

Motivación y satisfacción laboral según el tipo de contratación en trabajadores de la organización AIESEC Colombia.



Angie valentina Alfonso Cely

C.C1090519859

Claudia patricia Guerrero Franco

C.C 1005062850

Trabajo de grado

Universidad de Pamplona

Programa de Psicología

Facultad de Salud

Cúcuta

2020

Motivación y satisfacción laboral según el tipo de contratación en trabajadores de la organización AIESEC Colombia.



Angie valentina Alfonso Cely

C.C1090519859

Claudia patricia Guerrero Franco

C.C 1005062850

Docente asesora: Piedad Vega Montaguth

Trabajo de grado

Universidad de Pamplona

Programa de Psicología

Facultad de Salud

Cúcuta

2020

Agradecimientos

En primer lugar a nuestras familias, amigos y compañeros que creyeron en nosotras en la culminación de esta etapa, a la universidad de pamplona, por ser nuestra alma máter y permitimos ser profesionales, a los docentes quienes han contribuido indirecta o directamente en este estudio y en particular dar las gracias a nuestra asesora de trabajo de grado Piedad Córdoba por su acompañamiento.

Tabla de contenido

| | |
|---|--------------------------------------|
| Introducción | 5 |
| Problema de investigación | 7 |
| Planteamiento del problema | 7 |
| Descripción del problema..... | 9 |
| Formulación del problema | 11 |
| Justificación | 11 |
| Objetivos | 13 |
| Objetivo general..... | 13 |
| Objetivos específicos..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| Estado de arte..... | 14 |
| Internacionales | 14 |
| Nacionales | 17 |
| Local..... | 21 |
| Marco teórico..... | 22 |
| Capítulo I: Motivación laboral | 23 |
| Capitulo II: satisfacción laboral | 27 |
| Dedicación al trabajo..... | 30 |
| Compromiso organizacional..... | 30 |
| Estado de ánimo en el trabajo..... | 31 |
| Capítulo III: Contratación | 34 |
| Marco contextual | 44 |
| Marco legal | 45 |
| En el título I sobre contrato individual de trabajo..... | 46 |
| Artículo 22. Definición..... | 46 |
| Artículo 23. Elementos esenciales..... | 46 |
| Capitulo IV. Modalidades del contrato. (Forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato). | 46 |
| Artículo 37. Forma | 47 |
| Artículo 38. Contrato verbal..... | 47 |
| Artículo 39. Contrato escrito | 47 |
| Artículo 46. Contrato a término fijo | 47 |
| Artículo 47. Plazo presuntivo | 48 |
| Artículo 48. Cláusula de reserva..... | 48 |
| Artículo 81. Definición..... | 49 |

| | |
|--|----|
| Metodología | 49 |
| Metodología de investigación cuantitativa de tipo correlacional..... | 49 |
| Población..... | 50 |
| Muestra..... | 50 |
| Delimitaciones..... | 50 |
| Limitaciones | 50 |
| Hipótesis..... | 51 |
| Variables..... | 51 |
| Instrumentos | 53 |
| Instrumento “MbM” | 53 |
| Escala de Satisfacción laboral SL-ARG | 55 |
| Procedimiento..... | 57 |
| Fase I..... | 57 |
| Fase II. | 57 |
| Fase III..... | 57 |
| Fase IV..... | 57 |
| Fase V..... | 57 |
| Fase VI..... | 57 |
| Análisis de la información recolectada | 58 |
| Recursos | 59 |
| Humanos..... | 59 |
| Materiales. | 59 |
| Virtuales..... | 59 |
| Institucionales..... | 59 |
| Resultados | 59 |
| Análisis correlacional | 60 |
| Gráfico 1. | 60 |
| Gráfico 2. | 61 |
| Gráfico 3..... | 62 |
| Análisis estadístico..... | 62 |
| Gráfico 4..... | 63 |
| Gráfico 5..... | 64 |
| Gráfico 6..... | 65 |
| Gráfico 8..... | 67 |
| Gráfico 9..... | 69 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| Grafico 10..... | 71 |
| Discusión..... | 74 |
| Conclusiones..... | 78 |
| Recomendaciones..... | 81 |
| Referencias..... | 82 |
| Anexos..... | 89 |
| Consentimiento informado..... | 89 |
| Carta solicitud de aplicación..... | 89 |
| Escala de satisfacción laboral..... | 91 |
| Cuestionario MbM..... | 94 |

Tabla de figuras

| | |
|----------------------|----|
| Ilustración 1. | 60 |
| Ilustración 2. | 61 |
| Ilustración 3. | 62 |
| Ilustración 4. | 63 |
| Ilustración 5. | 64 |
| Ilustración 6. | 65 |
| Ilustración 7. | 66 |
| Ilustración 8. | 67 |
| Ilustración 9. | 69 |
| Ilustración 10. | 71 |

Tablas

| | |
|---------------|----|
| Tabla 1. | 51 |
| Tabla 2. | 52 |
| Tabla 3. | 53 |

Resumen

La presente investigación es de tipo cuantitativo correlacional y tiene como objetivo determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral según el tipo de contratación de los trabajadores en la organización AISEC Colombia, por medio del cuestionario MbM y la escala de Satisfacción laboral SL-ARG, se aplicó en 16 trabajadores, ocho (8) contratados a término fijo y ocho (8) por contrato de prestación de servicios, los cuales son analizados mediante el programa SPSS y datos numéricos estadísticamente.

De acuerdo a los resultados, se estableció que el personal de *AISEC Colombia* según sea el tipo de contratación existe una relación significativa con motivación y satisfacción, pero a nivel general la organización se encuentra motivada y evidencia alta insatisfacción, es decir, si se suplen factores como remuneración, buena comunicación y seguridad, el tipo de contratación no afecta directamente. Finalmente, se plantea desarrollar estudios posteriores a este, para poder profundizar en demás variables de interés que tiene en cuenta esta investigación, dentro de la motivación y satisfacción laboral.

Abstract

The present research is of a correlational quantitative type and aims to determine the relationship between motivation and job satisfaction according to the type of hiring of workers in the AISEC Colombia organization, using the MbM questionnaire and the SL-ARG Job Satisfaction scale. It applied to sixteen workers, eight (8) contracted for a fixed term and eight (8) under a service provision contract, which are analyzed using the SPSS program and statistical numerical data.

According to the results, it was established that the AISEC Colombia staff, depending on the type of contraction, there is a significant relationship with motivation and satisfaction, but at a general level, the organization is motivated and shows high dissatisfaction, that is, if factors are supplied such as remuneration, good communication and security, the type of hiring does not directly affect. Finally, it is proposed to develop studies after this, in order to delve into other variables of interest that this research takes into account, within motivation and job satisfaction.

Introducción

La presente investigación busca identificar la relación entre la motivación y satisfacción laboral ya que se considera que si ambas funcionan bien y en armonía se fomentara un buen ambiente laboral y al mismo tiempo mejorar el desempeño laboral. Teniendo en cuenta las nuevas modalidades de contratación que existe a nivel mundial y que se están adoptando en Colombia desde hace varios años, como lo son contratación a término fijo y por prestación de servicios, buscando mejorar la competitividad en el mercado y calidad de los servicios ofrecidos, pero muchas veces cuando las organización solo se preocupan de los costos y productividad dejan de lado la mano de obra es decir, las personas que constituyen el recurso más importante, debido a el aporte estratégico, creativo, que hacen uso de sus capacidades y conocimientos técnicos, profesionales para el logro de metas y objetivos planificadas por la organización.

Por lo tanto, para las organizaciones se hace importante conocer los constructos de grupo y factores que influyen, tanto en el bienestar como en el compromiso de sus trabajadores, en donde se logra un beneficio mutuo, los empleados cuentan con una mejora la satisfacción laboral y a raíz de esto mejorar el rendimiento y productividad donde se encuentran laborando. Dicha identificación se realiza mediante la aplicación del cuestionario MbM y la escala de Satisfacción laboral SL-ARG. La organización seleccionada donde se eligió llevar a cabo la presente investigación es AIESEC Colombia, la cual es la organización de jóvenes más grande del mundo que tiene como objetivo busca desarrollar la próxima generación de líderes y conectarlos con aliados corporativos y ONG. Hasta la fecha ha entregado más de 480.000 experiencias de voluntariado y prácticas profesionales lideradas por jóvenes que buscan hacer del mundo un mejor lugar.

Teniendo en cuenta lo anterior, se define la motivación laboral como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. (Peña y Villón, 2018). Por otro lado, la satisfacción laboral tiene diferentes definiciones, pero es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas en diversos aspectos de su trabajo, la mayoría de las definiciones coinciden que la satisfacción laboral es una percepción que da como resultado un estado emocional del trabajador. (Sánchez y García, 2017).

Estas dos variables son de gran importancia para el personal de una organización puesto que favorece la salud mental y física, además que logra un mayor rendimiento en su puesto de trabajo. Por esta razón se plantea el objetivo de determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral según el tipo de contratación de los trabajadores de AIESEC Colombia. Implementado una metodología cuantitativa de corte transversal usando un método de tipo correlacional y es de tipo descriptiva porque se describen los niveles tanto de motivación como el de satisfacción laboral.

La presente investigación se aborda desde un planteamiento del problema, descripción y justificación de la misma, en el capítulo I, II, III se explican las cuestiones teóricas que sustentan el estudio, así mismo el marco legal por el cual se rigen los tipos de contratación en Colombia, como se lleva a cabo, un procedimiento explicado con sus respectivas fases y análisis de la información recolectada, mediante el programa SPSS y análisis estadístico,

permitiendo brindar la conclusión y respectivas recomendaciones a la organización en cuanto, a comunicación asertiva, relaciones interpersonales, incentivos y salud mental.

Problema de investigación

Planteamiento del problema

En Colombia se cuenta con diferentes tipos de contratación a término fijo, indefinido y prestación de servicios, donde el aumento de esta modalidad de contratación laboral y comercial se incrementa cada año, lo cual genera cambios que inciden en la vida cotidiana de las personas debido a esto se transforma la concepción del trabajo y la búsqueda de construir un proyecto de vida el cual se pueda ejecutar de acuerdo a los ingresos que le permita el trabajo. Además, cabe resaltar que a las organizaciones les conviene este tipo de contratación comercial, porque disminuyen costos administrativos y mejoran su competitividad en el mercado.

Por lo tanto, ante la situación de crisis económica que se vive en la actualidad en Colombia, se debe tener en cuenta que el trabajo se concibe como la fuente económica para satisfacer las necesidades básicas de cualquier persona y que el individuo con ello se sentirá satisfecho debido a la incertidumbre sobre la estabilidad económica y de empleo García, (2012). Esto dificulta el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral ya que factores externos como las necesidades dentro de las áreas de ajuste, intervienen en cuanto a la respuesta de si encuentra satisfecho y motivado dentro de la organización.

Por otro lado, se menciona que el elemento de retribución económica por si solo es escaso y deficiente motivador en la vida laboral ya que, existen elementos motivadores con el mismo peso o más importantes que la retribución económica, es decir, existen otros factores que incentivan al empleado como el reconocimiento, oportunidades de progreso, afinidad

con los compañeros buenas relaciones interpersonales, que aportan a la actitud frente al puesto de trabajo y así aumentar su desempeño. Esto no quiere decir que la compensación económica no sea importante, sino que la remuneración hace posible el trabajo y son los factores intrínsecos los que motivan a los empleados cuando ejercen dicho trabajo. (García, 2012).

Con relación a lo anterior existen dos variables que puede afectar las personas dentro de una organización como lo es la falta de estabilidad, donde se hace importante lo que sería la retribución económica y por otro lado, los factores intrínsecos que afectan las relaciones interpersonales y la calidad de los servicios prestados a la organización, pero ambas generan un estado de incertidumbre o problemáticas que afectan el bienestar psicológico de los trabajadores y la productividad para la organización. Igualmente, es importante identificar si los trabajadores se encuentran motivados, satisfechos en el área laboral para una mejor calidad de vida y buen estado de salud mental, lo cual genera un bienestar psicológico, mayor rendimiento y calidad de los servicios prestados a la organización.

Asimismo, las condiciones laborales han cambiado significativamente, desde los procesos de contratación hasta las tareas o funciones de cada uno de los cargos; lo cual impacta en la calidad de vida del trabajador, la calidad en el desempeño y la relación con el sector y la comunidad en la que se desarrolla la organización. Es por esto, que se considera de gran importancia tener en cuenta las necesidades de los trabajadores al interior de la organización, para lograr un ambiente apropiado y una calidad óptima en los productos y servicios que se ofrecen. Son estas las razones que sustentan la pertinencia de llevar a cabo en esta investigación, un análisis de la influencia que tiene el tipo de contratación en la calidad de vida laboral en los empleados de una organización.

Descripción del problema

Dentro de las organizaciones se busca implementar el tipo de contratación más conveniente para la misma puesto que, la fuerte presión que recayó sobre las organizaciones para que se mantuvieran competitivas y sobrevivieran a la crisis del mercado, influyó en generar una mayor flexibilidad laboral y minimizar los costes fijos del personal, por lo tanto se buscan nuevas formas de responder a esta problemática y una de ellas es la contratación de mano de obra más variable, como es el contrato a tiempo fijo y trabajadores con contratos con agencias de trabajo temporal (outsourcing) y aunque todo esto ha traído mayor flexibilidad laboral al mismo tiempo se ha presentado la pérdida de estabilidad y para muchos la calidad del empleo.

Los cambios producidos en el mundo, que se consolidan a partir de la década de los años ochenta, han traído nuevas formas de relacionarse, de valorar el vínculo laboral, de identificarse temporalmente en una organización, se considera la estabilidad laboral como un tema del pasado y se establece que el trabajo es un medio para la sobrevivencia, particularmente para aquellos que tienen menos acceso al mundo laboral y los trabajadores que deben ajustarse a las nuevas tendencias de las organizaciones. (Gómez, 2014).

Además, existen diferencias en el significado que hacen los trabajadores sobre la relación de trabajo dependiendo de la modalidad por la cual se vinculan a una organización. Así mismos estudios recientes muestran que estas formas de contratación afectan aspectos psicosociales de los trabajadores, impactando de manera negativa la gestión de las organizaciones, ya que el trabajo puede tener para las personas significados positivos o negativos. Por consiguiente, en el caso de quienes se vinculan a una organización en la modalidad de empleo, ésta significa tranquilidad, seguridad y beneficios y su contrato

psicológico está construido más sobre la base de compromisos que de expectativas. (Vesga, 2011).

Por otro lado, en Colombia se han generado cambios culturales que están tomando gran importancia en el desarrollo empresarial. De acuerdo a un estudio se encuentran una correlación positiva significativa entre la satisfacción de los colaboradores con empleo, a partir del estudio los autores concluyen que las tendencias recientes de humanización y reducción de la subcontratación ha permitido reducir los costos laborales directos de las organizaciones, pero como consecuencia ha hecho que la insatisfacción que se puede generar entre los trabajadores puede tener efectos negativos en la productividad laboral. Ferney y Vergara, (citado en Hernández, 2017).

Según el DANE, (2019). La tasa de desempleo nacional del trimestre móvil mayo - julio 2019 fue 10,2%, lo que significó un aumento de 0,7 puntos porcentuales frente al trimestre móvil mayo - julio 2018 (9,5%). La tasa global de participación fue 63,2%, lo que representó una disminución de 0,8 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre móvil del 2018 (64,0%). Finalmente, la tasa de ocupación se ubicó en 56,7%, lo que significó una disminución de 1,2 puntos porcentuales frente al mismo trimestre móvil del 2018 (57,9%). A partir de lo anterior, donde evidencia un aumento en el desempleo, las personas sienten incertidumbre en cuanto así van a conseguir un empleo fijo, o por lo menos suplir las necesidades básicas en un empleo temporal, todo es un predisponente a que la salud mental de los empleados se vea afectada cuando se encuentren laborando en una organización.

Actualmente los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo, lo cual en un determinado momento las actividades se vuelven tediosas; puesto que al no tener algún tipo de motivador no se sienten bien con las actividades que realizan y por lo tanto, se ve reflejado en la insatisfacción, baja productividad y una alta resistencia al cambio,

viéndose afectada la productividad de la organización. Una problemática que no se puede ocultar y tampoco dejar de investigar, para brindar las herramientas y estrategias que favorezcan la salud física y mental de las personas que pertenecen a la organización.

Formulación del problema

La psicología organizacional busca mejorar la calidad de vida, mediante el logro de los intereses tanto del empleado como de la organización, a partir de esto se plantea la pregunta, ¿cuál es relación entre la motivación y satisfacción laboral según el tipo de contrato de los trabajadores de AIESEC Colombia?

Justificación

El presente trabajo de grado busca determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral, según el tipo de contratación a 16 trabajadores de AIESEC Colombia, por medio del cuestionario MbM y la escala de Satisfacción laboral SL-ARG. La importancia de estudiar e investigar la temática, principalmente se debe a la necesidad de conocer los efectos en las condiciones de vida y repercusiones a corto o largo plazo que se están generando por las formas de vinculación al trabajador dentro de las organizaciones. Es decir, la relevancia de estudiar la motivación y satisfacción laboral está asociada al desarrollo y dignidad de los trabajadores como personas, porque es un componente de la calidad de vida y porque un trabajador satisfecho tiende a presentar un comportamiento más proactivo en la organización, que uno menos satisfecho (Kalleberg, 1977), citado en (Aguilar, Magaña & surde. S.F).

Según Sáenz, (2013). “La motivación y la satisfacción de los empleados son aspectos débilmente valorados dentro de los servicios sanitarios. Además, está demostrado que la satisfacción laboral incide en la actitud de los trabajadores frente a sus obligaciones”. Es decir, la satisfacción de los empleados corresponde entre el trabajo real y las expectativas

del trabajador. Por lo tanto, cualquier organización que tenga como objetivo aumentar su desempeño debe tener en cuenta la motivación y la satisfacción laboral, debido a que en el trabajador pueden existir variables internas o experiencias que cada individuo aporta y no solo factores organizacionales.

Asimismo, muchos trabajos que se realizan en condiciones no favorables, los trabajadores tienden a experimentar un malestar psicológico llegando incluso a generar problemas para la salud y repercutiendo finalmente en la organización. Es por esta razón, que las organizaciones tienen que manejar mecanismos y estrategias que permitan recuperarse a los trabajadores de los esfuerzos realizados en el trabajo, proporcionar un ambiente de trabajo que les permita el bienestar personal y les facilite el hacer una buena labor, la insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, la frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a un comportamiento agresivo, bajo rendimiento y dificultades dentro del puesto de trabajo (Navarro, 2016).

A partir de lo anterior, esta investigación no se basa en que tipo de contrato es mejor, puesto que cada organización los maneja a su conveniencia ya sea por reducir costos o flexibilidad ante el mercado sino que, a partir de los resultados expuestos, la población en general se vea beneficiada durante su periodo de tiempo en la organización independientemente de su permanencia en esta o no, donde este orientada a suplir las necesidades psicosociales de los trabajadores, no obstante será una acción recíproca al momento del empleado sentir que se le están brindando las diferentes herramientas para que se sienta satisfecho en su puesto de trabajo y asimismo, se obtendrá un aumento en la productividad y mayor rendimiento por parte de sus empleados.

A las organizaciones el conocer este tipo de temáticas le permite la gestión para una mejor calidad de vida de los trabajadores y así favorecer un aumento en la productividad y

crecimiento de la misma, al establecer la importancia que tiene la motivación y la satisfacción laboral en el trabajo, permite una cultura enfocada en lograr un equilibrio en las relaciones de los empleados jefes y la organización, esto conlleva a un aumento de los ingresos al utilizar los recursos de una mejor manera y reducir tiempos improductivos obteniendo mejores resultados.

Ahora bien, los aportes desde el campo de la psicología organizacional, permiten proyectar nuevos campos de investigación, los cuales posibilitan incentivar el bienestar psicológico en los trabajadores y también generar planes de trabajo o de intervención que favorecen la prevención de riesgos en la salud de los trabajadores. A los estudiantes les aporta en la formación teórica a la hora de buscar herramientas y medios más adecuados para trabajar desde el área de psicología organizacional.

Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral según el tipo de contratación de los trabajadores de AIESEC Colombia por medio del cuestionario MbM y la escala de Satisfacción laboral SL-ARG, orientado a la elaboración de una propuesta de promoción de la salud mental.

Objetivos específicos

Evaluar el nivel de motivación de los trabajadores mediante el cuestionario MbM.

Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores por medio de la escala de Satisfacción laboral SL-ARG en la organización.

Analizar la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los trabajadores según el tipo de contrato a partir de los resultados obtenidos en los cuestionarios.

Estado de arte

A continuación se presenta una revisión de tres respectivos artículos, a nivel internacional nacional y local sobre investigaciones relacionadas con motivación y satisfacción laboral los cuales brindan un aporte teórico al trabajo.

Internacionales

La investigación, Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena, realizada por: Pamela Montoya Cáceres, Natalia Bello Escamlila, Nikol Bermúdez Jara, Felicinda Burgos Ríos, María Fuente Albasandoval y Alejandro Padilla Pérez, año 2017 en el País de Chile.

Busca determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile. Método: Estudio cuantitativo, correlacional, en 166 trabajadores. Se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, el Instrumento para Clima Organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes. Resultados: Un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente.

Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo. Los funcionarios más satisfechos y que perciben un más alto nivel de clima organizacional son aquellos que tienen entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas semanales. Los que tienen contrato de titular se encuentran más satisfechos laboralmente y los a contrata perciben un nivel de clima organizacional más alto. La correlación entre los puntajes

globales de clima organizacional y satisfacción laboral fue estadísticamente significativa, tanto en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$).

Esta investigación menciona la importancia de implementar estrategias dirigidas a mejorar el entorno laboral, considerando que el recurso humano cumple un rol fundamental en el logro de metas de una organización, ya que las personas constituyen el capital más importante dentro de una empresa, porque son las que entregan servicios profesionales y técnicos para el logro de objetivos establecidos por las empresas.

Por otro lado, una investigación sobre el Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas. Realizada por: Paola Marcela Castro Vázquez Año 2016 en el País de México. Refiere que, en la actualidad, las empresas se enfrentan a diferentes problemas, entre los que se encuentran los problemas de capital humano. Los principales problemas de capital humano son la falta de capacitación, la elevada rotación de los empleados, así como la falta de seguridad e higiene dentro de las empresas.

En cuanto a nivel organizacional, existe una carencia de estándares de desempeño. Todos estos problemas están relacionados con variables relativas al comportamiento organizacional, tales como la motivación laboral, el desempeño laboral y los valores hacia el trabajo. Por tal razón, el objetivo de este trabajo fue determinar la influencia que tienen los valores hacia el trabajo sobre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de tres empresas del sector metal mecánico, ubicadas en la ciudad de San Luis Potosí, concretamente de la Zona Industrial. En dichas empresas laboran personal sindicalizado, empleados de confianza y personal contratado a través de outsourcing.

Para llevar a cabo la investigación se recolectaron datos de una muestra de 100 trabajadores (hombres y mujeres) de diferentes áreas administrativas, con edad promedio de

33 años. El tipo de estudio realizado fue correlacional y el tipo de diseño utilizado en esta investigación fue transversal, ya que los datos fueron recolectados en un solo momento. Los resultados señalan que existe una relación positiva entre los valores hacia el trabajo y la motivación laboral, así como también una relación positiva entre los valores hacia el trabajo y el desempeño, y por último, una fuerte relación entre el desempeño y la motivación laboral. Estos resultados señalan la importancia que tienen los valores en la conducta de las personas, debido a que influyen en sus percepciones, actitudes y motivaciones, así como la importancia que deben poner las empresas al atraer talento humano con valores sólidos los cuales tendrán un efecto positivo en el desempeño laboral.

La anterior investigación permite conocer que los valores hacia el trabajo, se relacionarán positivamente con la motivación y la satisfacción laboral, puesto que estos son parte importante de la persona e influyen en la cultura y clima organizacional, los trabajadores al mantener un comportamiento socialmente aceptables con compromiso organizacional, permiten que se obtenga una mayor productividad y rendimiento laboral, así mismo la organización debe estar orientada a suplir las necesidades psicosociales de los trabajadores, brindando las diferentes herramientas para que se sientan satisfechos en su puesto de trabajo.

Asimismo, una investigación realizada en Brasil, sobre el Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: Moderación de la empleabilidad. Llevada a cabo por: Francisco Santos Cesário, Carlos Guillen Gestoso, Manuel Montalbán Peregrín, en el año 2012. Menciona la búsqueda de prácticas flexibles de gestión de los recursos humanos viene desempeñando un papel importante para el desarrollo estratégico de las organizaciones y en particular en contextos de profunda crisis económica y financiera como la actual en Portugal, con una situación de desempleo creciente y un clima generalizado de inseguridad laboral.

Este estudio pretendió examinar si la percepción de empleabilidad por parte de los trabajadores puede desempeñar un papel moderador en la relación entre formas más flexibles de contratación, como el trabajo temporal y las actitudes laborales. Resultados sugieren que la percepción de empleabilidad puede tener un efecto moderador en la relación entre el tipo de contrato de trabajo y el compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los trabajadores bajo contrato directo con la organización, pero esta interacción no se ha encontrado para trabajadores con contrato de trabajo temporal con las Agencias de Empleo.

Esta investigación brinda una explicación acerca de las formas de contratación de las organizaciones puesto que, la fuerte presión que recayó sobre las empresas para que se mantuvieran competitivas y sobrevivieran a la crisis del mercado, hace imprescindible que las prácticas de gestión de los recursos humanos sean evaluadas y reajustadas para un mejor desempeño organizacional. Es decir, para una mayor flexibilidad laboral se buscan estratégicas que permitan la contratación de mano de obra más variable, un medio que permite responder a las necesidades organizacionales y minimizar los costes fijos del personal.

Por lo tanto, una de las formas para lograr esa flexibilidad laboral es recurrir a diferentes tipos de contratación, frecuentemente se pueden encontrar trabajadores con contratos directos con la organización, permanentes pero también contratos a tiempo fijo, y trabajadores con contratos con agencias de trabajo temporal, lo cual es importante conocer ya que la presente investigación tiene como objetivo principal identificar la relación de la satisfacción laboral y motivación de los empleados según el tipo de contratación, teniendo en cuenta tanto las necesidades de la empresa como la de los trabajadores.

Nacionales

En cuanto a las investigaciones realizadas en Colombia, un estudio sobre la Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: Manifestaciones del capitalismo organizacional, realizada por: Ana Fernanda Uribe Rodríguez, Johanna Garrido Pinzón y Ana María Rodríguez, en el Año 2011, ciudad de Medellín. Pretendió analizar la influencia que tiene el tipo de contratación en la calidad de vida laboral, atendiendo en especial, a los factores de riesgo psicosociales generados por las diferentes modalidades contractuales en funcionarios santandereanos. Se realizó un estudio exploratorio de tipo descriptivo a 221 trabajadores pertenecientes a diferentes instituciones santandereanas. La información se recogió mediante la aplicación del Cuestionario de Calidad de Vida Laboral.

Los resultados muestran diferencias significativas entre el tipo de contratación y las escalas condiciones de trabajo (CT), clima social de trabajo (CST), política organizativa (PO) y efectos colaterales del trabajo (ECT). Como conclusión se identifican mejores condiciones de trabajo, mejor clima social del trabajo, menos efectos colaterales para el contrato estable y condiciones de trabajo menos favorables para el contrato a término fijo, además de una mayor influencia de la política organizativa en los trabajadores con contrato temporal.

Este estudio permite conocer una temática relacionada con la presente investigación, donde se expone como el capitalismo hace que las empresas tengan la necesidad de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado y los nuevos modelos de contratación como lo es el empleo temporal lo cual beneficia las entidades dejando de lado la satisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo. Sustenta lo referido dentro de la investigación donde no se basa en que tipo de contrato es mejor, puesto que cada empresa los maneja a su conveniencia ya sea por reducir costos o flexibilidad ante el mercado, sino que, a partir de los resultados expuestos, la población en general se vea beneficiada durante su periodo de tiempo en la empresa independientemente de su permanencia en la misma. Así mismo se

obtuvo como resultado que existen menos efectos colaterales para el contrato estable y condiciones de trabajo menos favorables para el contrato a término fijo.

Por otro lado, una investigación sobre los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Llevada a cabo por: Juan Javier Vesga Rodríguez, en el año 2011, la ciudad de Cali. se presentan algunas reflexiones, con bases teóricas y empíricas, acerca de las implicaciones que están teniendo lugar en la conformación de los contratos psicológicos de los trabajadores que se encuentran vinculados mediante empleo y formas contemporáneas de contratación, como el outsourcing y las cooperativas de trabajo asociado. Estudios recientes muestran cómo estas otras formas de contratación afectan aspectos psicosociales de los trabajadores, impactando de manera negativa la gestión de las organizaciones. El artículo finaliza con una serie de interrogantes acerca de la confluencia entre los efectos negativos en el contrato psicológico de las formas de tercerización de la fuerza de trabajo, y tendencias actuales de gestión como los equipos de alto desempeño y la gestión del conocimiento.

Esta investigación abarca una breve contextualización de los tipos de contratación en Colombia como lo es verbal o escrito, temporal e indefinido, Outsourcing, contrato psicológico y las cooperativas de trabajo asociado, lo cual permite ampliar los conceptos y leyes contempladas en Colombia, además se relaciona con la principal hipótesis acerca de que los trabajadores con contrato indefinido tienen mayor satisfacción laboral a los de contrato definido, así en la anterior investigación se obtiene como resultado que en el caso de quienes se vinculan a una organización en la modalidad de empleo (indefinido), significa tranquilidad, seguridad y beneficios, y su contrato psicológico está construido más sobre la base de compromisos que de expectativas.

Mientras que para aquellos que están vinculados en modalidades como el outsourcing o mediante cooperativas de trabajo asociado, se asocian con el desmejoramiento de su calidad de vida, la discriminación y la inconformidad con este tipo de vinculación, pues están en la condición de menos beneficios, derivada de este tipo de modalidades pero con las mismas exigencias de desempeño que tienen quienes están en la modalidad de empleo, por lo que en la formación de su contrato psicológico surge la expectativa de llegar a vincularse algún día como empleados para mejorar sus condiciones laborales.

Además, una investigación sobre calidad del empleo en organizaciones de Servicios de Contact-Center en Manizales, Colombia, realizada por: Edison Stiven Castro Escobar y Héctor Mauricio Serna Gómez., en el año 2014. País en Manizales. Se analiza la calidad del empleo en algunas organizaciones de Contact-Center bajo la modalidad de outsourcing en Manizales, Colombia, con el propósito de conocer la valoración de los sujetos teleoperadores sobre las condiciones de su trabajo.

Se revisan criterios sobre los enfoques y las dimensiones del término y estimamos indicadores compuestos para validar las apreciaciones en dos vías: Objetiva y subjetiva. Encontraron que la calidad del trabajo aparentemente es favorable. En términos objetivos hay condiciones de formalidad en salarios, en prestaciones, en procesos de contratación y en la jornada laboral. Igualmente, hay un nivel de satisfacción positivo con el empleo, salvo ciertos aspectos subjetivos como la monotonía, la rutina, la transitoriedad y el poco reconocimiento social del trabajo, que también han sido evidentes en Argentina y Chile en ese tipo de compañías.

Teniendo en cuenta la anterior investigación, se la relaciona con la nuestra porque se realiza teniendo en cuenta el tipo de contratación de outsourcing en Colombia y se obtiene como resultado que el nivel de satisfacción es positivo en varias dimensiones que definen el

concepto de calidad de vida, tales como el clima organizacional, el ambiente de trabajo, las relaciones con los compañeros, compañeras y superiores, el de autonomía, la flexibilidad laboral y la conciliación que permite su trabajo con su vida personal y familiar por lo tanto existen benéficos y aspectos positivos para esta modalidad de trabajo sin embargo, cabe resaltar que en las conclusiones de esta investigación resaltan tener en cuenta aspectos como la monotonía del trabajo, con las actividades de rutina y sobre todo con el poco reconocimiento de los trabajadores.

Local

Por otra parte, investigaciones desarrolladas a nivel local, se realizó una sobre la evaluación de la satisfacción en la atención al cliente en el centro de estética y belleza vital body spa de Ocaña, norte de Santander, llevada a cabo por: Fernanda Ferreira vera y Luis Alberto pallares Ruidías, en el año 2018, ciudad de Ocaña. En la cual se menciona que el hoy en día la satisfacción al cliente es esencial para las empresas, no importa el rubro al que pertenezca, ya no basta con llegar primero al mercado o con contratar al artista de moda. Los tiempos han cambiado y con ellos la forma en la que los consumidores piensan y esto nos lleva a que hemos modificado los hábitos de compra.

El consumidor hoy en día tiene una elección difícil a la hora de adquirir un producto o servicio, delante de él se encuentran 50 marcas del mismo tipo que buscan su preferencia, en este punto se debe hacer un análisis profundo de lo que se ofrece. Antes de querer saber qué piensan los clientes de su empresa se debe saber que piensan los empleados de ella. Por lo tanto es muy importante la calidad del servicio que se ofrece y se debe revisar cada aspecto de él y mejorar las falencias que se tengan al respecto.

Esta investigación le aporta un resultado positivo a cómo influye nivel de satisfacción del cliente en una empresa, puesto que trae beneficios como una mejor posición competitiva,

aumentar su cuota en el mercado o a un impacto positivo en su desempeño financiero. Por ello cuando el capital humano dentro de la empresa ofrece un excelente servicio, la organización diseña estrategias las cuales incentiven a los empleados a estar comprometidos y motivados aumentan su productividad y desempeño.

También una investigación, sobre el análisis de satisfacción y desempeño del cliente interno en empresas de la ciudad de Cúcuta, realizada por: Andrea Isabel Bacca Vega en el año 2018. El cual se basó en realizar una investigación bibliográfica sistemática con el objetivo de construir conocimiento en la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los individuos en la organización.

Específicamente, el análisis ha sido realizado en la ciudad de Cúcuta, Capital del departamento de Norte de Santander, conocida para algunos como la frontera internacional más dinámica de Suramérica y lugar de un alto nivel de competencia comercial y profesional entre organizaciones y personas. La revisión bibliográfica sistemática realizada permite la identificación de variedad de aspectos que relacionan la satisfacción laboral con el impacto que tiene en la organización y en el empleado, y los efectos en la calidad de productos y servicios, y en la satisfacción del cliente.

La permitió analizar el trabajo llevado a cabo por la autora donde corrobora la importancia que tiene el trabajador dentro de la organización y su relación con el cumplimiento de los objetivos, es por esto, que el ambiente dentro de la empresa debe ser favorable y apropiado para aportar a la construcción de adecuados procesos organizacionales.

Marco teórico

En este apartado se evidenciará información teórica referente a la presente investigación como la motivación laboral, donde se podrían describir los objetivos o metas que tiene cada

individuo a nivel personal y colectivo desde diferentes teorías propuestas, tipos de contratación en Colombia, satisfacción laboral, que es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo.

Capítulo I: Motivación laboral

La motivación proviene del latín *motivus* (relativo al movimiento) y es definida como aquello que mueve, que tiene eficacia o virtud para mover, es decir, podría verse como el motor de la conducta del individuo. Desde la motivación, el interés por una actividad es estimulado por una necesidad, la misma que es un mecanismo que incita a la persona a la acción y que puede ser de origen psicológico o fisiológico; por lo tanto, ante una situación dada, la motivación determina el nivel de la energía y en qué dirección se actúa (Carrillo, Padilla, Rosero & Villagómez, 2009).

Además, “la motivación es un proceso auto energético de la persona que ejerce una atracción hacia un objetivo que supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguirlo. La motivación está compuesta de necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. Constituye un paso previo al aprendizaje y es su motor”. Es decir, el individuo dirige su conducta hacia una meta, por un deseo o expectativa, las cuales le generan un aprendizaje en su vida tanto personal como colectiva. (Herrera y Zamora, 2014).

Así mismo, Dalton refiere que la motivación “es el estímulo emocional que nos hace actuar” Puede traducirse a una necesidad o impulso que se presenta o activa en cada persona. Así mismo, mencionan que en el trabajo la motivación es la combinación de todos los factores del entorno laboral que originan esfuerzos positivos o negativos, es decir si el trabajador sabe lo que lo motiva, habrá mayores posibilidades para que alcancen sus metas

personales y profesionales. De la misma forma, si la organización sabe motivar al personal, se notará el incremento de la productividad. (Charaja y Mamani, 2013),

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera indican que la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento”. Es decir, la motivación permite explicar las acciones y comportamientos del individuo respecto a situaciones de la vida diaria, (Citado en Naranjo, 2009). Por otro lado, respecto a la motivación laboral, Suárez refiere que la motivación laboral, es una estrategia para aumentar la productividad, ya que va a depender de sus recursos económicos, grandes y pequeñas empresas tienen varias estrategias para mantener a sus colaboradores en un agradable ambiente laboral que los lleve a brindar y a realizar lo mejor de sí y a ser cada vez más eficaces y productivos. Según lo anterior las pequeñas empresas o aquellas que cuentan de recursos limitados requieren de técnicas de motivación laboral, ya que la motivación o el nivel de esta promueven a que los empleados mantengan un clima adecuado y satisfactorio en el cual se puedan desarrollar de manera personal y profesional. (Citado en la Sum, 2015),

Así mismo, explican que la motivación no sólo es importante por los beneficios organizativos que produce la presencia de la misma si no, además, por el bienestar y satisfacción que genera en las personas que trabajan motivados. Igualmente, la falta de motivación trae perjuicios tanto para las organizaciones (baja productividad y calidad en la prestación del servicio, ausentismo, inadecuado clima laboral) como para los individuos (apatía, insatisfacción, aumento de la accidentabilidad laboral). Es decir, la motivación no es el único factor que influye sobre el desempeño laboral y el bienestar personal de los trabajadores, aunque si es uno de los más relevantes para alcanzar niveles satisfactorios y adecuados en ambos aspectos. (Gonzales y Bretones, 2009).

Para Herzberg los factores que producen satisfacción los denomina motivadores y los que previenen evitando la insatisfacción los denomina higiénicos. Los factores motivadores están relacionados con el contenido de trabajo en sí mismo como la responsabilidad o el reconocimiento, entre otros. Los factores higiénicos se relacionan con el contexto laboral, de los que se puede citar: El clima laboral, el salario o las relaciones con los compañeros. Herzberg enuncia que cuando los trabajadores afirman sentirse satisfechos hacen referencia a factores motivacionales que están presentes en ese momento, pero no hablan de insatisfacción cuando estos factores relacionados con la satisfacción laboral están ausentes. En relación a esto, cuando un empleado se siente insatisfecho con el trabajo se refiere a la ausencia de factores higiénicos. (Citado en Peña, 2015).

Cabe resaltar, que las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesada conseguir mediante el desarrollo de su trabajo. Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo. (García, 2012)

Continuando con lo anterior, si un empleado actúa motivado de esta manera, acepta, valora e integra como propias las normas, procedimientos y estándares del trabajo. Las reglas o procedimientos externos se vuelven convicciones internas y los empleados experimentan

su labor y la institución como un lugar donde se sienten escuchados, donde sienten que sus opiniones son valoradas, donde se les permite tomar decisiones consensuadas, donde se les proveen instrucciones claras y precisas y donde se les proporciona retroalimentación descriptiva y constructiva y no meramente evaluativa. Cuando se actúa con una regulación integrada se está muy cerca de una motivación intrínseca; los empleados que están intrínsecamente motivados trabajan por pasión, placer e intereses personales. (Muñoz y Ramírez, 2013).

Además, hay que resaltar que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos. De otra manera las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas por lo tanto la motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. (García, 2012).

Por otro lado, la motivación según Espada es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación. Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se automotivan en su trabajo por ser la única

forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de él, pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima, aunque sea fuera de él. (Espada, 2009)

Según Sáenz la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. Motivación y satisfacción son aspectos que se complementan dentro de la estructura de una empresa, y más aún en la sanitaria. Desde las teorías de la satisfacción y motivación de Herzberg, son muchos los estudios relativos a este tema. Además, la motivación es pues, junto con la satisfacción, otro elemento fundamental para el éxito empresarial, ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos. Lo cierto es que todavía muchos sectores, entre ellos el sanitario, no se han percatado de la importancia de estas cuestiones y sus dirigentes siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta el factor humano. (Sáenz, 2013).

Concluyendo este capítulo la motivación es un aspecto importante en la vida y el desarrollo de cada persona, debido a que se encuentra involucrada en diferentes áreas, como por ejemplo la laboral, en donde se podrían describir los objetivos o metas que tiene cada individuo a nivel personal y colectivo. Por tal razón la motivación es un tema fundamental en las empresas puesto que si se aplica de manera asertiva se podría ayudar a generar mayor productividad en los trabajadores con el fin de obtener mejores resultados.

Capítulo II: satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo es un concepto explicado principalmente por dos disciplinas científicas: la psicología y recursos humanos. El enfoque adoptado en la psicología hasta ahora ha tratado de explicar la razón de tener distintos niveles de satisfacción entre los trabajadores que realizan el mismo trabajo, la cuestión central que se perciben y lo que los

empleados piensan sobre su trabajo. El marco de los recursos humanos se ha centrado sus esfuerzos en la búsqueda de beneficios y condiciones para mantener a los trabajadores satisfechos y por tanto, a desarrollar mayores tasas de productividad en las organizaciones ya que se supone que los trabajadores satisfechos son más productivos. El núcleo de su enfoque es la cuestión de lo que se puede ofrecer a los empleados en términos de remuneración y otros servicios para hacerlos más felices y más satisfechos. (Aguilar, Magaña & Surdez. S.F).

Para efectos de la presente investigación se enfocará en la descripción psicológica, donde actualmente la satisfacción laboral es uno de los temas más relevantes en la psicología organizacional, por ser un término tan amplio ha tenido diferentes definiciones, por ejemplo, Abrajan, Contreras & Montoya, 2009, (Citado en Bacca, 2018). Definen que la satisfacción laboral “es determinada por la interacción que existe entre las personas y las características ambientales, las cuales pueden ser intrínsecas o extrínsecas, en la que puede estar relacionada la personalidad y la actitud del individuo y demás características que se encuentran en el puesto de trabajo”. Es decir, la satisfacción laboral se relaciona tanto con lo personal, como las variables externas del contexto en el que se encuentra el individuo, en el caso de una organización en su puesto de trabajo.

Por otro lado, Rosero y Ramírez, citado en Montoya, Beiiio, Bermúdez, Burgos, Fuentealba, Padilla (2017). Refieren que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero, de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, además de un predictor significativo de conductas como el absentismo, el cambio de puesto y de organización”, por lo tanto, la satisfacción puede verse influida por diversos factores, como la retribución económica, las condiciones físicas del entorno y el clima organizacional desde la perspectiva personal de cada individuo.

Así mismo, la satisfacción laboral puede definirse como una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo. También hay estudios que señalan que la satisfacción laboral es un componente de la felicidad, sin embargo, lo que nos satisface no nos hace necesariamente felices. (Walter, Arias, Arias y Cáceres 2014). Entonces, la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo; es decir, la satisfacción laboral se constituye en un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo (Bravo, Peiró, & Rodríguez, 1996). Citado en (Manosalvas, Manosalvas y nieves, 2014).

La satisfacción en el trabajo, también se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los compañeros y con administrativos, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre otras cosas. Con esto lo que se quiere manifestar es que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una suma complicada de un número de variables y elementos del trabajo. (Hannoun, 2011).

Además, se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere, Satisfacción general: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo y satisfacción por facetas: grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa. (Hannoun, 2011).

En relación con lo anterior Davis y Newstrom (2003), citado en Fuentes (2012). Definen la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo. Es decir, es el sentimiento que siente un empleado frente a su puesto de trabajo teniendo en cuentas diversos factores o elementos que hacen parte de esta percepción positiva o negativa. La satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes en los empleados.

Dedicación al trabajo.

Es el grado en que los empleados se sumergen en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y lo consideran parte central de su vida. Contar con un trabajo que tiene un sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos importantes de la imagen de sí mismos, es decir, esta percepción de los trabajadores influye en la necesidad de autoestima, por lo que pocas veces llegan tarde al trabajo, buscar dar un mejor rendimiento, además, tienen necesidad de crecimiento por lo que disfrutan la participación en la toma de decisiones.

Compromiso organizacional.

Llamado también lealtad de los empleados. Es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro. Es frecuente que refleje su creencia en la misión y los objetivos de la empresa, su disposición a dedicar esfuerzos a lograrlo y su intención de continuar en ella. El compromiso suele ser mayor entre los empleados con mayor antigüedad, con éxito personal en la organización o que se desempeñan con un grupo de trabajadores comprometidos.

Estado de ánimo en el trabajo.

Los sentimientos de los empleados acerca de su trabajo son muy dinámicos, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos, estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo. Se pueden describir en un intervalo que va de negativas a positivas y de débiles a fuertes e intensas, los empleados tienen un estado de ánimo muy positivo hacia su trabajo, es frecuente que muestre energía, actividad y entusiasmo. Esto demuestra que de manera predecible produce mejor atención en el servicio de clientes, menor ausentismo, mayor creatividad y cooperación interpersonal, (Fuentes, 2012).

Robbins y Coulter, señalan las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del deber ser. Las necesidades, los valores y los rasgos personales. Así mismo, tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del deber ser: Las comparaciones sociales con otros empleados, las características de empleos anteriores y los grupos de referencia. Y las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto. Condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, contenido del puesto, seguridad en el empleo, oportunidades de progreso y retribución. Es decir existen diferentes variables que afectan la satisfacción laboral de un trabajador. Las actitudes generalmente se adquieren durante largos períodos, la satisfacción o insatisfacción en el trabajo surge a medida que el empleado obtiene más y más información acerca de su centro de trabajo. Citado en (fuentes, 2012).

En la actualidad se considera que la satisfacción laboral de los profesionales de la salud es uno de los indicadores que condiciona la calidad asistencial. La satisfacción o insatisfacción laboral depende de numerosos factores como, el ambiente físico donde se desarrollan las tareas, el buen trato por parte del jefe y compañeros, el poder aplicar conocimientos, adquirir conocimientos nuevos, asumir retos, etc. También se puede mencionar que hay otros factores relacionados con la satisfacción y que no forman parte del

ambiente laboral, pero que también influyen en dicha variable, como, por ejemplo, la edad, la salud, la estabilidad emocional, condición socioeconómica, tiempo libre y actividades recreativas, la familia, etc. (Cardoso, Mecina, y Mendoza 2013).

Si se desarrollan las tareas en un ambiente físico seguro y compañeros con los que se trabaje en equipo, el trabajo será realizado con mayor satisfacción. La clase de trabajo y el contexto o situación en el que se desarrollan las tareas influye profundamente en la satisfacción o insatisfacción del personal. Si se mejoran dichas condiciones, es posible mejorar la satisfacción, el rendimiento y por ende la atención brindada al paciente. Los

primeros estudios realizados sobre la satisfacción laboral y factores que podría afectarla comenzaron en la década de los treinta. Hoppock (1935), enfatizó que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, entre los cuales menciona a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión. Como se puede evidenciar existen múltiples factores que intervienen tanto positivamente como negativamente en los trabajadores de una organización. (Cardoso, Mecina, y Mendoza 2013).

Las dimensiones esenciales de la satisfacción laboral según Alvares, citado en Zayas, Báez, feria & Lobaina. (2015).

La estructura. Es la manera en que las acciones de las organizaciones se dividen, organizan y coordinan. Incluye una serie de aspectos como el control administrativo, niveles jerárquicos, división de funciones y tareas, relación e interdependencia entre los niveles que la forman, cadenas de mando, entre otros.

La naturaleza y contenido de trabajo. Se percibe el contenido de trabajo como variedad de habilidades, independencia, significación de la tarea, importancia, definición del contenido de trabajo, autonomía, organización y creatividad.

Las normativas, valores y costumbres. Es el conjunto de suposiciones, creencias, cultura, valores y normas que comparten sus miembros; crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. En la cultura influye todo lo que sucede en la organización y crea el sello de la misma. Los indicadores de la cultura son: Patrones de comunicación, sistemas y procedimientos, declaraciones de filosofías, historias y metas.

El salario y la estimulación. Dentro de esta se haya la remuneración y compensación que está asociado a sistemas de pagos, promoción, posibilidades de superación y la evaluación del desempeño. Se juzga la estimulación por el reconocimiento, la suficiencia, la correspondencia, la justeza, el equilibrio entre los estímulos morales y materiales, organización y percepción del sistema de estimulación.

Las condiciones de trabajo. Se percibe la existencia de los materiales y medios necesarios para realizar el trabajo, la higiene y orden. Las condiciones ergonómicas son: Las higiénicas, seguras y estéticas.

Las condiciones de bienestar. El desarrollo personal y profesional, el horario de trabajo, el transporte, la alimentación, los servicios de salud, actividades recreativas, culturales y deportivas.

Dimensiones esenciales vinculadas a aspectos socio-psicológicos. Las relaciones interpersonales y comunicación: Es el proceso de interacción social en el que intervienen al menos dos o más personas para intercambiar ideas, sentimientos, juicios, información, opiniones o instrucciones de trabajo. Las relaciones entre las personas, las relaciones personas–directivos, las relaciones entre los directivos, las posibilidades de interacción social, la preocupación por los problemas de las personas, la solución de conflictos, la pertenencia y la orientación y ayuda.

Liderazgo y toma de decisiones. Es la influencia mediante la cual un individuo o grupo de persona pueden lograr que los miembros de una organización colaboren voluntariamente y con entusiasmo en el logro de los objetivos propuestos. El liderazgo es el proceso de influencia, estimulación y ayuda para transformar el potencial que posee un grupo en realidad. La escucha y la participación, la satisfacción con los métodos y el estilo de toma de decisiones, forman parte del liderazgo. Es la selección consciente, por parte de los directivos, de varias acciones entre alternativas posibles para producir un resultado esperado o deseado y cuyas consecuencias lo encadenan con el futuro. La toma de decisiones está asociada al liderazgo, la comunicación, la participación y al trabajo en equipo.

Compromiso con el trabajo: Puede definirse como el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia (Zayas et al., 2014).

Capítulo III: Contratación

Para efectos del presente apartado, es relevante referirse a la conceptualización brindada por Guevara y Mufdi (2017). Desde el punto de vista antropológico acerca la contratación, en donde lo definen como “una manifestación cultural inherente a la vida del ser humano en sociedad” la cual cumple la función de ser una herramienta para la organización y previsión

de nuestro futuro (p.7). Por otro lado, los autores también lo definen como un fenómeno económico, la cual es concebido como el centro de la vida de los negocios y como una herramienta indispensable para el intercambio (Guevara y Mufdi, 2017).

En cuanto a la contratación laboral, Bogotá Emprende (2012), refiere el contratante empleador adquiere la facultad de subordinar al empleado, impartirle, durante la jornada de trabajo, órdenes e instrucciones acerca del lugar, tiempo y modo de prestar el servicio e imponerle reglamentos. A su vez, el empleado contrae la obligación de acatarlos siempre y cuando no atenten contra su dignidad personal y se refieran a la actividad objeto del contrato. A partir de esto, se dependen diferentes tipos de contratación, en la cual se tiene en cuenta su duración, remuneración y las prestaciones sociales brindadas en Colombia.

Uno de los principales tipos de contratación es el contrato a término fijo (Código Sustantivo del Trabajo citado por Ministerio de Trabajo, 2017), que se define como aquel vínculo laboral, la cual tiene una duración máxima de 3 años, pero puede ser renovado indefinidamente por un periodo igual al anterior y que no puede exceder de los 3 años. A su vez, la ley señala taxativamente que estos deben ser por escrito, de lo contrario se entenderá indefinido; puesto que en el contrato de trabajo a término fijo debe existir la certeza de su duración, esta solo se tendrá en la media en que exista un documento con valor probatorio que permita identificar plenamente la fecha de extinción del contrato; de no conocerse con exactitud la duración del contrato este se considerará en todo caso de carácter indefinido (Gerencie, 2019).

En cuanto a la renovación, Gerencie (2019) refiere que cuando el contrato es inferior a un año, sólo se puede renovar por 3 periodos iguales o inferiores, y a partir de la cuarta renovación, la duración no puede ser inferior a un año; esa renovación mínima de un año es automática desde la cuarta renovación, si es que las partes guardan silencio al respecto.

Asimismo, es importante que, si el empleador no desea renovar el contrato de trabajo, lo notifique al trabajador con una anticipación de por lo menos 30 días, pues sino lo hace, el contrato se entiende renovado por un periodo igual al que existía; la contabilización de los días de preaviso es un asunto fundamental, pues de hacer con un día menos de lo exigido, el contrato se considera renovado automáticamente.

Por otro lado, para su terminación, finaliza cuando el plazo pactado en él expire, cuando las dos partes voluntariamente acuerden la terminación o cuando una de las partes decida terminarlo con o sin justa causa. De igual forma, dentro de este tipo de contratación, el empleado tiene derecho a todas las prestaciones sociales pactadas por la Ley Colombia y; en cuanto a su remuneración, se recibe un salario pactado por el empleador y el colaborador (Gerencie, 2019).

Seguidamente, se encuentra el contrato laboral a término indefinido, en la cual las partes no fijan término final a su vigencia; dicha modalidad se considera tradicionalmente el supuesto normal y ordinario de la contratación laboral. A profundidad, la duración indefinida del contrato de trabajo se puede pactar de forma expresa en el contrato, o se puede inferir si no se pacta ninguna duración; por ende, si en el contrato de trabajo no se hace ninguna mención sobre la fecha o el tiempo en que se terminará, se entenderá que es a término indefinido; esto sucede muy a menudo en el contrato verbal, el cual en todo caso se entiende a término indefinido (Fernández, 2014).

Según Fernández (2014) refiere que, al no pactarse una fecha cierta de terminación del contrato, este no se puede terminar por efecto del paso del tiempo; sólo se puede terminar por decisión voluntaria del trabajador, por decisión voluntaria del empleador ya sea justificada o no, y por reconocimiento de la pensión del trabajador. Por lo tanto, Si el contrato se termina sin justa causa habrá que pagar la respectiva indemnización. En cuanto a las

prestaciones sociales, el empleado tiene derecho a todas las prestaciones sociales pactadas por la ley colombiana y según la empresa, pueden acceder a beneficios especiales. Del mismo modo, reciben un salario pactado por el empleador y para su finalización es necesario un preaviso de 30 días.

Por otro lado, existe el contrato por aprendizaje que Según SENA (), es una forma especial dentro del derecho laboral, que de ninguna manera constituye el contrato de trabajo; mediante esta modalidad un aprendiz o alumno recibe formación académica para luego ejercer sus prácticas en una empresa; los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción y que ocupe un número de trabajadores no inferior a quince, están obligados a vincular aprendices; a través de este sistema, las empresas participan como co-formadoras de los aprendices por un tiempo determinado no superior a dos años.

De igual forma, Organización Internacional del Trabajo (2019), refiere que el contrato de aprendizaje es un contrato especial para vincular estudiantes que requieran hacer prácticas relacionadas con su tema de estudio. Así, como SENA hace referencia a las empresas obligadas, OIT (2019) expone que, si una empresa no desea contratar aprendices teniendo la obligación de hacerlo, puede monetizar la cuota que le corresponde en los términos del artículo 34 de la ley 789 de 2002 reglamentado por el decreto 934 de 2003. De esta forma, en lugar de contratar aprendices, la empresa paga una cantidad de dinero al SENA como compensación por su decisión de no contratar aprendices; la monetización puede ser parcial, esto es, vincular parte de los aprendices de lo que le corresponde, y la otra parte monetizarla.

Por otro lado, OIT (2019) menciona que sólo pueden ser contratados como aprendices los estudiantes del Sena, de las Universidades y de las instituciones educativas debidamente reconocidas por el estado según lo dispone el artículo 37 de la ley 789 del 2002. Por ende,

no se puede contratar como aprendiz a estudiantes de instituciones educativas informales o no reconocidas por el ministerio de educación o las secretarías de educación territoriales; el contrato de aprendizaje que se firme con un estudiante de una entidad educativa que no esté regularizada, puede no tener validez pudiéndose configurar una relación laboral, por lo tanto, quien contrate aprendices debe verificar que la institución educativa está debidamente acreditada.

Paralelamente, la duración máxima que puede tener un contrato de aprendizaje es de 2 años según lo dispone el artículo 30 de la ley 789 de 2002; esos dos años pueden ser continuos o discontinuos, y una vez alcanzado el tiempo máximo de duración, no se puede firmar otro contrato de aprendizaje con la misma empresa ni con otra distinta, pero si el mismo estudiante se forma en un área distinta, puede también ser aprendiz en esa área, como por ejemplo el contador público que luego estudia derecho. No obstante, ni la ley 789 ni el decreto 1072 de 2015 consideraron la renovación del contrato de aprendizaje, y considerando la naturaleza del contrato, se entiende que no hay lugar a la renovación por cuanto se desnaturaliza el contrato de aprendizaje (OIT, 2019).

Asimismo, el contrato de aprendizaje tiene como objetivo que el estudiante valide desde la experiencia los conocimientos teóricos y académicos adquiridos en la entidad educativa, y el programa educativo debe contener las pautas necesarias para la parte práctica, y con base a esas pautas se debe firmar el contrato de aprendizaje. De modo que, si el programa se diseñó para que el estudiante haga una práctica de 6 meses, el contrato de aprendizaje debe ser por 6 meses, y finalizado dicho periodo no hay lugar a renovar el contrato, puesto que esa renovación no está considerada en el pensum académico aprobado por el ministerio de educación o la secretaría de educación (OIT, 2019).

En cuanto a la remuneración económica, OIT (2019), refiere que en el contrato de aprendizaje no se paga un sueldo o salario, sino que se paga una compensación económica por parte de la empresa patrocinadora, y su monto depende de si el aprendiz está en la fase lectiva (formativa) o práctica; Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo económico no puede ser inferior a un salario mínimo, ya que La ley 789 de 2002 en su artículo 30 señala que el auxilio económico en la fase práctica será del 100% del salario mínimo cuando el desempleo sea inferior al 10%, pero para ello se requiere que ese 10% sea el promedio del año anterior conforme lo estipula el artículo 2.2.6.3.33 del decreto 1072 de 2015. En consecuencia, para pagar el salario mínimo completo a un aprendiz en la fase práctica, es preciso que el promedio del desempleo en el año anterior sea inferior al 10%, algo que desde la expedición de la ley 789 del 2002 nunca ha sucedido, pues sólo uno que otro mes de un determinado año el desempleo se sitúa por debajo del 10% (OIT, 2019).

Con relación a eventos como el embarazo o la licencia de maternidad, si durante el desarrollo del contrato de aprendizaje el aprendiz queda cobijada por la licencia de maternidad, el contrato se suspende y se reanuda una vez termine la licencia de maternidad. De igual forma, es necesario mencionar que la aprendiz tiene derecho a que se le pague la licencia de maternidad, puesto que la empresa patrocinadora tiene la obligación de afiliarla a una EPS, EPS que tendrá que hacer el reconocimiento de la licencia; y el embarazo ni suspende ni termina el contrato de aprendizaje, es la licencia de maternidad la que lo suspende (OIT, 2019).

Acerca de Obligaciones derivadas del contrato de aprendizaje, OIT (2019) refiere que el contrato de aprendizaje obliga al aprendiz a cumplir con las obligaciones que se ha impuesto en el respectivo contrato, y la empresa patrocinadora queda obligada a pagar la respectiva compensación económica a que tiene derecho el aprendiz, compensación que no constituye salario según lo dispone expresamente el artículo 2.2.6.3.1 del decreto 1072 de 2015. Del

mismo modo, sí, el contrato de aprendizaje encarna la obligación de la empresa patrocinadora de afiliar a seguridad social al aprendiz; sí, el aprendiz esté en la etapa lectiva o formativa, únicamente se debe afiliar a salud; sí, el aprendiz esté en la etapa práctica, se debe afiliar a riesgos laborales; por otro lado, no se debe afiliar a pensión al aprendiz, y; un aprendiz no debe estar afiliado al Sisben, sino que la empresa patrocinadora está en la obligación de afiliarlo a una EPS. Sin embargo, El contrato de aprendizaje no es un contrato laboral, y los pagos que reciben los aprendices no constituyen salario, de modo que no hay lugar al pago de prestaciones sociales de ningún tipo (OIT, 2019).

De acuerdo a la terminación del contrato, puede terminar por expiración del plazo pactado, por incumplimiento de cualquiera de las partes, o por voluntad del aprendiz; a su vez, no da derecho al pago de liquidación alguna, puesto que no se trata de una relación laboral, y el dinero que recibe el aprendiz por expresa disposición legal no constituye salario, de manera que no se paga liquidación, indemnización ni prestaciones sociales (OIT, 2019).

Seguido de lo anteriormente dicho, también es necesario resaltar que existe Contrato Obra/labor, según Ecopetrol (2016), es aquel que se firma por el tiempo que dure la construcción o ejecución de una obra, actividad o labor determinada. Dicha modalidad, se caracteriza porque se puede hacer verbal, no obstante, la recomendación es que se haga por escrito por la necesidad de identificar claramente la obra que se va a ejecutar, tema sensible pues de ello depende la terminación del contrato, máxime si el empleador puede estar ejecutando varias obras al tiempo. Por ende, debe acordarse entre las partes de forma expresa, es decir, que debe quedar constancia de que se lo acordado es un contrato de obra o labor y no otro; ante la ausencia de un pacto expreso, el contrato se entenderá indefinido para todos sus efectos, según lo señalado por sala laboral en sentencia 69175 (Citado por Ecopetrol, 2016).

Sobre la remuneración económica, las partes tienen libertad para acordar las formas de pago, por lo tanto, el pago puede ser semanal, quincenal y máximo mensual; recordando que lo único especial que tiene este tipo de contrato es su duración; en lo demás es igual a los otros contratos (Ecopetrol, 2016). Por otro lado, si se requiere contratación consecutiva, el contrato no se puede prorrogar, sino que se debe firmar otro nuevo previa liquidación del anterior. A su vez, con relación a periodos de prueba, la ley no contempla una regulación especial para estos casos, por lo que se debe recurrir a la norma general; es decir, que el periodo de prueba será de máximo dos meses y debe constar por escrito (Ecopetrol, 2016).

A cerca de las prestaciones sociales, Ecopetrol (2016) resalta que, en el contrato de trabajo de obra o labor se deben pagar todas las prestaciones sociales al trabajador, pues la norma no contempló excepción alguna, ni tratamiento diferente; el pago se ha de hacer en las fechas, formas y porcentajes indicados por la norma general, y por los conceptos que corresponden: prima de servicios, cesantías, dotación; del mismo modo sucede con las vacaciones, que se otorgan según la norma general. Asimismo, el trabajador tiene a ser afiliado al sistema de seguridad social (salud, pensiones, riesgos laborales) como cualquier otro trabajador, y debe estarlo desde el primer día de ejecución del contrato.

En cuanto a la terminación del contrato, puede ser terminado por causa justa o legal, o unilateralmente si justa causa. Se terminará justamente por parte del empleador cuando; finalice la obra contratada o el trabajador incurra en una justa causa para la terminación del contrato (Ecopetrol, 2016). De igual forma, dicho contrato no puede ser renovado ni prorrogado por cuanto la naturaleza de este contrato no lo permite; y las indemnizaciones será igual a los salarios que falten por causarse hasta la finalización de la obra, o dicho de otra manera, la indemnización será igual a los salarios que el trabajador hubiera devengado si no hubiera sido despedido (Ecopetrol, 2016).

Por otro lado, se presenta la contratación por prestación de servicios, la cual, Polanco (2018) manifiesta que, “este tipo de contrato es de carácter civil y no laboral y es aquel mediante el cual las partes acuerdan voluntariamente las condiciones para la prestación de un servicio determinado a cambio de unos honorarios” (p.1). Por un lado, está el contratante, y por el otro, el contratista, es decir, que en este tipo de contrato el servicio se presta con autonomía e independencia entre el contratante y el contratista, no existiendo subordinación tal como se entiende en un contrato laboral. El concepto de esta figura se encuentra regulado por las leyes civiles y comerciales, en el artículo 1495 del código civil e incluso el artículo 34 del código sustantivo del trabajo (Polanco, 2018).

Una de las principales características del contrato de prestación de servicios es la carencia de subordinación del contratista frente al contratante, razón por la cual, quien presta el servicio tiene autonomía administrativa, financiera y técnica, toda vez que por lo general la actividad que desarrollara el contratista será en un lugar distinto a las instalaciones del contratante, ahora bien, es necesario que este tipo de contrato siempre quede plasmado por escrito, donde se determine claramente la identificación de las partes, el precio, el objeto, la duración, la forma de pago las obligaciones de las partes y la formas de terminarlo (Polanco, 2018). Otra característica de este tipo de contrato, es que se puede celebrar tanto con personas jurídicas como naturales, además, el contratista asume la totalidad del pago de la seguridad social, el contratante está libre del pago de prestaciones sociales al contratista, así mismo, esta modalidad no tiene periodo de prueba, e inclusive puede el contratista tener dos vínculos por prestación de servicios (Polanco, 2018).

En los casos en donde se presente un embarazo, la trabajadora no podrá ser despedida, ya que la corte constitucional en sus distintos pronunciamientos ha manifestado que la estabilidad reforzada de la madre gestante es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato. En cuanto a los beneficios que

se presentan para el contratista en este tipo de contratos es que no se exige cumplimiento de horario, pues su actividad depende de la entrega de informes, no hay subordinación entre las partes, hay más libertad en la ejecución de las actividades disponiendo de tiempo para realizar otros trabajos (Polanco, 2018).

Con relación a la seguridad social es responsabilidad del contratista, de suerte el contratista debe afiliarse y pagar la seguridad social por su cuenta, por lo tanto, el contratista debe cotizar a salud como trabajador independiente, según como lo dispone el artículo 135 de la ley 1753 del 2015. Asimismo, el contratista debe estar afiliado a salud, pensión y riesgos laborales; respecto a los riesgos laborales, el contratante es el responsable de la afiliación, pero el pago de las cotizaciones corre por cuenta del contratista. Sin embargo, en algunos casos la norma fiscal exime al contratante de esa verificación, es recomendable hacerla de todas formas, puesto que tener un contratista en la empresa sin que esté cubierto por la seguridad social, es un riesgo que ninguna empresa debería correr (Polanco, 2018).

Por último, se menciona la contratación ocasional de trabajo, en donde Gerencie (2019), refiere que es aquel que no exceda de un mes, y sobre actividades distintas a las que normalmente desarrolla el empleador. Asimismo, los trabajadores ocasionales o transitorios gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador, en consecuencia, así el trabajador labore unos cuantos días se le deben pagar las prestaciones sociales que correspondan en proporción al tiempo laborado, lo mismo que debe ser afiliados a seguridad social plena no importa el número de días que dure la vinculación; y, Por supuesto se le deben pagar horas extras si las labora, lo mismo que recargos nocturnos, dominicales y festivos si fuere el caso.

Este es un punto relevante, porque para efectos del tipo de contrato y de la duración del mismo, sí es importante el concepto de transitorio y ocasional, donde es importante considerar lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 47 del código sustantivo del trabajo:

El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido (Citado por Gerencie, 2019, p.1).

Es decir, a naturaleza y duración del contrato de trabajo puede deducirse o concluirse de la actividad desarrollada, de modo que, si en efecto se trata de un trabajo accidental o transitorio, el contrato lo será igual así no se haya firmado por escrito, pero existe el riesgo de que al no estar por escrito y al no poderse identificar con claridad la transitoriedad del trabajo, se convierta en un contrato indefinido (Gerencie, 2019).

En modo de conclusión, se considera relevante indagar acerca las modalidades de contratación laboral que se presentan en el mercado colombiano ya que le permiten al empleador y al empleado saber cuáles son los derechos y deberes que les corresponden, como la remuneración económica, la duración de su contratación y las prestaciones sociales que dependiendo del caso deban ofrecerse y el tipo de labor que deba desempeñar.

Marco contextual

AIIESEC es una organización global, no política, independiente, sin fines de lucro dirigida por estudiantes y recién graduados de instituciones de educación superior. Las 1700 oficinas locales existentes en los 5 continentes son totalmente coordinadas por estudiantes o recién egresados de grandes universidades. A través de experiencias prácticas desarrollan sus habilidades profesionales, además de interactuar en otros idiomas volviéndose mejores profesionales y ciudadanos.

Con el fin de promover la responsabilidad social, la comprensión de otras culturas y el espíritu empresarial, AIESEC en Colombia creó el programa de intercambio voluntario Ciudadano Global.

Su oficina principal se encuentra ubicada en Cl. 37 # 25-09, Bogotá y se encuentra en más de 22 ciudades de Colombia. Por otro lado, está conformada por un presidente nacional, un vicepresidente de talento humano, el área de vicepresidente de finanzas la cual incluye contador, auxiliar contable, tesorera, abogado y de recursos humanos. Así mismo se encuentra el área del vicepresidente de estrategia organizacional el cual cuenta con un equipo de cuatro directores de producto y dos directores de desarrollo organizacional. También se encuentra el área de vicepresidente de marketing, el cual trabaja junto al director de marketing y finalmente el área del vicepresidente de desarrollo de negocios quien trabaja junto al director de desarrollo de negocios.

La organización AIESEC Colombia acepta participar en la aplicación del cuestionario MbM que consta de 20 ítems y la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG de 43 ítems para indagar si existe correlación entre motivación y satisfacción laboral de acuerdo al tipo de contratación los cuales son a término fijo y de prestación de servicios.

Marco legal

En Colombia según el código sustantivo del trabajo con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, se puede evidenciar lo siguiente:

En el título I sobre contrato individual de trabajo.

Artículo 22. Definición

Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración

Artículo 23. Elementos esenciales

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.
- c) un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen

Capítulo IV. Modalidades del contrato. (Forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato).

Artículo 37. Forma

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

Artículo 38. Contrato verbal

Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;

La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;

La duración del contrato

Artículo 39. Contrato escrito

El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

Artículo 46. Contrato a término fijo

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Parágrafo. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

Artículo 47. Plazo presuntivo

Los contratos cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse, se presumen celebrados por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

Artículo 48. Cláusula de reserva

En los contratos de duración indeterminada o sin fijación de término, las partes pueden reservarse la facultad de darlos por terminados en cualquier tiempo, mediante preaviso o desahucio notificado por escrito a la otra parte con un término no inferior a cuarenta y cinco (45) días, previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. El patrono puede prescindir del preaviso pagando los salarios correspondientes a cuarenta y cinco (45) días. La reserva de que se trata sólo es válida cuando se consigne por escrito en el contrato de trabajo.

Artículo 81. Definición

Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar servicio a otra persona, natural o jurídica, a cambio de que ésta le enseñe directamente o por medio de otra persona, una profesión, arte u oficio, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. Este salario puede consistir en dinero o en especie (alimentación, alojamiento, vestido), o en ambas cosas a la vez.

Metodología

La presente investigación se rige bajo la metodología cuantitativa de corte transversal debido que busca relacionar tres variables como lo son la satisfacción laboral, motivación y tipo de contratación en un tiempo limitado durante el cual se realizara el trabajo de investigación.

Metodología de investigación cuantitativa de tipo correlacional

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que se recogen y analizan datos numéricos estadísticamente, además se utilizan dos instrumentos que están sometidos a validación y confiabilidad. Así mismo se usa un método de tipo correlacional dado que se intenta medir el grado de relación entre tres variables como satisfacción laboral, motivación y tipo de contratación. Por otro la investigación es de tipo descriptiva porque se describen los niveles tanto de motivación como el de satisfacción laboral.

De acuerdo a lo anterior, el enfoque cuantitativo es la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández, 2014). La investigación se realizará de forma descriptiva, la cual según Hernández, Fernández y Baptista (2010), busca especificar propiedades, características y rasgos importantes en cualquier fenómeno que se

analice. Estos estudios descriptivos permiten mostrar diferentes ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación

Por otro lado, para medir motivación se utiliza el instrumento “MbM” ejecutado por Marshall Shashkin el cual es diseñado para ayudar a descubrir y entender los factores más importantes de la vida laboral de un individuo. Además, para medir la satisfacción de los empleados se aplicará La Escala de Satisfacción laboral SL-ARG la cual es diseñada con la finalidad de medir la actitud del trabajador hacia su puesto actual de trabajo.

Población

Trabajadores de la Organización AIESEC Colombia ubicada en la ciudad de Bogotá.

Muestra

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar un total de 8 personas de contrato fijo y 8 de prestación de servicios.

Según Otzen y Manterola, (2017), las técnicas de muestreo de tipo no probabilísticas, la selección de los sujetos a estudio dependerá de ciertas características, criterios, etc. que los investigadores consideren en ese momento; por lo que pueden ser poco válidos y confiables o reproducibles; debido a que este tipo de muestras no se ajustan a un fundamento probabilístico, es decir, no dan certeza que cada sujeto a estudio represente a la población blanco.

Delimitaciones

Se trabajará con 16 empleados de AIESEC Colombia ubicada en la ciudad de Bogotá.

Limitaciones

El horario de los empleados dificultad la aplicación de los cuestionarios.

Acceso al material bibliográfico para la construcción del trabajo de investigación.

Hipótesis.

H. 1. Mayor motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la organización AISEC Colombia, de acuerdo al contrato fijo.

H. 2. Menor motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la organización AISEC Colombia, de acuerdo al contrato por prestación de servicios.

H.0 No existe relación entre motivación y satisfacción laboral, según el tipo de contratación.

Variables

Tabla 1. Motivación laboral.

| Motivación laboral | | |
|---|---|---|
| Es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual (Robbins, 2004) citado en (Peña, 2015). | La motivación o el nivel de esta promueven a que los empleados mantengan un clima adecuado y satisfactorio en el cual se puedan desarrollar de manera personal y profesional. (Sun, 2015) | La falta de motivación trae perjuicios tanto para las organizaciones (baja productividad y calidad en la prestación del servicio, ausentismo, inadecuado clima laboral) como para los individuos (apatía, insatisfacción, aumento de la accidentabilidad laboral). (Gonzales y Bretones, 2009). |

Tabla 2. Satisfacción laboral

| Satisfacción laboral | | |
|--|--|--|
| <p>Es determinada por la interacción que existe entre las personas y las características ambientales, las cuales pueden ser intrínsecas o extrínsecas, en la que puede estar relacionada la personalidad y la actitud del individuo y demás características que se encuentran en el puesto de trabajo.</p> <p>Abrajan, Contreras & Montoya, 2009, (Citado en Bacca, 2018).</p> | <p>La satisfacción puede verse influida por diversos factores, como la retribución económica, las condiciones físicas del entorno y el clima organizacional desde la perspectiva personal de cada individuo.</p> | <p>La satisfacción en el trabajo está relacionada con tres actitudes en los empleados.</p> <p>Dedicación al trabajo. Es el grado en que los empleados se sumergen en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él.</p> <p>Compromiso organizacional. Es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro.</p> <p>Estado de ánimo. Los sentimientos de los empleados acerca de su trabajo son muy dinámicos, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos, estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo.</p> |

Tabla 3. Tipo de contratación

| Tipo de contratación | Contrato a término fijo | Contrato por prestación de servicios |
|---|--|---|
| <p>Bogotá Emprende (2012), refiere el contratante empleador adquiere la facultad de subordinar al empleado, impartirle, durante la jornada de trabajo, órdenes e instrucciones acerca del lugar, tiempo y modo de prestar el servicio e imponerle reglamentos. A su vez, el empleado contrae la obligación de acatarlos siempre y cuando no atenten contra su dignidad personal y se refieran a la actividad objeto del contrato. A partir de esto, se deprenden diferentes tipos de contratación, en la cual se tiene en cuenta su duración, remuneración y las prestaciones sociales brindadas en Colombia.</p> | <p>Que se define como aquel vínculo laboral, la cual tiene una duración máxima de 3 años, pero puede ser renovado indefinidamente por un periodo igual al anterior y que no puede exceder de los 3 años. (Código Sustantivo del Trabajo citado por Ministerio de Trabajo, 2017).</p> | <p>Polanco (2018) manifiesta que, este tipo de contrato es de carácter civil y no laboral y es aquel mediante el cual las partes acuerdan voluntariamente las condiciones para la prestación de un servicio determinado a cambio de unos honorarios. Por un lado, está el contratante y por el otro, el contratista, es decir, que en este tipo de contrato el servicio se presta con autonomía e independencia entre el contratante y el contratista, no existiendo subordinación tal como se entiende en un contrato laboral.</p> |

Instrumentos

Instrumento “MbM”

En primera instancia se encuentra el instrumento “MbM” ejecutado por Marshall Shashkin. Este instrumento de recolección se conforma por dos grandes apartados: El primero de ellos hace referencia a ciertas variables sociodemográficas mientras que el

segundo apartado consta de una serie de afirmaciones que pueden reflejar lo que los empleados piensan sobre su trabajo y su vida laboral.

Cabe destacar que el cuestionario MbM mide las motivaciones internas, tal como las percibe el individuo. Esto parte del modelo desarrollado por Abraham Maslow quien observó que todo nacemos con determinadas motivaciones inherentes, sin embargo, cuando crecemos aparecen otras motivaciones, algunas de las cuales se aprenden a través de la interacción con los demás. Maslow detectó cinco categorías básicas de motivación (fisiológicos, protección y seguridad, sociales y de pertenencia, autoestima y autorrealización). Comprendiendo estas categorías, los directivos de las organizaciones pueden aprovechar la motivación que tienen los empleados respecto de sus responsabilidades laborales.

El cuestionario está diseñado para entender las motivaciones propias, en el contexto de las cinco categorías. De esta manera los directivos pueden llegar a saber qué desean los trabajadores y qué les motiva. Al proporcionar a los empleados aquello que desean como contrapartida a su eficacia en el trabajo, los directivos pueden hacer uso de la motivación de los empleados para conseguir la realización del trabajo.

Es preciso aclarar que el instrumento no mide la categoría más básica de motivación, es decir aquella centrada en la supervivencia, ya que todos nacemos con esas necesidades, que motivan, en mayor o menor grado, nuestro comportamiento y en nuestra sociedad, la mayor parte de las personas tiene bien cubiertas estas necesidades fisiológicas, por lo que su mayor motivación no procederá.

Escala de Satisfacción laboral SL-ARG

El nombre de la prueba Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG, elaborada por Sonia Palma Carrillo Adaptación: Alex Sívorí, Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores en el Año 2013 en Chimbote – Perú.

Administración: Individual / Colectiva.

Nº de Ítems: 43. Duración: 20 minutos aproximadamente.

Calificación: De 1 a 5 puntos por cada ítem.

Significación: Nivel de Satisfacción laboral Global y específico según sus Factores: Condiciones de trabajo, Remuneración y beneficios laborales, Supervisión, Relaciones humanas, Promoción y capacitación, Comunicación y Puesto de Trabajo.

Puntuación: Calificación Manual.

En segunda instancia para medir la satisfacción de los empleados se aplicará la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG, el cual es un instrumento diseñado con la finalidad de medir la actitud del trabajador hacia su puesto actual de trabajo. La escala de tipo Likert se puntúa desde un "Totalmente en desacuerdo" (1 punto) hasta un "Totalmente de acuerdo" (5 puntos). Está constituida por 43 ítems, distribuidos en 7 factores: Condiciones de trabajo, Remuneración y beneficios laborales, Supervisión, Relaciones humanas, Promoción y desarrollo, Comunicación y Puesto de Trabajo. Los Factores que componen la Escala de Satisfacción Laboral se describen a continuación:

Factor I

Condiciones de trabajo (7 ítems) Grado de complacencia relacionada a la disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias en el trabajo.

Factor II

Remuneración y beneficios laborales (6 ítems) Grado de conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo.

Factor III

Supervisión (6 ítems) Grado en que los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario.

Factor IV

Relaciones Humanas (6 ítems) Grado en que se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores.

Factor V

Promoción y capacitación (7 ítems) Grado en que se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente.

Factor VI

Comunicación (6 ítems) Grado en que se transmite información y se mantiene comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo.

Factor VII

Puesto de trabajo (5 ítems) Valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización.

Procedimiento

Fase I. En primer lugar, se determina la idea central de la investigación, para una mayor claridad de la temática se realiza la revisión bibliográfica la cual permite establecer la descripción de necesidades y planteamiento del problema, de igual forma, la relevancia del presente trabajo de investigación.

Fase II. Se establecen los objetivos dentro de la investigación los cuales permiten identificar la relación entre motivación, satisfacción laboral según el tipo de contratación en los trabajadores de AIESEC Colombia.

Fase III. Se definen los referentes teóricos de relevancia para la presente investigación, el marco legal del tipo de contratación en Colombia y se establece el tipo de investigación, de tipo cuantitativo correlacional y metodología de la misma.

Fase IV. Se lleva a cabo la aplicación del cuestionario MbM y la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG con los trabajadores de la organización mediante la plataforma de encuestas virtual de Google debido a la crisis humanitaria por COVID-19.

Fase V. Se realiza el análisis, interpretación e integración de los resultados por medio del programa SPSS, por lo tanto, se contrasta y analiza la información obtenida a partir del cuestionario MbM y la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG para definir si existe relación entre las mismas y el tipo de contratación que maneja la organización.

Fase VI. Con los resultados obtenidos se socializan brindando unas conclusiones y recomendaciones al presidente de la organización AIESEC Colombia.

Análisis de la información recolectada

Una vez recolectados los datos se organizaron, clasificaron y resumieron adecuadamente, de tal manera que fuera posible un mejor análisis de la información obtenida. Los resultados se presentan en tablas y/o gráficos estadísticos en medidas descriptivas absolutas y relativas (números y porcentajes) para su análisis e interpretación.

El procesamiento y análisis de los datos obtenidos se realizarán con la estadística descriptiva e inferencial utilizando tablas simples y cruzadas, gráficos de sectores y columnas, medidas de centralización como el promedio y la moda. Por otro lado, los resultados del presente trabajo serán analizados por medio del software estadístico SPSS en su versión 21, obteniendo así tablas de datos según los análisis correspondientes para una mayor comprensión de los resultados.

Finalmente Se realiza las correlaciones entre las variables estudiadas, motivación laboral y satisfacción laboral, mediante el Coeficiente de correlación de Spearman que es una medida de asociación lineal entre dos variables que utiliza rangos de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos, por tanto, se aplica en el caso de correlación ordinal. Esta correlación puede ser positiva o directa cuando al aumentar una variable aumenta la otra y viceversa, negativa o inversa cuando al crecer una variable decrece la otra y viceversa, nula cuando no existe ninguna relación.

Recursos

Humanos. Para la presente investigación se cuenta con la colaboración del docente de seminario de trabajo de grado Jonathan zapata, con la docente tutora Piedad Córdoba y con el acompañamiento de la docente Andrea Isabel bacca, en cuanto a orientación de la investigación desde el campo de psicología organizacional, así mismo se tiene como población los trabajadores de AIESEC Colombia para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, por último las psicólogas en formación Angie valentina Alfonso y Claudia Guerrero Franco quienes llevarán a cabo la investigación.

Materiales. Respecto a los materiales que se implementaron se encuentra el cuestionario MbM y la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG

Virtuales. Se utiliza en la investigación una encuesta virtual mediante la plataforma de Google debido a la crisis humanitaria por COVID-19.

Institucionales. Dentro de los recursos institucionales se cuenta con la colaboración de la universidad de pamplona la cual facilita el uso de la virtual teca, salones biblioteca y demás recursos institucionales necesarios dentro la de la investigación.

Resultados

Durante el periodo comprendido entre el mes de abril se llevó a cabo la recolección de la información, la cual constó de la aplicación del cuestionario MbM que consta de 20 ítems y la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG de 43 ítems, por medio de la plataforma virtual de Google. En la cual participaron 16 empleados de la organización AIESEC Colombia.

De esta manera, se realiza la presentación de la siguiente forma, inicialmente se presenta las posibles correlaciones existentes en los trabajadores a nivel general y por tipo de contrato fijo o prestación de servicios entre motivación que se mide por el cuestionario MbM y

satisfacción que se determina por la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG. Además, se muestra mediante porcentajes el nivel de motivación y de satisfacción en los trabajadores a nivel general y por tipo de contrato fijo o prestación de servicios.

Análisis correlacional

Para determinar si existe una relación entre motivación y satisfacción laboral según el tipo de contratación dentro de la organización, se procedió a realizar el proceso estadístico de correlación, mediante el programa SPSS.

Gráfico 1.

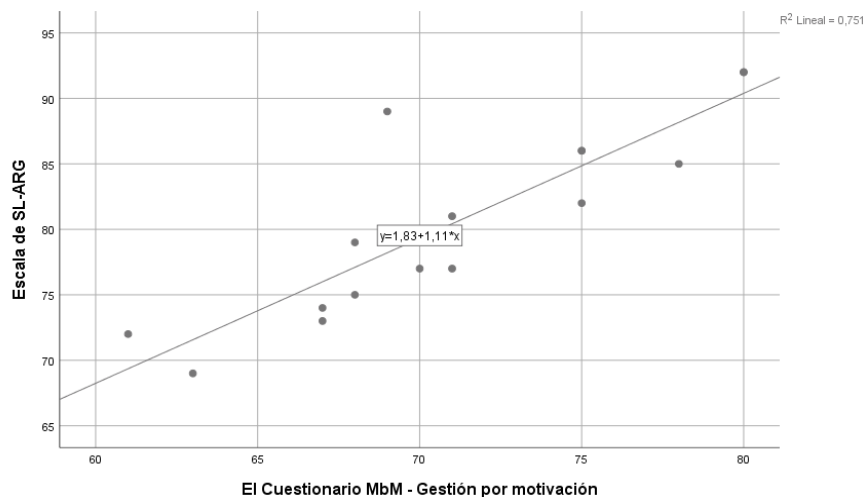


Ilustración 1. Gráfico de relación de motivación y satisfacción laboral de AIESEC Colombia.

Se evidencia entonces que, a nivel general en los empleados de *AIESEC Colombia* una correlación positiva entre motivación y satisfacción, con índice de Pearson 0.751, lo cual según Restrepo y González (2017), indican que a mayor exponencial de la variable X mayor será el efecto sobre la variable y de este modo para el presente estudio se tiene que a mayor nivel de motivación en cada una de sus necesidades como lo son protección, seguridad,

sociales, autoestima y autorrealización, mayor será la satisfacción de los empleados en su nivel general parcial de satisfacción a la hora de realizar sus funciones laborales.

Gráfico 2.

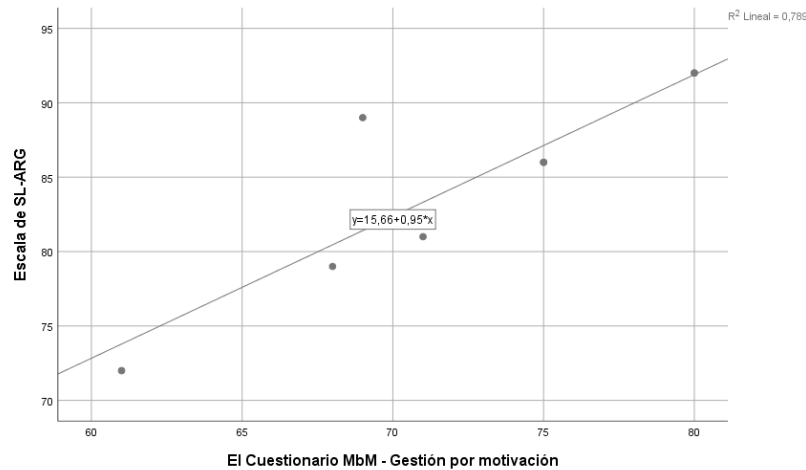


Ilustración 2. Relación de motivación y satisfacción en AIESEC Colombia por contratación de prestación de servicios.

En relación al gráfico anterior, en los empleados de *AIESEC Colombia* que están con contratación por prestación de servicios, se muestra una correlación positiva entre motivación y satisfacción, con índice de Pearson 0.789, lo cual según Restrepo y González (2017), indican que a mayor exponencial de la variable X mayor será el efecto sobre la variable y de este modo para el presente estudio se tiene que a mayor nivel de motivación en cada una de sus necesidades como lo son protección, seguridad, sociales, autoestima y autorrealización, mayor será la satisfacción de los empleados en su nivel general parcial de satisfacción a la hora de realizar sus funciones laborales.

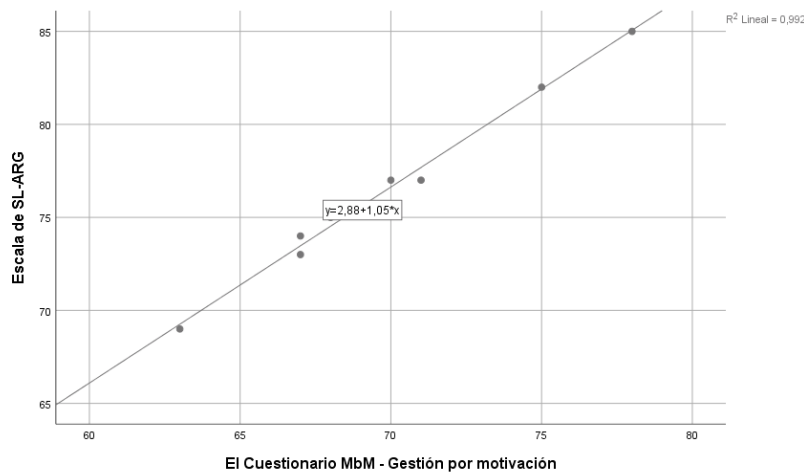
Grafico 3.

Ilustración 3. Relación de motivación y satisfacción en AISEC Colombia por contratación de término fijo.

En relación al gráfico anterior, en los empleados de *AISEC Colombia* que están con contratación por término fijo, se muestra una correlación positiva con más significancia entre motivación y satisfacción, con índice de Pearson 0.992, lo cual según Restrepo y González (2017), indican que a mayor exponencial de la variable X mayor será el efecto sobre la variable Y, de este modo para el presente estudio se tiene que a mayor nivel de motivación en cada una de sus necesidades como lo son protección, seguridad, sociales, autoestima y autorrealización, mayor será la satisfacción en relación directa a los factores que intervienen en la misma, los cuales son condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios laborales, promoción y capacitación; puesto de trabajo de los empleados a la hora de realizar sus funciones laborales.

Análisis estadístico

En este se muestra los porcentajes en cuanto a niveles de motivación en general y por contratación de prestación de servicios y término fijo relacionado a las necesidades que mide el cuestionario MbM las cuales son necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima; Y necesidades de autorrealización. Así

mismo, con la satisfacción que con la Escala de Satisfacción laboral SL-ARG, se determina el nivel de la misma y de sus factores influyentes que son condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas promoción y capacitación, comunicación; Y puesto de trabajo.

Ahora bien, para el siguiente grafico se muestra la cantidad de muestra para el estudio y las clasificaciones en cantidad para cata tipo de contratación.

Gráfico 4.

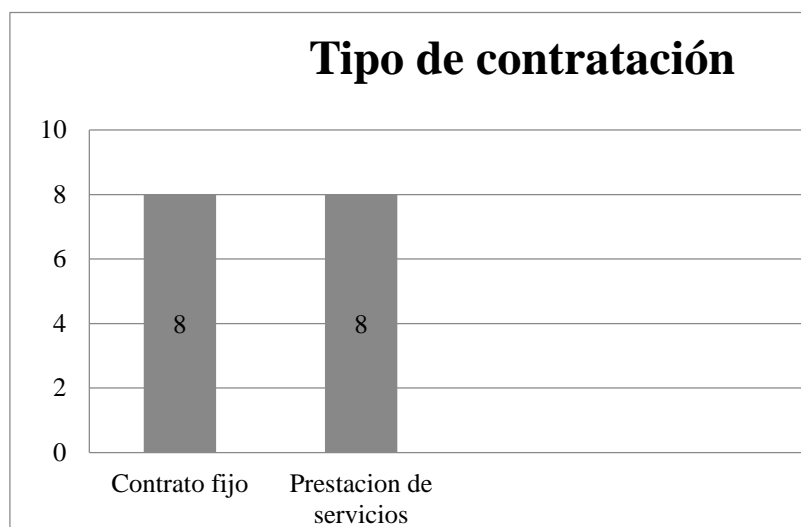


Ilustración 4. Tipo de contrato en AISEC Colombia

Como se puede observar en la gráfica, la totalidad de la muestra es de 16 empleados de AISEC Colombia, donde, 8 tienen un contrato por prestación de servicios y 8 cuentan con contratación a término fijo, la aplicación del cuestionario MbM y escala de Satisfacción laboral SL-ARG, se aplica a todos me manera virtual en individual.

Gráfico 5.

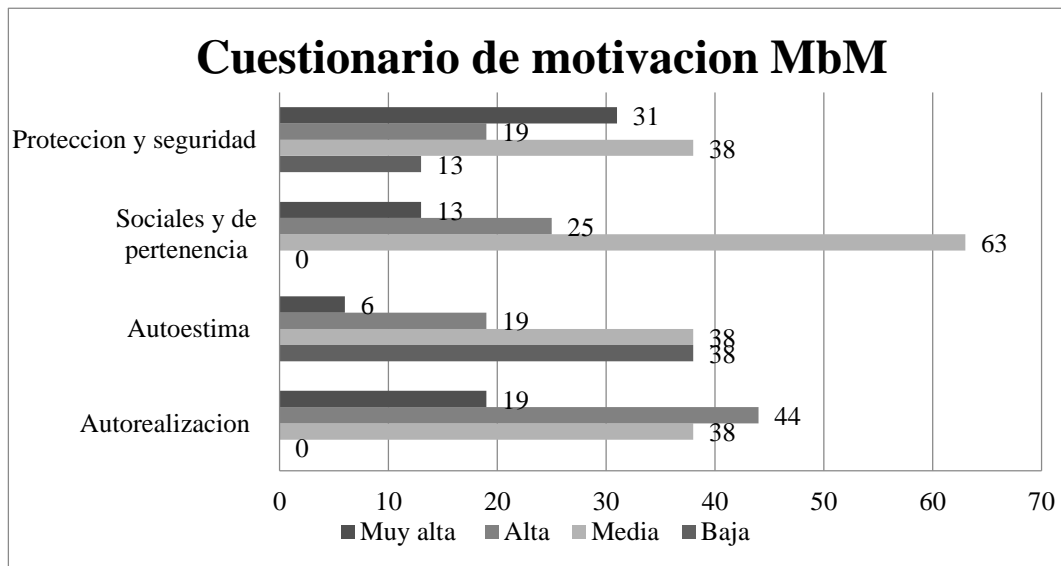


Ilustración 5. Nivel de Necesidades en la Motivación a nivel general de los empleados de AIESEC Colombia

Según se puede observar en la gráfica anterior, que los empleados de AIESEC Colombia, en el factor de necesidades de protección y seguridad el 13% de los trabajadores presentan bajas necesidades, el 38% media, 19% alta y el 31% muy alta, lo cual significa que se atribuye una importancia a las necesidades de protección y seguridad, debido a que el 50% de la población otorga a este factor ponderaciones altas y muy altas. Asimismo, en el factor de necesidades de autorrealización, el 63% presenta ponderaciones de mayor peso con un 61% entre alta y muy alta, de las 16 personas encuestadas. Por otro lado, en término generales, el personal de la organización da menor importancia a los factores de necesidades sociales y de pertenecía con un 63% en media, así como las necesidades de autoestima con un 38% baja.

Gráfico 6.

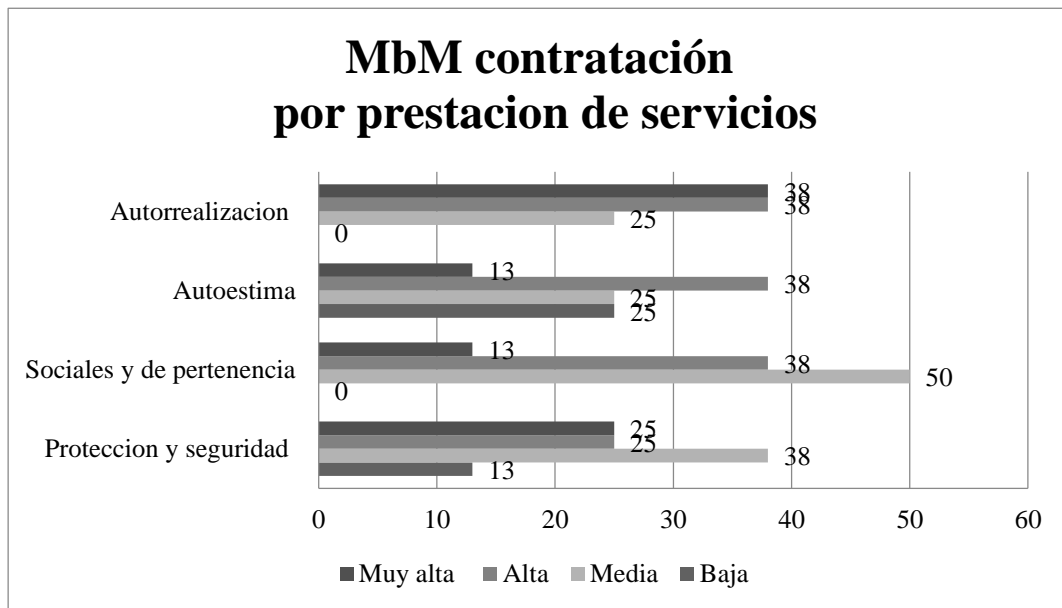


Ilustración 6. Nivel de Necesidades en la Motivación en la contratación prestación de servicios de los empleados de AIESEC Colombia

En relación a la gráfica anterior, los empleados que están contratados por prestación de servicios en AIESEC Colombia, en la necesidad de protección y seguridad, el 25% presentan un nivel muy alto, otro 25% un nivel alto, esto porque se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable, el 38% tiene un nivel medio su nivel de vida en cuanto a lo económico es poco razonable, es decir, o gasta de demás o menos de lo necesario. Además, se presenta un 13% con un nivel bajo ya que estos en relación a los demás no se centran en la seguridad económica y personal.

Seguidamente, en las necesidades sociales y de pertenencia el 13% las presentan como altas, tienen una buena interacción social, identidad de grupo y contactos personales significativos, el 38% muestran un nivel alto, sienten la necesidad de amistad y de interacción social, el 50% tiene un nivel medio su interés es medio casi nulo en la necesidad de amor e intimidad con otra persona.

Ahora bien, en la autoestima, el 13% lo muestran en un nivel alto pues refieren la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo, el 38% un nivel alto ya que sienten respeto por sí mismos, el 25% presenta un nivel medio y otro 25% uno bajo, estos no cuentan con una imagen de auto valía y respeto en sí mismos.

Finalmente, en la autorrealización el primer 38% presenta un nivel muy alto, el segundo 38% uno alto, tiene claro lo que desean llegar a hacer o desarrollar, el 25% presenta un nivel medio, donde aún consideran que esta en desarrollo para llegar a hacer o desarrollar.

Gráfico 7.

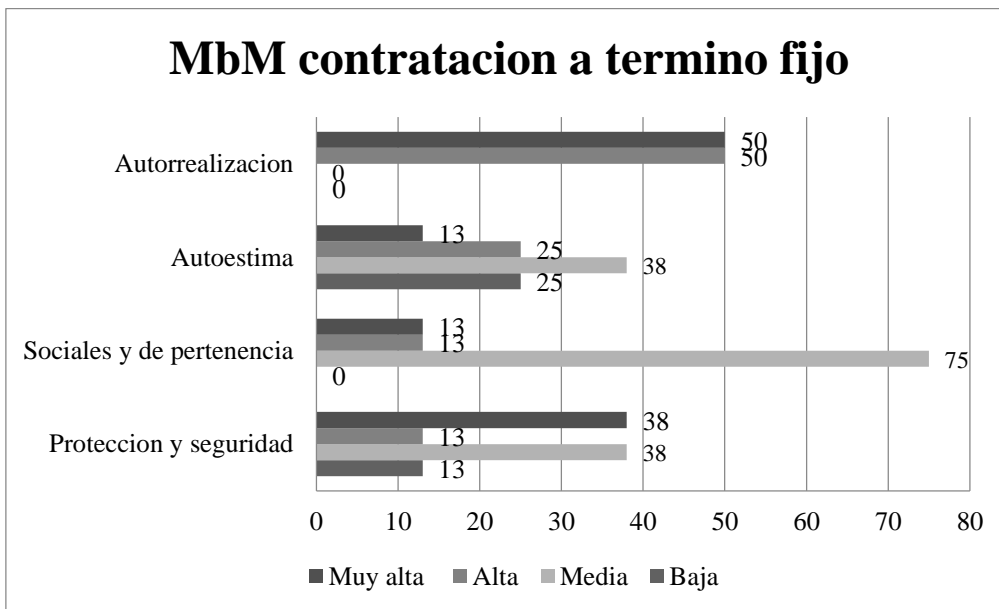


Ilustración 7. Nivel de Necesidades en la Motivación en la contratación de término fijo de los empleados de AEISEC Colombia

En relación a la gráfica anterior, los empleados que están contratados a término fijo en AEISEC Colombia, en la necesidad de protección y seguridad el 38% evidencian un nivel muy alto y el 13% alto, esto porque se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable, el siguiente 38% un nivel medio, pues su calidad de vida en cuanto a lo económico es poco razonable, es decir, o gasta de

demás o menos de lo necesario. Además, el 13% tiene un nivel alto, ya que estos en relación a los demás no se centran en la seguridad económica y personal.

En las necesidades sociales y de pertenencia un primer 13% presenta un nivel muy alto y el segundo 13% un nivel alto, tienen una buena interacción social, identidad de grupo y contactos personales significativos, el 75% con un nivel medio su interés es medio casi nulo en la necesidad de amor e intimidad con otra persona.

Ahora bien, en la necesidad de autoestima el 13% tiene un nivel alto, el 25% un nivel alto, pues refieren la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo, el 38% un nivel medio y el 25% un nivel bajo, estos no cuentan con una imagen de auto valía y respeto en sí mismos. Finalmente, en la autorrealización el primer 50% presenta un nivel muy alto, el segundo 50% uno alto, tiene claro lo que desean llegar a hacer o desarrollar.

Gráfico 8.

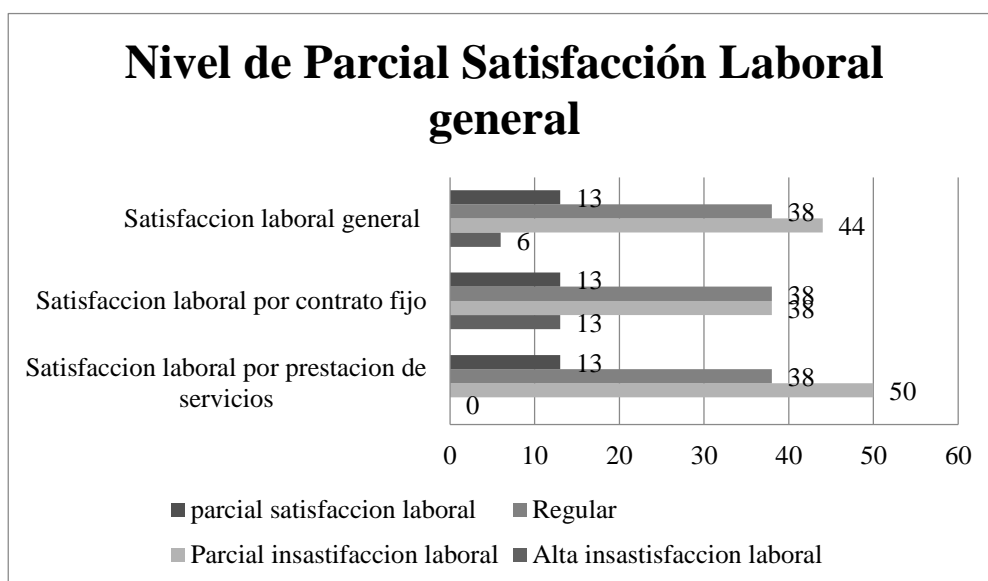


Ilustración 8. Nivel de parcial de satisfacción laboral de los empleados de AIESEC Colombia

De este modo, al nivel general en todos los empleados de *AIESEC Colombia*, se presenta en el 13% parcial de satisfacción laboral, pues sienten una relación positiva directa entre la productividad y la satisfacción del puesto del trabajo, el 38% muestra regular satisfacción,

dando importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el 44% evidencia parcial insatisfacción laboral, pues sienten una relación negativa directa entre la productividad y la satisfacción del puesto del trabajo y el 6% una alta insatisfacción laboral, pues no da importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo y siente una relación negativa directa entre la productividad y la satisfacción del puesto del trabajo.

De los empleados que están contratados a término fijo en *AISEC Colombia*, el primer 13% denota parcial de satisfacción laboral, pues, sienten una relación positiva directa entre la productividad y la satisfacción del puesto del trabajo, el 38% muestra una satisfacción regular dando importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, otro 38% evidencia parcial insatisfacción laboral, pues, sienten una relación negativa directa entre la productividad y la satisfacción del puesto del trabajo y el último 13% una alta insatisfacción laboral pues no da importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo y siente una relación negativa directa entre la productividad y la satisfacción del puesto del trabajo.

Finalmente de los empleados que están contratados por prestación de servicios en *AISEC Colombia*, el primer 13% denota parcial de satisfacción laboral, pues, sienten una relación positiva directa entre la productividad y la satisfacción del puesto del trabajo, el 38% muestra regular satisfacción, dando importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el 50% evidencia parcial insatisfacción laboral, pues sienten una relación negativa directa entre la productividad y la satisfacción del puesto del trabajo.

Gráfico 9.

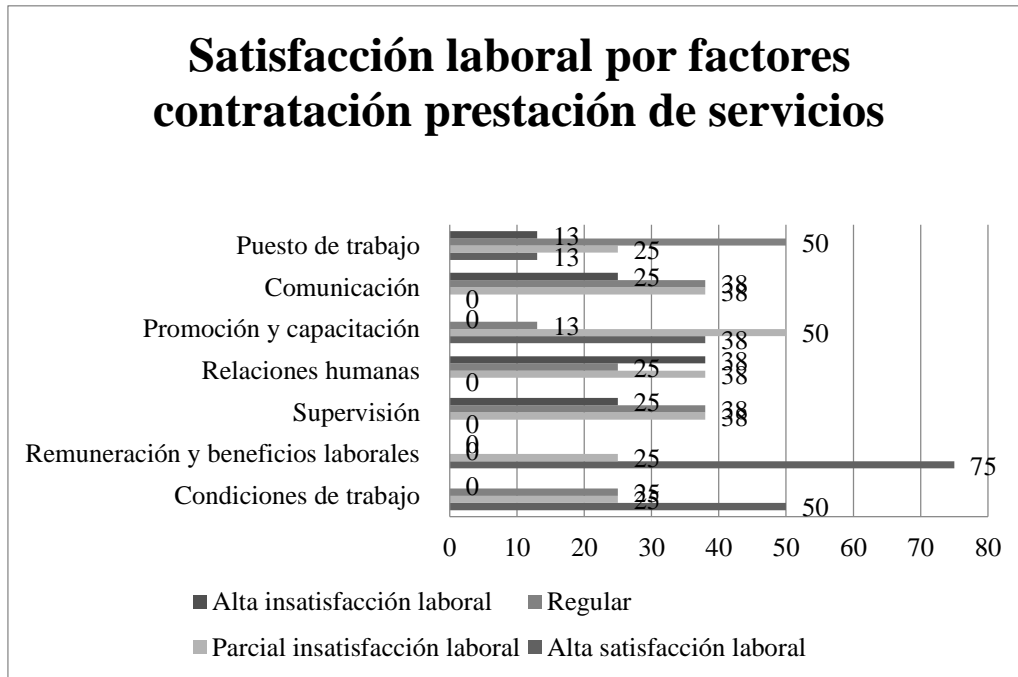


Ilustración 9. Nivel de parcial de satisfacción laboral por factores de los empleados contratados por prestación de servicios en AISEC Colombia.

En relación a la gráfica anterior, los empleados que están contratados por prestación de servicios en *AISEC Colombia*, en relación a su satisfacción laboral por factores se encontró que, refiriéndose al puesto de trabajo, el 13% presenta alta insatisfacción laboral, pues grado de complacencia relacionada a la realización de las actividades diarias en el trabajo es bajo, el 50% una nivel regular de satisfacción, pues hay cierto grado de complacencia relacionada a la disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias en el trabajo, el 13% muestra alta satisfacción laboral pues el grado de complacencia relacionada a la realización de las actividades diarias en el trabajo es alto.

En cuanto a la comunicación, el 25% muestra alta insatisfacción laboral, pues el grado en que se transmite información es medio casi nulo y se mantiene poca comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo, el primer 38% regular tanto como el segundo 38% evidencia parcial insatisfacción laboral, hay cierto grado en que se transmite información y se mantiene comunicación mínima entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo.

Para la promoción y capacitación, el 13% presenta un nivel regular de satisfacción laboral, se brindan muy pocas posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente son medio casi bajo. El 50% tiene parcial insatisfacción laboral, es poca la posibilidad recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente, el 38% tiene alta satisfacción laboral, se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente

En cuanto a las relaciones humanas, 38% alta insatisfacción, muy poco se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos entre colaboradores más allá de lo necesario, el 38% parcial insatisfacción se fomenta las buenas relaciones y no vínculos de amistad y el 25% regular satisfacción se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad.

Para la supervisión, el 25% alta insatisfacción laboral, ya que los superiores muy rara vez orientan, apoyan, controlan y motivan, el 38% regular satisfacción, se sienten orientados y apoyados de forma mínima por superiores. 38% parcial insatisfacción los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario cuando se le solicitado.

Ahora bien, en las remuneraciones y beneficios laborales, el 25% tiene parcial insatisfacción laboral sienten cierto apoyo en el incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo, y el 75% alta insatisfacción laboral por la poca conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo.

Finalmente, en las condiciones de trabajo, 25% regular satisfacción haciendo una valoración aceptable respecto a la labor que realiza diariamente en la organización, el 25% parcial insatisfacción es media su valoración respecto a la labor que realiza diariamente en la organización y el 50% alta insatisfacción laboral, pues la valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización es muy mínima al sentir que le hace falta mejorar ciertas condiciones.

Gráfico 10.

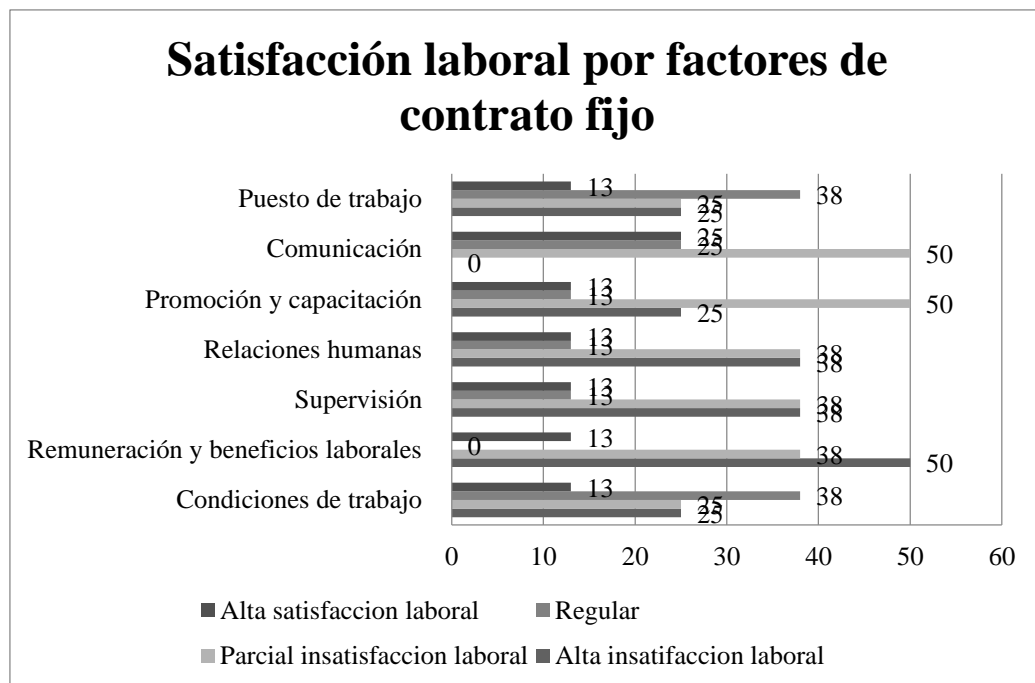


Ilustración 10. Nivel de parcial de satisfacción laboral por factores de los empleados contratados a término fijo en AISEC Colombia.

En relación a la gráfica anterior, los empleados que están contratados por contrato fijo en *AISEC Colombia*, en relación a su satisfacción laboral por factores se encontró que, refiriéndose al puesto de trabajo, 13% alta satisfacción, pues el grado de complacencia relacionada a la realización de las actividades diarias en el trabajo es alto, 38% regular satisfacción, pues hay cierto grado de complacencia relacionada a la disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliario y materiales adecuados para la realización de las actividades diarias en el trabajo, 25% parcial insatisfacción y 25% alta insatisfacción, pues grado de complacencia relacionada a la realización de las actividades diarias en el trabajo es bajo ya que no hay disposición de la organización para proveer de instalaciones, equipos, mobiliario y materiales adecuados.

En cuanto a la comunicación, el 25% muestra alta satisfacción laboral, pues el grado en que se transmite información es alto y se mantiene una comunicación adecuada entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo, el 25% regular tanto como el 50% evidencia parcial insatisfacción laboral, en estos se hay cierto grado en que se transmite información y se mantiene comunicación mínima entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo.

Para la promoción y capacitación, 13% tiene alta satisfacción laboral, se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente, el 13% presenta un nivel regular de satisfacción laboral, se brindan muy pocas posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente es medio casi bajo, el 50% tiene parcial insatisfacción laboral, es poca la posibilidad recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente, el 25% tiene alta insatisfacción laboral, muy poco se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente.

En cuanto a las relaciones humanas, el 13% presenta alta satisfacción, debido que, se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad y confianza entre colaboradores, el 13% regular satisfacción, donde, se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos de amistad, 38% parcial insatisfacción, ya que, se fomenta las buenas relaciones y no vínculos de amistad, 38% alta insatisfacción pues, muy poco se fomenta las buenas relaciones y se establecen vínculos entre colaboradores más allá de lo necesario.

Para la supervisión, el 13% presenta alta satisfacción debido que, los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario, 13% regular satisfacción, los superiores orientan, apoyan, controlan y motivan a sus subordinados a la realización del trabajo diario cuando se le solicitado, para el 38% que es parcial insatisfacción y para el 38% que es alta insatisfacción, se sienten orientados y apoyados de forma mínima por superiores.

Ahora bien, en las remuneraciones y beneficios laborales, el 13% alta satisfacción laboral pues, sienten apoyo en el incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo, el 38% tiene parcial insatisfacción laboral sienten cierto apoyo en el incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo, y el 50% alta insatisfacción laboral por la poca conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo.

Finalmente en las condiciones de trabajo, 13% alta satisfacción, tiene una buena valoración respecto a la labor que realiza diariamente en la organización, 38% regular satisfacción, haciendo una valoración aceptable respecto a la labor que realiza diariamente en la organización 25% parcial insatisfacción es media su valoración respecto a la labor que realiza diariamente en la organización y el 25% alta insatisfacción laboral, pues la

valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización es muy mínima al sentir que le hace falta mejorar ciertas condiciones.

Discusión

La presente investigación se propuso como objetivo determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral según el tipo de contratación de los trabajadores en la organización AISEC Colombia por medio del cuestionario MbM y la escala de Satisfacción laboral SL-ARG, en primer lugar se evalúa el tipo de contratación del personal y asimismo se realiza la aplicación de los instrumentos de forma virtual, posteriormente se realiza un análisis correlacional y estadístico de la información recolectada.

Los resultados obtenidos en el presente estudio, en cuanto a motivación según el tipo de contrato fijo evidencia una alta necesidad de autorrealización puesto que tienen claro lo que desean llegar a hacer o desarrollar, además, de protección y seguridad, sienten la necesidad de amistad e interacción social, esto porque se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable como lo refiere García, (2012). Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas por lo tanto la motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. (García, 2012).

Asimismo, la motivación de acuerdo al tipo de contratación fijo, se evidencia un alto porcentaje en el factor de autorrealización, tiene claro lo que desean llegar a hacer o desarrollar y en el factor de seguridad económica y personal, también se hace importante resaltar que el 13% de los encuestados muestra un bajo interés en las necesidades sociales y de pertenencia, puesto que tienen una buena interacción social, identidad de grupo y

contactos personales significativos, pero el 75%, su interés es medio casi nulo en la necesidad de amor e intimidad con otra persona. Por lo tanto, según naranjo en él, (2009). La motivación permite explicar las acciones y comportamientos del individuo respecto a situaciones de la vida diaria, es decir, la motivación de una persona puede estar involucrada tanto de factores intrínsecos y extrínsecos, aunque para muchas personas establecer lazos de amor e intimidad es muy importante, no es una motivación del personal dentro de una organización AIESEC Colombia.

Por otro lado la satisfacción laboral, de acuerdo al contrato fijo se evidencio un alta porcentaje de insatisfacción, por ejemplo el 50% tiene parcial insatisfacción laboral, es poca la posibilidad recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente, el 25% tiene alta insatisfacción laboral, muy poco se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente y 50% evidencia parcial insatisfacción laboral en la comunicación, en estos si hay cierto grado en que se transmite información y se mantiene comunicación mínima entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo.

Hannoun, (2011). Refiere que los trabajos que las personas desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues además requiere interacción con los compañeros y con administrativos, cumplir con los reglamentos organizacionales, así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre otras cosas.

De acuerdo al contrato fijo se evidencio un alta porcentaje de insatisfacción, por ejemplo el 50% tiene parcial insatisfacción laboral, es poca la posibilidad recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente, el 25% tiene alta insatisfacción laboral, muy poco se brindan posibilidades al trabajador para ascender y recibir capacitaciones para desempeñar el trabajo eficientemente y 50% evidencia parcial insatisfacción laboral en la comunicación,

en estos si hay cierto grado en que se transmite información y se mantiene comunicación mínima entre colaboradores al interior de la organización sobre aspectos relacionados al trabajo.

Es decir, dentro de la organización en los factores de puesto de trabajo, comunicación promoción y capacitación, relaciones humanas, supervisión, remuneración y beneficios laborales y condiciones de trabajo, se evidencian altos niveles de insatisfacción laboral, lo cual puede afectar el clima laboral además de la salud física y mental del personal, se deben buscar estrategias que eliminen estas brechas entre trabajador y organización, para incrementar la satisfacción laboral y facilitar la consecución de metas y proyectos propuestos tanto para el personal como para empresa. (Peña, 2015)

Asimismo, según la contratación por prestación de servicios, se observó el 38% regular satisfacción, se sienten orientados y apoyados de forma mínima por superiores, el 75% alta insatisfacción laboral por la poca conformidad respecto al incentivo económico y beneficios laborales que se obtienen por realizar actividades en el trabajo, 50% alta insatisfacción laboral, pues la valoración que tiene el trabajador respecto a la labor que realiza diariamente en la organización es muy mínima al sentir que le hace falta mejorar ciertas condiciones. Todo esto como refiere (Cardoso, Mecina, y Mendoza 2013). La satisfacción o insatisfacción laboral depende de numerosos factores como, el ambiente físico donde se desarrollan las tareas, el buen trato por parte del jefe y compañeros, el poder aplicar conocimientos, adquirir conocimientos nuevos, asumir retos, etc.

De acuerdo a lo planteado sobre Mayor motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de la organización AISEC Colombia, de acuerdo al contrato fijo y Menor motivación y satisfacción laboral de los trabajadores, de acuerdo al contrato por prestación de servicios. Se puede decir, que dentro de la organización ambas variables son bajas puesto que los resultados muestran un alto grado de insatisfacción laboral según los dos tipos de contrato, por otro lado, con respecto a la hipótesis de que no existe relación entre motivación y satisfacción laboral, según el tipo de contratación.

Se observó que los empleados de *AISEC Colombia* que están con contratación por prestación de servicios, se muestra una correlación positiva entre motivación y satisfacción, con índice de Pearson 0.789 es aceptable, existe relación entre así mismo por contratación por termino fijo, se muestra una correlación positiva con más significancia entre motivación y satisfacción, con índice de Pearson 0.992, la cual significa que si existe relación entre ambas variables y el tipo de contratación.

Teniendo en cuenta lo anterior en una investigación sobre los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Llevada a cabo por: Juan Javier Vesga Rodríguez, en el año 2011, obtiene como resultado que en el caso de quienes se vinculan a una organización en la modalidad de empleo(indefinido), significa tranquilidad, seguridad y beneficios, y su contrato psicológico está construido más sobre la base de compromisos que de expectativas. Este estudio demuestra que la motivación y satisfacción laboral se relaciona en un alto porcentaje según el contrato por prestación de servicios, sin embargo en el contrato a término fijo se evidencia una mayor significancia, lo cual apoya la afirmación de Vesga & Rodríguez.

Por tal motivo conocer esta información permite generar diagnósticos de la situación laboral de su personal interno y externo, esta información, si es bien implementada, además,

crear estrategias dirigidas a mejorar el clima y entorno laboral, teniendo en cuenta que los trabajos cumplen con un fundamental en la consecución de los objetivos, Proporcionar un ambiente de trabajo que les permita el bienestar personal y les facilite el hacer una buena labor, la insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, la frustración que siente un empleado insatisfecho puede conducirle a un comportamiento agresivo, bajo rendimiento y dificultades dentro del puesto de trabajo (Navarro, 2016).

Asimismo, aunque la permanencia dentro de la organización sea de un periodo la organización este orientada a suplir las necesidades psicosociales de los trabajadores, no obstante será una acción reciproca al momento del empleado sentir que se le están brindando las diferentes herramientas para que se sienta satisfecho en su puesto de trabajo y la empresa obtendrá un aumento en la productividad y mayor rendimiento por parte de sus empleados.

Conclusiones

En conclusión, según las aplicaciones que se tuvieron en cuenta para el presente estudio como lo son el cuestionario MbM que mide las motivaciones internas y la escala de satisfacción laboral SL-ARG, se puede determinar, que la relación entre motivación y satisfacción laboral según la contratación por prestación de servicios en los empleados de AISEC Colombia es una correlación positiva entre motivación y satisfacción, con índice de Pearson (0.789), pues, a mayor nivel de motivación en cada una de sus necesidades como lo son protección, seguridad, sociales, autoestima y autorrealización, mayor será la satisfacción de los empleados en su nivel general parcial de satisfacción a la hora de realizar sus funciones laborales.

Seguidamente, sobre la correlación entre las variables ya mencionadas, referido a la contratación de término fijo, se muestra una correlación positiva con más significancia entre motivación y satisfacción, con índice de Pearson (0.992), debido que a mayor nivel de motivación en cada una de sus necesidades como lo son protección, seguridad, sociales, autoestima y autorrealización, mayor será la satisfacción en relaciona directa a los factores que intervienen en la misma, los cuales son condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios laborales, promoción y capacitación; puesto de trabajo de los empleados a la hora de realizar sus funciones laborales.

De este modo, se denota que la contratación por termino fijo evidencia en cierto grado mayor nivel de correlación, es decir, mayor influencia de la motivación desde aspectos internos como necesidades como lo son protección, seguridad, sociales, autoestima y autorrealización, en la satisfacción laboral en sus siete factores externo más relacionados al trabajo que son condiciones de trabajo, remuneración y beneficios, supervisión, relaciones humanas, comunicación, promoción y capacitación.

Con la evaluación del nivel de motivación de los trabajadores mediante el cuestionario MbM, se tiene que, el personal de la organización da menor importancia a los factores de necesidades sociales, de pertenecía, refieren la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo; y tienen claro lo que desean llegar a hacer o desarrollar tanto personal como laboralmente.

Ahora bien, se pudo identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores por medio de la escala de Satisfacción laboral SL-ARG, los cuales, sienten una relación positiva directa entre la productividad y la satisfacción del puesto del trabajo, dan importancia a las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, otros, sienten una relación negativa directa entre la productividad y la satisfacción del puesto del trabajo y no da importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo.

Por lo tanto, se propone socializar una propuesta de promoción de la salud de la organización AISEC Colombia, dirigida a reforzar la motivación y satisfacción laboral en los empleados por contratación de prestación de servicio, a la mejoría de una imagen de auto valía y respeto en sí mismos y una mejora en el grado de complacencia relacionada a la realización de las actividades diarias en el trabajo.

Recomendaciones

En relación a los resultados obtenidos, se evidencia en los empleados de *AISEC Colombia* que están con contratación por prestación de servicios, una correlación positiva entre motivación y satisfacción, con índice de Pearson (0.789), de este modo, esta se puede reforzar ya que su índice es aceptable, sin embargo, la calidad en relación a el trabajo y sus funciones puede mejorar, para eso la motivación en cada una de sus necesidades como lo son protección, seguridad, sociales, autoestima y autorrealización, deberá generar mejor satisfacción de los empleados en cada uno de sus factores a la hora de realizar sus funciones laborales.

Del mismo modo, al mostrarse que los empleados de *AISEC Colombia*, no se centran en la seguridad económica y personal, se propone realizar capacitación desde el uso y administración de la economía tanto personal como laboral.

Por otro lado, se propone llevar a cabo y socializar con los empleados una propuesta dirigida a la promoción de la salud en el trabajo para mitigar e incentivar factores anteriormente encontrados en relación a la motivación y satisfacción laboral, lo anterior sin importar su tipo de contratación puesto que su fin es disminuir o mantener los aspectos encontrados.

Finalmente, se plantea desarrollar estudios posteriores a este para poder profundizar en demás variables de interés que tiene en cuenta esta investigación dentro de la motivación en sus cuatro necesidades que son necesidades como lo son protección, seguridad, sociales, autoestima y autorrealización; además, en la satisfacción laboral en sus siete factores externo más relacionados al trabajo que son puesto de trabajo, condiciones de trabajo, remuneración y beneficios, supervisión, relaciones humanas, comunicación, promoción y capacitación.

Referencias

- Aguilar, N. Magaña, D. & Surdez, E. (S.F). Importancia de la satisfacción laboral. Recuperado el 15 de octubre de 2019 de https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf
- Arias, W. & Arias, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*. Recuperado el 15 de octubre de 2019 de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010
- Bacca, A. (2018). Análisis de satisfacción y desempeño del cliente interno en empresas de la ciudad de Cúcuta. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. Recuperado el 1 de noviembre de 2019 de https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/25149/1/aibacca_v.pdf
- Bogotá Emprende (2012). Como realizar Contratos laborales que se ajusten a tu empresa. Bogotá Emprende. Recuperado el 12 de Noviembre de https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/1440/3603_31_03_10_2doc_contratoslaborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cardoso, M, Mecina, R y Mendoza, N. (2013). Ausentismo y su relación con la satisfacción laboral en enfermería. Facultad de ciencias médicas. Recuperado el 22 de octubre de 2019 en <https://docplayer.es/16451005-Tesis-final-ausentismo-y-su-relacion-con-la-satisfaccion-laboral-en-enfermeria.html>

Carrillo, M.; Padilla, J.; Rosero, T. & Villagómez, M. (2009). La motivación y el aprendizaje. Recuperado el 23 de septiembre de 2019 de: <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746249004.pdf>

Castro, E. & SERNA, H. (2016). Calidad del Empleo en Organizaciones de Servicios de Contact-Center en Manizales, Colombia. *Perfiles latinoamericanos: revista de la Sede Académica de México de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales*. Recuperado el 22 de noviembre de 2019 de https://www.researchgate.net/publication/297696047_Calidad_del_Empleo_en_Organizaciones_de_Servicios_de_Contact-Center_en_Manizales_Colombia

Castro, P. (2016). El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas. Universidad Autónoma de San Luis Potosí Facultad de Contaduría y Administración División de Estudios de Posgrado. Recuperado el 22 de noviembre de 2019 de <http://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4070/MAD1PVH01016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cesário, F. Guillén & Montalbán. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *Rae. Revista de Administração de Empresas*. Recuperado el 5 de Noviembre de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155123667006.pdf>

DANE, (2019). Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado laboral. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Ecopetrol (2016). Contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada.

Ecopetrol. Recuperado el 12 de Noviembre de

https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/ecopetrol-web/contratistas/informacion-general/noticias/2016/contenido/Contratotrabajoduraciondeobraolabordeterminada!/ut/p/z0/fY1BCsIwEEVPJMMWEbssXaQqbRVB2tnIxKQ1tmbKED2_OYGbDw8e7wNCDxjo6yeKngMtiQfc3Ysu07q-qtNetZkqi7o7l7dLrg9bOAL-

[F1Ihl6ZqJsCV4nPjw8jQVxyiUOQ0hl5sP0KP9GgdGyFeyLBYF528fSBLsM44_ABkI BYj/](https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/ecopetrol-web/contratistas/informacion-general/noticias/2016/contenido/Contratotrabajoduraciondeobraolabordeterminada!/ut/p/z0/fY1BCsIwEEVPJMMWEbssXaQqbRVB2tnIxKQ1tmbKED2_OYGbDw8e7wNCDxjo6yeKngMtiQfc3Ysu07q-qtNetZkqi7o7l7dLrg9bOAL-F1Ihl6ZqJsCV4nPjw8jQVxyiUOQ0hl5sP0KP9GgdGyFeyLBYF528fSBLsM44_ABkI BYj/)

Fernández, M. (2014). Derecho Individual del Trabajo. Editorial UNED. Recuperado el 12

de Noviembre de

https://books.google.com.co/books?id=lqFSBAAAQBAJ&dq=contrato+indefinido&source=gbs_navlinks_s

Ferrerira, F& Pallares, I. (2018). Evaluación de la satisfacción en la atención al cliente en el

centro de estética y belleza vital body spa de Ocaña, norte de Santander. Universidad

francisco de paula Santander Ocaña. Recuperado el 22 de noviembre de

2019de<http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/2224/1/31797.pdf>.

García, V. (2012). LA MOTIVACIÓN LABORAL ESTUDIO DESCRIPTIVO DE

ALGUNAS VARIABLES. Trabajo de grado. Universidad de Valladolid. Recuperado de

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1>

Gerencie (2019). Contrato de trabajo a término fijo. Gerencie.com. Recuperado el 12 de

Noviembre de <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-a-termino-fijo.html>

Gerencie (2019). Trabajo ocasional o transitorio — Derechos del trabajador. Gerencie.com.

Recuperado el 12 de Noviembre de <https://www.gerencie.com/trabajadores-ocasionales-o-transitorios.html>

Gómez, M (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo.

SCIELO. Vol. 10, Núm. 1. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n1/v10n1a08.pdf>

González, J. M. y Bretones, F. D. (2009). Motivación laboral. En V. Zarco y J. M. González,

Psicología del Trabajo. Madrid: Pirámide. pp. 71-90. Recuperado de <file:///C:/Users/AVAC/Downloads/MotivacionlaboralAUTOR.pdf>

Guevara, V. y Mufdi, M. (2017). La evolución del concepto de contrato y su incidencia en

los principales mecanismos de protección del acreedor insatisfecho. *Tesis de Pregrado.*

Universidad de Chile. Recuperado el 12 de Noviembre de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143963/La-evoluci%C3%B3n-del-concepto-de-contrato-y-su-incidencia-en-los-principales-mecanismos-de-protecci%C3%B3n-del-acreedor-insatisfecho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hanooun, G. (2011). Satisfacción Laboral. Universidad Nacional de Cuyo Facultad de

Ciencias Económicas Licenciatura en Administración. Recuperado el 20 de octubre de 2019 de

http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hernández (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill. Recuperado de

<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmVxjb250YWR1cmlhcHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzkxNzliZmYw>

Hernández, R. Fernández, C & Baptista, P. (2014). Metodología de la

investigación. McGraw Hill. Recuperado de

<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmNxb250YWWR1cmlhcHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzkxNzliZmYw>

Herrera, J y Zamora, N. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? SCIELO. Vol. 18. (1). Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-4381201400010001

Manosalvas, C. Manosalvas, L & nieves, J. (2014). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD- minister. Recuperado el 18 de octubre de 2019 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5412614>

Montoya, Beio, Bermúdez, Burgos, Fuentealba, Padilla (2017). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007

Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos, Fuentealba & Padilla, (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Ciencia y trabajo. Recuperado el 20 de octubre de 2019 de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Educación, vol. 33, núm. 2, 2009, pp. 153-170. recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Navarro, L. (2016). *La satisfacción laboral y su relación con el estrés laboral*. (Trabajo de grado). Universidad de la Laguna. Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3133/La%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20el%20estres%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- OIT (2019). Contrato de Aprendizaje, Colombia. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 12 de Noviembre de <https://www.oitcinterfor.org/contrato-aprendizaje/contrato-aprendizaje-colombia>
- Peña, C. (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. Tesis de grado. Universidad pontificia Comillas. Madrid. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf?sequence=1>
- Peña y Villón, (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Polanco, D. (2018). ¿Sabes que es un contrato de prestación de servicios? La persona que trabaja bajo la modalidad de un contrato de prestación de servicios no está obligada a cumplir horario. La Nación. Recuperado el 12 de Noviembre de <https://www.lanacion.com.co/2018/02/11/sabes-que-es-un-contrato-de-prestacion-de-servicios/>
- Porras, M. (2017). Liquidación contrato de trabajo. Ministerio del Trabajo. Recuperado el 12 de Noviembre de <file:///C:/Users/Desiree%20Contreras/Downloads/11EE2017120000000033813%20Liquidaci%C3%B3n%20contrato%20de%20trabajo%20%20preaviso%20contrato%20a%20termino%20fijo.pdf>
- Sáenz, Z (2013). Satisfacción y motivación profesional. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 36(2), 193-196. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>.

- Sánchez y García, (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2) ,161-166. Fecha de Consulta 7 de Junio de 2020. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=849/84953103007>
- SENA (2019). Contrato de Aprendizaje. Servicio Nacional de Aprendizaje. Recuperado el 12 de Noviembre de <http://www.sena.edu.co/es-co/trabajo/Paginas/contratoAprendizaje.aspx>
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/sum-monica.pdf>
- Uribe, Garrido, J. & Rodríguez, A. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. Recuperado el 22 de noviembre de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194218961007.pdf>
- Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, Volumen 9, No. 16, 2011, pp. 171-182. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a12.pdf>
- Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*. Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado el 22 de noviembre de 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612011.pdf>
- Zayas, P. Báez, R. Zayas, J & Hernández, M. (2015). causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Rev. fac. cienc.* Recuperado el 22 de octubre de 2019 de [scielo.org.co/pdf/rfce/v23n2/v23n2a04.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v23n2/v23n2a04.pdf)

Anexos

Consentimiento informado

Sección 1 de 4

Encuesta de motivación y satisfacción en entornos de trabajo.

Acepto, participar voluntariamente como colaborador (a) contribuyendo a este procedimiento de forma activa el cual consta de dos encuestas de 63 preguntas en total que miden satisfacción y motivación en entornos de trabajo. Soy conocedor(a) de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna. Que se respetara la buena fe, la confiabilidad e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

Carta solicitud de aplicación

San José de Cúcuta 01 de abril de 2020

Señor

~~Señor Yoban~~ Alfonso Cely

Presidente AIESEC Colombia.

Las estudiantes del programa de psicología de la universidad de Pamplona Angie Valentina Alfonso Cely C.C 1090519859 y Claudia Patricia Guerrero Franco C.C 1005062850, se acercan por este medio para solicitarle la aplicación de dos instrumentos de evaluación como trabajo de grado, el cual consiste en sesenta y tres (63) preguntas las cuales miden motivación y satisfacción laboral. Cabe mencionar que al finalizar se haría entrega un informe con la socialización de los resultados.

Cordiales saludes y agradecemos su atención a esta solicitud.

Atentamente,

Angie Alfonso C.

Angie Alfonso Cely
1090519859

Claudia Guerrero.

Claudia Guerrero franco
C.C 1005062850

Escala de satisfacción laboral

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor: Sonia Palma Carrillo

Adaptación: Alex Sívori, Ruíz Gómez y María Zavaleta Flores - 2013

Nombre: _____

_____ Edad:

Cargo:

Tipo de
contrato:

Fecha:

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

TOTALMENTE DE ACUERDO (TA), DE ACUERDO (DA),

**INDIFERENTE (I) EN DESACUERDO (ED), TOTALMENTE EN
DESACUERDO (TD)**

| | | TA | DA | I | ED | TD |
|---|---|----|----|---|----|----|
| 1 | Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación. | | | | | |
| 2 | Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia. | | | | | |
| 3 | Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo. | | | | | |
| 4 | Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo. | | | | | |
| 5 | Aquí tengo oportunidades para ascender. | | | | | |
| 6 | Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores. | | | | | |
| 7 | La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades. | | | | | |
| 8 | La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| 9 | La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo. | | | | | |
| 10 | Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo. | | | | | |
| 11 | Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores. | | | | | |
| 12 | Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores. | | | | | |
| 13 | Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo. | | | | | |
| 14 | El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades. | | | | | |
| 15 | Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo. | | | | | |
| 16 | El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones. | | | | | |
| 17 | Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo. | | | | | |
| 18 | Tengo confianza en mis compañeros del trabajo. | | | | | |
| 19 | El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización. | | | | | |
| | | TA | DA | I | ED | TD |
| 20 | Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo. | | | | | |
| 21 | El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí. | | | | | |
| 22 | Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores. | | | | | |
| 23 | La organización me paga puntualmente las remuneraciones. | | | | | |
| 24 | Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo. | | | | | |
| 25 | Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros. | | | | | |
| 26 | El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa. | | | | | |
| 27 | Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc. | | | | | |
| 28 | En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato. | | | | | |
| 29 | La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 30 | Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc. | | | | | |
| 31 | Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo. | | | | | |
| 32 | Me agrada trabajar con mis compañeros de labores. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|----------------------------------|--|--|--|----|
| 33 | Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo | <i>Motivación y satisfacción</i> | | | | 94 |
| 34 | En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna. | | | | | |
| 35 | En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto, sé lo que se espera de mí. | | | | | |
| 36 | La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen trabajo. | | | | | |
| 37 | Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones. | | | | | |
| 38 | Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo. | | | | | |
| 39 | Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente. | | | | | |
| 40 | La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos. | | | | | |
| 41 | Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza. | | | | | |
| 42 | Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro. | | | | | |
| 43 | La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo. | | | | | |

Questionario MbM

El Questionario MbM (Motivación laboral)

Instrucciones: Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

C = Estoy Completamente de acuerdo
B = Estoy Básicamente de acuerdo
P = Estoy Parcialmente de acuerdo
S = Sólo estoy un poco de acuerdo
N = No estoy de acuerdo

- Lo más importante para mí es tener un empleo estable C B P S N
- Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta C B P S N
- Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa C B P S N
- Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida. C B P S N

5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí. C B P S N
6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí. C B P S N
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son. C B P S N
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas. C B P S N
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares. C B P S N
10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo. C B P S N
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona. C B P S N
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo. C B P S N
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido. C B P S N
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-. C B P S N
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido. C B P S N
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites. C B P S N
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa. C B P S N
18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí. C B P S N
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto. C B P S N
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas. C B P S N