

Programa desarrollo de habilidades cognitivas en la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metal mecánica del Callao

Elizalde Oscar Morales Angel

emoralesan@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9918-6719>

Universidad Cesar Vallejo
Perú, Lima

Magaly Susan Tejada Arenas

mtejada24@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-7276-6190>

Universidad Cesar Vallejo
Perú, Lima

Olinda Osorio Tucto

olindaoso9@ucvvirtual.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-7741-615X>

Universidad Cesar Vallejo
Perú, Lima

RESUMEN

El presente estudio Programa “D.H.C” en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021 se propuso como objetivo general Determinar la influencia del Programa “D.H.C” en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021 La metodología que se utilizó fue el enfoque cuantitativo, diseño pre experimental, tipo de investigación aplicada. Técnica fue encuesta, el instrumento el cuestionario aplicado en dos momentos, pre test y pos test. Tuvo como población 60 y muestra de 20 trabajadores. Se llegó al siguiente resultado inferencial: De acuerdo a la prueba de Wilcoxon se aprecia que el p valor fue de 0,000, o menor al nivel de significancia de 0,05; y además la Z calculada de Wilcoxon fue -3,827 o inferior a -1,96. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula; y se permite indicar que, con una confiabilidad del 95,0%. Este resultado nos permite concluir que el Programa “D.H.C” influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Palabras clave: *satisfacción laboral; supervisión; ambiente físico de trabajo; prestaciones recibidas*

Correspondencia: emoralesan@ucvvirtual.edu.pe

Artículo recibido: 02 mayo 2022. Aceptado para publicación: 25 mayo 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Morales Angel, E. O., Tejada Arenas, M. S., & Osorio Tucto, O. (2022). Programa desarrollo de habilidades cognitivas en la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa metal mecánica del Callao. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3483-3502. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2479

Program development of cognitive skills in job satisfaction in workers of a metal-mechanical company of Callao

ABSTRACT

The present study Program "D.H.C" in the job satisfaction of the workers of a metal-mechanical company, Callao, 2021 had the general objective of determining the influence of the "D.H.C" Program on the job satisfaction of the workers of a metal-mechanical company, Callao. 2021 The methodology used was the quantitative approach, pre-experimental design, type of applied research. Technique was a survey, the instrument was the questionnaire applied in two moments, pre-test and post-test. It had a population of 60 and a sample of 20 workers. The following inferential result was reached: According to the Wilcoxon test, it can be seen that the p value was 0.000, or less than the significance level of 0.05; and also Wilcoxon's calculated Z was -3.827 or less than -1.96. Therefore, the null hypothesis is rejected; and it is allowed to indicate that, with a reliability of 95.0%. This result allows us to conclude that the "D.H.C" Program influences the job satisfaction of the workers of a mechanical metal company, Callao, 2021.

Keywords: *job satisfaction; supervision; physical work environment; benefits received*

1. INTRODUCCIÓN

El capital humano es fundamental en una institución moderna en un mundo globalizado, en la búsqueda del crecimiento en la empresa, y prestar servicios con más rapidez en un tiempo razonable, así lograr la productividad y competitividad de cada mercado.

La satisfacción laboral, tiene una connotación importante, ya que es un elemento principal dentro de cada institución, el mismo que en los últimos tiempos a nivel mundial ha aportado a las instituciones de manera positiva. En este contexto, el bienestar emocional juega un papel fundamental en los individuos en un centro laboral. Por lo que, la satisfacción laboral es necesario las empresas deberían de tener en cuenta en sus reglamentos y políticas, donde se tiene que hacer proyectos para aportar con el bienestar de los trabajadores, mediante talleres de motivación, emocional y así los trabajadores pueden cambiar de actitud, y trabajar la inteligencia emocional, sintiéndose motivados y satisfechos, el mismo que aportaría al incremento de la productividad en la institución.

Parra et al. (2019) afirmó que la teoría de Herzberg, que define a la variable satisfacción laboral es dominante en los países de EEUU y Reino Unido donde se realizaron una serie de investigaciones con un nivel de satisfacción satisfactorio para la empresa, el mismo que se evidencia que en estos países se utilizó estas teorías asimismo, en los países como China, Japón y Malasia grandes empresas potenciales en el mundo, estudios referidos a los Recursos Humanos y la teoría Bifactorial los cuales han superado la expectativa, por lo que estas teorías van ganando notoriedad en los países desarrollados, en consecuencia otros países están aplicando este modelo utilizándose más en la Gerencia de los recursos humanos (RRHH).

Escobedo (2020) refirió que la Organización Panamericana de la Salud calificó que el centro de labores debería estar en óptimas condiciones referidos a la salud y tener en cuenta que esta es prioridad y realizar campañas y promocionarlo de manera adecuada en el siglo XXI. Los países y sus autoridades han tomado como uno de los pilares fundamentales en el tema salud en el trabajo los entornos laborales, ya que la salud es uno de los ejes de las personas. La actitud positiva está relacionada con un buen estado de salud física y psicológico, por lo que, es fundamental que la

organización promueva la prevención de las enfermedades físicas y psicológicas, el mismo que contribuye a la motivación laboral, y satisfacción del trabajador, el cual beneficia a la empresa ya que aumenta la producción de los trabajadores.

En los trabajos de indagación realizadas en países como Brasil, Argentina y Chile en los que se comprobó que los individuos encuestados demostraron que los trabajadores que son reconocidos por el trabajo que realizan se sienten más complacidos, por ende, se sienten más productivos en sus labores de día a día. Este trabajo demostró que los reconocimientos, bonos, vales de compra o restaurant pueden fomentar que los empleados cambien su actitud respecto a sus superiores y el compromiso que se da con la empresa, es decir, que un trabajador que se siente reconocido por los esfuerzos realizados se siente más contento con una mayor disposición, colaborador y comprometido con la institución de la que es parte.

El problema que se advierte en los trabajadores de la empresa metal mecánica en el Callao, es su falta de compromiso con tareas asignadas en el manejo de nuevas tecnologías para desarrollar sus actividades en la empresa en un mercado de competencia, donde la productividad es importante. Se observa también que el personal se conforma con una situación rutinaria en la realización de las tareas. Pueden contribuir al descontento, y en la disminución su productividad en la institución.

En ese sentido este estudio, se propuso abordar este problema donde la variable independiente Programa de Desarrollo de habilidades Cognitivas (Programa "D.H.C") es un programa experimental que se desarrolló en 16 sesiones de aprendizaje de las dimensiones de esta variable: Motivación, compromiso con las tareas, toma de decisiones, inteligencia emocional y seguridad en sus instalaciones. Por estas consideraciones se propuso como Problema general ¿En qué medida influye el programa "D.H.C" en la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao?, Así mismo el objetivo general fue Determinar la influencia del Programa "D.H.C" en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, también se planteó como hipótesis general de la siguiente manera El Programa "D.H.C" influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El presente trabajo se realizó con el enfoque cuantitativo, porque obedece a un modelo de proceso lineal y objetivo que reflejan la realidad, donde los datos recogidos de la variable satisfacción laboral fueron probados mediante las hipótesis formuladas. Obedece al paradigma post positivismo porque se sustenta en la investigación científica, se buscó la probabilidad con un margen de error de 5%. Se ha utilizado el método hipotético deductivo porque el resultado de investigación se estableció de lo general a lo particular. (Hernández et al 2014)

Esta investigación fue de tipo aplicado, Según Sánchez (2015), investigación aplicada tiene como fundamento aportar a los conocimientos teóricos, esto se da en determinadas situaciones o un hecho en específico, también es conocida como un conjunto de procesos sistemáticos.

Con este trabajo se propuso mejorar la variable de satisfacción laboral mediante la aplicación del programa "D.H.C" que se aplicó a la unidad de estudio formado por 20 trabajadores de la empresa metal mecánica mediante 15 sesiones.

El Diseño de investigación fue Pre experimental, Sánchez (2015), el diseño está referido a la estructura o planeamiento. Para este estudio se planifico la aplicación de un programa experimental "D.H.C", su secuencia está representado por la figura 1.

Figura 1

Programa Experimental

Grupo Experimental
1.-Pre-test
2.-Aplicación del Programa "D.H.C" + Satisfacción Laboral
3.-Pos-test

La descripción del trabajo en el grupo experimental consistió que en el Pre-test se realizó una serie de actividades en cual se aplicó el instrumento al inicio del trabajo experimental, en los ambientes de la empresa metal mecánica, sede Callao, en horas laborales, el cual contó con la autorización de la autoridad competente, el mismo que estuvo constituido por 20 trabajadores. Del mismo modo, se aplicó el programa experimental consistió en 15 que fue realizado en forma virtual por medio del zoom, debido al fenómeno de la pandemia sanitaria que el País estuvo atravesando lo cual tuvo algunas limitaciones, por

lo que se programó las actividades iniciando la primera dimensión de la variable dependiente que fue realizado en seis sesiones, en paralelo con la dimensiones de la variable independiente de igual forma con la segunda dimensión se realizó en seis sesiones y finalmente la tercera dimensión se realizó en dos sesiones ,durante las sesiones se indago la comprensión por medio de preguntas de las temáticas expuestas y su influencia en la variable dependiente. Al final se realizó el Post-test, el mismo que consistió en aplicar el instrumento después de haber realizada las charlas del programa experimental.

De acuerdo con Hernández et al (2014), refirió que la población es la cantidad de elementos con determinadas características a los cuales se orienta la investigación. en este trabajo la población estuvo conformada por 60 trabajadores que pertenecen a la empresa metal mecánica, Callao. Del mismo modo para Hernández et al (2014), la muestra es una cantidad que representa a la población de la cual se obtiene la información para la establecer la data estadística, en este estudio de investigación se determinó la muestra de 20 trabajadores. En cuanto al muestreo se utilizó la estadística no probabilística, de forma intencional porque busca ser representativa de la población, no depende de la probabilidad para determinar a la muestra, se consideró las características de la investigación, como el tipo y el diseño del estudio contribuir a mejorar la variable dependiente. (Hernández et al 2014). Teniendo en cuenta criterios de inclusión, la unidad de análisis estuvo conformada por 20 trabajadores del área de producción de la empresa metal mecánica quienes cumplen las mismas funciones de tareas. Por otra parte, para criterios de exclusión, en este trabajo de investigación no se ha considerado a trabajadores diferentes a la unidad de análisis, como trabajadores del área financiera. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: La técnica utilizada para obtener información fue la Encuesta es una forma de recolectar la información, de la data para cual se realizó en forma presencial que fue auto administrado a los trabajadores de la empresa metal mecánica para obtener respuestas de los trabajadores, estuvo conformado por una serie de preguntas cerradas. (Bernal 2010). Lo mismo que el Instrumento para esta investigación está constituido por un cuestionario con preguntas cerradas. Para este estudio de investigación el instrumento utilizado pertenece a los autores Meliá y Peiró que tiene validez y confiabilidad las preguntas refieren a la variable

estudio que contiene 23 de preguntas que sirvió para recolectar información y medir las dimensiones de la variable de estudio. (Hernández et al., 2018).

El instrumento fue extraído de un artículo científico se denomina cuestionario de satisfacción laboral S20/23, cuenta con validez y confiabilidad del 0.82 tiene 23 preguntas y tres dimensiones: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico del trabajo y satisfacción con las prestaciones. El procedimiento para recabar datos de la unidad de análisis recibidas, contó con un instrumento que tiene validez y confiabilidad, se aplicó el cuestionario de la variable dependiente satisfacción laboral y sus dimensiones, proporcionándoles directamente a los participantes en forma presencial teniendo en cuenta los protocolos de la pandemia. Esta etapa constituye el Pre-test, luego mediante 15 sesiones se aplicó a la unidad muestral el programa "D.H.C", para finalmente aplicar el postest. Por otro lado, también se tramitó la carta de presentación a la universidad, para luego ser presentado a la empresa metal mecánica para su permiso respectivo para realizar el trabajo de investigación. En cuanto al Método de análisis de datos se analizó y procesó los datos recogidos de la variable satisfacción laboral mediante el uso de herramientas estadístico no paramétrico, para ello los datos recogidos fueron pasados por la prueba de normalidad para escoger el paquete estadístico más adecuado SPSS quedando establecido la prueba estadística de Wilcoxon para analizar la contratación de la hipótesis y frecuencia o análisis descriptivo de la variable de estudio.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Prueba de normalidad

Hipótesis nula: La variable satisfacción y sus dimensiones siguen la distribución normal.

Hipótesis alterna: La variable satisfacción y sus dimensiones no siguen la distribución normal.

Nivel de significancia o confiabilidad

Se utilizó un nivel de 0,05, o una confiabilidad del 95%

Prueba estadística

Tabla 1.

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Variable y dimensiones	Fases	Shapiro-		
		Wilk W	gl	p-valor
Variable: Satisfacción Laboral	Pretest	0,728	20	0,000
	Postest	0,236	20	0,000
Dimensión 1: Satisfacción con la supervisión	Pretest	0,754	20	0,000
	Postest	0,351	20	0,000
Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	Pretest	0,800	20	0,001
	Postest	0,433	20	0,000
Dimensión 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas	Pretest	0,736	20	0,000
	Postest	0,236	20	0,000

De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad se aprecia que los valores de p fueron menores al nivel de significancia de 0,05. Por lo cual se rechaza nula. De manera que, con una confiabilidad del 95%, se permite indicar que la variable satisfacción y sus dimensiones no siguen la distribución normal. Ello permite indicar que resulta adecuado la utilización de la prueba no paramétrica de Wilcoxon para evaluar las hipótesis de investigación.

Hipótesis General

- **Hipótesis nula:** El Programa "D.H.C" no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.
- **Hipótesis alterna:** El Programa "D.H.C" influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Nivel de significancia o confiabilidad

Se utilizó un nivel de 0,05, o una confiabilidad del 95%

Prueba estadística

Tabla 2.

Prueba de Wilcoxon sobre la satisfacción laboral de los trabajadores

Z	p-valor
-3,827 ^b	0,000

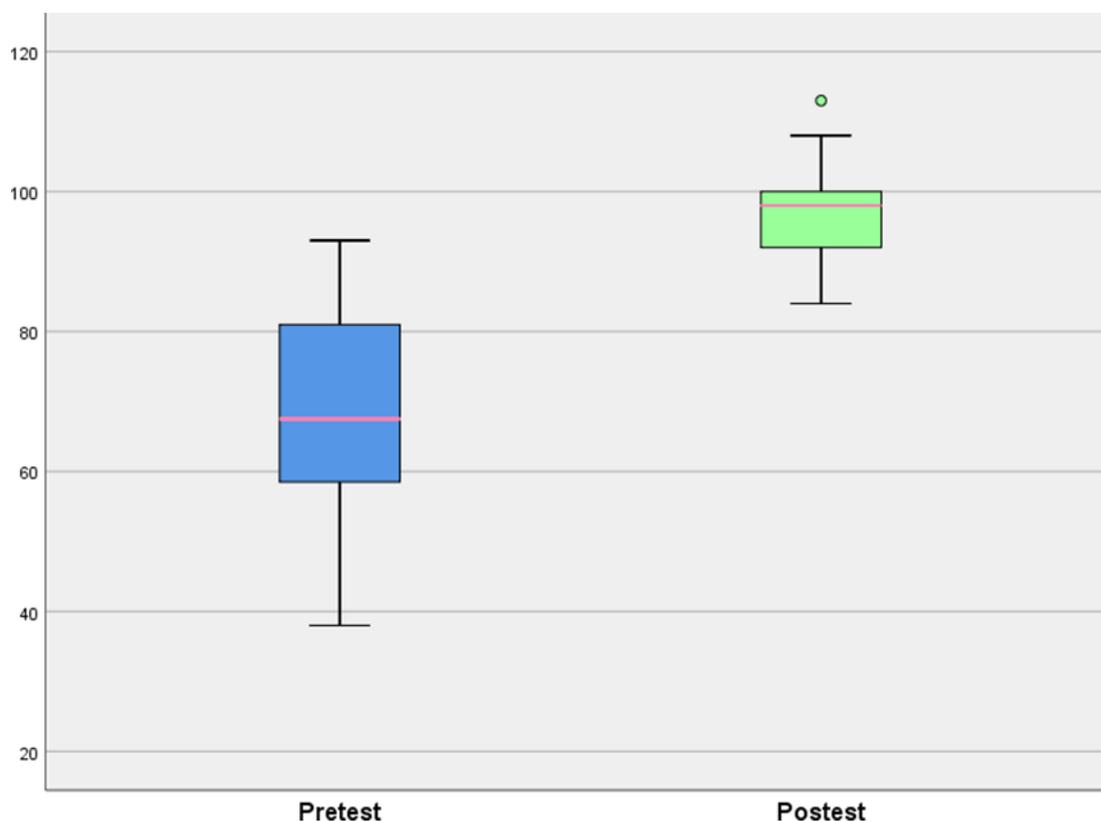
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

De acuerdo a la prueba de Wilcoxon se aprecia que el p valor fue de 0,000, o menor al nivel de significancia de 0,05; y además la Z calculada de Wilcoxon fue -3,827 o inferior a -1,96. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula; y se permite indicar que, con una confiabilidad del 95,0%, el Programa "D.H.C" influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Figura 2.

Diagrama de cajas sobre la satisfacción laboral, antes y después de la aplicación del Programa "D.H.C"



Tal como se muestra en el diagrama de cajas, el valor mínimo obtenido de los puntajes acerca de la satisfacción laboral en el pretest fue de 38; mientras que en el postest el valor mínimo aumentó hasta ser 84. Por su parte, el valor máximo en el pretest fue de 93 y en el postest aumentó hasta ser el valor atípico de 113. A cerca de la mediana se aprecia que en el pretest fue de 67,5; mientras que en el postest aumentó hasta ser 98. A su vez se aprecia que en el pre-test los valores se fueron acumulando principalmente entre el primer cuartil y la mediana; mientras que en el postest los valores se acumularon más entre la mediana y el tercer cuartil.

Hipótesis Específica 1

- **Hipótesis nula:** El Programa “D.H.C” no influye en la supervisión en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.
- **Hipótesis alterna:** El Programa “D.H.C” influye en la supervisión en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Nivel de significancia o confiabilidad

Se utilizó un nivel de 0,05, o una confiabilidad del 95%

Prueba estadística

Tabla 3.

Prueba de Wilcoxon sobre la satisfacción sobre la supervisión en los trabajadores

Z	p-valor
-3,419 ^b	0,001

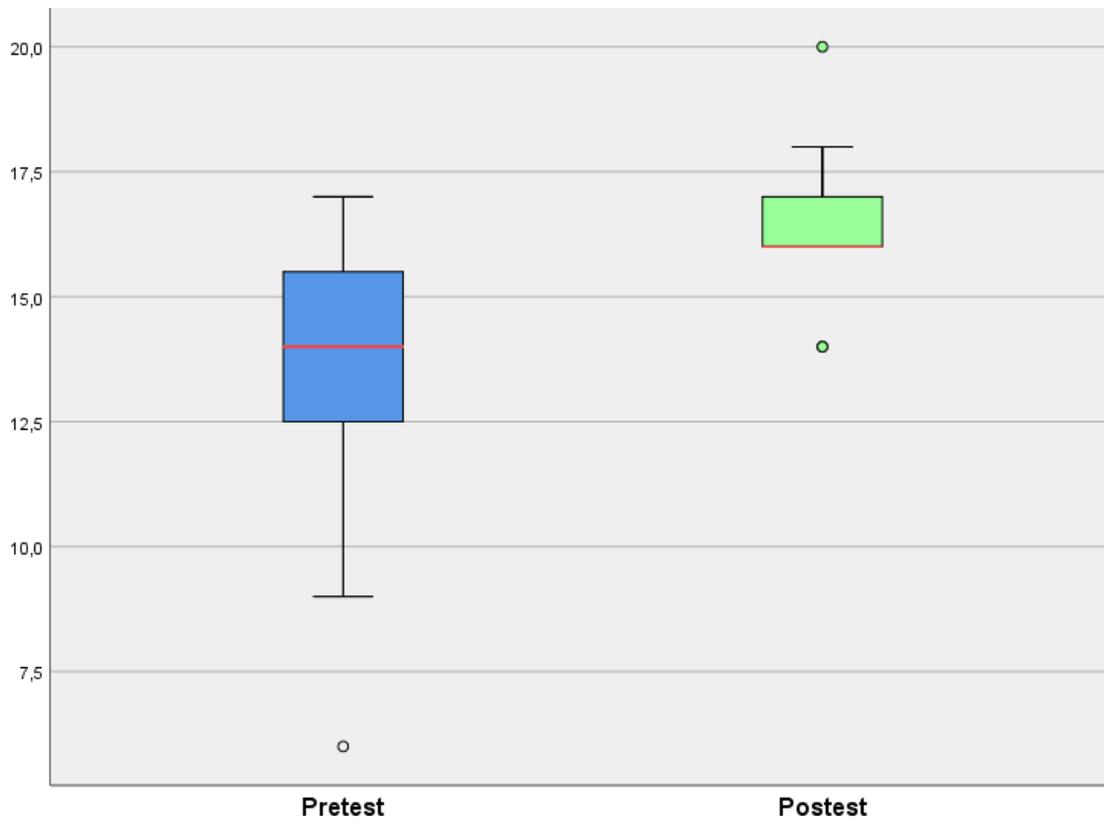
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Mediante la prueba de Wilcoxon se halló p valor de 0,001, el cual fue menor al nivel de significancia de 0,05. Asimismo, la Z calculada de Wilcoxon fue -3,419 o menor a -1,96. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula; y se permite indicar que, con una confiabilidad del 95,0%, el Programa “D.H.C” influye en la supervisión en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Figura 3.

Diagrama de cajas de la satisfacción sobre la supervisión en los trabajadores, antes y después de la aplicación del Programa "D.H.C"



De acuerdo al diagrama de cajas, el valor mínimo en el pre-test de los puntajes sobre la satisfacción de la supervisión en los trabajadores fue el valor atípico de 6; mientras que en el postest el valor mínimo se elevó hasta el valor atípico de 14. Por otro lado, el valor máximo en el pretest fue de 17 y en el postest aumentó hasta ser el valor atípico de 20. En relación a la mediana se evidencia que en el pre-test fue de 14; mientras que en el postest aumentó hasta ser 16.

Hipótesis Específica 2

- **Hipótesis nula:** El Programa "D.H.C" no influye en el ambiente físico de trabajo en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.
- **Hipótesis alterna:** El Programa "D.H.C" influye en el ambiente físico de trabajo en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Nivel de significancia o confiabilidad

Se utilizó un nivel de 0,05, o una confiabilidad del 95%

Prueba estadística

Tabla 4.

Prueba de Wilcoxon sobre la satisfacción sobre el ambiente físico de trabajo en los trabajadores

Z	p-valor
-2,586 ^b	0,010

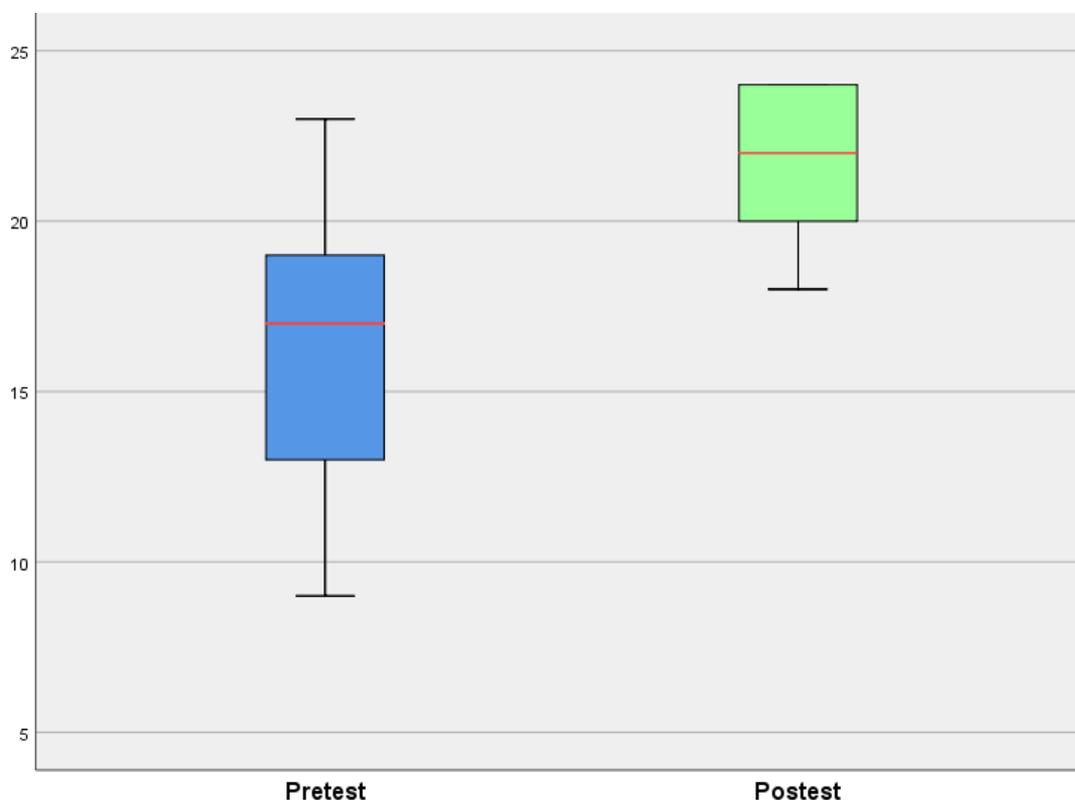
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

De acuerdo a la prueba de Wilcoxon se obtuvo un p valor de 0,010, o menor al nivel de significancia de 0,05; y además la Z calculada de Wilcoxon fue -2,586 o inferior a -1,96. De manera que se rechaza la hipótesis nula; y se permite indicar que, con una confiabilidad del 95,0%, el Programa “D.H.C” influye en el ambiente físico de trabajo en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Figura 4.

Diagrama de cajas de la satisfacción sobre el ambiente físico de trabajo, Callao, antes y después de la aplicación del Programa “D.H.C”



Según el diagrama de cajas, se observa que el valor mínimo en el pretest de los puntajes sobre la satisfacción del ambiente físico de trabajo fue el valor de 9; mientras que en el postest el valor mínimo se elevó hasta ser 18. Asimismo, el valor máximo en el pretest fue de 23 y en el postest aumentó hasta ser el valor de 24. De acuerdo a la mediana obtenida se evidencia que en el pre-test fue de 17; mientras que en el postest aumentó hasta ser 22.

Hipótesis Específica 3

- **Hipótesis nula:** El Programa "D.H.C" no influye en las prestaciones recibidas en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.
- **Hipótesis alterna:** El Programa "D.H.C" influye en las prestaciones recibidas en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Nivel de significancia o confiabilidad

Se utilizó un nivel de 0,05, o una confiabilidad del 95%

Prueba estadística

Tabla 5.

Prueba de Wilcoxon sobre la satisfacción sobre las prestaciones recibidas en los trabajadores

Z	p-valor
-3,852 ^b	0,000

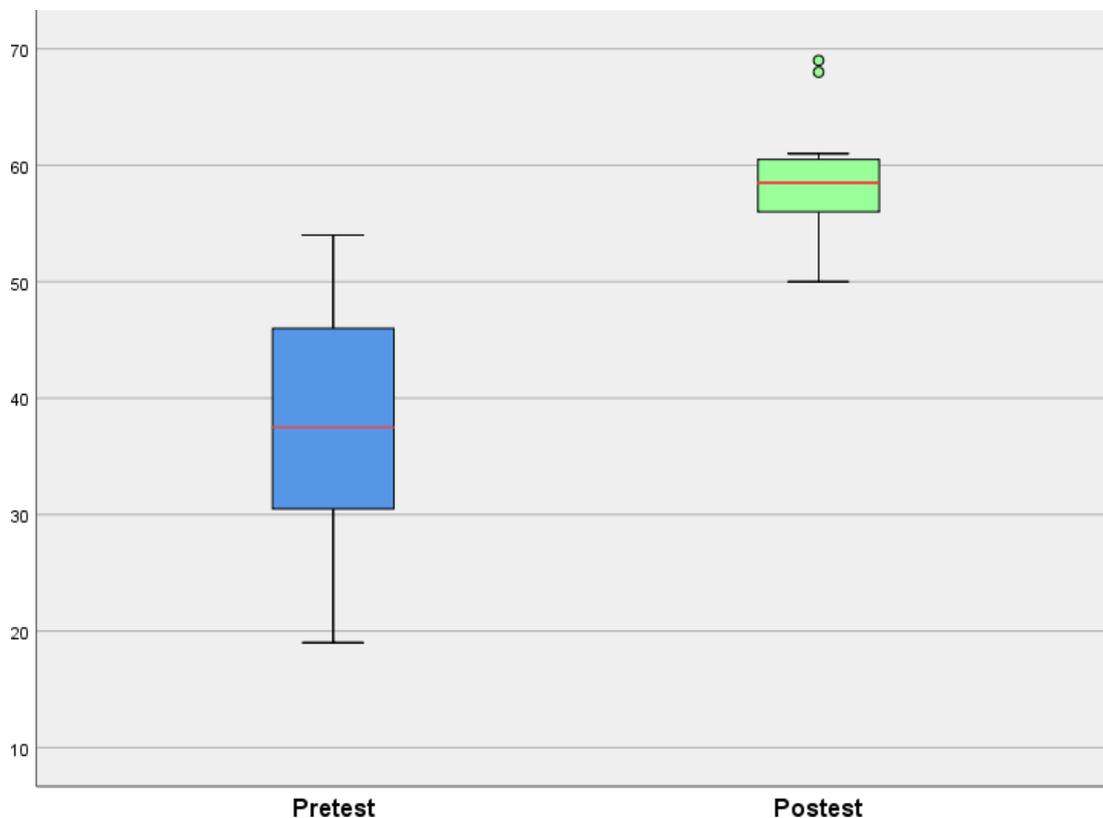
a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

Según la prueba de Wilcoxon se identificó un valor de 0,000, el cual fue menor al nivel de significancia de 0,05. Además, la Z calculada de Wilcoxon fue -3,852o menor a -1,96. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula; y se permite indicar que, con una confiabilidad del 95,0%, el Programa "D.H.C" influye en las prestaciones recibidas en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Figura 5.

Diagrama de cajas de la satisfacción sobre las prestaciones recibidas, Callao, antes y después de la aplicación del Programa "D.H.C"



Se evidencia mediante el diagrama de cajas que el valor mínimo en el pretest de los puntajes sobre la satisfacción con las prestaciones recibidas fue el valor de 19; mientras que en el posttest el valor mínimo se elevó hasta ser 50. Por otro lado, el valor máximo en el pretest fue de 54 y en el posttest se elevó hasta ser el valor de 69. Según la mediana en el pretest fue de 37,5; mientras que en el posttest se elevó hasta ser 58,5.

DISCUSIÓN

En el presente estudio se propuso determinar la influencia del Programa "D.H.C" en la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021. Los resultados descriptivos alcanzaron el 70,0% en nivel medio, 20,0% en el nivel bajo y el 10,0% en el nivel alto. Después de aplicado el programa "D.H.C" alcanzó el 5,0% en nivel medio y el 95,0% en el nivel alto de satisfacción laboral. Algo similar ocurre con los resultados descriptivos obtenidos con el estudio obtenido por Apaza (2018) que logró determinar la relación de la presión laboral y la satisfacción laboral utilizando como metodología el tipo descriptivo correlacional no experimental tuvo como muestra a 211 docentes obteniendo

resultados descriptivos en el nivel alto con el 93% satisfecho con su labor de los docentes. Por otro lado, el resultado que se encontró, son diferentes con el estudio de Rodríguez et al. (2017), Los resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral un 83.9% se encontraban satisfechos con el trabajo que desarrollaban frente al 12.2% que no se sentían satisfechos y un 66.5% estaban satisfechos.

En los resultados Inferenciales obtenidos referido a la variable satisfacción Laboral se aprecia que el p valor fue de 0,000, o menor al nivel de significancia de 0,05; y además la Z calculada de Wilcoxon fue -3,827 o inferior a -1,96. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula; y se permite indicar que, con una confiabilidad del 95,0%, el Programa "D.H.C" influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

En cuanto a la dimensión supervisión, los resultados descriptivos alcanzaron el 10,0%, en el nivel baja 65,0%, en nivel medio % y el 25,0% en el nivel alto, luego de aplicado el programa el 10,0%, en nivel medio y el 90,0% en el nivel alto. Respecto al resultado inferencial obtenidos fueron: se aprecia que el p valor fue de 0,001, el cual fue menor al nivel de significancia de 0,05. Asimismo, la Z calculada de Wilcoxon fue -3,419 o menor a -1,96. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula; y se permite indicar que, con una confiabilidad del 95,0%, el Programa "D.H.C" influye en la supervisión en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

El resultado obtenido en esta dimensión es similar con los estudios efectuados por Vargas et al. (2018) que obtuvo que el 80% están conformes con la supervisión.

El resultado que se encontró en la presente investigación difiere con resultado descriptivo de Gomero (2019), Sobre la dimensión supervisión se observa en que 65.4 % está en nivel medio y 73.1 % nivel alto y un 61.5% está en el nivel alto.

Por otro es parecido con el resultado de Cardoza et al. (2019), el siguiente resultado: la satisfacción con la vida (55%) como en la satisfacción laboral (66.9%). Finalmente, se comprobó que existe una relación positiva alta ($r=0.765$) significativa $p<0,05$ entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral.

Del resultado inferencial se observó que, coincidió con el estudio realizado por Merino et al. (2017), los resultados fueron significativas, con $r > 0,50$, pero ($r = 0,70$). También entre las acciones de la supervisión y relación con el mando ($r = 0,70$).

Por otro para la dimensión satisfacción con las condiciones físicas., los resultados

obtenidos fueron: Que los resultados descriptivos el 20,0% en el nivel bajo el 40,0%, en nivel medio y el 40,0% en el nivel alto. Después de haber sido aplicado el programa de "DHC" el 15% alcanzó el nivel medio y el 85,0% en el nivel alto. Respecto al resultado inferencial se aprecia que el p valor fue de 0,010, menor al nivel de significancia de 0,05; y además la Z calculada de Wilcoxon fue -2,586 o inferior a -1,96. De manera que se rechaza la hipótesis nula; y se permite indicar que, con una confiabilidad del 95,0%, el programa "D.H.C" influye en el ambiente físico de trabajo en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Los resultados descriptivos obtenidos en esta investigación son diferentes con el estudio realizado por Atalaya (2018), Llegó a la siguiente conclusión: un 74.5%; nivel alto, 4.1%, y finalmente un 11.4% se mostraron un bajo nivel de satisfacción. La inferencia de la hipótesis estadísticamente significativa entre la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción laboral y la dimensión cinismo del burnout, ($\rho = -.226$, $p < .01$)

Del mismo modo los resultados obtenidos del presente estudio son diferentes con el estudio realizado por Limaymanta (2020), que obtuvo los siguientes resultados en la universidad pública los docentes están satisfechos 42.5%, privada 41.40% se refieren a las condiciones físicas, sistemas de seguridad y el salario.

Por otro lado, es similar con el resultado de Gutiérrez (2020) que obtuvo que el 51.3% de los periodistas tiene una percepción de satisfacción laboral media, seguido de un 30.3% que tiene una percepción de satisfacción alta, en la percepción de la satisfacción extrínseca se encuentran las condiciones físicas del lugar de trabajo, prevención de accidentes, con las que está satisfecho el 55.3%.

Por otro lado, es similar con el resultado de Gutiérrez (2020) que obtuvo que el 51.3% de los periodistas tiene una percepción de satisfacción laboral media, seguido de un 30.3% que tiene una percepción de satisfacción alta, en la percepción de la satisfacción extrínseca se encuentran las condiciones físicas del lugar de trabajo, prevención de accidentes, con las que está satisfecho el 55.3%.

Así mismo el resultado que se encontró es diferente con el estudio obtenido por Boda (2019), donde obtuvo como resultado resultados un 0%, se encontró en el nivel bajo un 56.5% en el nivel medio y un 25% nivel alto.

Por otro lado, el resultado inferencial que se encontró si coincide con lo que obtuvo

Atalaya (2018) resultando de la hipótesis en la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción laboral y la dimensión cinismo del burnout, ($\rho = -.226$, $p < .01$)

En la dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas se llegó al siguiente resultado: En los resultados descriptivos el 35,0% en el nivel baja el 60,0%, en nivel medio y el 5% en el nivel alto. Después de haber sido aplicado el programa de "DHC" el 5% alcanzó el nivel medio y el 95% en el nivel alto. Por otro lado, en el resultado inferencial se obtuvo que el p valor fue de 0,000, o menor al nivel de significancia de 0,05; y además la Z calculada de Wilcoxon fue--3,852 o menor a -1,96. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula; y se permite indicar que, con una confiabilidad del 95,0%, el Programa "D.H.C" influye en las prestaciones recibidas en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

El resultado que se encontró para esta dimensión es diferente con los resultados obtenidos por García et al. (2017) respecto a la dimensión con las prestaciones recibidas los resultados que se obtuvieron en la estadística descriptiva es de 70% en el nivel bajo, 20% en el nivel medio y 10% en el nivel alto.

Asimismo, difiere con los resultados obtenidos por Bedoya et al. (2017), los resultados obtenidos de la variable satisfacción laboral en relación con la satisfacción auto declarada un 83.9%, un nivel medio 12.2%un nivel bajo y un 66.5% estaban satisfechos, 19.6% indiferentes y 14% no satisfechos.

Así mismo el resultado que se encontró es diferente con el estudio obtenido por Boada (2019), donde obtuvo como resultado resultados un 0%, se encontró en el nivel bajo un 56.5% en el nivel medio y un 25% nivel alto.

Por otro lado, el resultado inferencial que se encontró si coincide con lo que obtuvo Atalaya (2018) resultando de la hipótesis en la dimensión condiciones físicas y materiales de la satisfacción laboral y la dimensión cinismo del burnout, ($\rho = -.226$, $p < .01$)

4. CONSIDERACIONES FINALES

En el presente estudio se estableció como objetivo general determinar la influencia del Programa "D.H.C" en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021. Esto quedó demostrado con en los resultados con la prueba de Wilcoxon, se aprecia que el p valor fue de 0,000, o menor al nivel de significancia de 0,05; y además la Z calculada de Wilcoxon fue-3,827 o inferior a -1,96. Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa; y se permite indicar que, con una confiabilidad del 95,0%. Por lo que

se concluye que el Programa "D.H.C" influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Con referencia al primer objetivo específico fue determinar la influencia del Programa "D.H.C" en la supervisión en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021 Se comprobó que existe influencia del programa "D.H.C en la supervisión en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao; esto quedó demostrado con la prueba de Wilcoxon, se halló p valor de 0,001, el cual fue menor al nivel de significancia de 0,05. Asimismo, la Z calculada de Wilcoxon fue -3,419 o menor a -1,96. Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa; y se permite indicar que, tiene una confiabilidad del 95,0%, Por lo que se concluye que el Programa "D.H.C" influye en la supervisión en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Al respecto del segundo objetivo específico se definió determinar la influencia del "Programa "D.H.C" en el ambiente físico de trabajo en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021. Se ratificó que existe influencia del programa "D.H.C en el ambiente físico de trabajo en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao; esto quedó demostrado con la prueba de Wilcoxon, se obtuvo un p valor de 0,010, o menor al nivel de significancia de 0,05; y además la Z calculada de Wilcoxon fue -2,586 o inferior a -1,96. De manera que se acepta la hipótesis alternativa; y se permite indicar que, con una confiabilidad del 95,0%. se concluye que el Programa "D.H.C" influye en el ambiente físico de trabajo en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

Sobre el tercer objetivo específico pretendió Determinar la influencia del Programa "D.H.C" en las prestaciones recibidas en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callo, 2021 Se corrobora que existe influencia del programa "D.H.C en la prestación recibida en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, esto quedó demostrado con la prueba de Wilcoxon, se identificó un valor de 0,000, el cual fue menor al nivel de significancia de 0,05. Además, la Z calculada de Wilcoxon fue -3,852 o menor a -1,96. Por lo cual se acepta la hipótesis alternativa; y se permite indicar que, con una confiabilidad del 95,0%, el Programa "D.H.C" influye en las prestaciones recibidas en los trabajadores de una empresa metal mecánica, Callao, 2021.

5. LISTA DE REFERENCIAS

- Apaza, L. (2018). Análisis de fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la universidad peruana Union,2018 (tesis pos grado, doctor en ciencias Administrativas) <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3163>
- Atalaya, M. (2018). Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe>
- Bernal, C. (2010). Metodología investigación para administradores, economía, ciencias sociales. Edición 3ra <https://abacoenred.com/wp-content/uploads>
- Bedoya, E. Carrillo, M. Severiche, C. & Espinoza, E. (2017) Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe colombiano [.https://www.revistaespacios.com/a](https://www.revistaespacios.com/a)
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Doi:<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J & Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>
- Escobedo, F. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector educación Tumbes. DOI: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2000
- García, M. Hernández, T. Gonzales, E & Polo, S. (2017). Asociación del clima organizacional y satisfacción laboral en empresas de servicios. <https://www.theibfr.com/download/riaf/2017>
- Gomero, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad de Barranca (Tesis de posgrado Doctor En Administración). Universidad José Faustino Sánchez Carrión.
- Gutiérrez, L. (2020). Situación profesional y satisfacción laboral de los periodistas colombianos. <https://doi.org/10.32870/cys.v2020.7556>
- Hernández-Sampieri, R & Mendoza, T. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Derechos reservados © respecto a la primera edición por: McGraw-Hill Interamericanas editores, s.a. de c.
- Hernández, Fernández & Baptista (2014). Metodología de la investigación. Ed: McGraw-Hill Interamericanas editores, s.a. de c. v

- Limaymanta, C. & Turpo, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado Universitario. <http://doi.org/10.15517/aie.v21i1>
- Merino, M., Carrera, F., Roca, M., Morro., M., Martínez., H & Fikri, N. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Parra, C., Bayona, J. & Salamanca, T. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409658132008/>
- Rodríguez, A., Gómez & Del Valle (2017) Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la investigación científica (2015) Editorial Visión universitaria.
- Vargas, T. Vizzuett, V. Amador, E. Becerra, L& Villegas, Eleazar (2018). Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>