

**DIFERENCIAS ENTRE LOS CONTRATISTAS DE LA ALCALDÍA DE
MEDELLÍN Y LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO
ANTIOQUIA FRENTE A LAS CONDICIONES LABORALES Y FACTORES
MOTIVACIONALES EN EL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES
CONTRACTUALES**

Presentado por:

AGUDELO CARDONA VERONICA
BONILLA CEPEDA LUIS CARLOS
CHAVES VELASQUEZ CHRISTIAN
ZAPATA MOLINA LUIS FERNANDO

Profesor:

ARISTIZABAL VELASQUEZ MONICA ELIANA

Asignatura:

PROYECTO DE GRADO

UNIVERSIDAD CATOLICA LUIS AMIGÓ
ESCUELA DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MEDELLÍN, COLOMBIA
2.020




TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	7
OBJETIVOS.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos	9
JUSTIFICACIÓN.....	10
MARCO TEÓRICO	14
METODOLOGÍA.....	26
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	29
CONCLUSIÓN	34
DISCUSIÓN.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ANEXOS	42
Encuesta aplicada:.....	42

INTRODUCCIÓN

La alcaldía de Medellín y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, son dos organizaciones que incluyen dentro de sus modelos de contratación la modalidad de contratos por prestación de servicios a la hora de vincular a las personas al mercado laboral, permitiéndoles ciertas ventajas económicas que reducen gastos por prestaciones sociales.

Es claro que un contrato por prestación de servicios no genera ningún tipo de relación subordinada con la organización, pero hay organizaciones como la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, que crean un portafolio de beneficios para sus contratistas, que les permite motivarse a la hora de ejecutar sus obligaciones contractuales, teniendo en cuenta que todos los contratos de prestación de servicios se ajustan a la legislación colombiana, y un contratista desde su figura ya cuenta con beneficios establecidos por estar ligado a esa modalidad, que es lo que se presenta con los contratistas de la Alcaldía de Medellín.

Lo anterior puede generar diferencias en variables de comportamiento relacionadas con el interés mutuo y la motivación puesto que el comportamiento humano dentro de las organizaciones es impredecible debido a que se origina en las necesidades y en sistemas de valores y actitudes muy arraigados en las personas y a veces no se trata de los beneficios que pueda brindar la organización si no como desde su qué hacer y lo que ya se encuentra estipulado dentro de sus relaciones laborales lo lleva a cumplir con sus objetivos en el trabajo.

Es por esto que pueden existir diferencias entre los contratistas de dichas organizaciones a la hora de ejecutar las obligaciones estipuladas en su contrato, teniendo en cuenta las condiciones laborales que brinda cada organización, además que variables de tipo motivacional pueden surgir, teniendo en cuenta lo que brinda cada organización en este aspecto a los contratistas.

Esto permite que esta investigación se realice con el fin de determinar si existen diferencias en las condiciones laborales y el impacto motivacional que generan algunos beneficios brindados por las organizaciones a los colaboradores que se encuentran bajo la modalidad de prestación de servicios a la hora de ejecutar sus obligaciones contractuales.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A partir de las distintas figuras jurídicas que existen para vincularse al mercado laboral, una de las más adoptadas por los empleadores en los últimos años es la contratación por prestación de servicios, que, si bien puede ser usada desde el sector privado, la mayoría de estos contratos son celebrados en el sector público ya que esta modalidad brinda características muy distintas a un empleado cuyo vínculo con la organización se crea a través de un contrato a término indefinido.

Una de las principales características del contrato por prestación de servicios es que la mayoría de las personas que labora con esta vinculación cumple horarios diferentes y las órdenes que sigue no son permanentes, sino que realiza trabajos puntuales. Esto permite que, aunque la persona tenga que cumplir unos objetivos y entregas, sea más autónoma en el manejo de su tiempo y en la planeación de su trabajo.

Dado que el trabajador independiente no está vinculado como subordinado de la empresa, hay ciertos aspectos relacionados con lo laboral que deberá asumir por su propia cuenta, como el pago de la seguridad social, y tampoco tendrá el beneficio de vacaciones o incapacidades pagadas. a pesar de que el contratista tiene que claro que bajo su modalidad la organización no crea ningún tipo de relación subordinada se pueden generar diferencias en variables de comportamiento relacionadas con el interés mutuo y la motivación, esas diferencias pueden incidir negativamente en el trabajador y ocasionar un menor desempeño laboral y un comportamiento organizacional diferente, si bien hay algunas organizaciones

que dentro aplican algunos tipos de beneficios a los contratistas la incógnita es el ¿para qué? Ya que todos los contratos de prestación de servicios se ajustan a la legislación colombiana, éstos pueden generar desventajas a la institución, y adicionalmente, en un futuro, si no se toman correctivos oportunamente, pueden crear conflicto laboral y legal.

Para Chiavenato (2005) Las organizaciones son sistemas sociales que están constituidas con base en un interés mutuo. El interés mutuo se da porque las organizaciones necesitan a las personas y éstas también necesitan a las organizaciones. Las organizaciones tienen un propósito humano, el objetivo de cualquier empresa siempre será la sociedad, la comunidad. Las organizaciones se constituyen y sostienen basándose en algún interés mutuo que comparten los integrantes. Las personas en las organizaciones están para alcanzar sus propias metas y, al mismo tiempo, las organizaciones necesitan personas que les ayuden para lograr sus objetivos organizacionales. Si no existen estos intereses mutuos, no tiene sentido tratar de reunir un grupo e impulsar la cooperación entre ellos, porque no hay una base común en la cual se desarrolle tal estructura. El interés mutuo genera metas superiores que integran los esfuerzos y los recursos de los individuos y los grupos. El resultado es que todos se sienten comprometidos con la solución de problemas de la organización en lugar de alejarse de ellos o enfrentarse entre los grupos buscando acrecentar los problemas o creando rivalidades por celos profesionales en la consecución de logros.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Existen diferencias entre los contratistas de la Alcaldía de Medellín y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia frente a las condiciones laborales y factores motivacionales en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales?



OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar las diferencias entre los contratistas de la Alcaldía de Medellín y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia frente a las condiciones laborales y factores motivacionales en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.



Objetivos Específicos

- Identificar las condiciones laborales de los contratistas de la Alcaldía de Medellín y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, en la realización de sus obligaciones contractuales.
- Evaluar los factores motivacionales de los contratistas de la Alcaldía de Medellín y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, que se generan a partir de sus condiciones laborales
- Analizar las diferencias entre los contratistas de la Alcaldía de Medellín y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia frente a las condiciones laborales y factores motivacionales.

JUSTIFICACIÓN

Toda organización, ya sea de carácter público o privado requiere de personal altamente capacitado y comprometido para desempeñar a cabalidad todas las tareas que se le sean encomendadas. Con el fin de fortalecer sus equipos de trabajo y mejorar procesos organizacionales y de productividad, muchas empresas en Colombia tienen como alternativa obtener mano de obra por medio de contrataciones independientes, y así suplir todas sus necesidades productivas.

Según el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo “los contratistas poseen libertad y autonomía técnica y directiva, pero deben realizar todas las actividades requeridas con sus propios medios y asumiendo todos los riesgos que estos conlleven” Por un lado, la independencia, la libertad y en algunos casos, el salario son algunos aspectos positivos que ofrece este tipo de contratación. Por otro lado, la contratación por prestación de servicios exime a las empresas de crear programas de promoción, prevención, desarrollo y seguridad, pago de prestaciones sociales (salud, pensión, primas de servicios, etc.) y la responsabilidad de brindar insumos e implementos de seguridad requeridos en algunos campos labores, razón por la cual estos empleados tienen que asumir muchas de estas obligaciones, mientras que empleados con otros tipos de contratos tienen estas necesidades cubiertas por la empresa.

Es importante resaltar que las empresas tienen una gran responsabilidad y compromiso con todos sus colaboradores para garantizar el buen funcionamiento de esta. Más allá de dar cumplimiento a todos los parámetros legales, las empresas deberían ofrecer a sus colaboradores óptimas condiciones laborales, enfocados en la motivación y el

bienestar individual y grupal. Es por esta razón que el presente proyecto de investigación tiene como objetivo determinar las diferencias entre los contratistas de la Alcaldía de Medellín y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia frente a las condiciones laborales y factores motivacionales en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Durante años, movimientos obreros han luchado para exigir garantías laborales, donde el empleado y el empleador tengan tanto derechos como deberes, por esta razón muchos integrantes de gremios y movimientos obreros han cuestionado los contratos por prestación de servicios, puesto que desliga completamente a la empresa del empleado, eximiendo a las empresas de aquellas obligaciones por las cuales los trabajadores han luchado durante años. Tal controversia crea la necesidad ahondar en este tema y así poder determinar por medio de entrevistas las cuales serán realizadas directamente a empleados con este tipo de contratación, y de esta manera se podrá conocer la percepción y la opinión que tienen los empleados con un contrato de prestación de servicios. También se podrá saber si estos empleados creen y sienten que sus derechos en algún momento han sido vulnerados y si perciben este tipo de contratación como un aspecto negativo en su desarrollo profesional y personal, o si por el contrario lo perciben como algo positivo ya que en este contrato no existe la subordinación.

Por otro lado, es necesario analizar como dos entidades que tienen empleados contratados bajo las mismas figuras legales, pueden tener ciertas diferencias motivacionales y/o productivas. En este caso Comfenalco ha incursionado en la búsqueda de alternativas y aplicación de métodos orientado en el mejoramiento de las condiciones laborales de sus

empleados, esta entidad ofrece a los empleados que tienen un contrato de prestación de servicios otras garantías y beneficios que, si bien no son exigidos por la ley, pueden ser factores determinantes para la motivación y el bienestar de estos. Ir más allá de lo legal y enfocarse en aspectos más humanos puede incidir de manera positiva no solo en la productividad de las empresas, sino que puede tener un gran impacto en la vida personal y profesional de los empleados.

El acceso a la población objeto de estudio, los recursos requeridos para la aplicación del instrumento diseñado y el conocimiento y contexto de la situación de cada una de las Organizaciones a evaluar, hacen viable la investigación planteada. Adicionalmente, el volumen de la población objeto, permite resultados fiables a análisis estadísticos de muestras requeridas y condiciones adecuadas para la obtención de resultados. De igual forma, se tiene contexto de la situación actual de ambas poblaciones para diseñar un instrumento que obtenga la mayor información orientada a dar respuesta a la pregunta y los objetivos planteados en la investigación.

Las condiciones mencionadas anteriormente y factores como el conocimiento técnico requerido por parte de las personas que aplicarán los instrumentos diseñados; el manejo y condiciones facilitadas por las empresas para la obtención de información y los resultados esperados validan la pertinencia de realizar la investigación en las empresas anteriormente mencionadas.

En la actualidad las empresas han rediseñado y ajustado sus portafolios de beneficios de acuerdo con condiciones del mercado y necesidades de sus partes interesada, por lo cual es pertinente evaluar el impacto que tienen dichos portafolios en la población seleccionada,

teniendo como base, el crecimiento de este tipo de vinculación laboral en empresas de diferentes sectores.



MARCO TEÓRICO

El campo laboral es uno de aquellos aspectos políticos y sociales que se han reformado constantemente con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y por ende dignificar el diario vivir de muchas personas. Ofrecer condiciones adecuadas de trabajo garantizando el bienestar y la seguridad de los empleados han sido aspectos altamente estudiados y analizados, ya que es importante que las empresas u organizaciones logren sincronizar el bienestar de los empleados con su productividad y crecimiento en el mercado. Por tal razón, el presente trabajo tiene como objetivo determinar las diferencias entre los contratistas de la Alcaldía de Medellín y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia frente a las condiciones laborales y factores motivacionales en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales. En este sentido será necesario analizar algunos conceptos que serán eje central del presente proyecto de investigación, siendo las categorías principales contrato laboral, condiciones y motivación laborales, y como subcategorías se analizarán los conceptos de trabajo decente y satisfacción laboral.

En este sentido es importante mencionar que uno de los principales aspectos tenidos en cuenta para reformar y mejorar las condiciones de los trabajadores fueron la implementación de los contratos de trabajo. Según García & Rendón (2012) indican: “Los contratos laborales se definen como los acuerdos entre el empleador y el trabajador en las cuales un trabajador se compromete a realizar un determinado trabajo bajo la dirección del empleador, a cambio de una retribución o sueldo” (146).

Los contratos laborales permiten que tanto el empleado como el empleador realicen los acuerdos necesarios y correspondientes para suplir las necesidades y las expectativas de ambas partes. Vesga (2011) sostiene: “Las formas de contratación determinan para la persona condiciones particulares propias de cada modalidad y que son percibidas de diferente manera, dependiendo de las consecuencias para la persona y las características propias del contrato” (p.176).

Existen variados contratos de trabajo que pretenden adaptarse a las necesidades de los empleados y las empresas. Algunos contratos laborales buscan flexibilidad, suplir carencias y fortalecer procesos de índole económico, operativo y administrativo. Es así, donde por medio de la flexibilidad de algunos contratos laborales se busca llenar las expectativas de ambas partes. Respecto a esto Gómez (2014) manifiesta:

Con la globalización surge el concepto de la flexibilización laboral, identificándose con mecanismos jurídicos, reformas y estrategias, y su objetivo se ha centrado en quitar rigidez a la legislación laboral, con el fin de permitir que el trabajo se acomode y se adapte fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo (p.105).

Ahora bien, algunos sectores opinan que la flexibilización laboral no siempre se puede traducir como garantías laborales, ya que estos mecanismos de contratación en muchas ocasiones desligan a las empresas de responsabilidades orientadas en garantizar la estabilidad, la seguridad y el bienestar de los empleados. Fernández (citado por Gómez, 2014) agrega: “Las políticas de flexibilización del mercado han llevado a transformaciones

importantes en el mundo laboral, y que se pueden observar en el deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores” (p105).

De manera similar Uribe (citado por Sanín, López & Gómez, 2016) indica. “Los trabajadores con una contratación estable tienen mejores condiciones laborales, poseen un mejor ambiente social de trabajo y tienen menos efectos colaterales producto de su actividad laboral” (P.12).

Teniendo en cuenta lo anterior, es pertinente mencionar que según la legislación colombiana existen diferentes contratos laborales que son los siguientes: contrato a término fijo, indefinido, contrato por obra labor, contrato ocasional de trabajo, contrato de aprendizaje y contrato civil o por prestación de servicios. En cuanto al contrato civil o por prestación de servicios Atehortua, Hernández & Ospina (citado por Anaya, Andrade, Herazo & Sánchez, 2014) opinan: “Desde su creación, el contrato de prestación de servicios nace con el objetivo de poder vincular personas naturales para que realizaran determinadas actividades en un espacio temporal” (p.10).

Es importante aclarar que el contrato civil o por prestación de servicios ofrece algunas libertades, ya que no existe la subordinación, no tiene periodo de prueba y no existen horarios de trabajos definidos. Esta vinculación contractual ofrece flexibilidad en algunos aspectos, pero desliga a las empresas de otras responsabilidades, ya que el contratista debe cotizar como independiente, afiliarse a salud, pensión y riesgos laborales. Respecto a esto Echeverría (citado por Anaya, Andrade, Herazo & Sánchez, 2014) opina:

La contratación por prestación de servicios no supone las mismas condiciones ni requisitos de un contrato laboral y es allí donde se distorsiona el objeto de este contrato ya que se volvió muy común en las empresas con el fin de eludir el pago de Aportes parafiscales y la Seguridad social. (p.13)

En consecuencia, es importante valorar el aporte al crecimiento económico que realizan las empresas en una región o país, pero ahora su compromiso no solo se limita a lo económico, sino que busca que las empresas tengan un compromiso con el desarrollo personal, familiar y social, traspasando las responsabilidades netamente organizacionales. En este sentido, Ojeda, Gracia & González (2019) refieren: “El trabajo decente, es la necesidad de saber cómo las empresas contribuyen a la erradicación de problemas de desigualdad, de transitar a nuevos niveles económicos, sociales, culturales, democráticos y ambientales” (p.94).

En este sentido, el trabajo decente responsabiliza el compromiso que tienen las empresas en el momento de ofrecer puestos de trabajo bajo parámetros de igualdad, equidad y seguridad, con salarios justos y orientados en ofrecer oportunidades que permitan a sus empleados alcanzar sus aspiraciones personales y profesionales. Blanch (citado por Montoya, Méndez y Boyero, 2017) sostienen:

Las condiciones laborales aluden a un conjunto de circunstancias ecológicas, sociales, económicas, jurídicas, tecnológicas, etc. en el marco de las cuales se desarrolla la actividad laboral. Influyen sobre la experiencia de trabajo y sobre las relaciones laborales, sobre la vida cotidiana de las personas trabajadoras y sobre la dinámica organizacional. (p.93).

En este sentido, el trabajo decente consiste en ofrecer, infraestructura adecuada y segura, prestaciones sociales, garantías laborales, estabilidad y salario justo. Por su parte, Barreto (citado por Gálvez, Gutiérrez, Picazzo & Osorio, 2013), sostiene:

El trabajo decente no sólo es necesario para la subsistencia, eso podría arreglarse con la seguridad social, por ejemplo. También es importante por razones como el desarrollo cultural, la realización personal, incluso para “el cumplimiento de una obligación ética irrenunciable, como lo es la construcción social y la solidaridad. (p.74).

Como se indicó anteriormente, la precarización del empleo no solo consiste en ofrecer bajos salarios, pues existen empresas que buscan eludir ciertas responsabilidades en determinados puestos de trabajo, acciones que son respaldadas en muchas ocasiones por legislaciones laborales. Respecto a esto la Escuela Nacional Sindical (2018) opina:

El análisis de las diferentes dimensiones del trabajo decente para Colombia deja entrever un déficit en condiciones y garantía de derechos para las y los trabajadores del país. Para transitar hacia una sociedad en donde se generen empleos en condiciones decentes y donde se logre el mejoramiento de las condiciones de los empleos ya creados son varios los desafíos. (p.191).

En resumen, es importante que empleados y empleadores no normalicen determinadas ciertas acciones ejercidas por las empresas, si bien muchas empresas actúan bajo parámetros legales, esto no quiere decir que dichas condiciones laborales sean adecuadas y óptimas para los para el crecimiento personal y profesional de los empleados.

Por otro lado, teniendo en cuenta lo anterior y haciendo énfasis en el concepto de condiciones laborales, es importante recordar que los contratos por prestación de servicios, no garantizan las óptimas condiciones de trabajo para gran parte de empleados contratados bajo esta modalidad. En este sentido Rodríguez & Silva (2009) resaltan: “Las condiciones laborales son un factor de bienestar para el trabajador. Se puede hablar de una relación entre bienestar laboral y condiciones laborales, en la que mejores condiciones laborales llevan a un mayor bienestar laboral y éste deriva en mayor productividad” (p.152).

Es de resaltar que las condiciones de trabajo es un tema que las empresas deberían analizar y estructurar de manera coherente, con el fin de favorecer a todos sus empleados independientemente del contrato laboral que estos posean. Martínez, Oviedo & Luna (2013) destacan: “En este contexto, las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales” (p.195).

El mejoramiento continuo de las condiciones laborales, son fundamentales en una empresa, por lo que es importante que cada protocolo y política organizacional pensada e implementada con el fin de garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados, también contribuya al mejoramiento de su calidad de vida. Martínez, Oviedo & Luna (2015) agregan: “La necesidad de mejorar las condiciones de trabajo contribuyen a disminuir los riesgos asociados a la actividad laboral, y con ello mejorar no solo la seguridad y salud de los trabajadores, sino también su calidad de vida” (p.105).

No obstante, si bien existen normas legales orientadas en garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados, también es importante que las empresas sostengan un dialogo constante con sus empleados en el momento de crear y fortalecer sus procesos de bienestar y productividad laboral. La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. (Eurofound) sostiene: “Los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones desempeñan distintas funciones a la hora de mejorar la calidad del trabajo; el diálogo social es fundamental para elaborar políticas dentro y fuera del lugar de trabajo” (p.2).

Cabe resaltar que en Colombia algunas normas laborales tienen grandes vacíos legales, las cuales son incongruentes y es así como diferentes empresas implementan estrategias de contratación que si bien dan cumplimiento a las normatividades vigentes, precarizan la actividad laboral, ya que no ofrecen garantías óptimas para algunos empleados, aumentando así la precarización y las desigualdades laborales.

Paralelamente la motivación laboral es de vital importancia y es por esta razón que las empresas deben tener grandes enfoques orientados en el bienestar y las óptimas condiciones laborales de sus empleados. Ya que están aportando a la seguridad y a la calidad de vida de sus colaboradores, lo que servirá como un elemento motivacional. En palabras de Latham y Pinder (citado por Díaz, 2010) indican “La motivación es un proceso psicológico resultado de la interacción entre el individuo y el entorno” (p.34). Por su lado, Marín, Melgar y Castaño (citado por Cortés 2004), definen: “La motivación es un conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes” (p.204).

No obstante, cuando se hace mención a la motivación laboral, no se hace referencia exclusivamente a aquella motivación basada solo en la retribución monetaria, puesto que los individuos constantemente buscan suplir otras necesidades, ya sean personales, profesionales o familiares. Colquitt, Lepine y Noe (citado por Chaparro, 2006), afirman: “La motivación laboral es influida por factores individuales tales como la personalidad, las actitudes, los resultados de la instrucción y las habilidades cognitivas” (p.13). De modo similar, Kanfer, Chen, Pritchard, Mitchell y Daniels, (citados por Currall & Marques, 2009) sostienen que la motivación laboral puede entenderse como aquellos procesos afectivos y cognitivos que determinan los esfuerzos que realizan los empleados relacionados con sus roles de su trabajo.

En cualquier caso, los empleados buscan motivaciones que estén orientados hacia el bienestar, el crecimiento personal y profesional y el reconocimiento. En este sentido, la motivación laboral no solo consiste en beneficios económicos, puesto que cuando existe un “reconocimiento” por parte de la empresa el empleado se siente valorado por la institución lo cual también es considerado motivación laboral. (Chang, 2010).

En definitiva, independientemente de su actividad económica las empresas deben estar en una búsqueda constante y novedosa para impulsar la motivación, la dignificación del entorno laboral, las garantías, las buenas relaciones interpersonales, los espacios seguros y las posibilidades de crecimiento profesional y personal. Puesto que la motivación laboral, en palabras de Vidal & García (2009) “La motivación es pues un término genérico que se aplica a una serie de impulsos, deseos, necesidades y anhelos propios de cada individuo” (p.162).

Ahora bien, es importante que las empresas analicen cuales serán aquellas políticas que se implementarán para mantener la integridad y la motivación en sus empleados, ya que la realización de estas acciones requerirá inversiones económicas considerables, por lo cual es de vital importancia conocer y efectuar procesos motivacionales que estén relacionados con la estabilidad y el crecimiento económico de la organización. En relación con lo anterior Cerón (2015) confirma: “La motivación de los empleados dará lugar a la mejora de las relaciones industriales; que, a su vez, genera aceptación de cambio, puesto que las situaciones sociales e industriales cambiantes requerirán cambios y mejoras en las empresas” (p13). En este sentido, es pertinente resaltar, cuando en una empresa invierte de manera inteligente recursos para la motivación laboral, estos tendrán como resultado grandes beneficios para la empresa, ya que los empleados motivados normalmente están enfocados y orientados en proponer y mejorar procesos que ayuden al fortalecimiento de las actividades relacionadas con el crecimiento económico de la empresa y el perfeccionamiento organizacional. Marín y Placencia (2017) resaltan: “La motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo” (p.43).

En consecuencia, el bienestar, la seguridad, la satisfacción y la motivación laboral direcciona a los empleados a una mejor ejecución de las tareas que les son asignadas, estos factores aportan en gran medida a la productividad, el crecimiento y el reconocimiento de las empresas. Por lo contrario de esta afirmación Herzberg (citado por Chaparro, 2006) sostiene: “Los factores extrínsecos o higiénicos, como el salario, la administración, la

supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción” (p.11).

Llegado a este punto, es preciso reconocer que los estilos de administración se han modificado de manera considerable, en las cuales las empresas se están renovando constantemente para encajar y seguir el ritmo del mercado laboral, pero teniendo en cuenta las necesidades y las motivaciones de sus empleados, para el alcance de una satisfacción laboral conjunta. George & Jones (citados por Shragay & Tziner, 2011) enumeran cuatro factores que pueden afectar el nivel de satisfacción:

(1) Personalidad: la forma en que una persona siente, piensa y se comporta de manera consistente; (2) Valores, específicamente, valores intrínsecos versus extrínsecos, que reflejan las creencias de una persona con respecto a los resultados y cómo deben comportarse en el trabajo; (3) Condiciones de trabajo, es decir, tareas, las personas con las que se asocia el empleado, las condiciones físicas y el entorno laboral; y (4) Influencia social: la influencia de otras personas o grupos (colegas, familia, entorno cultural, etc.) sobre las actitudes y el comportamiento del empleado. (p.146)

La satisfacción laboral es el resultado de un gran conjunto de acciones de motivación y bienestar que predomina en todo el panorama empresarial y personal de sus colaboradores. Esto quiere decir que cuando los empleados llegan a un estado de satisfacción por medio de su actividad laboral logra suplir también aquellas necesidades de índole laboral, económico, personal, profesional, familiar y social. Chiang, Martin & Nuñez

(2010) definen: “La satisfacción laboral es importante en el estudio de comportamiento organizacional porque para la mayoría de los trabajadores constituye un fin en sí misma o un medio hacia el objetivo de la satisfacción personal” (p.16). Por su parte, Judge & Kammeyer-Mueller (citado por Omar, Salessi y Urteaga, 2017) indican:

Actualmente, existe un predominio de un enfoque multidimensional que entiende la satisfacción como una respuesta psicológica tripartita compuesta de sentimientos, ideas e intenciones para actuar, mediante la cual las personas evalúan sus experiencias laborales de una manera emocional y / o cognitiva. (p.96).

En síntesis, es pertinente mencionar que diariamente las personas dedican gran tiempo de su vida en el desempeño laboral, buscando cubrir sus carencias económicas, pero al mismo tiempo está motivados en alcanzar objetivos personales y profesionales. Es así, como muchos empleados buscan por medio de las empresas satisfacer otros aspectos que consideran importantes para su crecimiento, reafirmando así que los estímulos económicos en algunas ocasiones no son suficientes. Navarro, Yepes, Ayala & de Quijano (2011) sostienen:

Las diferentes teorías de motivación laboral enfatizan diferentes construcciones motivacionales que operan en diferentes niveles (por ejemplo, necesidades, creencias, actitudes, etc.). Al usar modelos integrados, es posible disponer de información motivacional clave diferente que proporciona pistas muy relevantes sobre cómo los trabajadores muestran diferentes grados de intensidad de esfuerzo en sus trabajos. (p.186)

En definitiva, así como las empresas están en constante renovación, muchos empleados también buscan adaptarse al mercado laboral de manera más competitiva y eficaz, y es en este punto donde las organizaciones renuevan sus estrategias para lograr adquirir y conservar capital humano de alta calidad que se adapte a los cambios contemporáneos del mercado. Blum (Abrajan, Contreras & Montoya, 2009) sostiene:

La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares. (p.107).

Los estudios de las acciones implementadas en torno a la satisfacción laboral deben ser lograr agrupar las necesidades y los objetivos de la empresa, evaluando los límites creando un equilibrio organizacional y motivacional, que contribuyan a la calidad de vida de los empleados y al crecimiento empresarial. Respecto a esto Juárez (2012) menciona

Conocer el clima organizacional y la satisfacción laboral es relevante para conocer el comportamiento del personal que labora en una institución, ya que la adaptación al medio laboral repercute en el rendimiento e influye en la interacción entre los diferentes trabajadores con distintas funciones y es un factor clave para contribuir a la calidad (p.312).

METODOLOGÍA

El estudio propuesto se basa en un análisis cuantitativo bajo una forma estructurada de recopilación y análisis de los datos obtenidos por el instrumento diseñado. Esta investigación cuantitativa implica el uso de herramientas informáticas (Aplicación virtual del instrumento), estadísticas (Cálculo de la muestra y análisis de correlación entre las variables), y matemáticas (análisis de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento).

FACTOR		
	CONDICIONES LABORALES	MOTIVACIONAL
V A R I A B L E	Manejo del tiempo: En esta variable queremos evaluar la autonomía en el tiempo frente al cumplimiento de las actividades o compromisos pactados desde el contrato.	Beneficios (bienestar): Esta variable identifica y evalúa el impacto motivacional que tiene en los colaboradores los posibles beneficios que les sean dados por las empresas donde trabajan.
	Remuneración: Esta variable evalúa los montos pactados como remuneración de las actividades o compromisos pactados desde el contrato.	Clima: Desde el factor motivacional se identificarán las acciones o condiciones de clima que afectan este ítem. Relacionamiento, trabajo en equipo, valores, dirección (liderazgo).

<p>Duración del contrato: Tiempo definido del contrato frente a la duración de cada actividad o compromiso pactado desde el contrato.</p>	<p>Marca empleadora: En esta variable se evalúa la incidencia de la reputación y posicionamiento de marca (imagen) de la empresa en el mercado.</p>
--	--

En este estudio las variables analizadas para cada uno de los factores tienen un comportamiento de carácter cuantitativo. Dicha evaluación se realiza desde un análisis correlacional de las variables seleccionadas.

Dicho estudio no es experimental dado que no se manipula o se controla ninguna de las 6 variables anteriormente mencionadas.

Este estudio será transversal pues se tomará una única medición en el tiempo con la cual se evaluarán las hipótesis planteadas.

La población objetivo para el estudio se encuentra discriminada de la siguiente forma:

- 200 Trabajadores independientes de la empresa Comfenalco Antioquia.
- 70 trabajadores independientes del sector público.

El cálculo de la muestra para el estudio se realizará con base en la información suministrada anteriormente, por medio de un muestreo aleatorio simple con reemplazo para cada una de las poblaciones. Esto nos permitirá establecer una muestra de forma sencilla, equitativa para la población seleccionada, garantizar la igualdad de oportunidades en la

selección y tener una población representativa que permita explicar mejor los resultados y generalizar las conclusiones de la muestra hacia la población.

La técnica propuesta a usar será una encuesta tipo test con escala de calificación. Con el fin de obtener los mejores resultados no solo desde la selección sino la tendencia, es decir, ampliar el resultado hacia una valoración más exacta de cada variable.

Para una población de 270 empleados contratistas se tomó una probabilidad de ocurrencia del evento del 50%, dado que no existen estudios previos, un nivel de confianza del 95% y un error máximo permisible del 10% obteniendo una muestra total de 71 participantes, al estratificar por la empresa que contrata se distribuyen en 53 de la Caja de Compensación Comfenalco Antioquia y 18 del Municipio de Medellín.

La encuesta construida se validó con dos (2) expertos técnicos con experiencia en el área de Gestión Humana, lo cual permitió establecer la pertinencia de las preguntas frente a los objetivos del estudio. Esta validación buscaba adicionalmente conocer el entendimiento y comprensión de los términos utilizados y la alineación entre los aspectos individuales con las prácticas de gestión humana tales como clima, contratación, beneficios, entre otros.

Posterior a esta validación de expertos, se realizó una prueba piloto que permitió establecer la comprensión y facilidad del encuestado en contestar cada una de las preguntas diseñadas. Este piloto se realizó aplicando la encuesta a un total de 8 personas (2 de la alcaldía de Medellín y 6 de la Caja de Compensación Comfenalco Antioquia) equivalente al 10% de la muestra establecida.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la aplicación del instrumento, se obtuvo mayores registros a los planteados en la muestra, lo cual saturó la muestra en 7 registros para la alcaldía de Medellín y 5 para la Caja de Compensación Comfenalco Antioquia. Esta saturación se debió a que, en el proceso de reemplazo de las encuestas enviadas a la muestra establecida, se obtuvo respuesta de la población que se consideró desertora en el diligenciamiento de la encuesta.

En un primer momento en la aplicación del instrumento planteado, se caracterizó la población objeto para dar mayor contexto al análisis de resultados, teniendo en cuenta que el 69,9% de la población corresponde a trabajadores independientes de la Caja de Compensación Comfenalco Antioquia y el 30,1% restante corresponde a la Alcaldía de Medellín; de los cuales el 57,8% son individuos del género femenino y el 42,2% son individuos del género masculino. Frente a los resultados obtenidos se encontró que el 77,1% de la población se encuentran entre los 18 y los 41 años de edad y se evidencia una predominancia de los estratos 3 y 4 con el 90,4%. Aunque el 97,6% de la población evaluada reside en el Valle de Aburrá la mayor concentración se ubica en el Municipio de Medellín con un 51,8% de participación.

Cabe resaltar que los contratistas encuestados para este estudio se encuentran en un nivel de escolaridad igual o superior al pregrado representado en un 96,4% donde el 54,2% son profesionales y el 42,2% tiene adicionalmente algún estudio en posgrado.

En una segunda instancia se analizará la información obtenida por medio del instrumento, que permitió identificar las condiciones laborales de los contratistas de la Alcaldía de

Medellín y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, en la realización de sus obligaciones contractuales.

La población de trabajadores independientes tiene una trayectoria importante en la relación establecida con cada institución, dado que solo el 15,7% tiene una antigüedad inferior a 1 año. Esto se evidencia aún más cuando se encuentra que el 47% de la población tiene más de 3 años trabajando para las instituciones. Adicionalmente, el 74,7% de la población presta sus servicios únicamente para la institución relacionada (Alcaldía de Medellín y Caja de Compensación Comfenalco Antioquia).

El 85,5% de la población considera que los beneficios de su tipo de contrato no son mejores a los beneficios de las personas con contrato a término fijo o indefinido.

Es importante resaltar que, para un nivel de satisfacción, muy satisfecho o extremadamente satisfecho, el 75,9% de la población, califica la variable del tiempo que le brinda la institución para la ejecución de sus obligaciones contractuales y el 73,5% califica dentro del mismo nivel la duración del contrato. Adicionalmente, el 81,9% de la población labora entre 49 y 96 horas al mes.

Con respecto a los honorarios o la remuneración recibida por los trabajadores independientes, se podría establecer que el 73,5% se encuentra muy satisfecho o extremadamente satisfecho con los honorarios recibidos frente a sus obligaciones contractuales, y el 91,6% está algo de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación que indica que sus honorarios son acordes a las obligaciones contractuales.

El estudio evidencia que este tipo de contratación no podrá afectar el desempeño de las personas en el desarrollo de su trabajo, soportado en el 66,3% de los participantes que se encuentran algo de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta posición.

Una vez identificadas las condiciones laborales, se analizó en una tercera instancia la información obtenida por medio del instrumento, que permitió evaluar los factores motivacionales de los contratistas de la Alcaldía de Medellín y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, que se generan a partir de sus condiciones laborales.

Teniendo en cuenta que un contrato por prestación de servicios limita los beneficios y acciones de una empresa sobre el trabajador (subordinación, manejo del tiempo) y que esto parte de las características que posee el tipo de contratación, se identifica que el 74,7% esta algo de acuerdo o totalmente de acuerdo en que los beneficios de este tipo de contratación puede generar bienestar en el desarrollo de sus obligaciones y el 77,1% está muy satisfecho o extremadamente satisfecho ejecutando labores para la organización así sea por un contrato por prestación de servicios.

El 81,9% de la población objeto de estudio de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia y de la Alcaldía de Medellín está muy satisfecha o totalmente satisfecha con el clima laboral que se genera en la organización para ejecutar sus obligaciones, además, el 69,9% está algo en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que podría generar un mejor ambiente laboral con sus compañeros si su contrato fuera diferente.

Las instituciones presentan una favorabilidad por parte de los trabajadores independientes para prestar sus servicios, esto se evidencia donde el 96,4% está algo de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la empresa es un buen ambiente para trabajar.

Adicionalmente, el 80,7% no considera que el trato por parte del empleador sea diferente al de los compañeros que tiene por vinculación laboral y el 92,8% no considera que el nivel de exigencia es superior respecto a los compañeros con vinculación laboral. Estos datos corroboran la favorabilidad que representa la institución para estas personas y que, sin importar el tipo de vinculación, estas no se sienten discriminadas o impactadas negativamente en el desarrollo de sus obligaciones contractuales.

Por último, el análisis de beneficios de las personas con este tipo de contrato evidencia que, el 68,7% considera que la institución le brinda beneficios (económicos y emocionales) para el desarrollo de su trabajo y el 81,9% nunca se ha sentido discriminado en temas de beneficios laborales con respecto a un compañero vinculado por contrato laboral.

Finalmente, se analizó si existían diferencias estadísticamente significativas en las condiciones laborales y factores motivacionales entre los contratistas de la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia y la Alcaldía de Medellín.

Los siguientes aspectos evaluados presentan significancias estadísticas entre las poblaciones:

VARIABLE	Chi-square	Valor P	CLASIFICACIÓN
Como trabajador independiente, ¿presta sus servicios únicamente para la empresa relacionada anteriormente?	5,6661	0,0173	Condiciones laborales
¿Está usted satisfecho con los honorarios recibidos por la ejecución de su contrato por prestación de servicios?	8,8078	0,0320	Condiciones laborales
¿Cree usted que este tipo de contratación podría afectar el desempeño en el desarrollo de su trabajo en la organización?	23,7085	0,0001	Condiciones laborales
¿Cuántas horas trabaja en promedio al mes?	9,8248	0,0435	Condiciones laborales
¿Cree usted que podría generar un mejor ambiente laboral con sus compañeros si su tipo de contrato fuera diferente?	43,0472	0,0000	Factores motivacionales
¿Se encuentra satisfecho ejecutando labores para su organización así sea por un contrato de prestación de servicios?	16,7341	0,0008	Factores motivacionales
¿La institución le brinda beneficios (económicos y emocionales) por el desarrollo de su trabajo?	13,6740	0,0002	Factores motivacionales
¿Alguna vez se ha sentido discriminado en tema de beneficios laborales con respecto a un compañero vinculado por contrato laboral?	16,2433	0,0001	Factores motivacionales
¿Considera que el trato por parte del empleador es diferente a las de un compañero que tiene una vinculación laboral?	18,9674	0,0000	Factores motivacionales
¿Considera que el nivel de exigencia es superior respecto a los compañeros vinculados con contrato laboral?	15,0047	0,0001	Factores motivacionales

4 de los 7 aspectos evaluados en las condiciones laborales presentan significancia estadística, es decir, el 57,1% de los aspectos relacionados con esta variable.

6 de los 9 aspectos evaluados en los factores motivacionales presentan significancia estadística, es decir, el 66,7% de los aspectos relacionados con este variable.

en total 10 de los 16 aspectos evaluados presentaron significancia estadística frente a los resultados de la población de la alcaldía de Medellín y la caja de compensación familiar Comfenalco Antioquia, es decir, el 62,5% de los aspectos evaluados.

CONCLUSIÓN

Si bien el presente proyecto indaga sobre la existencia de diferencias entre los contratistas de la Alcaldía de Medellín y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia frente a las condiciones laborales y factores motivacionales en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, en un primer momento al identificar las condiciones laborales con que cuentan los contratistas de las dos (2) entidades, se pudo evidenciar que a pesar que esta modalidad de contrato en muchos casos no permite generar una estabilidad laboral debido a su estructura legal, los contratistas cuentan con una larga trayectoria dentro de las dos instituciones y esto lo soporta el gran porcentaje de satisfacción que tienen los contratistas de ambas entidades a la hora de recibir sus honorarios, el tiempo que le dedican a la ejecución de sus obligaciones contractuales y la pertinencia de los mismos frente a sus obligaciones. Esto permite concluir que, a pesar de las condiciones jurídicas de este tipo de contratación, la combinación de aspectos laborales y las características de la entidad contratante genera una estabilidad para la población estudiada, lo que contribuye a un fortalecimiento en el ejercicio profesional.

Al evaluar los factores motivacionales, no se detecta una tendencia negativa de los contratistas de ambas entidades, resaltando que un gran porcentaje de la población se encuentra satisfecha a la hora de prestar sus servicios para las organizaciones ya mencionadas, destacando el buen clima laboral que se presenta dentro de las mismas. Además, es importante resaltar que a pesar del limitante que trae consigo este tipo de contratación a la hora de impartir beneficios sobre los contratistas, un gran porcentaje de la población considera que las características de este tipo de contrato generan beneficios que

aportan como factores motivacionales a la hora de ejecutar sus obligaciones sin importar que no estén en las mismas condiciones que el personal vinculado, lo que permite concluir que la esencia de este contrato genera varios aspectos que los contratistas toman como beneficios a la hora de desarrollar sus labores y generan un buen ambiente laboral que permite cumplir a cabalidad con sus obligaciones.

Por último, al analizar las diferencias entre los contratistas de la Alcaldía de Medellín y la Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia, frente a las condiciones laborales y los factores motivacionales, se pudo determinar que a pesar que los resultados son positivos para ambas instituciones, se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre la población de cada entidad, en relación con las variables analizadas a través del instrumento aplicado, como lo fueron: el manejo del tiempo, el clima laboral, los beneficios y la remuneración. Esto deja la puerta abierta para una segunda investigación donde se determinen las características o razones que establecen esta diferencia entre una entidad del sector público (Alcaldía de Medellín) y una entidad del sector privado (Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia) frente a un mismo tipo de contrato, adicionalmente se podría establecer mediante la aplicación de otro instrumento cuál de las dos instituciones evaluadas genera factores motivacionales superiores en sus contratistas en comparación con la otra.

DISCUSIÓN

Para la discusión se encontró un estudio titulado. “*Condiciones motivacionales que influyeron en la relación entre el ITM y los contratistas de prestación de servicios durante el periodo 2007-2010*”, cuyo objetivo general consistía en: “Proponer un plan de intervención en el manejo de los contratos de prestación de servicios que permitan el fortalecimiento de la motivación y las relaciones con los contratistas en el Instituto Tecnológico Metropolitano de Medellín”.

En la investigación se encontraron diferentes factores como el poco interés y sentido de pertenencia de los contratistas, la salida intempestiva, desmotivación del trabajador al comparar características contractuales y motivacionales, además los contratistas manifiestan que no siempre son valorados, retroalimentados y evaluados. Lo anterior demuestra que la desatención de la institución incide en las variables motivacionales de los contratistas asociado en conservar a la persona que presta el servicio.

Se estudiaron elementos motivacionales que los contratistas pudieron haber encontrado en el ITM, condiciones motivacionales satisfechas, satisfacción de necesidades superiores y cumplimiento de otras expectativas.

Ahora bien, frente al presente estudio existen diferencias entre los aspectos evaluados de ambas variables para los contratistas de las dos instituciones analizadas, ya que, aunque los datos son positivos, no se evaluó el impacto de las diferencias en los resultados de cada institución, además se requiere un estudio adicional que permita establecer los factores que generan las diferencias encontradas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 14 (1). 105-118. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Anaya, B., Andrade, D., Herazo, S., & Sánchez, D. (2014). El contrato de prestación de servicios en la legislación colombiana. (Tesis de especialización). Universidad Sergio Arboleda. Bogotá, Colombia.
- Cerón Ruiz, J. (2015). La importancia de la motivación en las empresas. (Tesis de pregrado). Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.
- Chang Yui, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (Tesis de Maestría). Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Revista Innovar Journal*. 16 (28). 7-32. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v16n28/v16n28a01.pdf>
- Chiang, M., Martin, M., & Nuñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=v_sFY1XRFaIC&oi=fnd&pg=PA142&dq=satisfacci%C3%B3n+laboral&ots=Tqg4qj1OOR&sig=FvMs1PfQ7-DTqiq-oRwTI-SwwY8#v=onepage&q=satisfacci%C3%B3n%20laboral&f=false

Cortés, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo.

Revista de ciencias sociales. (4)16. 203-214. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>

Cural, L., Marques, P. (2009). Self-leadership and Work Role Innovation: Testing a

Mediation Model with Goal Orientation and Work Motivation. *Revista de*

Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 25 (2). 165-176. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316498006>

Escuela Nacional Sindical (2018). Informe preparado por la Escuela Nacional Sindical para

la Campaña Colombiana por Trabajo Decente. Recuperado de

http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2018/10/INF_TD_2016.pdf

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2019).

Working conditions in a global perspective. Recuperado de

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-->

publ/documents/publication/wcms_696335.pdf

Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., Picazzo Palencia, E., & Osorio Calderón, J.

(2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la

globalización: el caso de México. *Region y Sociedad.* (16), 56-94. Recuperado de

<http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v28n66/1870-3925-regsoc-28-66-00055.pdf>

García Arboleda, B., & Rendón de Arboleda, B. (2012). Condiciones laborales del

psicólogo en Medellín (Colombia). *Tesis Psicológica* (7), 144-159. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139025258012>

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

Perspectivas en Psicología. 10 (1). 103-116. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/679/67935714007.pdf>

Jaén Díaz, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de

motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. (Tesis de

doctorado). Universidad Complutense de Madrid. Madrid. España.

Juárez Adata, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del*

Instituto Mexicano del Seguro Social. 50 (3). 307- 314. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>

Marín Samanez, H., & Dorila Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*. 17(4), 42-52.

Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Martínez Buelva, L., Oviedo Trespalacios, O., & Luna Amaya, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral: *Salud Uninorte*. 29 (3), 542-560.

Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431015>


Martínez Buelva, L., Oviedo Trespalacios, O., & Luna Amaya, C. (2015). Impacto de las condiciones de trabajo en calidad de vida laboral: Caso del sector manufacturero de la Región Caribe colombiana. *Revistas UNAL*. 82 (194), 194-203. Recuperado de

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/dyna/article/view/49293/59385>

Ministerio de trabajo. (s.f). Trabajo decente. Bogotá, Colombia. Recuperado de

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/promocion-de-la-organizacion/trabajo-decente>

- Montoya Agudelo, C., Méndez Cruz, José., & Boyero Saavedra, M. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 21(2), 84-106. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446003.pdf>
- Navarro, J., Yepes, M., Ayala, Y, de Quijano, S. (2011). An Integrated Model of Work Motivation Applied in a Multicultural Sample. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 27(3). 177-190. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231322132003>
- Ojeda Pérez, F., García Bueno, C., & González Franco, R. (2019). Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. *Sociedad y economía*. 38, 89-104. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n38/1657-6357-soec-38-00089.pdf>
- Omar, A., Solana, S., & Urteaga, F. (2017). Impact of management practices on job satisfaction. *Revista de Administração Mackenzie*. 18 (5), 92-115. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195453538005>
- Sanín, A., López, A., & Gómez, B. (2016). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 34(1). 9-21. Recuperado de <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/166/158>
- Rodríguez Oregia, E., & Silva Ibarguen, L. (2009). Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México. *Gestión y Política Pública*, 18(1), 149-178. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13311981005>

- Shragay, D., & Tziner, A. (2011). The Generational Effect on the Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of work and organizational psychology*. 27 (2), 143-157. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231322142006>
- Vesga, R. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*. 9 (16). 171-181. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612011>
- Vidal, F., & García, J. (2009). La motivación y el burnout en los profesores. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. (4)1, 161-167. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832323018>
- 

ANEXOS

Encuesta aplicada:

El objetivo de este estudio es determinar las diferencias entre los contratistas de la alcaldía de Medellín y la Caja de Compensación Comfenalco Antioquia frente a las condiciones laborales y factores motivacionales en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Esta encuesta es anónima y personal, dirigida a las personas que laboran de manera independiente con contrato de prestación de servicios en la Alcaldía de Medellín y Caja de Compensación Familiar Comfenalco Antioquia.

Esta encuesta es un primer acercamiento de investigación educativa del programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Universidad Católica Luis Amigó sobre aspectos importantes de las condiciones laborales y los factores motivacionales.

Agradecemos responder las preguntas con la mayor transparencia y veracidad, lo cual nos permitirá un acercamiento a la realidad concreta respecto al tema antes mencionado.


Los resultados de este estudio son confidenciales y de uso estrictamente académico, serán publicados en línea de formato de datos abiertos como parte del informe de resultados de la investigación.

No se incluirá ningún dato que pueda servir para identificar a alguna persona.

Instrucciones Generales:

Esta encuesta tiene una duración aproximada de 15 minutos.

Las preguntas relacionadas a continuación son de única respuesta, seleccione la opción que usted considere que más se acerca a la realidad.

1. Dirección de correo electrónico.
 2. Edad.
 3. Nivel socioeconómico.
 4. Estado Civil.
 5. Escolaridad.
 6. Lugar de residencia.
 7. Empresa.
 8. Antigüedad.
 9. ¿Considera usted que los beneficios que tienen las personas con contrato de prestación de servicios son mejores en comparación a los contratos a término fijo inferior a un año o indefinido?
 10. Como trabajador independiente, ¿presta sus servicios únicamente para la empresa relacionada anteriormente?
 11. ¿Se siente satisfecho con el tiempo que le brinda la organización para ejecutar y cumplir con sus obligaciones contractuales?
- 

12. ¿Está usted satisfecho con los honorarios recibidos por la ejecución de su contrato por prestación de servicios?
13. ¿Se siente satisfecho con el tiempo que se pactó en su contrato para la ejecución de las obligaciones contractuales?
14. ¿Cree usted que sus honorarios son acordes con las obligaciones contractuales estipuladas en su contrato?
15. ¿Cree usted que este tipo de contratación podría afectar el desempeño en el desarrollo de su trabajo en la organización?
16. ¿Cuántas horas trabaja en promedio al mes?
17. ¿Cree usted que los beneficios de este tipo de contratación, puede generar bienestar en el desarrollo de sus obligaciones contractuales?
18. ¿Cree usted que podría generar un mejor ambiente laboral con sus compañeros si su tipo de contrato fuera diferente?
19. ¿Se encuentra satisfecho con el clima laboral que se genera en la organización para usted ejecutar sus obligaciones contractuales?
20. ¿Se encuentra satisfecho ejecutando labores para su organización así sea por un contrato de prestación de servicios?
21. ¿Considera que la empresa es un buen lugar para trabajar?
22. ¿La institución le brinda beneficios (económicos y emocionales) por el desarrollo de su trabajo?

23. ¿Alguna vez se ha sentido discriminado en tema de beneficios laborales con respecto a un compañero vinculado por contrato laboral?
24. ¿Considera que el trato por parte del empleador es diferente a las de un compañero que tiene una vinculación laboral?
25. ¿Considera que el nivel de exigencia es superior respecto a los compañeros vinculados con contrato laboral?

