

Satisfacción Laboral y Tipos de Vinculación en los Empleados en la Planta Frigocolanta de Santa
Rosa de Osos

Angie Juliana Blandón Arce, ✉ angiejulianablandonarce.05@gmail.com

Andrea Londoño Fernández, ✉ andrealf04@gmail.com

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Especialista en Psicología de las
Organizaciones y del Trabajo

Asesor: Carla María Zapata Rueda, Doctor (PhD) en Neurociencia Cognitiva Aplicada



Universidad de San Buenaventura Colombia
Facultad de Psicología
Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo
Medellín, Colombia
2017

Citar/How to cite	(Blandón, & Londoño, 2017)
Referencia/Reference	Blandón, A., & Londoño, A. (2017). <i>Satisfacción Laboral y Tipos de Vinculación en los Empleados en la Planta Frigocolanta de Santa Rosa de Osos</i> . (Trabajo de grado Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Psicología, Medellín.
Estilo/Style: APA 6th ed. (2010)	

Especialización en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, Cohorte XXII.

Grupo de Investigación Grupo Saludo Comportamental y Organizacional

Línea de investigación en Salud y Trabajo

Bibliotecas Universidad de San Buenaventura



Biblioteca Digital (Repositorio)
<http://bibliotecadigital.usb.edu.co>

- Biblioteca Fray Alberto Montealegre OFM - Bogotá.
- Biblioteca Fray Arturo Calle Restrepo OFM - Medellín, Bello, Armenia, Ibagué.
- Departamento de Biblioteca - Cali.
- Biblioteca Central Fray Antonio de Marchena – Cartagena.

Universidad de San Buenaventura Colombia

Universidad de San Buenaventura Colombia - <http://www.usb.edu.co/>

Bogotá - <http://www.usbbog.edu.co>

Medellín - <http://www.usbmed.edu.co>

Cali - <http://www.usbcali.edu.co>

Cartagena - <http://www.usbctg.edu.co>

Editorial Bonaventuriana - <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/>

Revistas - <http://revistas.usb.edu.co/>

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo de grado con gran amor a nuestros padres por forjarnos como personas y educarnos en un ambiente de valores, armonía y felicidad, que nos permiten visionar nuevos y mejores escalafones profesionales.

Por creer en nosotros manteniendo un apoyo incondicional en el desarrollo de nuestros proyectos de vida, como compañeros de camino en la construcción de nuestro futuro.

En especial, a Dios y a la vida por permitirnos gozar de los aprendizajes y la permanencia en la universidad hasta alcanzar este logro en el saber profesional.

Agradecimientos

A Dios como ser supremo por brindarnos la oportunidad de estar con vida y formarnos como profesionales.

A nuestros docentes por brindarnos sus conocimientos y saberes para podernos establecer como especialistas íntegros.

A la empresa Colanta principalmente a la sede de Santa Rosa de Osos y todos quienes la integran por permitirnos indagar en un tema de tan alto impacto.

En especial a nuestra asesora y docente Carla María Zapata Rueda, por brindarnos sus saberes al momento de realizar esta investigación.

Y finalmente a todos nuestros amigos en calidad de compañeros de estudio, que compartieron con nosotras y apoyaron en este nuevo camino universitario, y a aquellos que estando a nuestro lado lucharon para cumplir nuestras metas y objetivos.

Tabla de Contenido

Resumen	7
Introducción	9
1 Planteamiento del problema	10
1.1 Antecedentes	10
2 Justificación.....	12
3 Objetivos	13
3.1 Objetivo general	13
3.2 Objetivos específicos.....	13
4 Problema de investigación	14
5 Marco teórico	15
5.1 Definición de Satisfacción laboral	15
5.1.1 Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	16
5.1.2 Teorías de la Satisfacción Laboral	17
5.1.3 Factores que influyen en la satisfacción laboral.....	19
5.1.4 Instrumentos de medición de satisfacción laboral.....	20
5.2 Vinculación Laboral	22
5.2.1 Tipos de contratación:.....	22
6 Metodología	29
6.1 Población y Muestra.....	29
7 Resultados	31
8 Discusión	45
9 Conclusiones	49
10 Recomendaciones.....	50
Referencias	51

Lista de tablas

Tabla 1 Género	31
Tabla 2 Estado civil.....	32
Tabla 3 Nivel profesional.....	33
Tabla 4 Rango de salario.....	34
Tabla 5. Área en la que labora.....	35
Tabla 6 Años de servicio en la compañía.....	36
Tabla 7 Tipo de vinculación.....	37
Tabla 8 Tipo de contratación.....	38
Tabla 9 Satisfacción extrínseca.....	39
Tabla 10 Satisfacción Intrínseca	40

Lista de figuras

Figura 1. Género.....	31
Figura 2. Estado Civil.....	32
Figura 3. Nivel profesional.....	33
Figura 4. Rango de salario.....	34
Figura 5. Área en la que labora	36
Figura 6. Años de servicio en la compañía	37
Figura 7. Tipo de vinculación	38
Figura 8. Tipo de contratación	39
Figura 9. Satisfacción extrínseca.....	40
Figura 10. Satisfacción Intrínseca	41
Figura 11. Satisfacción General	41
Figura 12. Variables	42

Resumen

La satisfacción laboral es la orientación afectiva, positiva hacia el empleo, siendo un estado emocional de la persona, influenciada por aspectos como, la motivación, las actitudes y las aptitudes; es por ello que en esta investigación se plantea como objetivo general, identificar la relación entre los tipos de vinculación y la satisfacción laboral en los empleados de la planta Frigocolanta de Santa Rosa de Osos; y como objetivos específicos, identificar las condiciones de vinculación de los empleados, evaluar los niveles de satisfacción laboral de acuerdo al tipo de vinculación, y relacionar los niveles de satisfacción laboral y tipos de vinculación en los empleados, todos estos desarrollados en la planta Frigocolanta de Santa Rosa de Osos. Para esta investigación se implementó una metodología basada en la aplicación de una encuesta escala general de satisfacción y una entrevista construida por las investigadoras, siendo este estudio de tipo no experimental y descriptivo. Dentro de los resultados se puede evidenciar que un porcentaje significativo de la población se encuentra satisfecho con su tipo de vinculación, lo cual abre las puertas para próximas investigaciones sobre satisfacción laboral, direccionadas a temas como, beneficios, liderazgo, y otros, brindando herramientas a la Cooperativa en la construcción de estrategias relacionadas con la gestión del Talento Humano.

Palabras clave: Tipos de vinculación, Satisfacción Laboral .

Abstract

Job satisfaction is affective and positive orientation towards employment, being an emotional state of the person, influenced by how, motivation, attitudes and skills; it is for this reason that in this investigation it is proposed as a general objective, to identify the relationship between the types of bonding and the job satisfaction in the employees of the plant Frigocolanta located in Santa Rosa de Osos; And as specific objectives, to identify the conditions of employee engagement, to evaluate the levels of job satisfaction according to the type of relationship, and to relate the levels of job satisfaction and types of relationship in employees, all of these developed in the Frigocolanta Santa Rosa de Osos. For this research is applied a methodology based on the application of a general satisfaction survey and an interview built by the researchers for this non-

experimental and descriptive study. Within the results it can be evidenced that a significant percentage of the population is satisfied with the type of relationship, which opens the door to see research on job satisfaction, addressing issues such as benefits, leadership, and others. Providing tools to the Cooperative in the construction of strategies related to the management of Human Talent.

Keywords: Types of relationship, Job satisfaction.

Introducción

Con esta investigación sobre la satisfacción laboral y tipos de vinculación entre los empleados en la planta Frigocolanta de Santa Rosa de Osos, se buscó a través del método de investigación descriptivo medir y evaluar las características de satisfacción laboral y los tipos de vinculación laboral que se encuentran presentes en el personal contratado en la Planta Frigocolanta en Santa Rosa de Osos aplicando a la muestra de 97 Asociados Trabajadores (AT) la escala general de Satisfacción NTP 394 (España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 199*), además del formato de entrevista construido por las investigadoras, la cual busca identificar la influencia que tiene en los empleados el tipo de vinculación en su satisfacción laboral; de manera que pueda esta influir en el desarrollo de la labor, la eficacia, eficiencia, y productividad durante los procesos de la organización. Convirtiéndose este estudio en un insumo que permitirá a la organización la toma de decisión y construcción de acciones que permitan el crecimiento y desarrollo del personal que allí labora, además el beneficio indirecto para sus familias y comunidad.

1 Planteamiento del problema

Los antecedentes detallados en los siguientes párrafos y el estudio acerca de la literatura y las investigaciones desarrolladas previamente en torno a la satisfacción laboral y la influencia del factor contratación dan sustento al planteamiento del problema de la presente investigación.

1.1 Antecedentes

Un estudio de satisfacción laboral realizado en Medellín Colombia, en profesores de una Universidad, por Rojas, Zapata y Grisales (2008) informó que la satisfacción laboral en los docentes encuestados fue valorada positivamente y no se identificó diferencias para la relación satisfacción con el tipo de vinculación.

Mientras que en el estudio de Marques y Marcano (2010) hallan que en términos generales los docentes universitarios reportan poca satisfacción con respecto a la remuneración, sin embargo, evidencian que la satisfacción en la remuneración de los docentes vinculados a unidades académicas es mayor a la de los docentes vinculados a una unidad administrativa, y a investigación, en la que también se haya cierta satisfacción.

En otro estudio desarrollado con base a las características del puesto, se ha identificado que existe una importante relación con el tipo de contrato, en donde los trabajadores con mayor índice de satisfacción son quienes tienen tipo de vinculación temporal, además de quienes ocupan cargos directivos (Sánchez, Artacho, Fuentes, & López, 2007). En sus conclusiones se afirma que los trabajadores con contratos temporales son más satisfechos que quienes tienen contrato fijo.

Por lo anterior, con el fin de establecer esta relación entre satisfacción laboral y los tipos de vinculación, es importante tener en cuenta los diferentes tipos de vinculación laboral en Colombia, principalmente lo establecido en el Código sustantivo del trabajo, que seguirá siendo considerado como CST y que en sus artículos del 22 a 75, regula las diferentes modalidades de contratación laboral en Colombia. En este mismo sentido en Colombia, el estudio del contexto normativo sobre las condiciones de trabajo y factores psicosociales, son basadas también en el presente marco legal:

- La Constitución Política de Colombia, como ley máxima.
- Las leyes: Ley 9 de 1979, Ley 100 de 1993, la Ley 1562 del 2012

- Los Decretos: Decreto 614 de 1984, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1772 de 1994, Decreto 1832 de 1994, Decreto 2566 de 2009.
- Las resoluciones: Resolución 2400 de 1979, Resolución 1016 de 1989, Resolución 1075 de 1992, Resolución 2646 de 2008, Resolución 652 del 2012

2 Justificación

Este proyecto se enfoca en la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo con el fin de estudiar el comportamiento del hombre, en el mundo laboral y de las organizaciones, a partir de tres enfoques, el individual, grupal y organizacional, en esta línea se propuso indagar la relevancia de la satisfacción laboral en los empleados, en relación con su tipo de vinculación laboral, propiamente de la planta Frigocolanta en Santa Rosa de Osos.

Este interés surge de las inquietudes que genera tener 433 personas en la planta, de las cuales 411 tienen vinculación directa, 12 personas tienen vinculación indirecta y 10 tienen rol de practicante, mediante contrato de aprendizaje; sin embargo, se presentan comentarios al interior de la empresa que las diferencias de contratación afectan la satisfacción de los colaboradores, lo cual resulta un tema de interés para la empresa y especialmente para el área de Bienestar.

Por lo anterior, los resultados de este estudio como diagnóstico inicial, se vuelven relevantes tanto para la empresa como para las personas, por cuanto permitirán posteriormente, construir planes de intervención, de manera articulada e integral, con la información, realmente obtenida en esta medición y así, crear e implementar programas, estrategias e intervenciones de acuerdo con los lineamientos que, de la alta dirección, promuevan la inclusión de todos los empleados en dichos programas de bienestar.

Para este estudio se contó con el tiempo y apoyo de las directivas de la empresa, de los líderes de la sede de Santa Rosa de Osos y con la participación de los colaboradores, quienes voluntariamente quisieron participar en las evaluaciones.

3 Objetivos

3.1 Objetivo general

Identificar la relación entre los tipos de vinculación y la satisfacción laboral en los empleados de la Planta Frigocolanta de Santa Rosa de Osos.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar las condiciones de vinculación laboral de los empleados de la Planta Frigocolanta.
- Evaluar los niveles de satisfacción laboral de los empleados de la Planta Frigocolanta.
- Relacionar niveles de satisfacción laboral y tipo de vinculación en los empleados en la Planta Frigocolanta de Santa Rosa de Osos.

4 Problema de investigación

El área de Bienestar y Formación de la Cooperativa Colanta se inquieta debido a que, en diferentes espacios, el personal que se encuentra con un tipo de contratación temporal manifiesta su descontento referente a los tipos de beneficios que no recibe por ser personal contratado bajo condiciones diferentes a las de las personas en la modalidad de contrato a término fijo. Siendo este un panorama que cada vez se hacía más persistente dentro de la planta, se plantea la necesidad de revisar la satisfacción laboral, a nivel organizacional y como la motivación de los AT puede llegar a afectar las actividades laborales.

Es por ello, que se plantea este proyecto de investigación direccionándolo a responder por el interrogante relacionado, acerca de cómo influye el tipo de vinculación laboral en la satisfacción laboral, es decir si el tipo de contratación puede ser un indicador de insatisfacción laboral, dentro de los procesos organizacionales direccionados por el Departamento de Gestión Humana de la Organización.

El presente trabajo entonces pretendió responder y aportar información al área de Bienestar Laboral de la Planta Frigocolanta, en relación a la siguiente pregunta: ¿Los diferentes tipos de vinculación laboral implementados en la Planta Frigocolanta de Santa Rosa de Osos se relacionan con el nivel de satisfacción laboral de los empleados? La pregunta de investigación planteada busca la relación entre las siguientes dos variables: 1) Los tipos de vinculación implementados en la planta y, 2) su impacto en la satisfacción laboral de los empleados.

5 Marco teórico

5.1 Definición de Satisfacción laboral

Es la orientación afectiva positiva hacia el empleo, convirtiéndose en un estado emocional, sentimental y respuestas afectivas (Rojas et al., 2008), siendo importante en las relaciones laborales, convirtiéndose la satisfacción en una actitud general o parcial del trabajo.

Diferente autores, Sikula (1992), Blum y Nayles (1995), Wright y Davis (2003) citados por Gamboa Ruiz (2010), determinan la satisfacción laboral como el resultado de la relación e interacción entre diferentes factores, por un lado, Sikula (1992) los denomina necesidades humanas e incitaciones del empleado, por otro y Blum y Nayles (1995) los denominan como las actitudes que tiene un empleado hacia su trabajo, los factores conexos y la vida en general y Wright y Davis (2003) los denomina estos factores como los deseos de los individuos y sus percepciones del ambiente de trabajo y lo que reciben.

Desde una mirada muy general y en congruencia con el tema general de investigaciones sobre la satisfacción laboral y los factores que influyen, Morillo (2006) define la satisfacción laboral como:

La perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial (p. 48).

Según Alcántara y Rivas (2015), las personas pasan la tercera parte de sus vidas en el trabajo desde que se ingresa al sistema educativo se está preparando al ser humano para que se desempeñe y desarrolle en el ámbito laboral, a pesar de esto, los estudios sobre su calidad de vida y salud mental en el trabajo son pocos y con falencias científicas debido a su carácter subjetivo, lo que se puede decir hasta el momento sobre Satisfacción Laboral es que esta incide en la adecuada atención que prestan las personas en su lugar de trabajo, lo cual lo hace, que trabajen en un ambiente ameno y sano, donde influye la carga de trabajo, el liderazgo de su jefe, las opciones de ascenso, las posibilidades de crecimiento profesional y académico, el tiempo que le quede para pasar con su familia, la remuneración, el tipo de contratación, las políticas organizacionales, entre otros.

5.1.1 Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Dentro de las investigaciones realizadas por algunos académicos en diferentes grupos de trabajo podemos encontrar que las dimensiones más relevantes dentro del ámbito laboral para encontrar al personal satisfecho o insatisfecho se dividen en intrínsecas y extrínsecas:

5.1.1.1 Factores Intrínsecos:

Los factores intrínsecos son los que tienen que ver con la posibilidad de desarrollo de los individuos, los que, en definitiva, forman parte del contenido del puesto y el agrado por el mismo, como: el reconocimiento, la creatividad, la responsabilidad, el respeto a sus compañeros y al trabajo y finalmente a la oportunidad de promoción o ascenso dentro de la compañía (Rojas et al., 2008).

Hezberg (1966) citado por León y Sepúlveda (1979) indicó que estos factores son los únicos con el potencial de llevar al trabajador a un estado de satisfacción con el puesto, al tener la capacidad de satisfacer las necesidades de "desarrollo psicológico" de los individuos; por lo que se denominan como los factores incentivadores del esfuerzo del empleador.

5.1.1.2 Factores Extrínsecos:

Los factores extrínsecos son aquellos relacionados con las políticas y dirección de la compañía, tipo de liderazgo, relaciones con sus compañeros, salario, tipo de contrato y las condiciones del trabajo y la tarea, los cuales son externos pero que tienen incidencia en el puesto de trabajo.

Algunas investigaciones se centran solo en estudiar la parte demográfica del personal y desde esta perspectiva realizar un análisis sobre la satisfacción laboral dentro de las organizaciones, lo cual hace que las investigaciones sea carentes de método y validas científica, debido a que la satisfacción laboral no solo depende de la condiciones como edad, sexo, nivel educativo sino también de aspecto como actitudes de la persona, condiciones ambientales y físicas del lugar de trabajo, entorno familiar y social, entendiendo al ser humano como un sistema que funciona de forma relacionada, por lo cual la satisfacción laboral o insatisfacción laboral impacta significativamente en la salud mental y calidad de vida de las persona ya que estas pasan la mayor

parte del tiempo en sus lugares de trabajos e interactuando con sus compañeros, es allí donde se habla de clima laboral y lo significativo que es este dentro de la satisfacción laboral.

Es por eso que las compañías deben enfocar un alto esfuerzo en fortalecer competencias como: solidaridad, trabajo en equipo, unión, la benevolencia e integridad, entre otros, si dentro de la organización se evidencia un clima de desconfianza e inseguridad, donde cada uno de los colaboradores trabaja de forma individual y egoísta se genera en el contexto organizacional ambientes cambiantes y caóticos enmarcados en atmosferas difíciles de permear y trabajar en condiciones adecuadas y sanas para el personal, lo cual influye en la satisfacción o insatisfacción laboral del grupo de trabajo.

Por ello, la importancia del líder de los procesos no solo en asignación de recursos y administración de estos sino también en la administración del personal y la incidencia de este en el clima laboral, lo cual influye en las actitudes que tomen los colaboradores no solo hacia el líder sino también hacia las funciones y tareas asignadas dentro de la compañía, el tipo de liderazgo una incurre significativamente en la satisfacción laboral de su equipo de colaboradores, impactando significativamente en el desempeño y rendimiento (Betrán Cabrejo, 2014).

Convirtiéndose la insatisfacción laboral en un alto riesgo debido a que puede generar problemas de salud física y mental, llevando al ausentismo, rotación, bajo desempeño, gastos médicos para el trabajador y la organización. Uno de los descubrimientos más importantes es que la satisfacción laboral contribuye en la longevidad de la persona, en la calidad de vida y salud mental no solo dentro sino también fuera de esta, permeando el entorno familiar y social de la persona, además de la adhesión a la organización.

Finalmente, se puede definir que, dentro de las nuevas tendencias, la satisfacción laboral es muy importante en el marco de la Gestión Humana y las políticas que este desarrolla, debido a que si tenemos un personal generalmente satisfechos podemos decir que el desempeño será mejor por ende la calidad del producto y además se impacta de forma directa en el ausentismo, rotación, clima organizacional entre otros.

5.1.2 Teorías de la Satisfacción Laboral

5.1.2.1 Teoría del ajuste en el trabajo:

En esta teoría está enfocada en el cumplimiento de las necesidades y valores del individuo, lo cual influye en el ambiente laboral directamente presentándose una situación de correspondencia brindada por el colaborador hacia la organización de la organización hacia el colaborador; siendo un proceso de alto dinamismo generando dentro del ambiente ajustes y cambios que las dos partes aportan de manera positiva o negativa, dejando claro que la satisfacción laboral no depende del grado en el que la organización cubre las necesidades del individuo sino también del contexto y la validación de esta de los valores y expectativas del sujeto.

En esta teoría encontramos dos tipos de variables:

- Dependiente:
 - Satisfacción laboral del individuo
 - Resultados satisfactorios
 - Antigüedad laboral

- Independiente:
 - Destrezas y Habilidades personales
 - Las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada
 - La correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades
 - Valores de la persona y los esfuerzos ocupacionales.

5.1.2.2 Teoría de grupos de referencia:

Esta teoría está basada en que los colaboradores toman como punto de referencia para medir su trabajo aspectos como la norma, los valores, y las características socioeconómicas de los grupos en los que desarrollan sus labores, convirtiéndose estos aspectos en gran influencia para determinar el grado de satisfacción laboral del individuo.

5.1.2.3 Teoría de la discrepancia:

En esta teoría se le asigna gran valor a los valores que se pueden obtener dentro de la organización los cuales están enmarcados por la cultura y las necesidades laborales, siendo esta percibida desde el cumplimiento o no de estos dentro de su rol laboral, los cuales si no se cumplen o no se identifican con las necesidades llevaría al individuo a la frustración.

5.1.2.4 Teoría de los eventos situacionales:

Esta teoría habla de la importancia y determinante que son los factores denominados como los son: características situacionales y los eventos situacionales; las características situacionales se pueden evidenciar o evaluar antes de aceptar el trabajo las cuales son el salario, las oportunidades de promoción, las condiciones laborales, las políticas y direccionamiento estratégico de la compañía, debido a que esta información es suministrada en muchas ocasiones en el momento en el que se está realizando la entrevista para ser contratado, ya los eventos situacionales son los que se presentan en el día a día laboral los cuales están permeados por una expectativa que de no cumplirse afectan en la satisfacción laboral, es importante mencionar que las características situacionales se pueden medir lo que no se puede hacer con los eventos los cuales suelen ser subjetivos siendo específicos de cada situación por lo cual esta teoría define que la satisfacción laboral depende de respuestas emocionales con relación a la situación con la que se encuentra la persona en la organización.

5.1.3 Factores que influyen en la satisfacción laboral

Los académicos (Hackman & Oldham, 1975), como resultado de un estudio realizado en 62 puestos de trabajo, encontraron las siguientes dimensiones que influyen en la satisfacción laboral:

- Variable de habilidades
- Identidad de la tarea
- Significación de la tarea
- Autonomía
- Retroalimentación del puesto
- Sistemas de recompensa

- Salario
- Sistemas de promociones y asensos
- Condiciones favorables del trabajo
- Colegas que brinden apoyo – supervisión
- Rendimiento de los trabajadores
- Rotación del personal
- Ausentismo
- Llegadas tardes-Robos-Violencia.

Dentro de las conclusiones expuestas en esta investigación se logra identificar que estas variables son las más influyentes dentro de la satisfacción laboral de los individuos, se puede evidenciar que estas abordan aspectos individuales y colectivos aportando ambos de forma directa en la satisfacción laboral o insatisfacción laboral del individuo.

5.1.4 Instrumentos de medición de satisfacción laboral

5.1.4.1 Métodos directos

Dentro de las investigaciones realizadas se lograron encontrar diferentes tipos de instrumentos que nos permitan realizar una medición sobre la satisfacción laboral y la influencia en esta del tipo de vinculación, a continuación, mencionaremos algunos que se logran ajustar a las necesidades de la presente investigación:

5.1.4.1.1 Índice General de la SL de Brayfield A. Rothe H. (1951):

Este es un cuestionario auto aplicado que se construyó en el año 1945 seleccionando 18 preguntas relacionadas con la satisfacción laboral, el objetivo de esta prueba es evidenciar factores aptitudinal (España. INSHT, 1988).

5.1.4.1.2 Índice Descriptivo del trabajo – JDI – de Smith, Kendall y Hilin (1978):

Este instrumento es uno de los más utilizados para medir la Satisfacción laboral, contiene 72 preguntas dentro de los cuales se determinan 5 aspectos de trabajo, discriminados según la siguiente escala: 9 ítems sobre remuneración, 18 ítems sobre estilos de mando, 18 ítems sobre los compañeros, y 9 ítems sobre posibilidades de ascenso y 18 ítems sobre aspectos generales del trabajo. Las preguntas están orientadas a respuestas cerradas como de acuerdo o en desacuerdo (España. INSHT, 1988).

5.1.4.2 Métodos Indirectos

Se denominan así por no analizar directamente la variable satisfacción, sino porque esta se analiza a través del estudio de los malos y buenos recuerdos y en algunos casos, la satisfacción se considera a través de diferentes actitudes referidas a los placeres y displaceres.

5.1.4.2.1 Métodos de incidentes críticos:

Las teorías que abalan este método están respaldadas por la teoría de Herzberg con respecto a su teoría de los dos factores o de los balances paralelos, esta teoría afirma que el hombre experimenta dos clases esenciales de necesidades, una instintiva y la otra psicología, lo cual lleva a pensar que la satisfacción laboral estará siempre en función de las necesidades del individuo siendo intrínsecas al trabajo (España. INSHT, 1988).

5.1.4.2.2 Modelos aditivos o sustantivos de la satisfacción laboral:

Este modelo se deriva de las diferencias de la realidad y la idealización del individuo de estas, algunas de estas son: reconocimiento, logro y autonomía.

Ahora con la necesidad de establecer esta relación entre satisfacción laboral y los tipos de contratación, es importante tener en cuenta los diferentes tipos de vinculación laboral en Colombia, con base a la normatividad mencionada (España. INSHT, 1988).

5.1.4.3 Otros Métodos

5.1.4.3.1 NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción

Esta escala fue creada a partir de identificarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador independientemente formación, para ello se conformó una escala con quince ítems, que aborda tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de satisfacción en el trabajo:

- Subescala de factores intrínsecos: Incluye aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc. Esta escala está conformada por siete ítems.
- Subescala de factores extrínsecos: Investiga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos referentes a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems.

Esta escala puede ser dirigida por un entrevistador, pero sus mayores ventajas es la posibilidad de ser auto administrada y de ser aplicada colectivamente. En esta misma línea la posibilidad de garantizar el anonimato se constituye en un importante elemento determinante de la validez de las respuestas.

5.2 Vinculación Laboral

Para el desarrollo de la investigación, el termino Vinculación Laboral fue homologado con Contratación Laboral, puesto que en el territorio colombiano es el término que se utiliza para describir el acuerdo establecido entre las organizaciones y los empleados.

5.2.1 Tipos de contratación:

- ✓ Contratación directa
- ✓ Contratación temporal

5.2.1.1 Contratación directa:

5.2.1.1.1 Contrato a término fijo (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002)

Es un contrato laboral con límite temporal especificado claramente en el contrato. Éste, puede ser extendido indefinidamente, excepto en los casos en los que el plazo estipulado sea inferior a un año, puede ser catalogado en dos clases: contratos con terminación igual o superior a un año y contratos con terminación menor a un año.

Clase 1: Igual o superior a un año

- Debe constituirse siempre por escrito.
- La fecha establecida para su vencimiento no puede ser superior a tres años, pero puede ser prorrogable de forma indefinida.
- El periodo de prueba debe figurar por escrito al inicio del contrato, en los casos en los que se defina.
- No se requiere previo aviso para su terminación
- En los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, el empleador deberá pagar al empleado una indemnización en caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa.

Clase 2: Inferior a un año

- Este tipo de contratos únicamente pueden extenderse hasta por tres (3) veces, por periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año.
- No se requiere previo aviso para su terminación.
- En los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, el empleador deberá pagar al empleado una indemnización en caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa.

5.2.1.1.2 Contrato a Término Indefinido (Art. 47 del Código Sustantivo de Trabajo)

El contrato a término indefinido no tiene determinada una fecha de finalización del contrato entre el empleado y el empleador, y la duración no está determinada por la naturaleza de la labor contratada. Puede hacerse por escrito o de forma verbal.

Características:

- En caso de requerir condiciones específicas para el contrato, es necesario precisar y formalizar el contrato mediante un contrato escrito.
- El contratante se compromete a pagar prestaciones sociales, prima de servicios, descansos remunerados y aportes parafiscales.
- En los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, el empleador deberá pagar al empleado una indemnización en caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa.

5.2.1.1.3 Contrato de Obra o labor (Art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo)

El contrato es por una tarea específica y termina en el momento en que ésta llegue a su fin. Este tipo de vinculación es igual en cuanto a beneficios y deducciones que los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.

5.2.1.1.4 Contrato de aprendizaje

Este tipo de contrato es una forma especial de vinculación a una empresa y está orientada a la formación de practicantes, donde estos reciben herramientas académicas y teóricas en una entidad autorizada por una universidad o institución, con el patrocinio de una empresa que proporciona los medios para que el practicante obtenga formación profesional metódica en el oficio.

Así pues, este contrato busca desarrollar el aprendizaje y que el practicante ingrese al mundo laboral, la remuneración en este tipo de contrato es denominada auxilio de sostenimiento y depende de un acuerdo previo entre las dos partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales. El valor del auxilio depende de si el practicante es universitario o no, si lo es tiene derecho

a un salario superior o igual al mínimo y si no lo es tendrá como base de pago un salario por debajo del mínimo (Ley 789 de 2002, art. 30).

5.2.1.1.5 Contrato temporal, ocasional o accidental

Según el Código Sustantivo del Trabajo colombiano (1950), se define el trabajo ocasional, accidental o transitorio, como aquel trabajo de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. Es decir, que no tiene que ver con las labores propias que desarrolla el contratante. Por ejemplo, en una oficina de una agencia de viajes aparece una humedad y se hace necesario contratar a un técnico para arreglar el problema. La agencia de viajes necesita un técnico que arregle la pared. El técnico estaría por contrato ocasional porque no va dentro de las tareas rutinarias de la empresa.

Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; pero es recomendable hacerlo por escrito, especificando la tarea específica del trabajador para evitar conflictos durante y después de la realización de la labor (Art. 6).

Características:

- Puede ser verbal o escrito.
- Debe relacionarse con actividades ajenas al objeto social del contratante.
- Su duración nunca podrá ser mayor a treinta (30) días.

5.2.1.1.6 Contrato civil por prestación de servicios

Este tipo de contrato se establece bilateralmente entre una empresa y una persona natural o jurídica, especialista en una labor específica. La remuneración se estipula entre las partes y no establece relación laboral ni exige a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es en común acuerdo dependiendo del trabajo a ejecutar. El empleado recibe un salario al cual se le deduce únicamente retención en la fuente.

5.2.1.2 Contratación temporal:

5.2.1.2.1 Que es un empleo Temporal

El contrato temporal es la relación que hay entre un trabajador y un emperador por un tiempo determinado según la misión a la que fue encomendado, dentro de sus funciones estás son específicas y flexibles, cuentan con un tiempo determinado para el desarrollo de la misión, el cual según la el Decreto 4369 del 2006 no debe ser superior a 6 meses y puede contar solo con una prorrogas determinada por este mismo tiempo.

Las personas que cuenten con una contratación Temporal deben contar con el pago de la Seguridad Social: Caja de Compensación Familiar, Pago de parafiscales (ICBF- SENA), Salud, Pensión, Cesantías y Riesgos en el Puesto de Trabajo; además de los beneficios como: Transporte, Alimentación y Recreación que brinde la organización a la cual se le está prestando el servicio de temporal.

5.2.1.2.2 El contrato psicológico cuando la vinculación es Temporal:

En el momento en el cual se firma un contrato de trabajo por escrito igualmente se está realizando uno psicológico entre la Organización y el trabajador, aunque este no es explícito y tangible como el escrito.

El contrato psicológico trae consigo ciertas consecuencias, compromisos y obligaciones, las cuales las personas que se encuentran en el área de Gestión Humana deben generar practicas organizaciones que tengan en cuenta a este tipo de población; para lo cual se puede identificar como un alto Riesgo psicosocial, pues a estos trabajadores temporales no se les puede pedir el mismo nivel de confianza, sentido de pertenencia, compromiso que a una persona con un tipo de contrato definido o indefinido, aunque no se quiere generalizar, si se puede decir que la estabilidad laboral genera un estado de Bienestar y tranquilidad, el contrato psicológico se construye desde el inicio de la prestación del servicio a la organización pero se fortalece a través del tiempo, por medio de las experiencias y vivencias que se presentan dentro del paso laboral, teniendo en cuenta características como los valores, las actitudes y creencias, características y condiciones del puesto de trabajo, las compensaciones económicas, las relaciones con las lides y compañeros.

El tipo de contratación trae consigo implicaciones significativas en el contrato psicológico de las personas vinculadas a la organización a través de temporales, estos esperan poder contar con beneficios, estabilidad y posibilidades de acenso, a los cuales no se puede acceder si se está

vinculado a través de un contrato de temporalidad; además el contrato psicológico en las personas que tienen un tipo de vinculación temporal suele ser más amplio y con mayores expectativas y compromiso, presentándose una relación frágil en términos jurídicos y contractuales.

Las personas que cuentan con este tipo de contratación durante su tiempo de prestación del servicio perciben fronteras y límites marcados los cuales los lleva a tener una relación de cliente/proveedor; una de las causales más significativas es la parte de las prestaciones extralegales, si bien de las legales obligatoriamente deben tener derecho, de las compensaciones extralegales como celebraciones espaciales, subsidios, entre otros, la ley no obliga al empleador a que los haga participe, lo cual lleva al trabajador temporal a sentirse discriminado y sin ser parte de la cultura organizacional; esto trae consigo consecuencias negativas y positivas para la organización y el trabajador, para este las implicaciones son con respecto a su calidad de vida y desajustes en su proyecto de vida, el cual está ligado a un estado de ambivalencia, los beneficios extralegales no son los mismos pero las exigencias en cuanto al desempeño son iguales en cuanto a los trabajadores que cuentan con contratación diferente, las expectativas de estas personas siempre van a estar ligadas a que el tipo de contratación cambie pero si esto no llegase a pasar sería una violación al contrato psicológico, lo cual causaría desmotivación e insatisfacción; para la organización sus beneficios estarán más encaminados a los costos, presupuestos y gastos, pero si miramos los contos que puede causar una desmotivación e insatisfacción laboral las cuales llevan a renunciaciones, procesos disciplinarios y ausentismos estos pueden ser más elevados que los anteriores .

5.2.1.2.3 Vinculación Temporal y Bienestar:

La influencia entre el contrato de trabajo temporal sobre el Bienestar laboral se encuentra enmarcada específicamente en la inseguridad laboral que se percibe cuando se está bajo este tipo de contratación, si no se tienen un adecuado manejo se puede convertir en un estresor que impacta directamente en la calidad de vida y salud mental de las personas.

Pero no siempre que se presenta este tipo de contratación, se le puede dar una connotación negativa, pues muchas de las personas que se encuentran contratadas bajo esta modalidad se sienten satisfechas debido a que esta les permite tener más tiempo y control de sus vidas, poder ganar dinero extra, compaginando esto con su vida laboral, familiar e individual.

Por lo cual no se puede llegar a una respuesta exacta sobre si las personas con contrato de contratación temporal cuentan con un Bienestar psicológico más o menos saludables que los que

tienen otro tipo de contratación, convirtiéndose en una respuesta subjetiva y variable, dependiente de la personalidad y necesidades del individuo.

5.2.1.2.4 Perfil del empleado con vinculación Temporal:

El perfil de las personas que tienen contratos de tipo temporal, los podemos definir de diferentes maneras:

- **Voluntarios:** El contrato de tipo temporal, les permite tener más flexibilidad en sus horarios, otros ingresos, acceder a otras oportunidades como: estudio o poder obtener otras experiencias laborales de forma simultánea.
- **Como oportunidad laboral:** Desde este punto de vista se puede decir que es la persona que desde su necesidad puntual de tener empleo debe obtener el trabajo que se le presente en las condiciones que se le brinden; poniendo en riesgo el contrato psicológico y su calidad de vida, las expectativas de este individuo son diferentes, lo más probable es que esta persona espere ser vinculado de forma directa a la organización o cambiar su tipo de contratación lo más pronto posible para acceder a otros beneficios como: Prestaciones extralegales, bienestar y estabilidad laboral, entre otros.
 - Un perfil estándar de trabajador temporal no se puede definir, este es variable de acuerdo a la motivación del individuo a tener una vinculación temporal, fija o indefinida, lo cual depende de sus aspiraciones y proyecciones como individuo.
- **Normatividad:** Se anexan archivos adjuntos en formato (PDF) “Decreto 4369 de 2006” y “Decreto 583 de 2016”

6 Metodología

El estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental, con enfoque descriptivo y transversal, es no experimental porque no se manipularon las variables de estudio, es decir, en la presente investigación los datos fueron tomados de acuerdo a la percepción de los sujetos sin hacer ningún tipo de manipulación ni de las variables de satisfacción laboral, ni de la variable tipo de vinculación.

Es descriptivo porque se pretendió medir y evaluar las características de satisfacción laboral y los tipos de vinculación laboral que se encuentran presentes en el personal contratado en la Planta Frigocolanta en Santa Rosa de Osos.

6.1 Población y Muestra

De una población de 433 empleados, en la cual 411 tienen vinculación directa, 12 vinculación indirecta y 10 con contrato de aprendizaje; se utilizó una muestra representativa, estratificada de acuerdo con el tipo de vinculación. para un total de 97 personas evaluadas quienes efectivamente respondieron a los instrumentos aplicados en el estudio.

6.2 Instrumentos de Medición

El estudio se desarrolló bajo el instrumento de medición NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción, con enfoque descriptivo y transversal, es no experimental porque no se manipularon las variables de estudio, es decir, en la presente investigación los datos fueron tomados de acuerdo a la percepción de los sujetos sin hacer ningún tipo de manipulación ni de las variables de satisfacción laboral, ni de la variable tipo de vinculación.

Se seleccionó el NTP 394 porque es un instrumento que puede ser fácilmente completado por cualquier tipo de trabajador independientemente de su formación además de la factibilidad de ser auto administrada y colectiva, debido a que permitió que cada colaborador respondiera conscientemente, lo que facilitó el desarrollo de la investigación a través de la medición de las dos subescalas:

- Subescala de factores intrínsecos: Incluye aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc.
- Subescala de factores extrínsecos: Investiga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos referentes a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc.

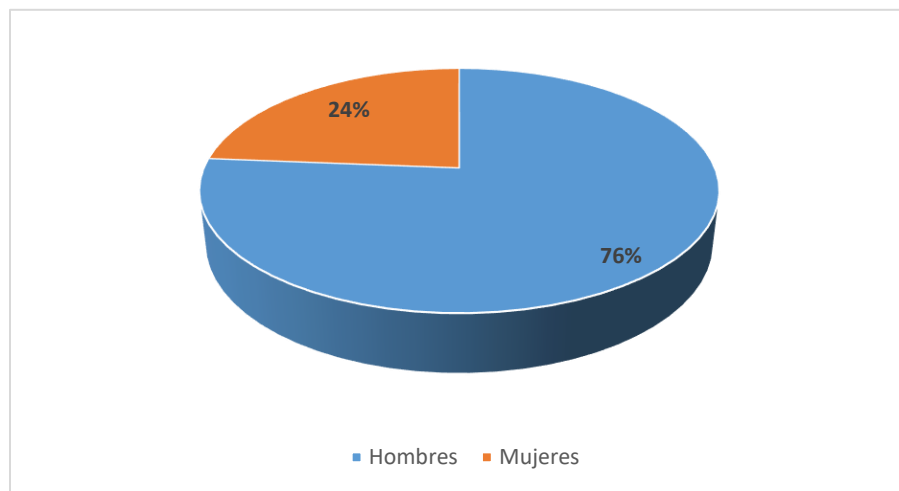
7 Resultados

El presente estudio buscó identificar la satisfacción laboral relacionada con los tipos de vinculación en los empleados en la Planta Frigocolanta de Santa Rosa de Osos, para lo cual se evaluaron 97 personas, de las cuales:

Tabla 1 *Género*

Género	% de empleados	Cantidad de empleados
Hombres	76%	74
Mujeres	24%	23
Total empleados	100%	97

Figura 1. Género

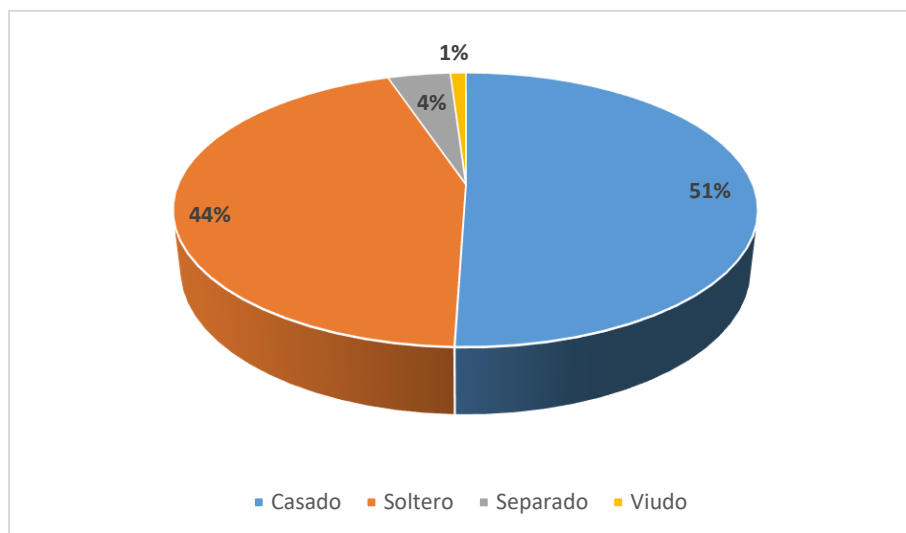


Según se muestra en la Tabla 1 y la Figura 1 (Género), 74 de los empleados encuestados son hombres y 23 son mujeres, representando así el 76% y el 24% respectivamente.

Tabla 2 *Estado civil*

Estado civil	% de empleados	Cantidad de empleados
Casado	51%	49
Soltero	44%	43
Separado	4%	4
Viudo	1%	1
Total empleados	100%	97

Figura 2. Estado Civil

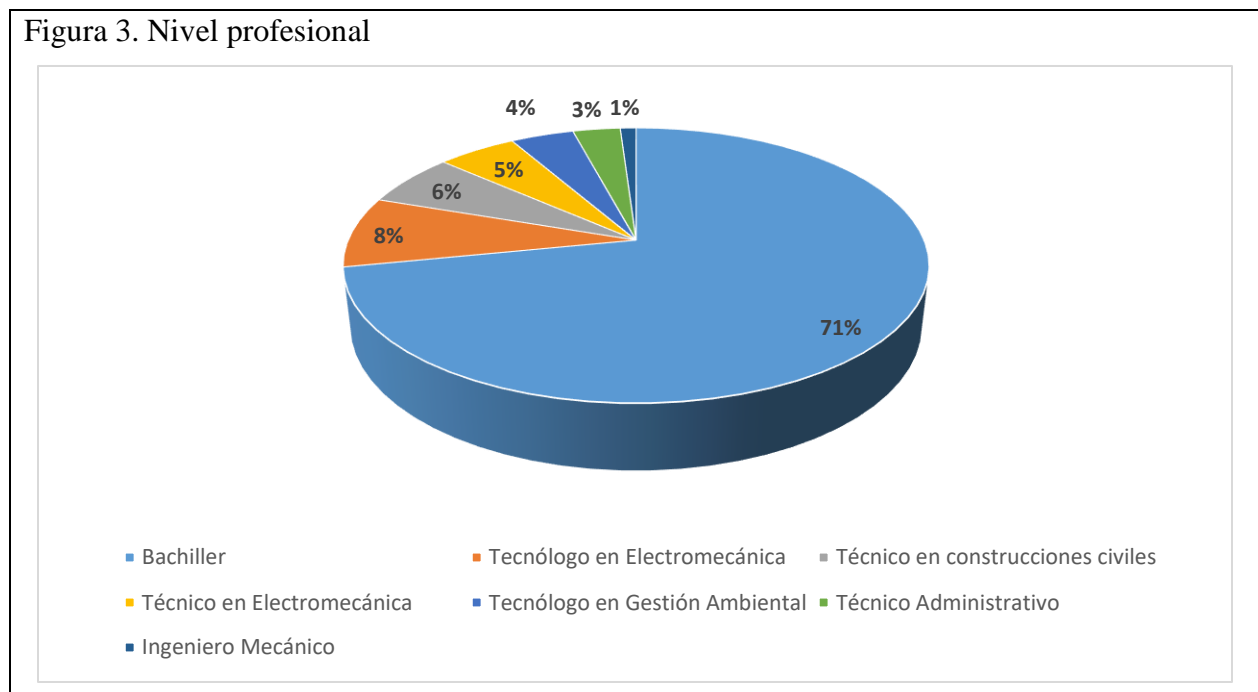


Se muestra en la Tabla 2 y la Figura 2 (Estado civil) que 49 de los empleados encuestados son casados lo que representa un 51% del total de la muestra, 43 son solteros, representando un 44%, 4 de los empleados son separados y solo 1 persona es viuda, representando el 4% y el 1% de la muestra respectivamente.

Tabla 3 Nivel profesional

Nivel profesional	% de empleados	Cantidad de empleados
Bachiller	71%	69
Tecnólogo en Electromecánica	8%	8
Técnico en construcciones civiles	6%	6
Técnico en Electromecánica	5%	5
Tecnólogo en Gestión Ambiental	4%	4
Técnico Administrativo	3%	3
Ingeniero Mecánico	1%	1
Ingeniero Eléctrico	1%	1
Total empleados	100%	97

Figura 3. Nivel profesional

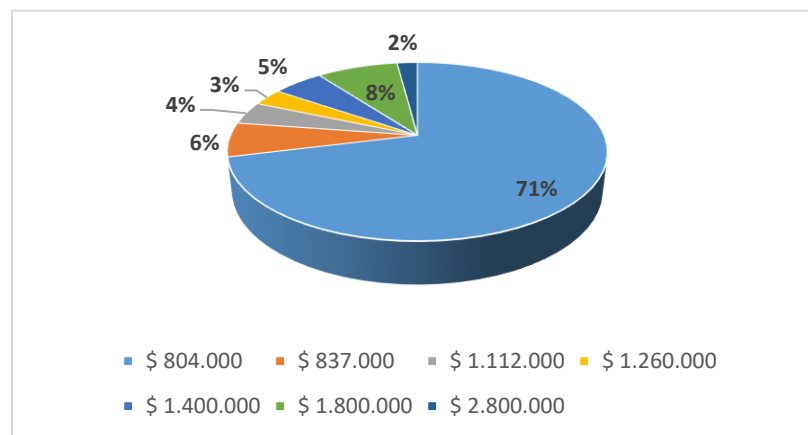


Según se muestra en la Tabla 3 y la Figura 3 (Nivel profesional) 69 de los empleados encuestados son bachilleres lo que representa un 71% del total de la muestra, 8 son Tecnólogos en Electromecánica, representando un 8%, 6 de los empleados son Técnicos en construcciones civiles, 5 son Técnicos en Electromecánica, 4 son Tecnólogos en Gestión Ambiental, 3 son Técnicos Administrativos representando así el 6%, 5%, 4% y 3% respectivamente y solo 2 personas son Ingenieros, uno Mecánico y uno Eléctrico, representando cada uno el 1% de la muestra.

Tabla 4 *Rango de salario*

Salario mensual	% de empleados	Cantidad de empleados
\$ 804.000	71%	69
\$ 837.000	6%	6
\$ 1.112.000	4%	4
\$ 1.260.000	3%	3
\$ 1.400.000	5%	5
\$ 1.800.000	8%	8
\$ 2.800.000	2%	2
Total empleados	100%	97

Figura 4. Rango de salario

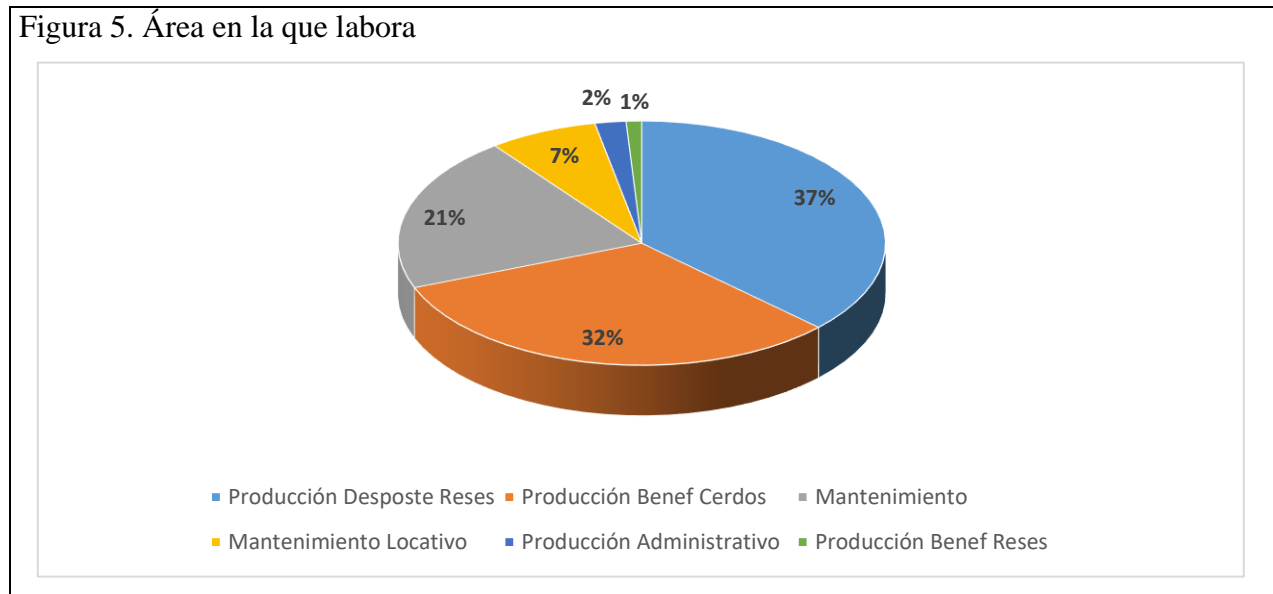


Según se muestra en las Tablas 3 - 4 y las Figuras 3 - 4 (Nivel profesional y Rango de salario) 69 de los empleados encuestados son bachilleres con un salario mensual de \$804.000 lo que representa un 71% del total de la muestra, 8 empleados son Tecnólogos en Electromecánica con un salario mensual de \$1.800.000 representando un 8%, 6 de los empleados son Técnicos en construcciones civiles con un salario mensual de \$837.000, 5 son Técnicos en Electromecánica con un salario mensual de \$1.400.000, 4 son Tecnólogos en Gestión Ambiental con un salario mensual de \$1.112.000, 3 son Técnicos Administrativos con un salario mensual de \$1.260.000 representando así el 6%, 5%, 4% y 3% respectivamente y solo 2 empleados son Ingenieros, uno Mecánico y uno Eléctrico, representando cada uno el 1% de la muestra, con un salario de \$2.800.000 cada uno.

Tabla 5. *Área en la que labora*

Área donde labora	% de empleados	Cantidad de empleados
Producción Desposte Reses	37%	36
Producción Benef Cerdos	32%	31
Mantenimiento	21%	20
Mantenimiento Locativo	7%	7
Producción Administrativo	2%	2
Producción Benef Reses	1%	1
Total empleados	100%	97

Figura 5. Área en la que labora

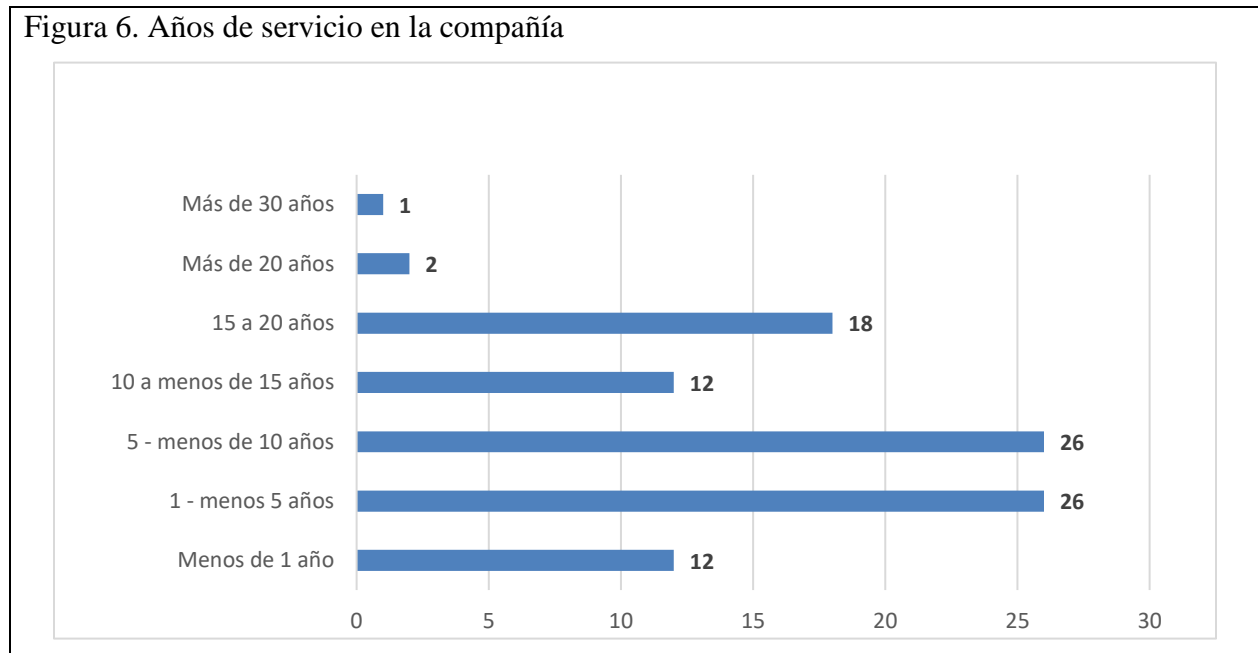


Según se muestra en la Tabla 5 y la Figura 5 (Área en la que labora) dentro de las áreas que se entrevistaron podemos encontrar: Profesionales, Tecnólogos, Técnicos y Bachilleres, los cuales se desempeña en cargos como: Supervisores, Analistas, Electromecánicos, Ayudantes Electromecánicos, Oficiales de obras civiles, Auxiliares Administrativos, Ingenieros, Profesionales de las Ciencias Humanas, entre otros.

Tabla 6 Años de servicio en la compañía

Años de Servicio	% de empleados	Cantidad de empleados
Menos de 1 año	12%	12
1 - menos 5 años	27%	26
5 - menos de 10 años	27%	26
10 a menos de 15 años	12%	12
15 a 20 años	19%	18
Más de 20 años	2%	2
Más de 30 años	1%	1
Total empleados	100%	97

Figura 6. Años de servicio en la compañía

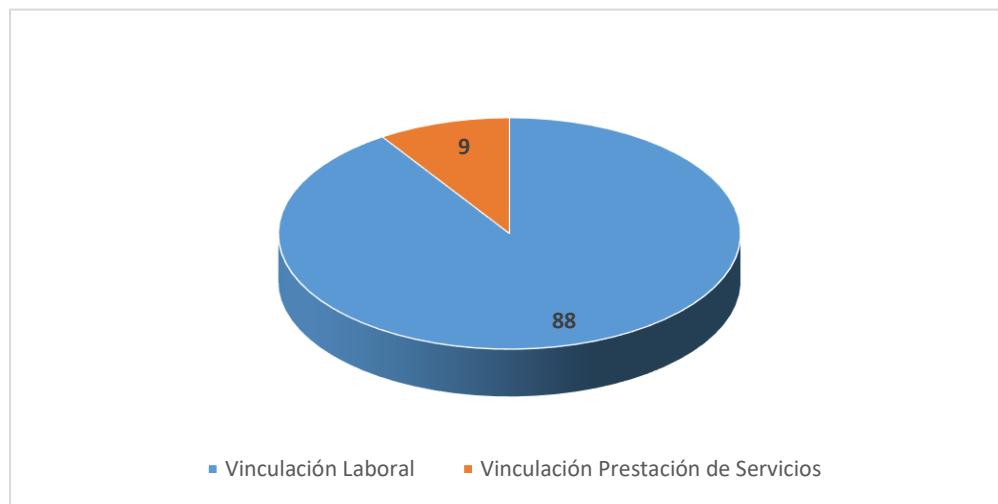


Según se muestra en la Tabla 6 y la Figura 6 (Años de servicio en la compañía) se puede evidenciar que hay un empleado que lleva 30 años, dos llevan más de 20 años y entre 20 años y 10 años encontramos 30 de las 97 que se encuestaron, lo cual es un porcentaje significativo, encontrando que 59 empleados llevan más de 5 años dentro de la Cooperativa, esto permite concluir que la Organización ofrece una alta estabilidad laboral que hace que las personas que allí trabajan se sientan seguras y tranquilas aportando a su salud mental y calidad de vida.

Tabla 7 Tipo de vinculación

Tipo de vinculación	% de empleados	Cantidad de empleados
Vinculación Laboral	91%	88
Vinculación Prestación de Servicios	9%	9
Total empleados	100%	97

Figura 7. Tipo de vinculación

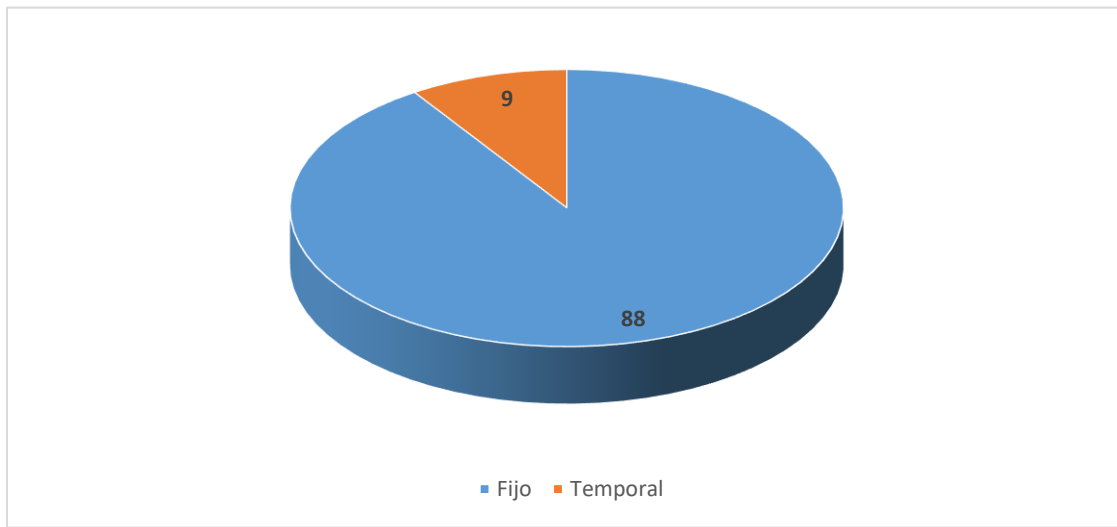


Según se muestra en la Tabla 7 y la Figura 7 (Tipo de vinculación) al interior de la Cooperativa se encuentra un porcentaje significativo como temporal, los cuales pueden estar con este tipo de contrato por 3 meses máximo 8 según el desempeño y disponibilidad de cargo dentro de la organización, en la muestra que se tomó para la investigación en la Planta Frigocolanta se encuentran 9 personas con este tipo de contratación las cuales están distribuidas en las 6 áreas en las cuales se aplicaron los cuestionarios.

Tabla 8 Tipo de contratación

Tipo de contratación	% de empleados	Cantidad de empleados
Fijo	91%	88
Temporal	9%	9
Total empleados	100%	97

Figura 8. Tipo de contratación

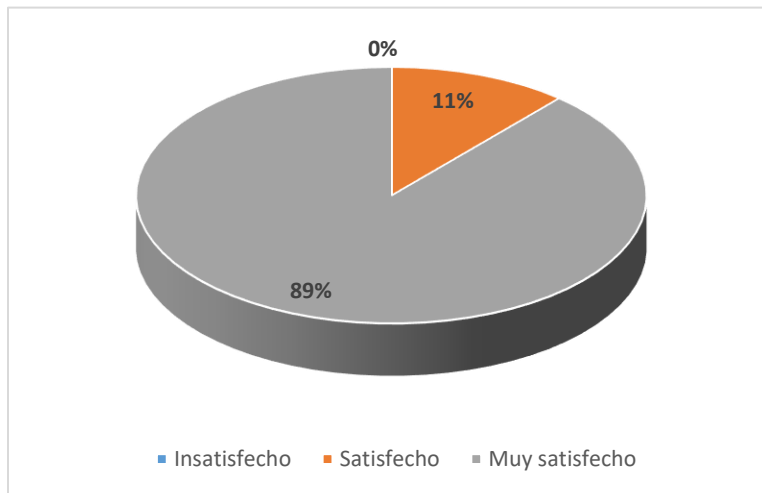


Según se muestra en la Tabla 8 y la Figura 8 (Tipo de contratación) el tipo de contratación está muy ligada a la gráfica de tipo de vinculación, solo que en esta se hace la salvedad de que en la Cooperativa se tiene dos tipos de contratación, una que es por vinculación temporal la cual se realiza a través de una temporal llamada Empleamos, la cual firma un contrato con el colaborador por 3 meses inicialmente, luego Colanta realiza la Evaluación de Desempeño y da la autorización de vinculación directa con la organización o si se debe prorrogar el contrato con la temporal. Dentro de la gráfica encontramos 9 personas con este tipo de contratación de la 97 a las cuales se les aplicó la encuesta.

Tabla 9 Satisfacción extrínseca

Satisfacción Extrínseca	% de empleados	No. De empleados
Insatisfecho	0%	0
Satisfecho	11%	11
Muy satisfecho	89%	86
Total empleados	100%	97

Figura 9. Satisfacción extrínseca

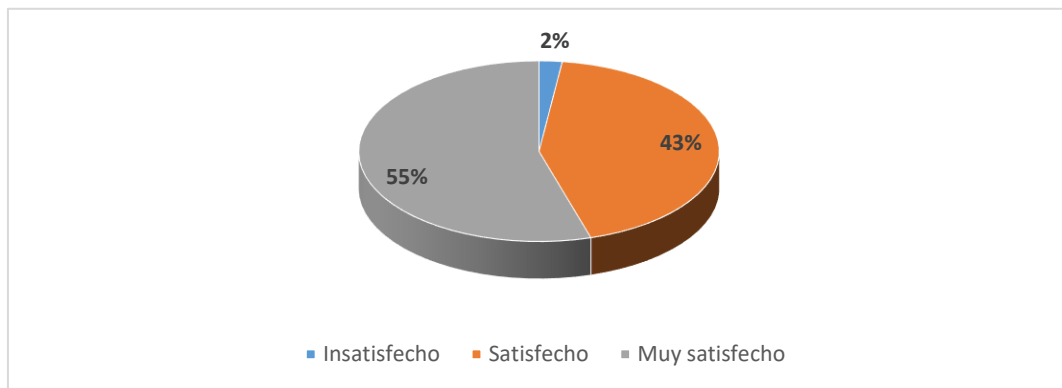


Según se muestra en la Tabla 9 y la Figura 9 (Satisfacción extrínseca) es importante resaltar que en el grupo de personas encuestadas se evidencia un porcentaje alto de Satisfacción extrínseca, en el cual el 89% de los encuestados está muy satisfechos y solo un 11% está Satisfecho, siendo esta la calificación más baja seleccionada, lo cual nos afirma que no hay personas insatisfechas dentro de la valoración extrínseca, de lo contrario la mayoría se encuentran muy satisfechos con los motivadores externos, algunos brindados por beneficios que les ofrece la Cooperativa, dentro de los cuales se encuentran: El tipo de contrato y vinculación, liderazgo, horarios, entre otros. Esta posibilita que si el colaborador no encuentra identificado o siente placer por la tarea que realiza, su satisfacción intrínseca hace que este desarrolle adecuadamente la tarea respaldado por los agentes externos (Beneficios) que ofrece la Cooperativa.

Tabla 10 *Satisfacción Intrínseca*

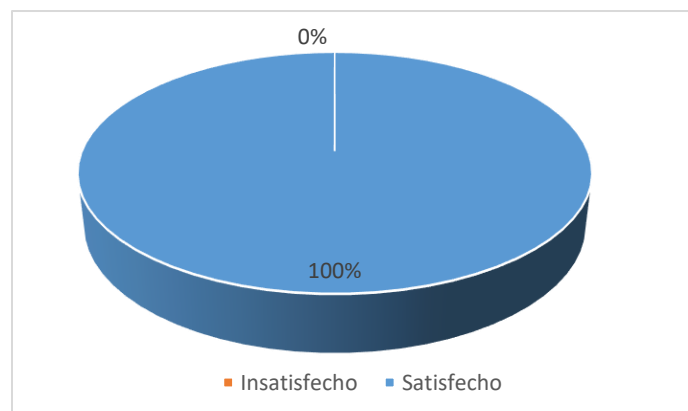
Satisfacción Intrínseca	% de empleados	No. De empleados
Insatisfecho	2%	2
Satisfecho	43%	42
Muy satisfecho	55%	53
Total empleados	100%	97

Figura 10. Satisfacción Intrínseca



Según se muestra en la Tabla 10 y la Figura 10 (Satisfacción Intrínseca) dentro del análisis del tipo de motivación que manifiesta el grupo de personas encuestadas se evidencia un porcentaje alto de motivación intrínseca, el cual arroja un resultado de 43% satisfecho y 55% muy satisfecho, lo cual nos deja solo un 2% de personas que se encuentran insatisfechas dentro de la valoración intrínseca, esto permite analizar las motivaciones internas que tienen las personas a las cuales se les aplico el modelo, reflejando que en su mayoría se encuentran satisfechos y sienten placer en la tarea que realizan, disfrutando su trabajo cada día.

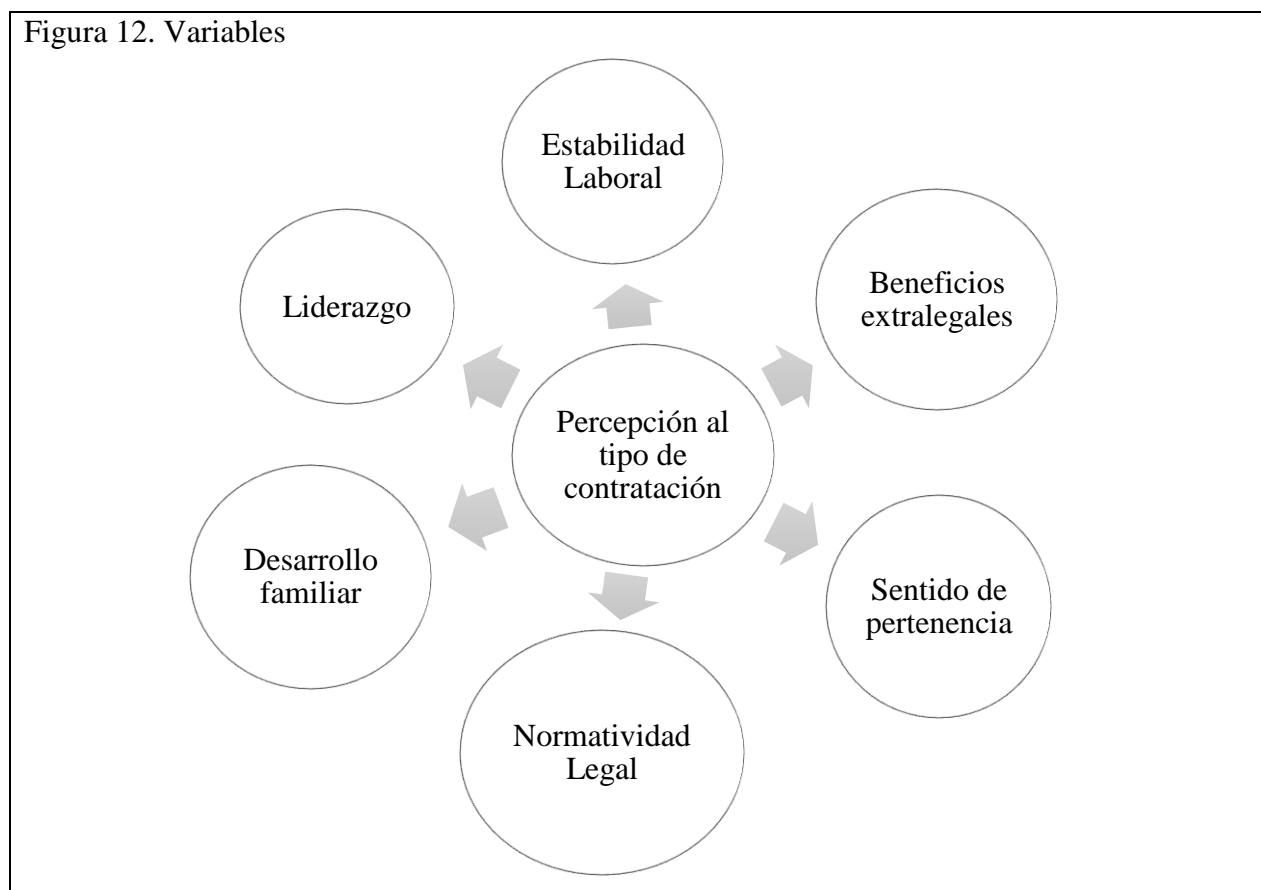
Figura 11. Satisfacción General



Según se muestra en la Figura 11 (Satisfacción General) se encontró que la mayoría de las personas se encuentran satisfechas dentro de la Cooperativa, incluyendo sus motivaciones internas

y externas, se evidencia que una puede compensar y respaldar a la otra, generando mayor eficiencia y eficacia en la tarea. Es importante mencionar que la satisfacción extrínseca es un agente que sostiene la motivación intrínseca, lo cual hace que si la persona no se siente identificado con la tarea los beneficios legales y extralegales que ofrece la cooperativa se conviertan en una balanza que sostiene la satisfacción.

Es importante mencionar las variables encontradas en la encuesta realizada a los empleados a los que se les aplicó el cuestionario de satisfacción, a quienes se les solicitó que respondieran el siguiente interrogante ¿Que percepción tiene usted de acuerdo a su tipo de contratación?



Con respecto a la percepción que tienen los empleados de la planta Frigocolanta en relación al tipo de contrato se evidencio que las respuestas son homogéneas, sin embargo la mayoría de las personas encuestadas manifiestan que sienten que la Cooperativa les brinda estabilidad laboral, lo cual les permite sentir tranquilidad a la hora de realizar su proyecto de vida, y aporta en su calidad

de vida debido a que les permite acceder a vivienda propia a través de créditos Hipotecarios, estudios profesionales para sus hijos y demás beneficios que trae la contratación laboral fija o indefinida. En este mismo aspecto solo dos personas manifiestan que su tipo de contrato no les ofrece estabilidad laboral y esto afecta su proyecto de vida debido a que no les permite acceder a educación y vivienda propia.

Igualmente, las personas encuentran conformidad con relación a los Beneficios legales y extralegales que ofrece la Cooperativa, ya que estos les permiten acceder a diferentes servicios como: el psicológico, los programas para su grupo familiar, capacitación y formación que les aporta no solo a su crecimiento profesional sino también personal, además de las primas extralegales como: Las bonificaciones, las primas, entre otros, estos permitiendo que en su momento los colaboradores puedan acceder a ofertas del mercado que les aporta a mejorar su calidad de vida y condición económica, además en comparación con la otras empresas que existen en la región la Cooperativa ofrece más mejores alternativas en cuanto a estos aspectos.

Las personas que respondieron a encuesta manifiestan que se sienten orgullosos de hacer parte de la organización ya que el hecho de trabajar en esta les da estatus social en sus diferentes grupos (Familia y Comunidad), el hecho de trabajar en la Cooperativa les abre puertas a nivel financiero, les ofrece reconocimiento y credibilidad dentro de las diferentes instituciones y organizaciones del Municipio.

Es importante mencionar que de 97 personas que contestaron la encuesta 96 manifiestan que la Cooperativa cumple legalmente con todas sus obligaciones exigidas por el ministerio del trabajo y que este aspecto les hace sentirse tranquilos y confiados.

Así mismo, El grupo de personas que respondió el cuestionario manifiesta estar conforme con los programas que desarrolla la Cooperativa direccionados a sus familias, ya que estos les permiten acceder a servicios que el mercado serían muy costosos y ellos no podrían hacer uso de estos, se valoran algunos programas como: El psicológico, los grupos, la Caja de Compensación, Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

Con relación al aspecto de liderazgo el grupo encuestado muestra conformidad y gratitud hacia sus jefes, ya que reciben de estos un buen trato y escucha de sus necesidades personales y laborales.

Una persona considera que no tiene oportunidad en el momento que se presenta a una convocatoria, esto se debe a que no cuenta con el perfil solicitado por el departamento de Gestión

Humana, o por los mitos sobre los puestos que ya se encuentran ocupados por personas que cuentan con algún tipo de respaldo. De esta manera es importante mencionar que este tipo de insatisfacción siempre va existir en la organización ya que dentro de los procesos siempre se van a encontrar personas que no aplican, los cuales de una u otra forma tendrán un grado de insatisfacción por desacuerdo al resultado el cual no fue a su favor.

Así mismo, una persona manifiesta una respuesta positiva frente al tipo de contratación este su puede ver respaldado por los % presentados en las demás preguntas donde los AT manifiestan su satisfacción con el tipo de contratación que tienen en la actualidad la organización.

8 Discusión

A la luz de la revisión teórica, en la psicología organizacional muchos estudios han examinado la naturaleza de la satisfacción en el trabajo con el fin de determinar la influencia que presentan aspectos como: el liderazgo, los estilos de comunicación, oportunidad de ascenso, oportunidades de formación, tiempo para la familia, asignación salarial, pero no muchos se han enfocado en el tipo de contratación como aspecto que repercute e influya en la satisfacción laboral de los empleados.

Sin embargo, los resultados de las organizaciones están ligados a los resultados de cada área involucrada en el proceso, como también el desarrollo de las actividades de los empleados involucrados en cada área, es así como, se da relevancia a las condiciones laborales y su relación con el individuo-empleado, lo que se confirma en Toro, Londoño, Sanín & Valencia (2010), quienes especifican los factores psicosociales laborales, como toda condición presente en el trabajo-organización, de forma tecnológica, institucional, socio-económico o personal, que tiene relación directa con la persona-empleado y que afecta de manera negativa o positiva, la salud, el bienestar, el desempeño o el desarrollo individual o colectivo. Según esto, cuando se encuentran individuos satisfechos está ligado a un buen rendimiento laboral, donde la productividad de la organización resultará beneficiada.

Es por lo anterior, que cuando hablamos de satisfacción laboral, debemos pensar que está compuesta por varios aspectos que llevan a resultados variables y cambiantes según las circunstancias, momentos, aspiraciones, actitud, necesidades a nivel económico, educativo, social, cultural, entre otros, y además de las aspiraciones en las cuales se encuentre expuesto el individuo; es fundamental saber que esto puede cambiar en el transcurso del tiempo y ser influenciado por las necesidades del momento; de acuerdo a esto se puede definir que la satisfacción laboral no depende sólo de un aspecto o que esta no cambie en el transcurso del tiempo laboral, es allí donde se habla de las dimensiones intrínsecas y extrínsecas, las cuales se relacionan con las variables que se tomaron en el proyecto de investigación, en el cual se plantea varias hipótesis relacionadas con la satisfacción Laboral, como la influencia del tipo de vinculación que se tienen dentro de la organización y como este influye en la satisfacción laboral del AT siendo esta variable parte de la

dimensión extrínseca, la cual deja claro que hace parte de las políticas organizacionales, las cuales son de carácter externo como lo son las políticas que dispone la organización según sus necesidades económicas, financieras y además de los criterios que los lleve a dar cumplimiento a las normas laborales, dejando claro que estas influyen claramente en el puesto de trabajo y el desarrollo de la tarea.

Según la Procuraduría General de la Nación (2009), el trabajo decente y digno está compuesto por cuatro componentes como la oportunidad de empleo e ingreso, refiriéndose al trabajo formal e informal además de las personas que se autoemplean, teniendo el cual este está constituido por la aceptación de la remuneración, como salario en especie o salario en dinero, las condiciones del trabajo refiriéndose a las condiciones físicas y ambientales que se tienen en el lugar de trabajo, es en este punto donde se incluiría el tipo de contratación y vinculación laboral influenciando en el desarrollo personal, familiar y social del individuo; la seguridad e inseguridad que brinda el tipo de contratación impacta directamente en la construcción del proyecto de vida de la persona y su grupo familiar debido a que este permite que se sientan claros y seguros en sus metas y objetivos a largo plazo como la obtención de vivienda propia, continuidad de estudios tanto de la persona como del grupo familiar, entre otros. Los derechos de los trabajadores están constituidos también según la Procuraduría General de la Nación, por la libertad de estos de expresar tranquilamente sus necesidades e inconformidades a través de grupos organizados, simplificado en el dialogo social y abierto donde tanto el trabajador como el empleador se sientan tranquilos y seguros de manifestar sus propuestas y necesidades; teniendo en cuenta que el trabajo forzoso, infantil, la discriminación, no deben ser aplicadas ni tenidas en cuenta dentro de las políticas organizacionales ya que estas constituirían un incumplimiento a los derechos que se tienen plasmados en los códigos internacionales y nacionales, donde estas formas de trabajo son establecidas como trabajo indecente e indigno. La protección social es obligación y no puede ser negada en ningún momento así el empleado desee renunciar a esta, pues esta se convierte en un derecho irrenunciable y el no pago de este por parte de un empleador acarrearía múltiples y costosas sanciones, este derecho se convierte directamente en un tipo de seguro donde el trabajador accede a derechos como el salvaguardar a la persona en el momento de tener una enfermedad sea de carácter general o laboral, por un accidente dentro y fuera de su lugar de trabajo, en el momento de no tener empleo, el llegar a una edad donde ya sus capacidades no le permitan desarrollar eficientemente su labor, o por alguna situación llegue a presentarse una invalidez física o

psicológica que le impida el adecuado desarrollo de su labor, además del momento en el cual la persona llegue a fallecer y su familia queda con un seguro que les posibilite sostener su calidad de vida.

Es entonces cuando se habla a nivel internacional y nacional de trabajo digno y decente el cual impacta directamente en las condiciones del trabajo intrínsecas y extrínsecas llevando a la satisfacción laboral a un nivel medible y verificable a través de variables como la realización personal, relacionadas con las aspiraciones del individuo incluyendo a la familia, la sociedad y el ámbito laboral, donde se desempeña la persona, este aspecto incluye el pago justo por su trabajo, el pago de la seguridad social, la libertad de expresión, y el trato igualitario entre mujeres y hombres.

Dentro de los resultados encontrados en la investigación se evidencia que la mayor parte de la población encuestada, se encuentra satisfecha con el tipo de contratación que tienen dentro de la organización (porcentaje), teniendo en cuenta las diferentes teorías consultadas en el proyecto de investigación como la teoría de ajuste al trabajo, la cual menciona aspectos importantes sobre la satisfacción laboral como que esta no depende del grado en el que la organización cubre las necesidades del individuo sino también del contexto y la validación de esta referente a los valores y expectativas de la persona, la cual está influenciada por las actitudes, necesidades y el tipo de personalidad del empleado o trabajador; influenciado por los eventos situacionales como las condiciones del trabajo físicas los son factores que influyen en un porcentaje significativo en la satisfacción laboral, además de aspectos como el liderazgo, la tarea, la remuneración justa, la oportunidad de ascenso entre otros.

Dentro de los resultados encontramos que los AT de la Cooperativa sienten que su tipo de contratación les genera estabilidad laboral, lo cual hace que se sientan seguros y tranquilos a la hora de desarrollar su proyecto de vida, se encuentran en los resultados porcentajes significativos como que 26 AT llevan entre 5 y 10 años de labores dentro de la organización, 1 AT lleva 30 años, es ahí donde se puede evidenciar que muchos de los AT desarrollan gran parte de su proyecto de vida a la luz de la estabilidad laboral que les brinda la Cooperativa. Como se menciona en los anteriores análisis solo 9 personas dentro de la planta de Frigocolanta encuentran con un tipo de contratación o vinculación como temporal, la cual no cuenta con un periodo significativo de tiempo y este no depende directamente de la organización si no del desempeño laboral de la persona en cual se ve reflejado en su labores del día a día dentro de la organización supervisado por un líder

del área, el cual es el encargado de verificar el desarrollo del desempeño de estas personas y finalmente evaluar a través de un entrenamiento su permanencia.

Dentro de las satisfacciones de tipo intrínseca se hace presentan unos resultados favorables para la organización los cuales reflejan que el 89 % de los AT se encuentran muy satisfechos, lo cual hace parte de los beneficios que brinda directamente la Cooperativa como lo son: Primas extralegales, salario, oportunidad de ascenso, liderazgo, programas de Bienestar Laboral, entre otros. En relación con la dimensión intrínseca las cuales se mueven por las motivaciones internas del individuo se puede evidenciar que el porcentaje de satisfacción baja significativamente presentando un resultado del 55 % muy satisfecho y 43 % satisfecho, dejando un 2 % de personas que se encuentran insatisfechas , lo cual dice que ese 2% no disfruta de su laborar directamente de la tarea de desarrolla actualmente y que las dimensiones extrínsecas no están compensando esta insatisfacción de algunas de las personas que laboran dentro de la Cooperativa.

En caso de que las directivas de la organización se orienten a trabajar en planes orientados a la satisfacción laboral, estos deberán ir más encaminados en fortalecer las dimensiones intrínsecas de las personas como los valores, las actitudes y general todo lo relacionado con el SER, que a aspectos extrínsecos como se evidencio en las personas estudiadas y que aportaron a estos resultados.

9 Conclusiones

- Dentro de la satisfacción de los colaboradores de la Cooperativa Colanta en la sede de Santa Rosa de Osos se evidencia que la satisfacción de tipo intrínseca presenta unos resultados favorables para la organización.
- Se evidenció que las respuestas son homogéneas, sin embargo, la mayoría de las personas encuestadas manifiestan que sienten que la Cooperativa les brinda estabilidad laboral, lo cual les permite sentir tranquilidad a la hora de realizar su proyecto de vida, y aporta en su calidad de vida.
- La mayoría de las personas se encuentran satisfechas dentro de la Cooperativa, incluyendo sus motivaciones internas y externas, se evidencia que una puede compensar y respaldar a la otra, generando mayor eficiencia y eficacia en la tarea. Es importante mencionar que la satisfacción extrínseca es un agente que sostiene la motivación intrínseca, lo cual hace que si la persona no se siente identificado con la tarea los beneficios legales y extralegales que ofrece la cooperativa se conviertan en una balanza que sostiene la satisfacción.
- Las personas encuentran conformidad con relación a los Beneficios legales y extralegales que ofrece la Cooperativa, ya que estos les permiten acceder a diferentes servicios como: el psicológico, los programas para su grupo familiar, capacitación y formación que les aporta no solo a su crecimiento profesional sino también personal, además de las primas extralegales como: Las bonificaciones, las primas, entre otros, estos permitiendo que en su momento los colaboradores puedan acceder a ofertas del mercado que les aporta a mejorar su calidad de vida y condición económica, además en comparación con la otras empresas que existen en la región la Cooperativa ofrece más mejores alternativas en cuanto a estos aspectos.
- Sienten orgullosos de hacer parte de la organización ya que el hecho de trabajar en esta les da estatus social en sus diferentes grupos (Familia y Comunidad), el hecho de trabajar en la Cooperativa les abre puertas a nivel financiero, les ofrece reconocimiento y credibilidad dentro de las diferentes instituciones y organizaciones del Municipio.
- Con relación al aspecto de liderazgo el grupo encuestado muestra conformidad y gratitud hacia sus jefes, ya que reciben de estos un buen trato y escucha de sus necesidades personales y laborales.

10 Recomendaciones

- Otros estudios con muestras más amplias que permitan visualizar la representatividad de la organización.
- Considerando que la cooperativa tiene varias sedes y que las diferencias pueden darse por región, se recomienda un nuevo estudio en otras sedes que permita comparar con los resultados encontrados en este.
- Dado que se presenta ruido y expresiones de insatisfacción que no se encuentran relacionadas con el tipo de vinculación, se recomienda poder analizar la cultura institucional y el manejo de la comunicación.
- La insatisfacción puede estar más relacionada con no contar con el perfil solicitado, para procesos de vinculación, por lo que programas de bienestar futuros podrían estar más relacionados con capacitación y formación.

Referencias

- Alcántara, G., & Rivas, E. (Junio de 2015). Factores motivacionales intrínsecos que promueven la satisfacción laboral del personal de enfermería. *Revista Médica Electrónica PortalesMedicos.com*, X(11). Obtenido de <https://goo.gl/uKyyHh>
- Betrán Cabrejo, A. (2014). *Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 - 2012 (Tesis de Maestría)*. Bogotá D.C: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://goo.gl/PX8pRG>
- Caballero Rodriguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6(1-2), 1-10. Obtenido de <https://goo.gl/UPLKzU>
- Colombia. Ministerio de la Protección Social . (2006). *Decreto 4369 de 2006: por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario Oficial.
- Colombia. Ministerio de la Protección Social. (2006). *Decreto 4369 del 2006: por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario Oficial.
- Colombia. Ministerio del Trabajo. (2016). *Decreto 583 de 2016: por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74... .* Bogotá: Diario Oficial.
- Colombia. Procuraduría General de la Nación. (2009). *Trabajo digno y decente en Colombia: seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá: Autor. Obtenido de <https://goo.gl/eNvQXI>
- Colombia. República. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Legis.
- España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1988). *Guía NTP 212: evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos*. Madrid, España: Autor. Obtenido de <https://goo.gl/SrNbKX>
- España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (199*). *Guía NTP 394: satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Madrid: Autor. Obtenido de <https://goo.gl/1Sdi9u>

- Gamboa Ruiz, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Psicología Organizacional*, 12(16). Obtenido de <https://goo.gl/bbgTjx>
- Gamero Burón, C. (Septiembre de 2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones Económicas*, 31(3), 415-444. Obtenido de <https://goo.gl/PSxsC7>
- Gomez Lopez, G. (2014). *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada (Tesis de Maestría)*. Bogotá D.C: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://goo.gl/3McQnH>
- Hackman, R., & Oldham, G. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- León, F. R., & Sepúlveda, M. (1979). Satisfacciones e insatisfacciones herzbergianas en el trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 11(1), 93-113. Obtenido de <https://goo.gl/C3ndnh>
- Marques de Ponte, M., & Marcano González, D. (2010). *Relación entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Abandonar la Institución en docentes Universitarios a tiempo completo del Sector Privado (Tesis de pregrado)*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Obtenido de <https://goo.gl/knDqkv>
- Rojas, M. L., Zapata, J. A., & Grisales, H. (2008). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210. Obtenido de <https://goo.gl/vFYWsh>
- Sánchez, S., Artacho, C., Fuentes, F., & López, T. (Diciembre de 2007). Análisis de los Determinantes Estructurales de la Satisfacción Laboral. Aplicación en el Sector. *Estudios de Economía Aplicada*, 25(3), 867-900. Obtenido de <https://goo.gl/Lntujp>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 15-21. Obtenido de <https://goo.gl/vTkpXW>
- Vesga Rodríguez, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-181. Obtenido de <https://goo.gl/tLHLt>
- Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Revista de Psicología Libertabit*, 16(2), 193-202. Obtenido de <https://goo.gl/tgaqGm>