.195584)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.42	0.677
Exacta de Fisher		0.799

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.4375).

Decisión: Al obtener un p-value (0.677) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no hablan demasiado.

Item: Vivos

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son vivos. H₀ : π₁ = π₂

H₁: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son vivos. H₁ : π₁ ≠ π₂

Método

p₁ : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p₂ : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: p₁ - p₂

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	32	0.542373
Muestra 2	21	5	0.238095

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.304278	(0.082142; 0.526414)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula H₀ : p₁ - p₂ = 0
 Hipótesis alterna H₁ : p₁ - p₂ ≠ 0

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	2.40	0.016
Exacta de Fisher		0.022

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.4625).

Decisión: Al obtener un p-value (0.016) menor al alfa α (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son vivos.

Item: Flojos

H₀: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son flojos. H₀ : π₁ = π₂

H1: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son flojos. $H_1 : \pi_1 = \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	50	0.847458
Muestra 2	21	21	1.000000

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.152542	(-0.244286; -0.060799)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.90	0.057
Exacta de Fisher		0.103

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8875). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.057) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son flojos.

Item: Desagradables

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son desagradables. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son desagradables. / $H_1 : \pi_1 = \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 =
 Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	58	0.983051
Muestra 2	21	21	1.000000

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0169492	(-0.049886; 0.015988)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$
 Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.60	0.548
Exacta de Fisher		1.000

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.9875). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.548) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son desagradables.

Item: Sin privacidad

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo tienen privacidad. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo tienen privacidad. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
 Evento
 p_2 : proporción donde Muestra 2 =
 Evento
 Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
---------	---	--------	-----------

Muestra 1	59	41	0.694915
Muestra 2	21	19	0.904762

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.209847	(-0.381795; -0.037899)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.91	0.056
Exacta de Fisher		0.079

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.75). La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.056) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo tienen privacidad.

Item: Activos

H0: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son activos. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H1: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son activos. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	57	0.966102
Muestra 2	21	21	1.000000

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
------------	------------------------------

-0.0338983 (-0.080075;
0.012278)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.85	0.393
Exacta de Fisher		1.000

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.975).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.393) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son activos.

Item: Intereses limitados

H0: No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no tienen intereses limitados. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H1: Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no tienen intereses limitados. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	43	0.728814
Muestra 2	21	16	0.761905

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.0330912	(-0.247690; 0.181507)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-0.30	0.767
Exacta de Fisher		1.000

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.7375).

Decisión: Al obtener un p-value (0.767) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo tienen intereses limitados.

Item: Leales

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son leales. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son leales. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 = Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 = Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	47	0.796610
Muestra 2	21	19	0.904762

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
-0.108152	(-0.270360; 0.054057)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	-1.12	0.263

Exacta de Fisher 0.334

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.825).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.263) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo son leales.

Item: Dificiles de conocer

H_0 : No existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son difíciles de conocer. / $H_0 : \pi_1 = \pi_2$

H_1 : Sí existe diferencia en la proporción de trabajadores de planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son difíciles de conocer. / $H_1 : \pi_1 \neq \pi_2$

Método

p_1 : proporción donde Muestra 1 =
Evento

p_2 : proporción donde Muestra 2 =
Evento

Diferencia: $p_1 - p_2$

Estadísticas descriptivas

Muestra	N	Evento	Muestra p
Muestra 1	59	50	0.847458
Muestra 2	21	17	0.809524

Estimación de la diferencia

Diferencia	IC de 95% para la diferencia
0.0379338	(-0.153438; 0.229306)

IC basado en la aproximación a la normal

Prueba

Hipótesis nula $H_0 : p_1 - p_2 = 0$

Hipótesis alterna $H_1 : p_1 - p_2 \neq 0$

Método	Valor Z	Valor p
Aproximación normal	0.40	0.686
Exacta de Fisher		0.735

La prueba basada en la aproximación a la normal utiliza la estimación agrupada de la proporción (0.8375).
La aproximación normal puede ser inexacta para muestras pequeñas.

Decisión: Al obtener un p-value (0.686) mayor al alfa α (0.05), se acepta la hipótesis nula.

Conclusión: No existe diferencia en la proporción de trabajadores en planilla e intermediación laboral que afirmaron que sus compañeros de trabajo no son difíciles de conocer.



Anexo 2: Tabla de Correlación de las características observadas del estudio – Planilla

		Fascinante	Rutinario	Satisfactorio	Simple	Interminable	Da un sentido de realización	El sueldo es suficiente como para cubrir los gastos normales
Rho de Spearman	Fascinante	1.000	,279*	0.249	0.188	0.185	0.160	-0.123
			0.032	0.057	0.154	0.161	0.225	0.354
		59	59	59	59	59	59	59
	Satisfactorio	0.249	,369**	1.000	,767**	,330*	0.034	-0.114
		0.057	0.004		0.000	0.011	0.799	0.390
		59	59	59	59	59	59	59
	Aburrido	,365**	,690**	,470**	,550**	,348**	0.155	-0.178
		0.004	0.000	0.000	0.000	0.007	0.240	0.178
		59	59	59	59	59	59	59
	Retador	0.211	,536**	,685**	,780**	,274*	0.164	-0.129
		0.109	0.000	0.000	0.000	0.036	0.215	0.331
		59	59	59	59	59	59	59

		A duras penas se vive del sueldo	Malo	Inseguro	Menos de lo que merezco	Muy bien pagado	Mal pagado	Terco	Inteligentes
Rho de Spearman	Fascinante	-0.063	0.086	-0.093	-0.034	0.225	0.201	0.223	-0.106
		0.636	0.518	0.483	0.800	0.086	0.126	0.090	0.426
		59	59	59	59	59	59	59	59
	Malo	,745**	1.000	0.086	0.245	,327*	,613**	,267*	-0.035
		0.000		0.520	0.061	0.011	0.000	0.041	0.790
		59	59	59	59	59	59	59	59
	El sistema de promoción es injusto	0.170	,341**	0.074	0.093	,282*	0.163	,578**	-0.073
		0.197	0.008	0.580	0.485	0.030	0.216	0.000	0.585
		59	59	59	59	59	59	59	59
	Activos	,335**	,328*	0.203	0.203	0.031	0.186	0.086	,689**
		0.010	0.011	0.124	0.124	0.816	0.159	0.518	0.000
		59	59	59	59	59	59	59	59

			Difícil de complacer	Descortés	Alaba el trabajo bien hecho	Tiene tacto	Influyente	Al día
Rho de Spearman	Fascinante	Coefficiente de correlación	0.111	0.056	0.113	0.060	0.095	0.186
		Sig. (bilateral)	0.402	0.675	0.393	0.651	0.473	0.158
		N	59	59	59	59	59	59
	Molesto	Coefficiente de correlación	,669**	,753**	,457**	,563**	,430**	0.132
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.318
		N	59	59	59	59	59	59
	Terco	Coefficiente de correlación	,552**	,459**	0.246	,508**	,512**	,385**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.061	0.000	0.000	0.003
		N	59	59	59	59	59	59
	Sabe lo que hace	Coefficiente de correlación	0.232	0.215	,339**	0.219	0.051	0.047
		Sig. (bilateral)	0.077	0.102	0.009	0.095	0.701	0.724
		N	59	59	59	59	59	59

Anexo 3: Tabla de Correlación de las características observadas del estudio - Intermediación

		Fascinante	Rutinario	Satisfactorio	Aburrido	Bueno	Creativo	Respetado
Rho de Spearman	Fascinante	1.000	0.367	,837**	0.259	-0.091	-0.164	,646**
			0.102	0.000	0.257	0.695	0.476	0.002
		21	21	21	21	21	21	21
	Satisfactorio	,837**	,526*	1.000	0.352	-0.073	-0.030	,795**
		0.000	0.014		0.117	0.755	0.896	0.000
		21	21	21	21	21	21	21
	Da un sentido de realización	,837**	,526*	1,000**	0.352	-0.073	-0.030	,795**
		0.000	0.014		0.117	0.755	0.896	0.000
		21	21	21	21	21	21	21
	Me dice cómo ando	,997**	0.337	,795**	0.240	-0.091	-0.178	,611**
		0.000	0.135	0.000	0.294	0.694	0.440	0.003
		21	21	21	21	21	21	21
	Inteligente	,577**	0.362	,689**	-0.091	-0.050	0.209	,548*

		Frustrante	Simple	Interminable	Inseguro	Leales	Difíciles de conocer
Rho Spearman de	Fascinante	-0.166	0.181	0.029	-0.285	0.352	,527*
	Cansador	0.246	-0.167	,735**	,612**	-0.029	-,449*
		0.283	0.469	0.000	0.003	0.900	0.041
		21	21	21	21	21	21
	Interminable	0.344	-0.331	1.000	,751**	-0.322	-0.197
		0.127	0.142		0.000	0.154	0.392
		21	21	21	21	21	21
	Inteligentes	-0.091	-0.108	-0.222	-0.157	,689**	,461*
		0.694	0.641	0.333	0.498	0.001	0.035
		21	21	21	21	21	21

		Mal pagado	El sistema de repartición de ut	Buenas oportunidades para ascender	Oportunidades algo limitadas	Las promociones están basadas en las habilidades de uno
Rho Spearman de	Fascinante	0.057	0.338	-0.130	-0.061	0.198
		0.805	0.133	0.576	0.794	0.390
		21	21	21	21	21
	Menos de lo que merezco	,732**	0.223	0.234	,597**	0.315
		0.000	0.330	0.307	0.004	0.164
		21	21	21	21	21
	Muy bien pagado	,486*	-0.010	0.376	,472*	-0.069
		0.026	0.967	0.093	0.031	0.765
		21	21	21	21	21

Anexo 4: Entrevista a Gerente de Recursos Humanos de la Industria

Introducción al panorama de *in-plants* en la industria

1. ¿Cuáles son las implicancias para la empresa usuaria (principal) de tener empleados contratados bajo intermediación?

Los *in-plants* no son empleados directos de la empresa usuaria, por lo que no pueden ser tratados como colaboradores y, por ejemplo, no podrían asistir a reuniones/integraciones de la compañía. Asimismo, no reciben los mismos beneficios que los trabajadores pertenecientes a la empresa usuaria.

2. ¿Cuál es la importancia de contratar trabajadores bajo intermediación laboral (*in-plants*) en la industria farmacéutica peruana?

Son trabajadores que desempeñan labores específicas, expertas o complementarias y que permiten a la compañía concentrarse en sus funciones principales del negocio. Asimismo, en la industria farmacéutica, es muy difícil conseguir la aprobación de posiciones de contratación directa y estos *in-plants* permiten suplir esas necesidades de la empresa.

3. Dentro de la industria farmacéutica peruana, ¿cuál es tu percepción respecto a la satisfacción de los empleados contratados por intermediación laboral?

Muchas veces, estas personas no cuentan con estudios o alta experiencia profesional, por lo cual perciben estas oportunidades de empleo como una ventana de crecimiento laboral.

Nota. Este anexo recopila las respuestas obtenidas de la entrevista realizada el día 6 de febrero del 2020.

Anexo 5: Entrevista a Gerente de Recursos Humanos de la Empresa 1

Farmacéuticas multinacionales en el Perú

1. Bajo la perspectiva de recursos humanos, ¿cuál es el nivel de empleabilidad de la industria farmacéutica peruana en la actualidad?

El nivel de empleabilidad es medio (a diferencia de otras industrias como la de alimentos y bebidas o minería), debido a que en el Perú los laboratorios farmacéuticos no llegan a ser grandes corporaciones, pero tampoco son pequeñas empresas. Además de ello, estas compañías no tienen plantas de producción en el país y los empleos se concentran mayoritariamente en la ciudad de Lima (no hay muchos trabajos en provincias).

2. Respecto a la pregunta 1, ¿hubo alguna variación bajo la coyuntura del Covid-19?

Según el último boletín informativo de *Adecco*, la economía peruana es la más impactada de Latinoamérica por el Covid-19; es decir, el nivel de empleabilidad en el país se ha visto disminuido considerablemente. En cuanto a la industria farmacéutica, se puede observar que los empleos se han mantenido y el pago de los sueldos no se ha visto interrumpido.

3. ¿Con qué característica positiva definirías el trabajo actual en la industria farmacéutica peruana?

Estabilidad laboral y pagos por encima del promedio, en comparación con otras industrias.

4. ¿Con qué característica negativa definirías el trabajo actual en la industria farmacéutica peruana?

Es una industria muy normada y regulada. Asimismo, por la coyuntura actual, el “core” del negocio se ha visto impactado, ante la no posibilidad de compartir con los Profesionales de la Salud y visitarlos en sus centros por las restricciones.

5. ¿Con qué característica positiva definirías el salario actual en la industria farmacéutica peruana?

Muy superiores al pago promedio del mercado. Incluyendo el paquete de compensación, por los beneficios atractivos (bono anual, plan auto, EPS, bono de alimentos, entre otros.)

6. ¿Con qué característica negativa definirías el salario actual en la industria farmacéutica peruana?

Los beneficios son muy tradicionales, no permiten que sean *ad-hoc* a la realidad de los empleados de cada país o generación.

7. ¿Con qué característica positiva definirías las oportunidades de promoción en la industria farmacéutica peruana?

La frecuencia de promociones, ya que hay bastantes posibilidades de desarrollo dentro de las compañías de la industria. Asimismo, se permite el desarrollo interno de los empleados.

8. ¿Con qué característica negativa definirías las oportunidades de promoción en la industria farmacéutica peruana?

Alto tiempo de permanencia en una misma posición. Asimismo, si se toma en cuenta el mercado externo, se puede subvalorar el conocimiento de empleados de otras industrias al momento de realizar contrataciones.

9. ¿Con qué característica positiva definirías la gestión de los líderes (*managers*) en la industria farmacéutica peruana?

El *señority* o experiencia sólida que tienen los líderes dentro de la industria y la línea de carrera que manejan a lo largo de los años en el mismo rubro. La mayoría de los *managers* comenzó trabajando como Representante de Ventas y fue ocupando posiciones superiores con el paso de los años.

10. ¿Con qué característica negativa definirías la gestión de los líderes (*managers*) en la industria farmacéutica peruana?

Mi respuesta sería muy sesgada a la empresa en la cual trabajé. No podría definirla.

11. ¿Bajo qué característica positiva definirías las relaciones entre compañeros de trabajo en la industria farmacéutica peruana?

Se requiere un alto volumen de trabajo en equipo y *cross functional*. Es un requisito indispensable la interacción con otras áreas. Asimismo, hay un buen clima y cultura en la industria, lo cual genera que las personas se sientan a gusto y esto se puede ver reflejado en el bajo índice de rotación de empleados.

12. ¿Bajo qué característica negativa definirías las relaciones entre compañeros de trabajo en la industria farmacéutica peruana?

El clima en la industria farmacéutica es muy competitivo y eso genera la necesidad de sobresalir entre los compañeros de trabajo.

13. ¿Cuál es la importancia de contratar trabajadores bajo intermediación laboral (*in-plants*) en la industria farmacéutica peruana?

Lo que he visto por los modelos que tienen otras compañías, con esto puedes tener expertos, contratar servicios muy especializados que no son *core* del negocio. No tienes que preocuparte o invertir mucho tiempo o estar pendiente de ese proceso (la persona encargada es un experto).

Es fácil encontrar este tipo de “empresas de intermediación”, pero no todos tienen una buena calidad. Asimismo, cobran porcentajes elevados por la contratación del *in-plant*. Un *in-plant* podría costar 30 a 40% más que lo que costaría contratar a la persona directamente, pero necesitas a un experto real.

Por otro lado, es necesario una reestructuración de las normas para aumentar el nivel de empleo formal. Las leyes son muy proteccionistas y no son lo suficientemente flexibles para generar empleos.

14. Dentro de la industria farmacéutica peruana, ¿cuán viable es la posibilidad de que un empleado de intermediación laboral llegue a ser contratado por la empresa usuaria (principal)?

Todo depende de las necesidades de la empresa usuaria. He visto varios casos de personas que primero fueron de intermediación y luego pasaron a ser contratados por planilla. La contratación, a través de intermediación, se debe básicamente a las restricciones de *head counts* (posiciones aprobadas por corporación).

En general, los empleados contratados por intermediación laboral ocupan diversos cargos como auxiliares que manejan data, mensajeros, limpieza, promotores, entre otros. Si bien pueden ser cargos de nivel bajo, no necesariamente son personas sin estudios.

Nota. Este anexo recopila las preguntas obtenidas de la entrevista realizada el día 17 de julio del 2020.

Anexo 6: Entrevista a Ejecutivo de Cuentas de una empresa de intermediación laboral reconocida

1. ¿Qué acciones toman como Compañía que brinda servicios de intermediación laboral para mantener el acompañamiento laboral a sus trabajadores con destaque en otras empresas?

Si bien, bajo esta modalidad de contratación, los empleados laboran directamente en las oficinas de la empresa usuaria, nosotros establecemos reuniones de vínculo (cumpleaños, fechas festivas) con estos trabajadores. Por otro lado, cuando alguno de estos empleados deja de laborar para la empresa, se les comparten ofertas laborales vigentes, *tips* para que afronten futuros procesos de postulación y cursos online para darles continuidad de educación, mientras buscan un empleo.

2. Como empresa de intermediación laboral, ¿realizan capacitaciones a los empleados de intermediación que tienen destaque en las oficinas de otras compañías?

Sí. Como parte del manejo de personal se brinda a los empleados entrenamientos. Debido a la coyuntura actual, estos son estrictamente virtuales y estamos abordando temas como “manejo del home office” y “relacionados a los cuidados por la pandemia”. En un contexto normal, estas capacitaciones se pueden llevar a cabo en las oficinas del cliente o de nuestra empresa.

3. Como empresa de intermediación laboral, ¿velan porque los empleados que terminan un contrato de destaque sean recolocados en otra posición, si es posible?

Sí. Al inicio de la contratación del empleado, manejamos un *briefing* y perfil del puesto de dicha persona; estos documentos, junto con los datos del empleado, se almacenan en una base. Si como parte de su desempeño, el empleado no ha tenido ninguna observación por parte de la empresa usuaria para la cual fue contratado, se considera un “trabajador reasignable” y puede ser convocado para postular a otra posición. Debiendo completar nuevamente los procesos de selección para dicha vacante.

4. ¿Cómo se ha visto afectado el nivel de empleabilidad para esta modalidad de contratación (intermediación laboral), bajo la coyuntura actual?

Muchos de los contratos de intermediación se han visto cesados, debido a la situación actual por la pandemia. En nuestra empresa hemos creado una base de datos específica de los trabajadores que han sido cesados por esta coyuntura y buscamos referirlos a otros clientes para las nuevas vacantes que se abran a futuro.

Nota. Este anexo recopila las preguntas obtenidas de la entrevista realizada el día 10 de setiembre del 2020.



Anexo 7: Entrevista a dos profesores de la Universidad de Lima, expertos en relaciones y normativas laborales

1. ¿Cómo se podrían mejorar los términos de contratación de servicios de intermediación laboral?

Profesor 1: Como recomendación para mejorar la gestión de estos trabajadores, la empresa de intermediación laboral puede desempeñarse como un aliado estratégico, con el fin de que las empresas usuarias logren satisfactoriamente sus objetivos de negocio. Asimismo, es ideal que las empresas usuarias delimiten los términos y condiciones (incluyendo el salario) en los contratos con las empresas de intermediación laboral, de forma tal que se garantice una transparencia contractual.

Profesor 2: Se recomienda regirse a la normativa de intermediación laboral peruana, mediante la cual existen límites para la definición de las condiciones laborales de estos trabajadores. En primer lugar, en cuanto al salario, este debe especificarse en los términos del contrato, señalando un valor por cada trabajador contratado (pactado). En segundo lugar, en cuanto a las oportunidades de desarrollo es primordial que las capacitaciones siempre se realicen a nombre de la empresa de intermediación, debido a que es su responsabilidad directa. Por último, respecto a la supervisión, la empresa usuaria sí tiene facultad de dirección sobre los trabajadores de intermediación; todo siempre a través de la empresa de intermediación.

Nota. Este anexo recopila las preguntas obtenidas de las entrevistas realizadas el día 04 de setiembre del 2020.