

Elementos Conceptuales De La Satisfacción Laboral De Empleados De Espinal- Tolima

Autores

Duvan Herrera Pórtela

Johan Sebastián Olarte Vargas

Universidad Cooperativa De Colombia

Facultad De Economía Administración y Contaduría

Programa Administración de Empresas

Sede Ibagué-Espinal

2021

Elementos Conceptuales De La Satisfacción Laboral De Empleados De Espinal- Tolima

Autores

Duvan Herrera Pórtela

Johan Sebastián Olarte Vargas

Asesor Disciplinar

PhD. e. Julián Ricardo Rodríguez Soto

Asesor Metodológico

Mg. Julián Andrés Gaitán Reyes

Universidad Cooperativa De Colombia

Facultad De Economía Administración y Contaduría

Programa Administración de Empresas

Sede Ibagué-Espinal

2021



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Contenido

1.	Justificación.....	6
2.	Planteamiento del Problema	8
3.	Objetivos.....	10
3.1.	Objetivo General.....	10
3.2.	Objetivos Específicos	10
4.	Marco De Referencia.....	11
4.1.	Marco Teórico.....	11
4.2.	Modelo Teórico de la Equidad de Adams & Leventhal	12
4.3.	Marco Conceptual.....	13
4.3.1.	La Tercerización y la prestación de servicios.....	13
4.3.2.	Composición sectorial empresarial.....	15
4.4.	Marco De Antecedentes	16
5.	Metodología.....	18
5.1.	Tipo de Investigación.....	18
5.2.	Instrumento (s).....	18
5.3.	Población y Muestra	19
6.	Sistematización Conceptual De Satisfacción Laboral Y Factores Que La Componen	20
6.1.	Factores Intrínsecos Asociados A La Satisfacción Laboral.	20
6.2.	Factores Extrínsecos Asociados A La Satisfacción Laboral	22

7.	Estandarización Valorativa de Satisfacción Laboral En Empleados Formalizados de El Espinal Tolima.....	24
8.	Valoración De Satisfacción Laboral Y Los Indicadores Conceptuales Intrínsecos Y Extrínsecos	25
9.	Referencias	27

Índice de Figuras

<i>Figura 1. Distribución de Empresarial Colombia</i>	16
<i>Figura 2. Sectores económicos que generan empleo y porcentaje estimado de informalidad laboral</i>	17
<i>Figura 3 Estandarización Valorativa intrínseca</i>	24
<i>Figura 4 Estandarización Valorativa extrínseca</i>	24
<i>Figura 5 Estandarización Valorativa intrínseca</i>	25
<i>Figura 6 Estandarización Valorativa extrínsecca</i>	26

Introducción

Los procesos de compensación salarial y laboral son un elemento fundamental para lograr empleados motivados, que trabajen con productividad, calidad y compromiso. Esto ha llevado al desarrollo de investigaciones que abordan la relación entre la remuneración y su impacto la satisfacción y el bienestar del personal. Aprovechando la literatura, se revisaron y analizaron 9 investigaciones entre nacionales e internacionales, las cuales dieron bases teóricas y metodológicas al estudio y se presentan de forma cronológica en el presente trabajo

Para el año 2003 la revista Capital Humano se publicó un estudio realizado por (Pujol & Osorio, 2003), titulado remuneración y satisfacción laboral, que enfatizó en la importancia de aumentar la efectividad de la retribución, siendo esta un instrumento central para atraer, retener, motivar, transmitir valores e incrementar la satisfacción salarial de los empleados, reduciendo así la conflictividad inherente a la dinámica organizacional, para esta investigación se creó un cuestionario a partir de los resultados obtenidos en entrevistas realizadas a cien (100) empleados. El instrumento construido evaluó cuatro (4) dimensiones: competitividad externa, equidad interna, satisfacción de necesidades, y claridad, coherencia y rigor. Dicho inventario se aplicó a 368 personas, siendo todos trabajadores escogidos aleatoriamente.

Basado en muchas de estas investigaciones el presente estudio pretende hallar los elementos conceptuales de la satisfacción laboral de empleados de Espinal- Tolima, para lo cual se estableció una metodología cualitativa de tipo evaluativa, que explora basado en elementos conceptuales, los rasgos característicos de la satisfacción salarial otorgados por los empleados, con vínculo laboral forma del Espinal Tolima.

1. Justificación

La justificación del presente proyecto se sustenta en la necesidad de identificar las condiciones laborales de la población activa, aunque en los últimos años la mano de obra ha estado sensible afectada por el número importantes de personas que ofertan este recurso y la baja capacidad del mercado laboral para absorber mano de obra, llevando a las personas que se vinculan al mercado laboral a tener incertidumbre y pese a contar con un vínculo, permanecer atentos a nuevas ofertas, lo cual puede generar inconvenientes en la productividad empresarial y en la satisfacción laboral. Esta condición descrita está documentada en estudios demográficos y es una señal de alerta temprana en países emergente (Rodríguez Soto & Hernández Sanchez, 2013)

Estudios importantes que datan de más de 50 años han llamado a atención sobre la necesidad de no solo garantizar el vínculo laboral, sino asegurar que este vínculo laboral sea más estable y garantizado para las dos partes, basado en los anteriores estudios como el realizado por (De Soto, 1987) se constituyen en una génesis que demuestra que no solo contar con un empleo es necesario para que las personas se sientan realizadas.

Además las bajas condiciones del empleo que se genera en los campos de Colombia y América Latina ha sido un generador de desplazamiento del campo a la ciudad, esto sobre migración determina que este desplazamiento genera un choque cultural y hace proclive la condición de pobreza y desigualdad en la medida que las capitales no siempre son capaces de absorber la mano de obra del campo y muchos de ellos no tienen las competencias para insertarse en el mercado industrial o comercial (Oficina Internacional del Trabajo O.I.T, 1997).

Si bien es claro que el salario y los beneficios son el mecanismo principal para recompensar y modificar el comportamiento de un empleado, es muy poco lo que se sabe acerca de su funcionamiento en la formación de las percepciones y preferencias de la persona recompensada. Por tal razón, el presente estudio se centró en el diseño, la construcción y validación de un inventario de medición de la satisfacción salarial para personas en edad laboralmente activa, al igual el modelo económico neoliberal y el fenómeno aperturista ha traído consecuencias funestas en la generación de empleo, desde luego el país no ha sido ajeno a este fenómeno que es hoy por hoy un problema de orden mundial y la preocupación de todos los gobiernos de Latinoamérica (Rodriguez Soto & Rodriguez Pinzon , 2015).

Por los argumentos antes justificados se hace importante conocer la situación actual de la vinculación y la relación del mercado laboral de las personas que ofertan su mano de obra en el Espinal Tolima, con la intención de conocer las problemáticas de este fenómeno y poder dar a conocer las mismas desde una postura académico y científica.

2. Planteamiento del Problema

A partir de la Flexibilización en las formas de trabajo generadas como consecuencia de la globalización económica, el mundo laboral ha experimentado variaciones en cuanto a la forma de selección, contratación, evaluación del desempeño laboral, remuneración, condiciones de protecciones de los trabajadores, entre otras. Es así como en las últimas cuatro décadas se ha observado un aumento significativo del desempleo, trabajos no remunerados, trabajo informal, subcontratación y trabajo infantil (Lopez Montaña, 2013). Desde finales de la década de los noventa, el panorama laboral para los países de América latina se ha caracterizado por elevados índices de desempleo y de informalidad, además por bajos ingresos promedios, creciente desprotección social y una significativa debilidad de las organizaciones sindicales y del dialogo social (Rodriguez Soto & Hernández Sanchez, 2013).

Paralelo a esta incapacidad del mercado laboral de absorber mano de obra, el fenómeno de la informalidad laboral, desde su diferentes aristas constituyen un fenómeno complejo (Rodriguez Soto & Dussan-Pulecio, 2018). En la actualidad los índices de informalidad laboral está en paridad, algunos estudios datan que las personas que manifiestan tener un vínculo laboral el 50% está vinculado con el sector formal y el otro 50% está en condiciones de informalidad, claro este dato aportando por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) se presente en medio de la pandemia del COVID-19 (UNIANDES , 2020).

Llama la atención otro informe presentado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), que mide la pobreza monetaria por departamentos, El departamento donde se desarrolla este estudio, Tolima presentó una línea de pobreza monetaria sobre los \$247.602. De esta manera, Tolima tuvo una medición superior al promedio nacional por tres puntos

porcentuales, que fue 27%. Otro dato indica que los hogares que tenían como cabeza de familia a una mujer eran más pobres, con una incidencia de 34%, respecto a las 24 regiones estudiadas, el departamento se ubicó 13 entre las que menor ingreso per cápita tiene (Diario el Nuevo Día, 2020).

Algunos estudios describen elementos importantes que valida la necesidad del presente estudio, a tal punto que lo consideran un problema mayúsculo, el fracaso de la política pública de generación de empleo para la población joven, desplazada, y en los rangos de 46 a 60 años, genera preocupación entre académicos y ha sido duramente cuestionada en los documentos de la Comisión de Seguimiento a la Política Pública sobre Desplazamiento Forzado y en las diferentes evaluaciones que se le han hecho, lo que ha llevado a la Corte Constitucional a considerar que este es uno de los componentes de la política que “deben ser replanteados en su totalidad” (Perry, 2010).

Las condiciones mencionadas son relevantes, de hecho, ante estas condiciones es importante examinar en detalle las condiciones de las personas con vínculo laboral en el mercado laboral, para lo cual el presente estudio responderá la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son los elementos conceptuales que definen la satisfacción laboral de empleados con vínculo laboral en el sector formal de El Espinal Tolima?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Hallar los elementos conceptuales que definen la satisfacción laboral de empleados con vínculo laboral en el sector formal de El Espinal Tolima.

3.2. Objetivos Específicos

- Sistematizar conceptualmente los antecedentes y el modelo teórico relacionados con la satisfacción laboral, para detectar los factores que lo componen.
- Aplicar reactivos teóricos con el fin de estandarizar las valoraciones de satisfacción laboral de empleados con vínculo laboral en el sector formal de El Espinal Tolima
- Contrastar los estándares de satisfacción laboral teóricos, con las valoraciones de satisfacción laboral de empleados con vínculo laboral en el sector formal de El Espinal Tolima

4. Marco De Referencia

4.1. Marco Teórico

A lo largo de la historia la satisfacción laboral ha sido definida por una cantidad significativa de autores, quienes desde su perspectiva particular han conceptualizado el grado de conformación de un individuo con su empleo. La definición más completa y actual de la satisfacción salarial hace referencia a ésta como un estado emocional, actitud, sensación o grado de bienestar que experimenta un individuo hacia su trabajo como consecuencia de la mayor o menor discrepancia existente entre sus expectativas pasadas y presentes acerca de las recompensas y el rol que le ofrece su empleo y la medida en que éstas se cumplen realmente. (Sanchez Cañizares, 2006)

Esta definición resulta la más completa si se tiene en cuenta que en la misma Sanchez Cañizares (2006) logra integrar las dos vertientes de estudio de la satisfacción salarial, las cuales por una parte tratan de conceptualizarla como un estado emocional o actitud asociada al sentimiento generado por el puesto de trabajo en el que se desempeña el individuo, mientras que desde otra postura la conciben como una reacción afectiva derivada de un proceso comparativo realizado por el trabajador, en el cual evalúa si las retribuciones que recibe de la organización compensan su aporte a la misma.

Sin embargo, evolutivamente se han presentado diferentes conceptos para definir la satisfacción en el trabajo, entre las que destacan las siguientes: *“La satisfacción salarial es el nivel de ajuste que un individuo experimenta entre sus necesidades, sus expectativas y las recompensas y prestaciones que el trabajo le ofrece”*. (Holland, 1985)

“La satisfacción laboral es el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”. (Muñoz Adanez, 1990)

“La satisfacción con el trabajo se define como la actitud general que adopta una persona respecto a su trabajo”. (Robbins, 1996)

“La satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo”. (Spector, 1997)

Finalmente, Morillo Mronta (2006) la define 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”.

En todas estas definiciones se pone de manifiesto que sin importar la postura que se tome para conceptualizarla, la satisfacción laboral depende de la perspectiva y las vivencias particulares de cada trabajador en relación con su ejercicio productivo. En este mismo sentido, existe un consenso entre los autores al afirmar que la satisfacción laboral es una variable multidimensional, dado que, su consideración y desarrollo depende de factores intrínsecos y extrínsecos asociados a la relación laboral.

4.2. Modelo Teórico de la Equidad de Adams & Leventhal

Enfoque según el cual la satisfacción salarial resulta de la equivalencia entre inputs y outputs, la cual se entiende como un proceso comparativo en donde el trabajador evalúa si los beneficios obtenidos por su labor son equitativos en función de su aportación y esfuerzo en la

ejecución de sus funciones. Es decir que, la satisfacción de un empleado depende de la evaluación que éste realiza sobre sí su salario compensa equitativamente su aporte a la organización en cuanto a experiencia, desempeño, esfuerzo, tiempo de permanencia, entre otros.

Según Furnham & Schaeffer (1984) este proceso valorativo incluye la comparación con otros miembros de la organización, y como resultado de la misma pueden producirse tres estados:

- Inequidad debido a un salario excesivo: se presenta cuando el empleado percibe que su compensación salarial es superior o más elevada que su aporte, lo cual lo lleva a sentir culpa al recibir un sueldo excesivo.
- Inequidad debido a un salario insuficiente: ocurre cuando al realizar el proceso valorativo el trabajador determina que su remuneración es menor y no compensa el esfuerzo que realiza en su tarea. Esta situación lleva al individuo a sentirse enojado o frustrado.
- Equidad debido a un salario justo: en este caso el empleado concluye que hay igualdad entre las retribuciones recibidas por su trabajo y su esfuerzo en la ejecución del mismo. Según el autor en este caso el individuo logra sentirse satisfecho salarialmente.

4.3. Marco Conceptual

Para ahondar en el tema conceptual de este trabajo, se definen los siguientes conceptos

4.3.1. La Tercerización y la prestación de servicios

La tercerización se sustenta en los cambios en la división del trabajo entre industrias. El argumento considera que las industrias manufactureras han estado incrementando la provisión de ciertas actividades por firmas externas especializadas en la

provisión de esos servicios. La clasificación de los trabajadores no tiene en cuenta la actividad que ellos desarrollan sino la ubicación del lugar de trabajo. De esta manera, los empleos externos que cumplen labores en la industria manufacturera son categorizados como generados en el sector servicios y no en industrias manufactureras.

En este orden se considera que la expansión del sector terciario en los países industrializados es vista como una señal de la evolución de la estructura productiva y del conjunto de la sociedad. El aumento en la contribución de las actividades terciarias al crecimiento económico se daría no solo por una mayor generación del PIB sino por su papel estratégico para mejorar la competitividad de las empresas de otros sectores y de la economía en general (Weller, 2004), en el sentido de una competitividad sistémica. Precisamente, la externalización de ciertas actividades y la subcontratación de empresas especializadas para el suministro de determinados servicios serían algunas 17 de las características del proceso. Adicionalmente, uno de los factores claves para el mejoramiento de la productividad y el crecimiento de largo plazo como es la acumulación de capital humano, está largamente apoyado por el sector servicios a través de educación, salud y desarrollo tecnológico, entre otros. El proceso que genera incrementos en el producto de todos los sectores, a través de las sinergias que resultan del desarrollo del terciario, se identifica como una tercerización genuina.

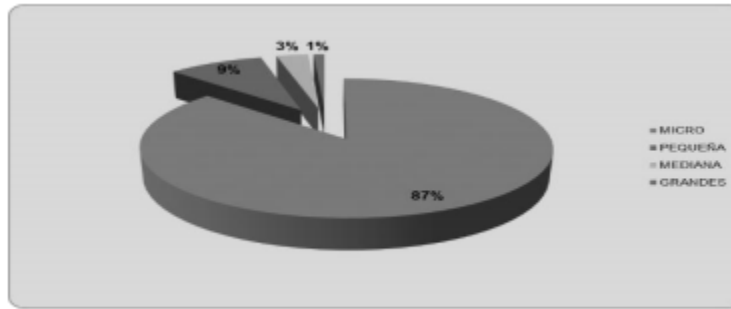
Este proceso ha llegado al trabajo agrícola, donde la mano de obra en la prestación de servicios ha sido tercerizada, aunque autores como (Farne , 2008)manifiestan que “en el marco de nuestra creciente competencia originada por la apertura económica, el diferencial de costos entre la mano de obra asalariada, tercerizada y la asociada, que se viene empleando desde la reforma a la seguridad social de 1993 es la causa del auge de este tipo de contrataciones (p.p. 183).

4.3.2. Composición sectorial empresarial

En Colombia se considera que la sobre exposición de la cultura emprendedora en el país ha generado un desbordado crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas. En el país, Bogotá se caracteriza por tener una dinámica empresarial positiva: cada año se crean en promedio 68 mil empresas y se renuevan cerca de 255 mil. En el 2012, el número de empresas localizadas en Bogotá llegó a 337 mil empresas. En este mismo año se incrementó en 0.3% el número de empresas creadas con respecto a 2011 y se alcanzó la mayor tasa de creación de empresas de los últimos 4 años.

El crecimiento en la creación de empresas fue promovido por las políticas gubernamentales de fomento al emprendimiento y fortalecimiento de las Mipymes. (Sociedades, 2013). Otro dato importante del informe Regional Bogotá 2009-2012, es la estructura empresarial en Bogotá, donde se evidencia que las microempresas representan un 87%, las pequeñas empresas representan un 9%, las medianas empresas un 3% y las grandes empresas representan tan solo un 1%, estos datos aportados por el informe en el 2012 entregado por la Cámara de Comercio de Bogotá. Estos datos dan cuenta de la dinámica y la importancia que representan las Mipymes para la economía del país (Rodríguez Soto & Dussan-Pulecio, 2018) Ver figura 1.

Figura 1. Distribución de Empresarial Colombia



Fuente: Los Autores

Adicional a la estructura por tamaño en la región objeto de estudio es válido mencionar los sectores que proveen empleo en el Departamento del Tolima y en la región objeto de estudio, siendo el sector agroindustrial y la producción agrícola y pecuaria los 3 y 4 reglones de generación de empleo en el departamento del Tolima, para el caso de la región de sur oriente donde específicamente se concentra el estudio, estos reglones se ubican la agroindustria en el segundo sector y la producción agrícola y pecuaria en el tercer lugar como fuentes generadoras de empleo (Soto & Rodriguez, 2015).

4.4. Marco De Antecedentes

En la región objeto de estudio existe evidencia publicada de dos estudios, el primero en el año 2011 que estudio las condiciones labores de los trabajadores vinculados por sectores económicos de El Espinal Tolima, la segunda ciudad del departamento del Tolima, este estudio determinó la generación de empleo por sectores económicos y las tasa aproximadas de informalidad laboral de este sector, como se muestra en la figura 2 (Castro G & Lozano, 2012).

Figura 2. Sectores económicos que generan empleo y porcentaje estimado de informalidad laboral

Sector Económico	Ranking Generación Empleo	% Informalidad
Comercio	1	39%
Servicios	2	37%
Agroindustrial	3	39%
Agrícola	4	70%
Producción Pecuaria	5	46%
Transporte	6	45%
Extracción Minera	7	49%

Fuente: (Castro G & Lozano, 2012).

Otro antecedente data del año 2015, que realizo en la ciudad de Ibagué, capital departamento del Tolima, a lo anterior se analizan las principales competencias requeridas por los empleadores especialmente para los programas de las ciencias del área económica, con el fin de reducir la brecha entre los requerimientos del mercado laboral y el mundo de la educación. Estos elementos como el impacto de las competencias desde la academia y la organización y la necesidad de las compañías de abarcar nuevos mercados, ha cambiado drásticamente los procesos de valoración del capital humano, a finales de los noventa era muy común que el empleador evaluara los integrantes de la organización luego de un tiempo prudencial de compartir en la empresa, en la actualidad los empresarios son más meticulosos en los procesos de selección con el fin de garantizar que el capital humano que pretenda integrar la compañía sea pertinente y capaz de entender la estrategia de la empresa, por tanto hoy la valoración en los procesos de selección y vinculación de personal es cada vez más exigente (Rodriguez Soto & Rodriguez Pinzon , 2015).

5. Metodología

La metodología provista en la presente investigación es de enfoque cualitativo, específicamente en esta investigación que se hace necesario que los participantes entiendan el contexto y a las personas bajo una perspectiva holística, los involucrados empleados, son más que una variables, sino considerados como un todo, además esta investigación pone en el centro a las personas en el contexto actual y en las situaciones en las que se hallan. (Quecedo & Castaño, 2002).

5.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es evaluativa, proceso que consiste en otorgar un juicio de valor a una condición mediante métodos científicos, con ella se pretende hallar, sobre cuáles son los elementos conceptuales que definen la satisfacción laboral de empleados con vínculo laboral en el sector formal de El Espinal Tolima.

5.2. Instrumento (s)

Como elementos de recolección de información se hará uso de una entrevista semi-estructurada , la cual se aplicará a personas vinculadas con el mercado laboral formal, como criterio de exclusión solo la podrán responder personas que manifiesten que hayan desarrollado actividades remuneradas en dicho sector por lo menos un año antes de la entrevista (Rodriguez-Soto & Hernandez-Sanchez, 2019).

5.3. Población y Muestra

La población objeto de estudio debe contar con un vínculo laboral en El Espinal Tolima, en la medida que responde al rango de acción de la investigación propuesta. La Muestra se considera aleatoria por conveniencia, y no superara los 50 registros de entrevista.

6. Sistematización Conceptual De Satisfacción Laboral Y Factores Que La Componen

Según Hodgetts & Altman (1994) existen diferentes factores que inciden en la satisfacción laboral, clasificándose en dos tipologías, los factores intrínsecos y los factores extrínsecos. Los factores intrínsecos hacen referencia a aquellos factores que se relacionan con el cargo, las funciones y los deberes asociados con el mismo, los cuales resultan motivacionales para el trabajador. (Fernandez-Rios, 1999).

Complementando esta definición, Muchinsky (2012) afirma que estos factores movilizan al trabajador hacia el desarrollo de actitudes positivas y satisfactorias, ya que influyen sobre la percepción que el individuo tiene sobre sí mismo y sobre su trabajo, movilizándolo a trabajar más y mejor.

Por su parte, los factores extrínsecos se relacionan con aquellos elementos característicos de la organización, su estructura, su funcionamiento y del ambiente que se desarrolla al interior de la misma. En palabras de Herzberg (1989), los factores extrínsecos pueden entenderse como aquellas condiciones que rodean al empleado y que implementados adecuadamente tienen como propósito evitar la insatisfacción laboral.

6.1. Factores Intrínsecos Asociados A La Satisfacción Laboral.

Si bien es ampliamente conocido que Herzberg (1989) fue quien planteó la existencia de factores intrínsecos asociados a la motivación y la satisfacción laboral, Guillen Gestoso & Guil Bozal (2000) presentan una clasificación más actual de los mismos, entre los que destacan los siguientes:

- Características de la tarea: este factor hace referencia a las condiciones que rodean las tareas que ejecuta el trabajador, tales como su variedad, su importancia y el desafío o interés que ésta suponga para el individuo, movilizándolo a su ejecución desde el principio hasta el fin.
- Autonomía: según estos autores, es fundamental que se le conceda al trabajador la libertad y el control sobre las decisiones relacionadas con su cargo y con la ejecución de las tareas inherentes al mismo dado que, esto genera confianza en él y fortalece su capacidad de autogestión.
- Retroalimentación: se refiere a la importancia de brindar al trabajador toda la información necesaria y clara para la ejecución de sus funciones. Según Gil, Ruiz, & Ruiz (1997) dotar al empleado de la información pertinente y suficiente para el desarrollo efectivo y eficiente de su labor permite posteriormente introducir cambios y mejoras a la misma.
- Reconocimiento: proceso mediante el cual el trabajador es distinguido por su rendimiento, su desempeño o por la eficiencia en la ejecución de sus labores. Este reconocimiento puede ser realizado por cualquier miembro de la organización, sin embargo, según Herzberg (1989) el reconocimiento que proviene del superior inmediato y/o de la alta dirección de la empresa resulta el más significativo para el colaborador.
- Las posibilidades de avance y crecimiento: hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores sobre la probabilidad de que en la organización encuentren el apoyo y el estímulo necesario y suficiente para desarrollarse tanto personal como profesionalmente. Es decir, la percepción que se tiene sobre las posibilidades de promoción que tiene la compañía y que llevarían al colaborador a ascender dentro de la misma.
- El logro: por último, se encuentra el elemento motivador intrínseco más importante según Guillen Gestoso & Guil Bozal (2000), el cual se refiere a la satisfacción que

produce para el trabajador cumplir efectivamente su tarea y consecuentemente sentir el éxito de su desempeño.

Todos estos factores impactan en la satisfacción laboral desde un componente emocional que, podría decirse lleva al trabajador a reaccionar afectivamente hacia su trabajo, hacia el ambiente laboral en que se desenvuelve y hacia la organización en su totalidad.

6.2. Factores Extrínsecos Asociados A La Satisfacción Laboral

Como se mencionó antes, los factores extrínsecos se asocian con aquellos elementos externos al trabajador que derivan principalmente de la organización y condicionan su grado de satisfacción con la misma. Herzberg (1989) los denominó como factores higiénicos y destacó los siguientes:

- **Condiciones de trabajo:** este factor hace referencia principalmente a las condiciones físicas que rodean el entorno de trabajo en el cual el trabajador habitualmente ejecuta sus funciones. Según Herzberg (1989) estas condiciones incluyen desde el espacio de trabajo, el orden y aseo hasta los horarios de trabajo del empleado.
- **Las relaciones interpersonales:** se refiere tanto a la posibilidad que tiene el colaborador de interactuar socialmente dentro de la organización como a la calidad de las relaciones que establece al interior de la misma. Según Guillen Gestoso & Guil Bozal (2000) el ambiente social permite al empleado satisfacer sus necesidades de relación o afiliación aun estando dentro de un contexto laboral.
- **La supervisión:** por su parte, este factor describe el estilo particular de ejecutar la autoridad y el control sobre los trabajadores en una organización, en procura de garantizar la realización de las tareas que a cada quien corresponden.
- **La seguridad laboral:** de forma simple Herzberg (1989) plantea que la satisfacción laboral y la motivación se ven directamente impactadas por la estabilidad que le brinda

la empresa al empleado de que permanecer en su puesto de trabajo. Según Guillen Gestoso & Guil Bozal (2000) tener continuidad laboral, es decir, tener un trabajo estable a lo largo del tiempo es uno de los principales anhelos de los trabajadores de ahora.

- La compensación salarial: finalmente, este factor se refiere a las formas de retribución que tiene una empresa para con sus trabajadores, incluyendo los pagos salariales contraídos a partir de la relación laboral y los beneficios obtenidos a partir de la misma.

7. Estandarización Valorativa de Satisfacción Laboral En Empleados Formalizados de El Espinal Tolima.

Luego de aplicar los reactivos al personal con vínculo laboral formalizado de El Espinal Tolima, basado en los elementos teóricos intrínsecos, como extrínsecos se logró determinar.

Figura 3 Estandarización Valorativa intrínseca

Proceso	Excelente	Bueno	Malo
Características de la Tarea	21	14	15
Retroalimentación y Autonomía	19	19	12
Crecimiento	15	15	20
Posibilidades de Avance	12	12	26
Logro	10	15	25

Fuente: El Autor

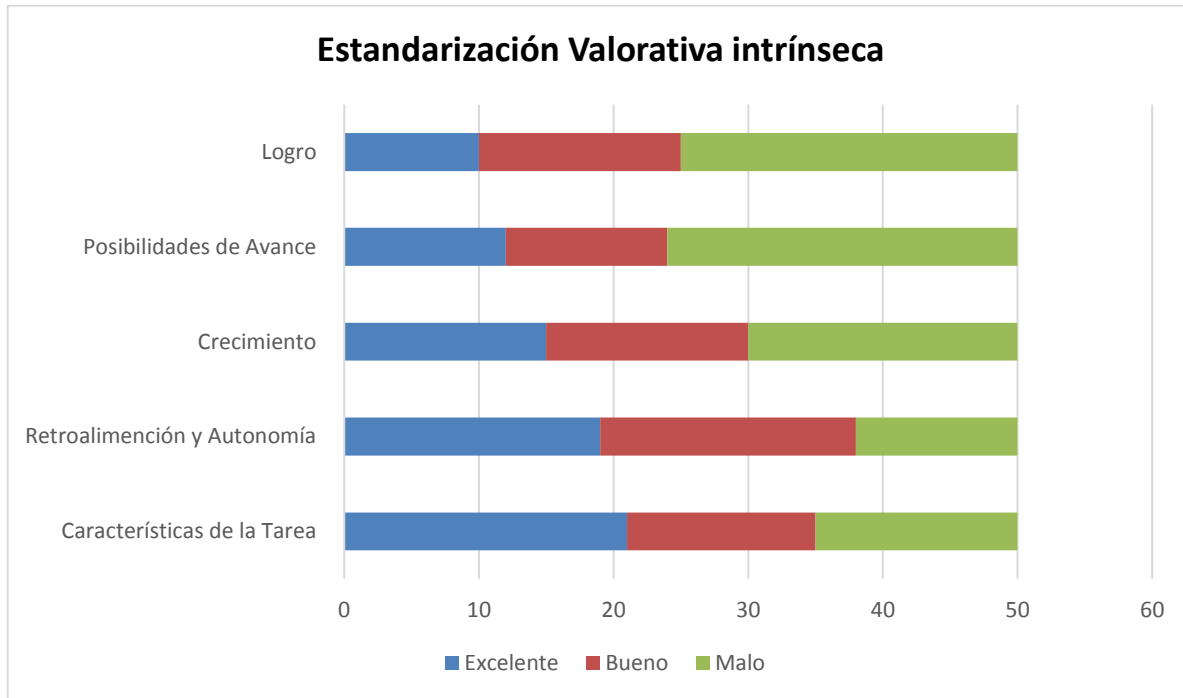
Figura 4 Estandarización Valorativa extrínseca

Proceso	Excelente	Bueno	Malo
Condiciones de Trabajo	29	12	9
Relaciones Interpersonales	15	25	10
Supervisión	12	30	8
Seguridad Laboral	44	6	2
Compensación Salarial	28	11	11

Fuente: El Autor

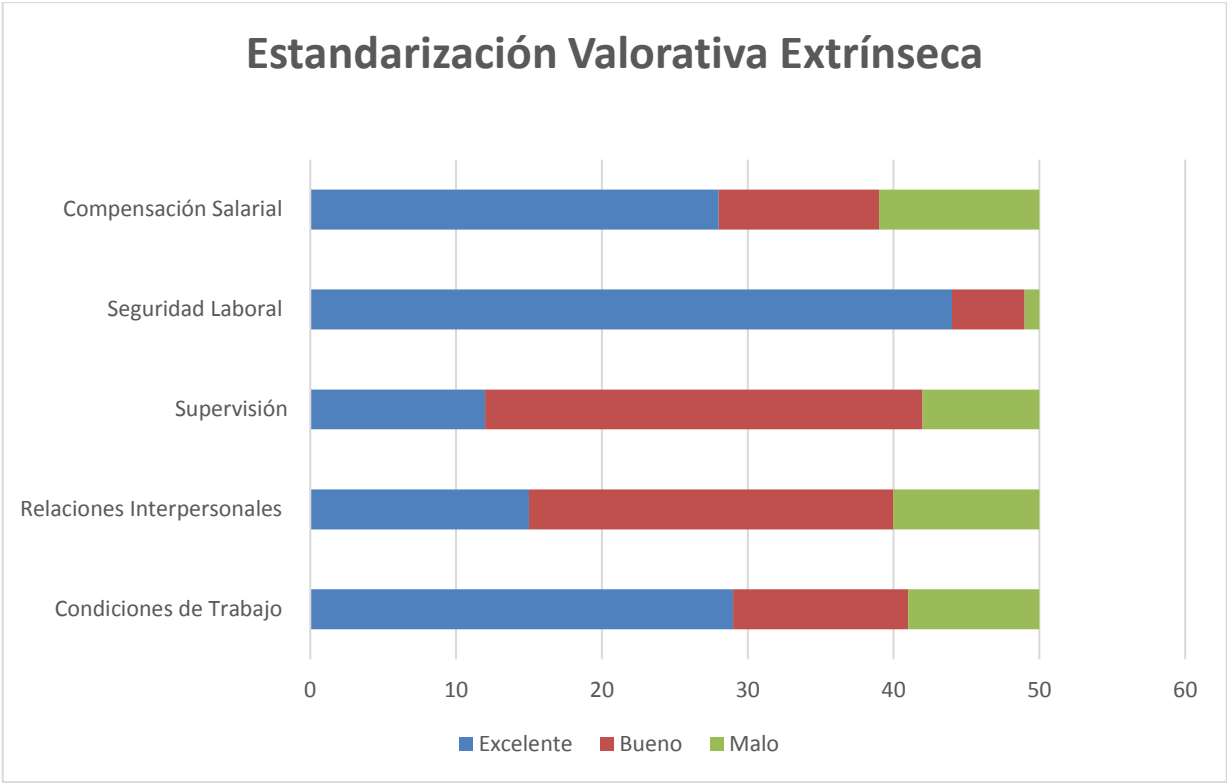
8. Valoración De Satisfacción Laboral Y Los Indicadores Conceptuales Intrínsecos Y Extrínsecos

Figura 5 Estandarización Valorativa Intrínseca



Fuente: El Autor

Figura 6 Estandarización Valorativa Extrínseca



Fuente: El Autor

9. Referencias

- Castro G, O., & Lozano, D. (2012). El trabajo informal en el Espinal-Tolima: un análisis desde la perspectiva de género. *Revista Criterios*, 145-179.
- De Soto , H. (1987). *El Otro Sendero La Revolución Informal* . Lima Perú: Oveja Negra .
- Diario el Nuevo Día. (17 de Enero de 2020). Los indicadores de pobreza monetaria con que arranca Tolima el 2020. *Diario el Nuevo Día*, pág. 4.
- Farne , S. (2008). Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia: balance de la política gubernamental, 2002 - 2007. *Revista de Economía Institucional* , 261-285.
- Fernandez-Rios, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid: Diaz de Santos.
- Holland, J. (1985). *Making vocational choices: Theory of Careers*. New York: Prentice - Hall.
- Lopez Montaña, C. (9 de Junio de 2013). La Globalizacion tambien tiene garras. *El Tiempo*, pág. 17.
- Muñoz Adanez, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. *Dialnet*.
- Oficina Internacional del Trabajo O.I.T. (1997). *Ducci, M. A. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En Oficina Internacional del Trabajo (Ed.), Formación basada en competencia laboral Cinterfor /OIT*. Montevideo: Cinterfor O.I.T.
- Perry, S. (2010). *La Pobreza Rural en Colombia* . Colombia : Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural.
- Pujol, R., & Osorio, M. (2003). Remuneracion y satisfaccion laboral. *Capital Humano*, 21-31.
- Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 5-39.

- Robbins, S. (1996). *Administracion*. Mexico: Prentice-Hall Hispanoamerica.
- Rodriguez Soto, J. R., & Dussan-Pulecio, C. (2018). La informalidad empresarial, evolución literaria que denota un fenómeno Complejo . *Polo de Conocimiento* , 561-578.
- Rodriguez Soto, J. R., & Hernández Sanchez, J. (2013). Las Sociedades por Acciones Simplificadas, entre la flexibilidad y la formalizacion del emprendimiento empresarial . *Revista Virtual Universidad Catolica del Norte*, 123-136.
- Rodriguez Soto, J. R., & Rodriguez Pinzon , A. F. (2015). El mercado laboral y los profesionales regionales, reflexiones holísticas desde el Tolima. *Revista FACEA*, 97-106.
- Rodriguez-Soto, J. R., & Hernandez-Sanchez, J. (2019). Los principios cooperativos desde el dilema ético y el grado de aplicabilidad. *Revista Alethia* , 107-124.
- Sanchez Cañizares, S. (2006). *Diseño de un modelo causal de satisfaccion laboral: aplicacion en el sector servicios*. Obtenido de Universidad de Cordoba:
<https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/431>
- Soto, J., & Rodriguez, A. (2015). El mercado laboral y los profesionales regionales, reflexiones holísticas desde el Tolima . *Revista FACCEA*, 97-106.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and Consequences*. Sage Publications.
- UNIANDES . (2020). *Efectos en pobreza y desigualdad del Covid-19 en Colombia: un retroceso de DOS DECADAS* . Bogota : Uniandes .
- Weller, J. (2004). El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia. *Revista de la Cepal*, 159-176.