

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS



LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

“SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN EN TRABAJADORES
DEPENDIENTES E INDEPENDIENTES”

Autora: Lorenzón, Florencia Andrea

Legajo: 12542

Tutora: Lic. Caccia, Paula Agustina

Sede: Lomas de Zamora

Turno: Noche

Título a obtener: Licenciatura en Psicología

Junio 2021

Índice

Agradecimientos	4
Resumen.....	5
Abstrac	6
Capítulo 1. Planteamiento del problema	8
1.1 Introducción	8
1.2 Relevancia de la investigación.....	10
1.2.1 Relevancia Teórica.....	11
1.2.2 Justificación Práctica.....	11
1.2.3 Justificación Social	12
1.3 Objetivos	12
1.3.1 Objetivo general.....	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 Hipótesis	13
Capítulo 2. Marco teórico	14
2.1 Definición de trabajo.....	14
2.2.1 <i>El trabajo como variable psicológica</i>	14
2.2.2 <i>El trabajo independiente</i>	15
2.3.3 <i>El trabajo dependiente</i>	16
1.2 Definición de satisfacción laboral.....	17
2.2.1 <i>La satisfacción y las condiciones de trabajo</i>	18
2.2.2 <i>La satisfacción laboral a través de los años</i>	19
2.3 Definición de motivación.....	22
2.3.1 <i>Motivación y su relación con los procesos psíquicos</i>	23
2.3.2 <i>Teorías sobre la motivación</i>	24
Capítulo 3. Antecedentes	28
Capítulo 4. Metodología	34
4.1 Diseño	34
4.2 Muestra	34
4.3 Criterios de inclusión y de exclusión	34
4.4 Instrumentos.....	35

4.4.1 Cuestionario sociodemográfico	35
4.4.2 Cuestionario de satisfacción laboral de Peiró y Meliá S20/23 (1998)	35
4.4.3 Cuestionario de Motivación MbM de Maslow (1996)	36
4.5 Procedimiento	37
4.6 Análisis de datos	38
Capítulo 5. Resultados	39
5.1 Caracterización de la muestra	39
5.2 Descriptivos	39
5.3 Prueba de Normalidad.....	40
5.4 Análisis de correlación.....	41
5.5 Análisis de comparación	42
Capítulo 6. Discusión.....	45
Capítulo 7. Referencias Bibliográficas	51
Anexos	59

Índice de gráfico

Gráfico 1. Tipo de trabajo.....	39
---------------------------------	----

Índice de tablas

Tabla 1. Estadística descriptiva de las variables y dimensiones.....	39
Tabla 2. Prueba de normalidad	40
Tabla 3. Asociación entre variables y dimensiones.....	41
Tabla 4. Comparación de las variables y dimensiones según tipo de trabajo.....	43
Tabla 5. Comparación de las variables y dimensiones según género.....	44

Agradecimientos

A todos los profesores que tuve a lo largo de la carrera, por su solidaridad en compartir sus conocimientos y hacer que fuera emocionante cada día.

A mi pareja, quien me motiva, apoya y es mi sostén todos los días.

A mi papá y mamá por estar presentes y apoyarme en todas las decisiones importantes, enseñándome los valores fundamentales para transitar la vida, entendiendo que nada es fácil y todo se gana con esfuerzo y constancia, sin ellos nada de esto hubiera sido posible.

A mis hermanos Camila y Facundo, por su compañía incondicional.

A mis compañeros y amigos que me llevo de esta hermosa carrera, quienes me acompañaron siempre, entre risas y lamentos, para hacer de este proceso de aprendizaje, un hermoso camino compartido.

A mi tutora la Lic. Paula Caccia quien fue de gran apoyo en este último tramo académico, gran compañera y profesional, quien me acompañó con permanente predisposición, siendo una guía constante y compartiendo sus saberes.

Y por último a mí misma por la dedicación y perseverancia, entendiendo que con esfuerzo y responsabilidad todo lo que uno se proponga se logra.

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo indagar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación en trabajadores dependientes e independientes, determinando a su vez, diferencias entre estos dos grupos, definiendo la primera como una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos modulares del trabajo, como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales (Moré et al., 2005). Y la segunda, como un conjunto encadenado de procesos psíquicos que van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y como consecuencia, regular la dirección entre objeto-meta y la intensidad del comportamiento (Gonzáles, 2008). Se llevó a cabo un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y de diferencia de grupos, con un diseño transversal y no experimental en una muestra total de 224 trabajadores, el 23,7% (n=53) hombres y 76,3% (n=171) mujeres con una edad mínima de 20 años y una máxima de 64 años (*Media*=37,28 *Ds*=11,69). Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario de Satisfacción laboral de Peiró y Meliá (1998) y el Cuestionario de Motivación MbM de Maslow (1996). Los resultados mostraron que a mayor necesidad motivacional de autorrealización, se vincula mayor satisfacción con el ambiente físico de trabajo, con la satisfacción intrínseca del trabajo y con la satisfacción total. A su vez, las personas que trabajan de manera independiente tienen mayor satisfacción laboral y motivación de autorrealización que las personas que trabajan de manera dependiente. En conclusión la modalidad de trabajo independiente o autónomo se vincula con mayor satisfacción en todas las dimensiones laborales que quienes trabajan en relación de dependencia.

Palabras claves: Satisfacción laboral – Motivación – Trabajadores dependientes – Trabajadores independientes.

Abstrac

The present work aimed to investigate the relationship between job satisfaction and motivation in dependent and independent workers, determining in turn, differences between these two groups, defining the first as a general attitude that encompasses the interaction of a series of modular elements of work, such as the nature of work, salary, working conditions, stimulation, management methods, interpersonal relationships, possibilities for self-improvement and professional development, among the fundamentals (Moré et al., 2005). And the second, as a chained set of psychic processes that are aimed at satisfying the needs of the human being and as a consequence, regulating the direction between the object-goal and the intensity of the behavior. (González, 2008). A quantitative, descriptive, correlational and group difference study was carried out, with a cross-sectional and non-experimental design in a total sample of 224 workers, 23.7% (n = 53) men and 76.3% (n = 171) women with a minimum age of 20 years and a maximum of 64 years (Mean = 37.28 Ds = 11.69). The instruments used were: the Job Satisfaction questionnaire by Peiró and Meliá (1998) and the MbM Motivation Questionnaire by Maslow (1996). The results showed that the greater the motivational need for self-realization, the greater the satisfaction with the physical work environment, with the intrinsic satisfaction of the work and with the total satisfaction. In turn, people who work independently have higher job satisfaction and motivation for self-fulfillment than people who work dependently. In conclusion, the modality of independent or autonomous work is linked to greater satisfaction in all labor dimensions than those who work in a dependency relationship.

Keywords: Job satisfaction - Motivation - Dependent workers - Independent workers.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

1.1 Introducción

El trabajo es un conjunto de actividades retribuidas o no, con carácter productivo y creativo, que posibilita obtener, elaborar o suministrar determinados bienes, productos o servicios, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones, de tal manera que quien las ejerce ha de aportar energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, a cambio de algún tipo de compensación material, psicológica y/o social (Peiró, 1987).

La noción de trabajo, según Blanch (1996) es una pluralidad de significados, como la inversión consciente e intencional de una determinada cantidad de esfuerzo, para la producción de bienes, la elaboración de productos, o la realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas. Como variable psicológica, podemos definir el trabajo como un complejo de conductas orientadas a la consecución de diversas metas u objetivos. El trabajo dependiente es aquel que se ejecuta bajo las órdenes de un empleador, quien asegura las condiciones de trabajo del empleado en una actividad legal. En cambio, el trabajo independiente engloba situaciones de inserción laboral muy distintas, puesto que abarca desde patrones en grandes y pequeñas empresas hasta trabajadores por cuenta propia que son pequeños comerciantes, albañiles y vendedores ambulantes (Bertranou y Casalí, 2007).

Abordar el análisis de la satisfacción se convirtió en un contenido demandante en el estudio del ambiente organizacional debido a sus implicaciones en la calidad de vida del trabajador y en el funcionamiento de las organizaciones. Locke (1976) plantea que la satisfacción laboral es producto de la desigualdad entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que obtiene realmente, mediada por la importancia que para él tengan estas consecuencias.

A su vez, Landy y Conte (2005) definen la satisfacción laboral como la actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral, y Spector (2002) lo reafirma diciendo que la satisfacción laboral es una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto de sus empleos en general, así como en diversos aspectos. Para Moré et al. (2005) la mencionada satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales. De modo que el medio laboral está fundado principalmente por las condiciones laborales, que constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos en donde interviene el recurso humano.

En cuanto a la motivación, Maslow (1954) la define como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias.

Para Robbins (2004), las personas que cuentan con una motivación elevada expresan su buen desempeño a través del esfuerzo que emplean para desarrollar sus actividades. El ser humano, en su día a día, refleja objetos indicadores de la satisfacción de sus necesidades que le incitan a actuar, percibiendo sentimientos, aspiraciones y propósitos. Las mismas, dirigen e impulsan su actividad hacia determinadas metas, cuya obtención le proporciona satisfacción. Según Stoner (1996) podría definirse a la motivación como una característica de la Psicología humana, que incluye a los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana, lo que hace que las personas funcionen. El autor nos da a entender que la motivación es como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas

estas funcionarían como un automóvil, en el caso contrario, si no estuvieran motivadas habría que empujarlas, pero se gastaría mucha energía durante todo este proceso.

A partir de todo lo antedicho, la presente investigación tiene el propósito de indagar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación en trabajadores dependientes e independientes, de tal manera que se facilite el desarrollo de programas diferenciados para cada uno de los grupos estudiados, en donde se consideren estímulos distintos, que vayan de acuerdo a las expectativas promedio de cada uno de los grupos, con el objetivo de mejorar el desempeño de los mismos en cada una de sus labores, logrando un mayor grado de eficiencia y calidad en dichos trabajos. Por lo que la información brindada podría generar las bases para la implementación de un método de motivación y satisfacción laboral adecuado para cada uno de los grupos.

Las preguntas que guiarán la investigación son: ¿Existe una asociación significativa entre satisfacción laboral y motivación en trabajadores dependientes e independientes? ¿Es posible hallar diferencias significativas de dichas variables entre trabajadores dependientes e independientes?

1.2 Relevancia de la investigación

Con la realización del presente estudio, se espera establecer el tipo de relación que hay entre la motivación y la satisfacción laboral de los trabajadores dependientes e independientes, de tal manera que se facilite el desarrollo de programas diferenciados para cada uno de los grupos estudiados, en donde se consideren estímulos distintos, que vayan de acuerdo a las expectativas promedio de cada uno de los grupos, con el objetivo de mejorar el desempeño de los

misimos en cada una de sus labores, logrando un mayor grado de eficiencia y calidad en dichos trabajos.

1.2.1 Relevancia Teórica

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente una nueva mirada sobre la satisfacción laboral y la motivación. Si bien no existe una única definición ni un modelo explicativo único, las diversas conceptualizaciones coinciden en indicar que la satisfacción laboral es una actitud frente a las experiencias laborales. Edwards et al. (2008) la consideran un juicio evaluativo que incluye tanto componentes afectivos como cognitivos, derivado del grado de placer que produce el trabajo. Y para Robbins (2004), las personas que cuentan con una motivación elevada, expresan su buen desempeño a través del esfuerzo que emplean para desarrollar sus actividades. Las mismas son de gran interés en la actualidad, porque indican la capacidad para satisfacer las necesidades de los trabajadores y motivarlos en el desempeño de sus actividades diarias.

1.2.2 Justificación Práctica

Investigaciones demuestran que los trabajadores insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud, mejor bienestar psicológico y mejoran su calidad y asistencia laboral. En cuanto a la motivación, el autor Maslow (1954) enuncia que para obtener resultados positivos hay que tener en cuenta una premisa básica: incentivar a los empleadores y a sus empleados para que incorporen la motivación como estrategia para alcanzar los objetivos laborales en conjunto. Por lo que la información brindada podría generar las bases para la implementación de un método de motivación y satisfacción laboral. También podrá servir para aplicar métodos eficientes que

permitan mejorar la productividad, ya que al aumentar la motivación y el nivel de satisfacción laboral de sus empleados se obtendrá una mejor calidad y eficacia en el servicio.

1.2.3 Justificación Social

Al conocer la situación actual, el empleador o empleado sería capaz de poder dar la solución o de buscarla ya que sin conocerla es imposible poder hacer algo para descubrir las razones que hacen que la persona este desmotivada o insatisfecha. Perry y Wise (1990) consideran que un nivel óptimo de motivación en los empleados implica una relación entre expectativas del colaborador en cuanto a su trabajo y los resultados obtenidos. Para las organizaciones, resulta importante entonces estar al tanto de esta relación, pues de este modo podrán identificar los factores motivacionales que influyen en cada empleado. La trascendencia de esta investigación es darle importancia a la motivación del personal y de los empleadores para que se sientan satisfechos laboralmente y puedan trabajar motivados.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar si existe relación significativa entre satisfacción laboral y motivación en trabajadores dependientes e independientes.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir la satisfacción laboral de trabajadores en relación de dependencia e independientes.
- Evaluar la motivación de trabajadores en relación de dependencia e independientes.

- Determinar la asociación entre satisfacción laboral y motivación en trabajadores independientes y en relación de dependencia.
- Comparar la satisfacción laboral y motivación entre los trabajadores independientes y los trabajadores en relación de dependencia.
- Comparar la satisfacción laboral y motivación en los trabajadores según datos sociodemográficos como género y antigüedad en el trabajo.

1.4 Hipótesis

H1: A mayor satisfacción laboral, mayor motivación de autorrealización en trabajadores en relación de dependencia e independientes.

H2: Los trabajadores independientes evidencian mayor satisfacción laboral y necesidad de autorrealización que los trabajadores dependientes.

H3: A mayor antigüedad, se asocia menor necesidad de autorrealización y satisfacción laboral.

Capítulo 2. Marco teórico

2.1 Definición de trabajo

La noción de trabajo, siguiendo a Blanch (1996), es una pluralidad de significados, aludiendo a un tipo particular de actividad humana y a construcciones sociales del sentido y el valor de tal labor. Este autor analiza el trabajo como la inversión consciente e intencional de una determinada cantidad de esfuerzo, para la producción de bienes, la elaboración de productos, o la realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas.

En la misma línea, Peiró (1987) detalla al trabajo como un conjunto de actividades retribuidas o no, con carácter productivo y creativo, que posibilita obtener, elaborar o suministrar determinados bienes, productos o servicios, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones, de tal manera que quien las ejerce ha de aportar energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos, a cambio de algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.

Rodríguez (1992), incluye en la definición la existencia de un contrato legal, técnico o normativo que impone restricciones a tal actividad. Sin embargo, el concepto de trabajo ha sufrido diversas modificaciones a lo largo de la historia. En determinados momentos históricos, diversas formas de interpretar el trabajo y sus funciones, a veces antagónicas entre sí, han coexistido. Podríamos citar, por ejemplo, la coexistencia en la actualidad de las éticas Marxista, protestante, Humanista, Organizacional, y del Ocio (Buchholz, 1978).

2.2.1 El trabajo como variable psicológica

Podemos definir el trabajo como un complejo de conductas orientadas a la consecución de diversas metas u objetivos, los cuales pueden tener valor en sí mismos o ser instrumentales

para conseguir otro tipo de resultados. Esta definición está en línea con la propuesta por Kanungo (1979), en la que subraya la tendencia de toda conducta humana a ser propositiva e instrumental para la obtención de resultados o metas, para la satisfacción de necesidades.

El trabajo asimismo envuelve necesidades de interacción social. El comportamiento del líder es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es sencilla, según estudios, se ha concluido que los empleados con líderes más tolerantes y considerados son más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios o adversarios hacia los subordinados. Cabe destacar sin embargo que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder. Es previsible que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más significativo para los empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (House y Mitchell, 1974).

2.2.2 El trabajo independiente

La participación del trabajo independiente y, en particular, del cuentapropismo en la estructura ocupacional argentina es relativamente importante en comparación con los países más desarrollados (Léopore y Schleser, 2006). El trabajo independiente engloba situaciones de inserción laboral muy distintas, puesto que abarca desde patrones en grandes y pequeñas empresas hasta trabajadores por cuenta propia que son pequeños comerciantes, albañiles y vendedores ambulantes (Bertranou y Casalí, 2007).

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC) especifican cuatro modalidades en su clasificación de categoría ocupacional: patrón o empleador, trabajador por cuenta propia, obrero o empleado y trabajador sin salario. Son las categorías de patrón o empleador y de trabajador por cuenta propia las que conforman el subconjunto de los trabajadores independientes, dado que en

ambos casos son los trabajadores encuadrados en dichas categorías los que asumen los riesgos económicos de las actividades por ellos desempeñadas. En términos generales, el trabajador independiente se diferencia del empleado en que el sentido de que no depende de un patrón o empleador (Bertranou y Casalí, 2007).

2.3.3 El trabajo dependiente

Hay relación laboral cuando una persona en forma voluntaria y personal desarrolla tareas para otra persona física o empresa, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración a cambio. La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 presume que, si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella. La dependencia que caracteriza la relación laboral puede ser:

- Dependencia jurídica: El trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan, lo cual implica la sujeción del trabajador a cierta disciplina, e implica obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo, prestación personal (indelegable) y reconocimiento de la autoridad funcional del empleador a quien debe obediencia.

- Dependencia económica: se identifica con el concepto de trabajo por cuenta de otro. El trabajador presta servicios en beneficio del empleador.

- Dependencia técnica: El trabajador debe ajustarse a los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas indicadas por el empleador, para la producción de los bienes o la prestación de servicios.

Las tareas desarrolladas por el trabajador en el marco de una relación laboral generan siempre el derecho a cobrar una remuneración o sueldo y, en consecuencia, la obligación del empleador de abonarlo.

Para muchos jóvenes el trabajo dependiente, mayoritariamente como asalariados informales, representa la posibilidad de ingreso a su primer empleo, y a comenzar a acumular habilidades y experiencias (Tornarolli y Conconi, 2007). Mientras que, en la otra punta de la estructura etaria, se destaca el alto porcentaje del empleo independiente, relacionado con la exclusión del mercado laboral asalariado de los trabajadores en edades adultas, de igual manera, sobre todo el cuentapropismo se adapta a condiciones laborales más flexibles (Bertranou, 2007), lo que permite mantenerse en el mercado de trabajo en edades avanzadas.

1.2 Definición de satisfacción laboral

La satisfacción laboral ha sido conceptualizada de diversas maneras en dependencia de los presupuestos teóricos manejados por diferentes autores. Estas diferencias, ponen en evidencia que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las mismas se pueden explicar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace el trabajador entre lo que obtiene como resultado de su labor y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental.

Hoppock (1935) fue quien realizó las primeras investigaciones sobre la satisfacción laboral. Dichas investigaciones modificaron la forma de percibir la relación entre el individuo y su actividad laboral, de modo que el análisis de esta variable se convirtió en un contenido demandante en el estudio del ambiente organizacional debido a sus implicaciones en la calidad de vida del trabajador y en el funcionamiento de las organizaciones.

A su vez, Landy y Conte (2005) definen la satisfacción laboral como la actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral, y Spector (2002) reafirma diciendo que la satisfacción laboral es una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto de sus empleos en general, así como en diversos aspectos.

Para Moré et al. (2005) la mencionada satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos modulares del trabajo, como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales. Por esta razón, el medio laboral está fundado principalmente por las condiciones laborales, que constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos en donde interviene el recurso humano.

2.2.1 La satisfacción y las condiciones de trabajo

Pozo et al. (2005), realizando una asociación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo a partir de las características del individuo, distinguieron dos tipos de factores que afectan el grado de satisfacción laboral: por un lado, las variables involucradas con las relaciones interpersonales, y por el otro, los factores de superación. Dichos autores concluyen en que las variables están asociadas a las “relaciones interpersonales” las cuales han dado inicio a incrementar investigaciones en donde se ha demostrado su papel en la predicción no sólo de la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados, sino también de los resultados organizacionales y el desempeño individual de los trabajadores. A su vez, los factores psicosociales comprenden las interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización y, por otra, las capacidades del trabajador, sus

necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de sus percepciones y experiencias, pueden influir en su salud, su rendimiento y su satisfacción en el trabajo (Solanes, et al. 2013)

Asimismo, la satisfacción laboral es producto de la desigualdad entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que obtiene realmente, mediada por la importancia que para él tengan estas consecuencias (Locke, 1976). Lo anterior se interpretaría en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que obtiene, mayor sería la satisfacción. Además, la satisfacción en el trabajo propiamente tal o asociada a ciertas condiciones produce una variedad de consecuencias para el individuo, pudiendo afectar su actitud general hacia la vida, la familia y hacia sí mismo (Locke, 1976).

En cambio, Hegney et al. (2006), por ejemplo, aluden a una de esas tantas variables cuando señalan que la satisfacción laboral es extensamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente en lo que respecta al área de trabajo. En efecto, la relación entre el medio laboral y el trabajador es una constante en todas las definiciones.

Si bien no existe una única definición ni un modelo explicativo único, las diversas conceptualizaciones coinciden en indicar que la satisfacción laboral es una actitud frente a las experiencias laborales. Edwards et al. (2008) la consideran un juicio evaluativo que incluye tanto componentes afectivos como cognitivos, derivado del grado de placer que produce el trabajo.

2.2.2 La satisfacción laboral a través de los años

La satisfacción en el trabajo en los últimos años viene siendo investigado con mucho interés, por lo cual, Weinert (1987) propone argumentos de los probables cambios ocurridos en el tiempo. Primero hace hincapié en la posible relación de manera directa entre la productividad y la satisfacción en el trabajo; la posibilidad y demostración de una relación negativa entre la

satisfacción y la cantidad de horas perdidas; la relación entre la satisfacción y el clima organizativo; la creciente dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes de los colaboradores en relación con el trabajo, estilo de dirección y todo lo que implique organización.

Robbins (1996) coincide con Weinert a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose en los niveles de satisfacción e insatisfacción. La define como la actitud general que tiene una persona hacia su trabajo. Entonces una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. El autor agrega que los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares.

Robbins (2004) también nos señala que los factores más significativos que llevan a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte, la consecuencia de la satisfacción en el puesto en cuanto al desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación. En esta enunciación se manifiestan factores importantes que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un puesto, guiando a la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia de movilidad, para aumentar los niveles de exigencia personales. Se podría decir que la satisfacción laboral es la actitud de un trabajador frente a su correspondiente trabajo y la misma está basada en las creencias y valores que el empleado desarrolla de su propio trabajo.

En cambio, Muñoz (1990) define la satisfacción laboral como 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. Simultáneamente, para Gibson (1996) la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como el efecto de las percepciones que tiene un sujeto sobre el trabajo, fundándose en factores relativos al ambiente en que se desarrolla, como por ejemplo, el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. No obstante, son demasiadas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo.

A su vez, Yukl (2008) la considera como “el sentimiento 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 recibe una serie de compensaciones acordes con sus expectativas” (p. 257).

La satisfacción laboral es una de las variables que mayor interés provoca entre los psicólogos organizacionales contemporáneos motivados, quizás, por las numerosas evidencias empíricas que demuestran que la productividad y el desempeño laboral están íntimamente relacionados con la satisfacción del empleado (Böckerman y Ilmakunnas, 2012; Rehman y Waheed, 2011)

De acuerdo con las definiciones planteadas, se puede confirmar que la satisfacción laboral es el producto de un conjunto de componentes motivacionales, emocionales, actitudinales, cognitivos y comportamentales con relación a la interacción de un ambiente

organizacional en particular; teniendo en cuenta situaciones y factores relacionados con los salarios, el liderazgo, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo e higiene, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales laborales, la resolución rápida de inquietudes, el trato justo por parte de los empleadores para con sus empleados y otros conceptos semejantes. Se puede expresar que, cuanto mayor sea la satisfacción laboral de una persona, mayor será su motivación, compromiso y productividad (Blum, 1990, citado por Abrajan et al. 2009).

2.3 Definición de motivación

Las personas que cuentan con una motivación elevada expresan su buen desempeño a través del esfuerzo que emplean para desarrollar sus actividades (Robbins, 2004). En el mismo sentido, un nivel óptimo de motivación en los empleados implica una relación entre expectativas del colaborador en cuanto a su trabajo y los resultados obtenidos (Perry y Wise, 1990). Para las organizaciones, resulta importante entonces estar al tanto de esta relación, pues de este modo podrán identificar los factores motivacionales que influyen en cada empleado.

En cambio, según Stoner (1996) podría definirse a la motivación como una característica de la Psicología humana, que incluye a los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana, lo que hace que las personas funcionen. El autor nos da a entender que la motivación es como un motor si lo comparamos con un automóvil, es decir, que si las personas se encuentran motivadas estas funcionarían como un automóvil, en el caso contrario, si no estuvieran motivadas habría que empujarlas, pero se gastaría mucha energía durante todo este proceso. Asimismo, para que una persona realice sus acciones primero tiene que querer

realizarla, es decir, estar motivado para ejecutar esa acción, por lo que define a la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción” (Mahillo, 1996, p.175).

Entendiendo al individuo como realizador de sus propias acciones y que este debe de estar motivado para lograrlo, de lo contrario habría que impulsarlo para que pueda realizarlas, esto también ocasionaría un gasto de energía enorme, lo que originaría que los jefes que no tengan estrategias claras sobre la motivación de sus empleados pasen la mayor parte de su tiempo ocupado en como incentivar a estos trabajadores.

Por último, entendemos a la motivación como la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, entonces para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento. Por lo que, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Lo que originaría la construcción de su propio significado sobre la motivación (Chiavenato, 2000).

2.3.1 Motivación y su relación con los procesos psíquicos

González (2008) analiza a la motivación como una compleja integración de los procesos psíquicos que ejecuta la regulación inductora del comportamiento, por lo tanto, ordena la dirección, la intensidad y el sentido del mismo. La motivación despierta, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y le pone fin una vez que se logró la meta perseguida.

El ser humano, en su día a día, releja objetos indicadores de la satisfacción de sus necesidades que le incitan a actuar, percibiendo sentimientos, aspiraciones y propósitos. Las mismas, dirigen e impulsan su actividad hacia determinadas metas, cuya obtención le proporciona satisfacción.

Por lo tanto, González (2008), hace referencia a una definición más compleja y amplia, detalla a la motivación como un conjunto encadenado de procesos psíquicos que van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y como consecuencia, regulan la dirección entre objeto-meta y la intensidad del comportamiento, y así se manifiestan como actividad motivada. Además, participan los procesos afectivos, las tendencias y los procesos cognoscitivos. Es decir, es un reflejo de la realidad y una expresión de la personalidad. La motivación se manifestaría como un fenómeno psíquico, ideal y desde un punto de vista subjetivo.

Otros autores prefieren definir la motivación como un proceso. Parece más útil definirla de esa forma. La motivación no es un fenómeno directamente observable. Se infiere a partir de conductas específicas. Por lo tanto, su definición debe sugerir una sucesión de eventos que van desde la necesidad inicial hasta la conducta satisfactoria de esa necesidad. El autor Robbins (2004), con un poco más de precisión, la concibe como una serie de “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta” (p. 155).

2.3.2 Teorías sobre la motivación

En cuanto a la motivación, Maslow (1954) la define como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias.

El autor presenta esta descripción desde la teoría de la jerarquía de necesidades, ubicando en la pirámide con un orden ascendente el grado de motivación y dificultad. En el último escalón ubica a las necesidades básicas, ya que las mismas son imprescindibles para la supervivencia del

hombre. Le sigue las necesidades de seguridad, por lo que están basadas en la seguridad de las personas frente a los posibles peligros a los que se encuentran expuestos (Maslow, 1954).

Otra necesidad es la de relación social, donde las personas tienden a sentirse acompañados de otras personas, ser parte de un grupo social, dar y recibir afecto, vivir en relación con otros, como también comunicarse y entablar amistades. En el segundo escalón, el autor ubica a las necesidades de ego o estima, relacionado a las personas que tienen la necesidad de sentirse reconocidas y estimadas, por medio de su grupo social pero también por sí mismos. Estas necesidades incluyen la autovaloración y el respeto hacia uno mismo. Y en el primer escalón se ubica la necesidad de autorrealización. En esta altura, las personas intentan desarrollar todo su potencial, su creatividad y su talento. Por lo que pretende alcanzar el nivel máximo de sus capacidades personales (Maslow, 1954).

Continuando con el autor anterior, es necesario entender el nivel jerárquico en el que se ubica una persona para motivarlas, para establecer estímulos relacionados con dicho nivel o con un nivel inmediatamente superior en la escala. Por lo que en la parte inferior de la pirámide se encuentran las necesidades más básicas del individuo y hacia el nivel superior se localizan sus últimos deseos o aspiraciones, ya que el anhelo de superación es intrínseco al ser humano (Maslow, 1954).

Otra teoría de la motivación es la propuesta por McGregor (citado en Robins y Judge, 2013) quien estableció dos visiones diferentes en cuanto a las personas, primero una negativa en esencia, llamada teoría X en esta teoría presupone que el trabajador es pesimista, es rígido y con una repulsión innata al trabajo evitándolo si fuera posible. Y la otra básicamente positiva, denominada Y, la cual se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa, éste se conoce como una persona dinámica, flexible y optimista.

Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados, McGregor determinó que los puntos de vista que aquellos tenían acerca de las naturalezas de los seres humanos se basaban en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos o incluso, obligados a realizarlo. Quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar la responsabilidad. La teoría Y señala que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. El autor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por lo tanto, estableció que la idea de toma de decisiones participativa, como los trabajos de responsabilidad y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en la empresa. (Robins y Judge 2013).

Otra teoría llamada los dos factores propuesta por Herzberg (1987) señala que existen factores de motivación intrínsecos y extrínsecos relacionados con el trabajo hacia la satisfacción laboral, tales como los logros y reconocimientos recibidos por su desempeño, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, la responsabilidad en el trabajo y el salario. El autor expone la premisa de que la relación de un colaborador con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo podría determinar el éxito o el fracaso. La teoría de los dos factores también se denomina teoría de motivación e higiene. Ya que esta teoría relaciona factores intrínsecos con la satisfacción laboral y factores extrínsecos con la insatisfacción.

Por otra parte, la teoría de las necesidades de McClelland (1989) determina que el logro, el poder y la afiliación son importantes ya que ayudan a interpretar la motivación.

-Necesidad de logro. Esta necesidad es el impulso por salir adelante, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para alcanzar y llegar a triunfar.

-Necesidad del poder. Necesidad de hacer que los individuos se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio

-Necesidad de afiliación. Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables.

Por último, la teoría del aprendizaje de George y Jones (2000) quienes definen que en la manera en que se aplican a las organizaciones, es que los administradores pueden calificar la motivación y el desempeño de los empleados por la forma en que vinculan los resultados que estos obtienen con la realización de comportamientos deseados en una organización y el logro de las metas. Esta teoría se enfoca en los vínculos entre el desempeño y los resultados de la motivación. Se puede definir el aprendizaje como un cambio relativamente permanente en el conocimiento o comportamiento de una persona, que resulta de la experiencia o la práctica. El aprendizaje tiene lugar importante en las organizaciones si la gente aprende a conducirse de cierta manera para llegar a tener ciertos resultados. Por ejemplo, un individuo aprende a tener un mejor desempeño que en el pasado o presente, porque está motivada para obtener los resultados que se derivan de tales comportamientos, como un incremento de sueldo o llegar a obtener una felicitación de su jefe, esto ayudará a que el colaborador tenga un mejor desempeño.

Capítulo 3. Antecedentes

La finalidad de este escrito consiste en analizar investigaciones recientes relacionadas con la satisfacción laboral y la motivación en el ámbito del trabajo.

Con respecto a la variable satisfacción laboral, el autor Pilar (2008) planteó examinar si existen diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en los trabajadores del personal de administración de una Universidad. Los resultados revelaron un nivel alto de satisfacción laboral en mujeres, en trabajadores de más edad, de un mayor nivel de antigüedad y con un contrato de interino. Su conclusión denota que los factores externos, más precisamente, las relaciones sociales con los mandos superiores son los que producen menor satisfacción en dicha muestra. Para aumentar la satisfacción plantean mejorar las acciones del tipo de desarrollo organizacional, así como también la dirección debe promover una estrategia para conseguir un cambio planificado y una mejora organizacional en general.

Sucede de igual modo en el artículo de Moreno-Jiménez et al. (2010), quienes tuvieron como objetivo indagar sobre el estudio de la satisfacción laboral en trabajos de escasa cualificación realizados por personas inmigrantes, indagando posibles diferencias entre hombres y mujeres. Los resultados muestran modelos diferentes según el sexo, en el caso de los hombres la eficacia profesional y el cinismo son más relevantes que en las mujeres, pero entre ellas el agotamiento y el control estricto predicen de forma negativa la satisfacción laboral. Además, la satisfacción con el tiempo de libre y la estabilidad laboral predicen la satisfacción laboral en ambos grupos de inmigrantes.

Asimismo, el estudio de Yañez Gallardo et al. (2010), analiza el impacto de las relaciones interpersonales en el trabajo sobre la satisfacción laboral general. Observaron lo difícil que es para los trabajadores construir y mantener relaciones interpersonales de confianza y así

experimentar altos niveles de satisfacción laboral. Para ello utilizaron una regresión logística ordinal donde se obtuvo que las relaciones interpersonales en el trabajo poseen un impacto significativo en la satisfacción laboral. Por último, se analiza lo difícil de influir en los determinantes de la satisfacción laboral, por lo que afirman que los descubrimientos de este estudio entregan evidencias a favor de que pueda ser más factible de implementar y realizar intervenciones en el plano de las relaciones interpersonales en las organizaciones para mejorar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores.

Por otra parte, la investigación de Salvador Boix-Vilella et al. (2017) tuvo como objetivo analizar si la vinculación laboral en cuanto al tipo de contrato laboral afecta a los niveles de salud psicosocial. Los resultados demuestran que el trabajo independiente o autónomo es el tipo de trabajo que mayor salud psicosocial registra. Los encuestados declaran estar más satisfechos con su trabajo ya que les brinda mayor autonomía y flexibilidad laboral que no se da en el trabajo en relación de dependencia. A su vez, lo investigado por Hundely (2001) revela que los trabajadores autónomos declaran estar más satisfechos con su trabajo como consecuencia de una mayor autonomía y flexibilidad laboral que no se da en el trabajo dependiente.

Con respecto a las relaciones entre los componentes del síndrome de burnout con los niveles de satisfacción laboral, los rasgos de personalidad y las variables sociodemográficas de enfermeras profesionales, Roth y Pinto (2010) propusieron puntualizar sobre como la satisfacción laboral se relaciona positivamente con la “realización personal”, negativamente con “despersonalización” y “agotamiento emocional”. Su conclusión denota que la misma se relaciona con el estilo de gerencia y el interés que se les da a las sugerencias. El 8% de la muestra total presenta el síndrome de burnout. Aunque es posible afirmar que las enfermeras satisfechas laboralmente se sienten realizadas personalmente.

En cambio, la investigación de Bravo-Yáñez y Jiménez-Figueroa (2011), tuvo como objetivo general establecer la relación entre la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y el apoyo organizacional percibido en funcionarios penitenciarios. Los resultados demuestran una relación positiva y significativa entre satisfacción laboral, bienestar psicológico y apoyo organizacional percibido, por lo que las personas que se encuentran complacidos con su trabajo tienden a sentirse bien psicológicamente y percibir apoyo por parte de sus organizaciones. No se encontraron diferencias entre funcionarios de ambos establecimientos penales, con respecto a las variables estudiadas, pero si hay diferencias por sexo en cuanto a la satisfacción laboral y bienestar psicológico.

La siguiente investigación de Rosales-Jaramillo et al. (2017) tuvo como meta definir el nivel de satisfacción laboral y constituir una correlación entre el constructo y factores extrínsecos que puedan interponerse en la misma. Como conclusión se logró definir que existe una correlación positiva entre las variables dependientes y las variables independientes. En cambio, Cernas-Ortiz et al. (2017) tuvieron como objetivo reconocer la existencia de la varianza del método común en el vínculo entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Los resultados demuestran que la correlación entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida exponen niveles leves de varianza del método común.

De manera semejante Omar (2011) se propuso comparar las posibles relaciones entre la satisfacción laboral y las percepciones del supervisor como un líder transformador, como también verificar el papel de la confianza sobre las distintas relaciones. Demostró una asociación significativa entre las diferentes facetas del liderazgo transformador, la confianza en el supervisor, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida en general

La investigación de Meza Barajas (2017), tiene como objetivo estudiar si existen diferencias de género en cuanto a la satisfacción laboral y el clima organizacional en el sector industrial. Los resultados manifiestan que no hay diferencias entre satisfacción laboral y clima organizacional para hombres y mujeres dentro de la empresa analizada. Se concluye que en dicha empresa existe un nivel equitativo para hombres y para mujeres respecto al clima y la satisfacción laboral.

En contraste con lo anterior, el objetivo de las investigaciones de Orgambídez-Ramos, Borrego-Alés (2017) y Hernández Ledesma et al. (2010) es utilizar la variable satisfacción laboral en relación a profesionales de enfermería. Los resultados revelan que la cohesión social del supervisor y de los compañeros y el engagement en el trabajo se relacionaron de forma positiva y significativa con la satisfacción laboral. Se concluyó en la utilización de intervenciones basadas en la creación de redes informales y formales de apoyo, la formación de los supervisores en competencias de gestión y coaching con mayor presencia de recursos laborales y personales permitirían aumentar los niveles de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería.

En relación con la variable motivación el estudio de Marin Samanez y Placencia Medina (2017) tuvo como variables la motivación y la satisfacción laboral en relación con personal de Socios en Salud Sucursal de Perú; del mismo modo, determinaron el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y definieron el nivel de satisfacción laboral de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. En los resultados el nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado" y el nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho". Se admitió que "a mayor grado de motivación laboral, mayor

grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú". Se concluyó que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva.

Simultáneamente el artículo de García Rubiano y Forero Aponte (2014) radica en determinar las condiciones de la satisfacción y motivación laboral como facilitadores del cambio organizacional en diferentes empresas de Bogotá. Los resultados evidencian que los factores de motivación más relevantes en cuanto al cambio organizacional son el poder y el reconocimiento. Hay que mencionar además el artículo de Hernández Junco et al. (2009) que analiza en este caso la calidad percibida del servicio hospitalario y su relación con aspectos socio-psicológicos como la motivación, la satisfacción laboral y el liderazgo en el Hospital "Mario Muñoz Monroy". Los resultados determinaron que la variable motivación laboral es la que mayor correlación tiene con la calidad, seguida de la variable satisfacción laboral, y por último del liderazgo.

Por último, los autores Muñoz Restrepo y Ramírez Valencia (2014) se plantearon tres objetivos: el primero, cuestiona la utilización generalizada de recompensas tangibles o castigos para motivar a los empleados y hace referencia a diversas investigaciones que demuestran cómo este tipo de incentivos no promueve una motivación intrínseca e incluso puede disminuir la motivación ya existente. Como segundo objetivo, se exhibe la Teoría de la Auto-Determinación como un modelo alternativo para motivar a las personas en diversos ambientes. Tercer y último objetivo, propone tres estrategias que pueden contribuir a los líderes institucionales a satisfacer las necesidades psicológicas básicas planteadas por la Teoría de la Auto-Determinación. A modo de reflexión, hay una certeza empírica sobre los efectos adversos de utilizar técnicas centradas en recompensas y castigos. Es por eso que se expone como alternativa, la Teoría de la Auto-Determinación y una serie de estudios que muestran claramente una relación positiva entre la

satisfacción de las necesidades básicas planteadas por esta teoría y una mayor satisfacción y productividad en el desempeño laboral.

Capítulo 4. Metodología

4.1 Diseño

Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional en secuencia de tiempo transversal dentro de un diseño no experimental (Hernández Sampieri et al. 2014).

4.2 Muestra

Se tomó una muestra no probabilística por conveniencia (Hernández-Sampieri et al., 2014). La muestra estuvo compuesta por 224 sujetos, el 23,7% (n=53) hombres y 76,3% (n=171) mujeres con una edad mínima de 20 años y una máxima de 64 años (*Media*=37,28 *Ds*=11,69). Del total de la muestra el 86,6% (n=194) eran residentes del Gran Buenos Aires, el 11,6% (n=26) de Capital Federal y el 1,8% (n=4) del resto del país. En cuanto al estado civil el 36,6% (n=82) estaba en pareja, el 26,8% (n=60) solteros, el 29,0% (n=65) casados, el 1,3% (n=3) viudos y el 6,3% (n=14) divorciados.

4.3 Criterios de inclusión y de exclusión

De inclusión:

- Que los participantes estén al menos hace 1 año en su trabajo actual.
- Que se encuentren trabajando bajo relación de dependencia o independientemente.

De exclusión:

- Que los participantes sean menores de 18 años.

4.4 Instrumentos

4.4.1 Cuestionario sociodemográfico

Se utilizó un cuestionario estructurado que describió la muestra según género, edad, estado civil, tipo de trabajo (en relación de dependencia o de manera independiente), ocupación, antigüedad que lleva en el trabajo actual (en años) y zona de residencia.

4.4.2 Cuestionario de satisfacción laboral de Peiró y Meliá S20/23 (1998)

Para la variable satisfacción laboral se utilizó el cuestionario de Satisfacción laboral de Peiró y Meliá (1998), validado en Valencia – España arrojando Alphas de Cronbach que oscilaron entre 0.80 y 0.93. El cuestionario indaga sobre los distintos aspectos del trabajo que producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Contiene 23 frases a responder en siete opciones: (1) muy insatisfecho (2) bastante insatisfecho (3) algo insatisfecho (4) indiferente (5) algo satisfecho (6) bastante satisfecho (7) muy satisfecho. Además de la escala total, presenta cinco dimensiones que permiten evaluar la satisfacción con la supervisión (I), con el ambiente físico de trabajo (II), con las prestaciones recibidas (III), la satisfacción intrínseca del trabajo (IV), y la satisfacción con la participación (V).

-El *factor I* da cuenta de los ítems 13 al 18 relativos a la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, el apoyo recibido de los superiores, las relaciones personales con los superiores y a la igualdad y justicia de trato recibida de la empresa, el factor se denomina *Satisfacción con la Supervisión*.

-El *factor II* agrupa los ítems 6, 7, 8, 9 y 10 relativos al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación tratándose de un factor de *Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo*.

-El *factor III* reúne los ítems 4, 11, 12, 22 y 23. Sus contenidos están referidos al grado en que la empresa cumple el convenio, la forma en que se da la negociación, el salario recibido, las oportunidades de promoción y las de formación. Se lo denomina *Satisfacción con las Prestaciones recibidas*.

-El *factor IV* agrupa los ítems 1, 2, 3 y 5. Los mismos se refieren a las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y los objetivos, metas y producción a alcanzar por lo que se lo denomina *Satisfacción Intrínseca del trabajo*.

-El *factor V* incluye los ítems 19, 20 y 21 que se refieren a la satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo, del departamento o sección o de la propia tarea. Se denomina a este factor *Satisfacción con la Participación*.

4.4.3 Cuestionario de Motivación MbM de Maslow (1996)

Para la variable motivación se utilizó el cuestionario de Maslow MbM (1996). El presente instrumento fue validado por la Asociación Americana de Estudios Psicológicos con la colaboración de la Universidad de Michigan (UM) y arrojó un Alpha de Cronbach de 0.658. El cuestionario mide las motivaciones internas, tal como las percibe el individuo. El mismo cuenta con 20 ítems a responder en 5 opciones: (1) C: estoy completamente de acuerdo, (2) B: estoy básicamente de acuerdo, (3) P: estoy parcialmente de acuerdo, (4) S: sólo estoy un poco de acuerdo, (5) N: no estoy de acuerdo. Se puede obtener un mínimo de 5 y un máximo de 25 puntos. Las puntuaciones altas, de 20 puntos o más, indican que las motivaciones medidas por la escala son muy importantes para el sujeto; entre 15 y 19 puntos indican que son relativamente importantes; entre 10 y 14 puntos que son escasamente importantes y una puntuación baja, por

debajo de 10 puntos muestra que no son en absoluto importantes. El cuestionario consta de 4 dimensiones con un Alpha de Cronbach de la validación en promedio de $\alpha=0.65$. Las mismas son:

-Las *necesidades de protección y seguridad* se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable.

-Las *necesidades sociales y de pertenencia* están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona.

-Las *necesidades de autoestima* se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo.

-Las *necesidades de autorrealización* se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”.

4.5 Procedimiento

Los participantes respondieron voluntariamente un cuestionario auto-administrado que fue entregado de forma electrónica por medio de redes sociales y vías de comunicación digital. Se explicaron los alcances de la investigación y la finalidad de los datos, el consentimiento informado, el cuestionario sociodemográfico, el cuestionario de satisfacción laboral y el cuestionario de motivación. Se estipularon claramente las consignas, las cuales fueron respondidas sin límites de tiempo.

4.6 Análisis de datos

Los datos recopilados fueron procesados a través del software IBM-SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versión 21. Debido a la distribución anormal de los datos, se utilizaron pruebas estadísticas no paramétricas. De esta manera, para las correlaciones se empleó la prueba Rho de Spearman, para las comparaciones bicategoriales U de Mann Whitney y para las policategoriales H de Kruskal-Wallis. El valor de significación para todas las pruebas fue de $\alpha=0.05$.

Capítulo 5. Resultados

5.1 Caracterización de la muestra



Gráfico 1. Tipo de trabajo

Del total de la muestra 124 son trabajadores dependientes y 100 son trabajadores independientes.

5.2 Descriptivos

Tabla 1

Estadística descriptiva de las variables y dimensiones

Variables	$M(DE)$	95% IC	Range	n
Tiempo en el empleo en años	9.76 (8.99)	[8.58, 10.95]	1-38	224

Necesidades de protección y seguridad	19.45 (3.71)	[19.45, 20.43]	5-25	224
Necesidades sociales y de pertenencia	17.33 (3.41)	[16.88, 17.78]	8-25	224
Necesidades de autoestima	18.68 (2.91)	[18.30, 19.07]	10-25	224
Necesidades de autorrealización	21.35 (2.65)	[21.00, 21.70]	12-25	224
Satisfacción con la supervisión	29.12 (8.53)	[28.00, 30.25]	6-42	224
Satisfacción con el ambiente físico	27.88 (6.39)	[27.04, 28.73]	5-35	224
Satisfacción con las prestaciones sociales	23.04 (6.67)	[22.16, 23.92]	5-35	224
Satisfacción intrínseca del trabajo	21.28 (5.10)	[20.61, 21.95]	4-28	224
Satisfacción con la participación	16.05 (4.07)	[15.51, 16.59]	3-21	224
Satisfacción total	117.40 (23.92)	[114.25, 120.55]	32-160	224

Nota: IC: Intervalo de confianza.

En cuanto a las necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización en promedio la muestra le da una importancia media a cada una de ellas. Respecto a las dimensiones de satisfacción laboral todas se encuentran en niveles medios, siendo la de satisfacción con la supervisión la que evidencio menores puntajes y las dimensiones de satisfacción con las prestaciones sociales y la de satisfacción intrínseca del trabajo las que evidenciaron puntuaciones más altas.

5.3 Prueba de Normalidad

Tabla 2

Prueba de normalidad

<i>p</i>

Tiempo en el empleo en años	.000
Necesidades de protección y seguridad	.000
Necesidades sociales y de pertenencia	.000
Necesidades de autoestima	.001
Necesidades de autorrealización	.000
Satisfacción con la supervisión	.000
Satisfacción con el ambiente físico	.000
Satisfacción con las prestaciones sociales	.000
Satisfacción intrínseca del trabajo	.000
Satisfacción con la participación	.000
Satisfacción total	.000

Nota: Se utilizó Kolmogorov-Smirnov

Todas las variables presentan una distribución no paramétrica ($p < .05$)

5.4 Análisis de correlación

Debido a que todas las variables presentaron una distribución no paramétrica, se realizó la prueba Rho de Spearman para determinar la existencia de asociaciones significativas.

Tabla 3

Asociación entre variables y dimensiones

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Necesidades de protección y seguridad	.	.090	.223**	.131*	-.121	.112	-.004	-.015	-.140*	-.043
2. Necesidades sociales y de pertenencia		.	-.066	.201**	.138*	.029	-.082	.021	-.080	.039
3. Necesidades de autoestima			.	.066	.029	.011	-.007	-.003	.010	.007

4. Necesidades de autorrealización	.	.087	.197**	.096	.136*	.113	.142*
5. Satisfacción con la supervisión	.		.266**	.563**	.433**	.622**	.786**
6. Satisfacción con el ambiente físico	.			.562**	.407**	.340**	.652**
7. Satisfacción con las prestaciones sociales	.				.619**	.526**	.864**
8. Satisfacción intrínseca del trabajo	.					.496**	.719**
9. Satisfacción con la participación	.						.715**
10. Satisfacción total	.						

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Como se observa en la tabla 3 la dimensión de necesidades de protección y seguridad se asocio de manera positiva con la satisfacción con la participación, de igual manera las necesidades sociales y de pertenencia se asociaron positivamente con la satisfacción con la supervisión. Las necesidades de autorrealización se asociaron positivamente con la satisfacción con el ambiente físico de trabajo, con la satisfacción intrínseca del trabajo y con la satisfacción total.

A su vez se realizaron las correlaciones con las variables edad y con antigüedad en el trabajo. Solo se halló que la necesidad de autorrealización correlaciona de manera negativa con edad ($\rho = -.180$, $p < .007$) y con antigüedad en el trabajo ($\rho = -.175$, $p < .009$). Esto quiere decir que a mayor edad y antigüedad en el trabajo se asocia menor necesidad de autorrealización y viceversa.

5.5 Análisis de comparación

Se realizó la comparación de las variables y dimensiones según tipo de trabajo y según género. Debido a que todas las variables tienen una distribución no paramétrica se utilizó la prueba U de Mann-Whitney.

Tabla 4*Comparación de las variables y dimensiones según tipo de trabajo*

	Rango prom		<i>p</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>
	Dependiente (n=124)	Independiente (n=100)			
N de protección y seguridad	113.88	110.79	.72	6029.0	-.35
N sociales y de pertenencia	132.27	87.99	.00	3749.0	-5.10
N de autoestima	115.23	109.12	.48	5861.5	-.70
N de autorrealización	111.46	113.79	.78	6071.0	-.27
S con la supervisión	112.78	112.16	.94	6165.5	-.072
S con el ambiente físico de trabajo	94.82	134.43	.00	4007.5	-4.56
S con las prestaciones sociales	95.15	134.02	.00	4048.0	-4.69
S intrínseca del trabajo	96.62	132.19	.00	4231.0	-4.09
S con la participación	99.75	128.31	.00	4619.5	-3.29
S total	98.98	129.27	.00	4523.5	-3.47

Nota: U de Mann-Whitney , N= necesidades, S= satisfacción

Como se observa en la tabla 4, las personas que trabajan en relación de dependencia le dan mayor importancia a las necesidades sociales y de pertenencia que los que trabajan de manera independiente, a su vez, se halló que los que trabajan de manera independiente evidencian mayor satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con las prestaciones sociales, satisfacción intrínseca del trabajo, satisfacción con la participación y satisfacción total. Es decir, tienen mayor satisfacción en todas las dimensiones laborales que quienes trabajan en relación de dependencia.

Tabla 5*Comparación de las variables y dimensiones según género*

	Rango prom		<i>p</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>
	Femenino (n=171)	Masculino (n=53)			
N de protección y seguridad	114.06	107.46	.51	4264.5	-.65
N sociales y de pertenencia	119.95	88.45	.00	3257.5	-3.10
N de autoestima	109.29	122.86	.18	3982.5	-1.33
N de autorrealización	116.75	98.78	.07	3804.5	-1.77
S con la supervisión	116.36	100.06	.10	3872.0	-1.60
S con el ambiente físico de trabajo	116.61	99.25	.08	3829.5	-1.71
S con las prestaciones sociales	113.88	108.05	.56	4295.5	-.57
S intrínseca del trabajo	114.16	107.15	.49	4248.0	-.69
S con la participación	115.15	103.94	.26	4078.0	-1.10
S total	115.81	101.82	.17	3965.5	-1.37

Nota: U de Mann-Whitney , N=necesidades, S=satisfacción

No se hallaron diferencias significativas en las dimensiones excepto en necesidades sociales y de pertenencia, siendo el género femenino quien obtuvo puntuaciones más altas en dicha variable.

Capítulo 6. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación en trabajadores dependientes e independientes, determinando a su vez, diferencias entre estos dos grupos. Asimismo, se realizaron correlaciones según edad y antigüedad en el trabajo para determinar la existencia de asociaciones significativas.

En función de ello, se obtuvo que a mayor necesidad motivacional de autorrealización, entendida como el deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, se vincula mayor satisfacción con el ambiente físico de trabajo, con la satisfacción intrínseca del trabajo y con la satisfacción total, esto da cuenta de la confirmación de la hipótesis de trabajo.

Este resultado es coincidente con lo relevado por Robbins (1999, citado por García et al., 2009), que revela que las personas que tienen una motivación elevada llegan a manifestar a través del esfuerzo que emplean para desarrollar sus actividades un buen desempeño ya que por medio de este desarrollo satisfacen sus necesidades. Por otro lado, puede conocerse lo identificados que estén los trabajadores con las metas y objetivos organizacionales. Conocer la motivación de una persona requiere el conocimiento de sus estados emocionales respecto al ambiente de trabajo y sus propiedades.

Asimismo, Medina et al. (2008) concluyen que un nivel óptimo de motivación en los empleados supone una relación entre expectativas del trabajador en cuanto a su propio trabajo y los resultados obtenidos. Para las organizaciones debe ser importante estar al tanto de esta relación, con la que lograrán identificar los factores motivacionales que influyen en cada empleado.

El estar motivados hacia el trabajo trae consecuencias psicológicas positivas, tales como: autorrealización, sentirse competentes, saberse útiles y mantener una buena autoestima; las

satisfacciones proporcionadas por el trabajo sí contribuyen al bienestar general del individuo y a su sentimiento de valor personal (González, 2008).

A su vez, se halló que la necesidad motivacional de protección y seguridad, centradas en la seguridad económica y personal, se asoció de manera positiva con la satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo, del departamento o de la propia tarea. En ese sentido, el trabajo en equipo satisface la necesidad de pertenencia de los individuos, aumentando así su sentimiento de seguridad y facilitando el desarrollo profesional a través de las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo. Asimismo, mejora la creatividad ya que tienen la libertad en la toma de decisiones y la pérdida del miedo a ser sancionados porque las mismas son tomadas de forma colectiva, desligándose de responsabilidad (Pérez-Bustamante Ilander y Sáenz Blanco, 2010)

De igual manera, Bobadilla Rodriguez (2018) afirma que la toma de decisiones es de gran importancia para brindar seguridad al personal y por ende a la empresa. Es coherente con el resultado de la investigación propuesta por de Quiroa (2014), ya que menciona que la toma de decisiones es muy importante para que cada uno de los trabajadores puedan tener un mejor desempeño laboral, y su productividad sea mucho más eficiente y realicen su trabajo con armonía y esto se vea reflejado en la satisfacción tanto del trabajador como para la empresa.

A su vez, Peña et al. (2015) reportaron que la satisfacción laboral está relacionada con ciertas necesidades como seguridad, estima y autorrealización. Es por eso que los directivos de una organización ponen sus esfuerzos por instaurar mejores hábitos laborales, produciendo un clima organizacional óptimo que aliente al trabajador a incrementar su desempeño, satisfacción y compromiso con la empresa, lo que es una ventaja para la misma, ya que un trabajador satisfecho siente empatía y empoderamiento por su entorno de trabajo.

De igual manera las necesidades sociales y de pertenencia, relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos; se asociaron positivamente con la satisfacción con la supervisión, entendida como el apoyo recibido de los superiores, las relaciones personales con los superiores y a la igualdad y justicia de trato recibida en la empresa. Es importante reconocer que con un contacto más personal, junto con una preocupación genuina, los trabajadores a través de un “líder transformador” tendrán mayor confianza y seguridad en las decisiones, asignaciones de tareas y proyectos de la empresa (Bodenhausen y Curtis, 2016). Con un mayor nivel de confianza por parte de los empleados, el sentido de pertenencia se ve incrementado, siendo éste el resultado de la demostración de una preocupación genuina de sus necesidades y el desarrollo de nuevas habilidades.

A su vez, Pozo et al. (2005) explican la asociación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo, partiendo de las características que tiene una persona. Los autores diferencian dos tipos de factores, por un lado las variables involucradas con las relaciones interpersonales y los factores de superación, concluyendo en que las variables asociadas a las relaciones interpersonales (conflictos con superiores o compañeros, apoyo social y reciprocidad) han dado origen a investigaciones donde se ha demostrado su papel en la predicción no solo de la satisfacción laboral y el bienestar general de los empleados, sino también en los resultados organizacionales y el desempeño individual de los trabajadores. Por otra parte, indican que la situación laboral en general es uno de los temas determinantes de la satisfacción del trabajo. El grado de problemas, el tipo de tareas y responsabilidades o los tipos de interacciones sociales que una persona pueda tener en el día a día podrían ser predictores de la satisfacción laboral. Por

ende, no es de sorprender que tener compañeros y supervisores que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral (Robbins, 2003).

En cuanto a las diferencias según la modalidad de trabajo, se halló que las personas que trabajan de manera independiente tienen mayor satisfacción laboral y motivación de autorrealización que las personas que trabajan de manera dependiente. Esto demuestra que la segunda hipótesis se confirmó parcialmente. Este resultado se asemeja a lo investigado por Salvador Boix-Vilella et. al. (2017) en el cual se afirma que los trabajadores independientes o autónomos declaran estar más satisfechos con su trabajo ya que les brinda mayor autonomía y flexibilidad laboral. Además, aseguran que el trabajo autónomo es el tipo de trabajo que más elevada salud psicosocial registra. Los beneficios de dicha modalidad de trabajo brindan mayor autonomía, flexibilidad y bienestar psicosocial en comparación al trabajo en relación de dependencia.

En la misma línea, Jileana (2020) afirma que la modalidad de trabajo independiente tiene muchos beneficios potenciales. Algunos de ellos son, la libertad en la toma de decisiones, la libertad creativa, la independencia horaria la cual conduce a una mejor calidad de vida relacionada a adaptar sus compromisos en base a sus deseos y le brinda autonomía para hacer las cosas que le generen motivación para desarrollar todo su potencial y desarrollar nuevas habilidades.

En cuanto a esta modalidad de trabajo, hay limitaciones de referencias académicas, ya que las investigaciones existentes sobre el trabajo independiente son inferiores en relación con los estudios realizados sobre el empleo en relación de dependencia. (Salvador Boix-Vilella et. al., 2017)

A su vez, se halló que a menor edad y antigüedad en el trabajo se asocia mayor necesidad de autorrealización. Las necesidades de autorrealización, entendida como el deseo del individuo de alcanzar todo su potencial, y se diferencia de las demás necesidades ya que se satisface con recompensas propias de la persona, son satisfacciones que brinda el trabajo por si mismo, con las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello en lo que se destaca y cumpliendo los objetivos y metas a alcanzar en la vida de una persona. (Maslow, 1954).

Kapoor y Solomon (2011) explican que los millennials, nacidos entre 1981 y 1999 son la generación que ha crecido en la era digital y que muestra una mayor familiaridad con la comunicación, los medios y las tecnologías digitales, buscan satisfacer las necesidades básicas de la pirámide de jerarquía de necesidades humanas de Maslow. Agrega además que los Millennials buscan alcanzar la autorrealización y escogen a sus empleadores de acuerdo a la capacidad que éstos tengan de poder cumplir esta necesidad.

En ese sentido Meri Meza et al. (2018) afirman que los millennials no solo abandonan sus empleos por la insatisfacción económica, sino que son sus necesidades de autorrealización las cuales los impulsa a buscar nuevas alternativas para potenciar su desarrollo profesional y sus aspiraciones personales. Para ellos lo primordial es buscar crecer profesionalmente ya sea adquiriendo nuevas habilidades y experiencias o potenciando conocimientos académicos con el objetivo de ser profesionales realizados en un futuro. Esta generación posee su propia concepción sobre el trabajo y lo desempeñan de manera bastante particular, trabajan de manera independiente y colaborativa al mismo tiempo. Todo un desafío para las empresas comprenderlos, retenerlos, motivarlos e inspirarlos ya que lo que buscan es su independencia, libertad y estabilidad, muchos deciden irse de sus trabajos si encuentran algo a mediano plazo

satisface sus expectativas y necesidades. Ellos son más propensos a dejar el trabajo cuando no logran complacer sus expectativas (Rani y Samuel, 2016).

Finalmente se halló que el género femenino evidenció niveles más altos de motivación vinculada a las necesidades sociales y de pertenencia. Estas están relacionadas con la interacción social, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona. Dicho resultado puede ser explicado por la socialización de género, ya que la misma asocia al género femenino con las relaciones afectivas, los cuidados y la expresión de las emociones, diferenciándolo de la socialización del género masculino en la que la expresión de los sentimientos suele estar impedido en determinados ambientes. (De Boise y Hearn, 2017).

Asimismo, es importante destacar que la presente investigación cuenta con determinadas limitaciones como la muestra no apareada del género femenino y masculino. De igual manera, no se contemplaron preguntas acerca del contexto de pandemia por Covid-19. Por tal motivo, se alienta a realizar nuevas investigaciones teniendo en cuenta igual cantidad de participantes del género femenino y masculino, ingreso y nivel socioeconómico, y variables vinculadas al Covid-19 que puedan interferir en la jornada laboral.

Capítulo 7. 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.
- Bertranou, F. & Casali, P. (2007). *Los trabajadores independientes y la seguridad social*, Serie de publicaciones de la Secretaría de Seguridad Social, Año IV, N.º 4, Buenos Aires, Secretaría de Seguridad Social-OIT.
- Blanch, J. M. (1996). *Psicología Social del Trabajo*. En Alvaro, J.L., Garrido, A. y Torregrosa, J.R.: *Psicología Social Aplicada*. Madrid: McGraw Hill.
- Bobadilla Rodriguez, J. C. (2018). *Toma de decisiones y la productividad laboral en jcodee S.A.C Lima los Olivos*. Universidad Cesar Vallejo.
- Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial & Labor Relations Review*, 65, 244-262.
<https://doi.org/10.1177/001979391206500203>
- Bodenhause, C. & Curtis, C. (2016). Transformational Leadership and Employee Involvement: Perspectives from Millennial Workforce Entrants. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*. <https://doi.org/10.1080/1528008x.2015.1048920>
- Bravo-Yáñez, C., & Jiménez-Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 13 (3), 91-99. <https://doi.org/10.4321/s1575-06202011000300004>

- Buchholz, R.A. (1978). An Empirical Study about Contemporary Beliefs about Work in American Society. *Journal of Applied Psychology*, 63 (2): 219-227.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.2.219>
- Cernas-Ortiz, D, Mercado-Salgado, P & Cázares, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 321-329. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.004>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (5ª ed)*. Bogotá: McGraw Hill Interamericana.
- De Boise, S. & Hearn, J. (2017) Are men getting more emotional? Critical sociological perspectives on men, masculinities and emotions. *Sociol Rev*, 65(4), 779-796.
<https://doi.org/10.1177/0038026116686500>
- Edwards, B.D., Bell, S.T., Arthur, W., & Decuir, A.D. (2008). Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance. *Applied Psychology: an International Review*, 57: 441-465. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00328.x>
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. <https://doi.org/10.17081/psico.17.31.426>
- García, M., Gómez, G. & Londoño, O. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público en Bogotá, Colombia. *Diversitas: perspectivas en psicología*. 7 (1), 141-159. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2009.0001.11>
- George, J. M. & Jones, G. R. (2000). The role of time in theory and theory building. *Journal of Management*, 26 (4), 657-684 <https://doi.org/10.1177/014920630002600404>

- Gibson, J., (1996). *Las organizaciones, (8a ed.)*. Mc Graw Hill, Madrid.
- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. Editorial ciencias médicas. La Habana.
- Hegney, D., Plank, A. & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14, 271–281.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00618.x>
- Hernández Junco, V., Quintana Tápanes, L., Mederos Torres, R., Guedes Díaz, R., & García Gutiérrez, B. N. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 38(1).
- Hernández Ledesma, Y., Aguirre Raya, D. A., Díaz Díaz, B., & Curbelo, J. C. (2010). Satisfacción laboral en enfermeras de la atención primaria municipio Pinar del Rio, 2009. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 9(3), 441-451
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Selección de la muestra*. En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F.I. (1987). One more time: ¿How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 65 (5), 109-120. https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York. United States. Harper Ed
- House, R.J. & Mitchell, T.R. (1974). Path goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3, 81-97
- Hundely, G. (2001). Why and when are the selfemployed more satisfied with their work? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 40(2)
<https://doi.org/10.1111/0019-8676.00209>

- Jileana (2020). *¿Qué es un trabajador autónomo económicamente dependiente?* Web y empresas. <https://www.webyempresas.com/trabajador-autonomo-economicamente-dependiente/>
- Kanungo, R.A. (1979). The Concepts of Alienation and Involvement Revisited. *Psychological Bulletin*, 86 (1): 119-138. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.1.119>
- Kapoor, C. & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3(4), 308-318. <https://doi.org/10.1108/17554211111162435>
- Landy, F.J. & Conte, J.M. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Léopore, E. & Schleser, D. (2006). *La heterogeneidad del cuentapropismo en la Argentina actual*. Una propuesta de análisis y clasificación, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Locke, E. A (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. En: Dunnette, M. D. (Ed.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: RandMcNally., pp. 1293-1349.
- Mahillo, J. (1996). *¿Sabes enseñar? Manual para padres y profesores*. Madrid: Espasa práctico.
- Marin Samanez, H. & Placencia Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Barcelona: Sagitario, pp (15) 241-264
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Editorial Narcea.

- Medina, A., Gallegos, C. & Lara, P. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista de Administración pública*, 42 (6), 1213-1230 <https://doi.org/10.1590/s0034-76122008000600009>
- Meliá J, & Peiró J. (1989) La medida de satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de Satisfacción 20 /23. *Psicologemas*, 5: 59-74.
- Meza Barajas, E. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158.
- Meza, M., Ríos Ramírez, C.M. & Andrea, N. (2018). *Estudio y análisis de las motivaciones y percepciones del trabajo en la fuerza laboral millennials*. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina.
- Moré L., G., Carmenate V., G. & Junco C., A.M. (2005). La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. Estudio de casos en el MITRANS. *Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente*, 25 (2), 55.
- Moreno-Jiménez, P., Ríos-Rodríguez, L., Canto-Ortiz, J., San Martín-García, J., & Perles-Nova, F. (2010). Satisfacción Laboral y Burnout en Trabajos Poco Cualificados: Diferencias entre Sexos en Población Inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a8>
- Muñoz Restrepo, A. & Ramírez Valencia, M. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la “zanahoria y el garrote”. *AD-minister* 24, 143-160.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-138.

- Orgambídez-Ramos, A. & Borrego-Alés, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(48), 208-225. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). Información recuperada de: <https://www.who.int/es>
- Peiró, J. M. (1987). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED
- Peña, M., Díaz, G., & Carrillo, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración y finanzas*, 8(1), 37-50.
- Pérez-Bustamante I.G. & Sáenz Blanco, F. (2010). Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventajas competitivas. *Cuadernos de economía*, 29(52), 183-212.
- Perry, J. & Wise, L. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-73. <https://doi.org/10.2307/976618>
- Pilar, A. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40. <https://doi.org/10.4321/s1576-59622008000100002>
- Pozo M., C. A., Morillejo, E., Hernández P., S. & Martos M., M.J. (2005). Determinantes de la satisfacción laboral en trabajadores de la administración pública: el valor de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. *Ansiedad y Estrés*, 11 (2-3), 247-264.
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral estudio realizado con el área de salud de la ciudad Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar
- Rani, N., & Samuel, A. (2016). A study on Generational differences in work values and personorganization fit and its effect on turnover intention of Generation Y in India.

- Management Research Review*, 39(12), 1695-1719. <https://doi.org/10.1108/mrr-10-2015-0249>
- Rehman, M. S. & Waheed, A. (2011). An empirical study of impact of job satisfaction on job performance in the public sector organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2, 167-181.
- Robbins (2003). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. 6ta Edición. Editorial Prentice. Hispanoamericana. México
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional (15a ed.)*. México: Pearson
- Robbins, S.P. & Coulter, M. (1996). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Rodríguez, A. (1992). *Psicología de las Organizaciones: Teoría y Método*. Barcelona: PPU.
- Rosales-Jaramillo, G., Rodal-Genovez, A., Chumbi-Toledo, V., & Buñay-Andrade, R. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*, 21(3), 252-275. <https://doi.org/10.15359/ree.21-3.13>
- Roth, E., & Pinto, B. (2010). Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz. Ajayu. *Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo"*, 8 (2), 62-100.
- Salvador Boix-Vilella, Miguel-Ángel Serrano-Rosa & Eva León-Zarceño (2017), Salud psicosocial en trabajadores: Influencia del tipo de contrato laboral. *Calidad de vida y salud*, 10(2), 111-122

- Solanes, A., Martín del Río, B., Rodríguez, K., Benavides, G., & Martínez, F. (2013). Factores de riesgo psicosocial laboral y burnout en función de la categoría profesional. *Revista de Psicología de la Salud*, 1(1), 74-93. <https://doi.org/10.21134/pssa.v1i1.373>
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: El Manual Moderno.
- Stoner, J. (1996). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Tornarolli, Leopoldo & Conconi, Adriana. (2007). *Informalidad y movilidad laboral: un análisis empírico para Argentina*. Documento de trabajo n. 59, CEDLAS.
- Weinert, B. (1987). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder.
- Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193-202.
- Yukl, G. (2008) *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall

Anexos

Instrumentos de recolección de datos.

Acepto participar de manera voluntaria con el fin de contribuir con la tesis de Lorenzón Florencia de la Facultad de Psicología y Relaciones Humanas de la Universidad Abierta Interamericana. Dejo constancia de haber comprendido que la información obtenida será utilizada con el objetivo de obtener el título Licenciatura en Psicología y acepto que no se realizará una devolución de los datos obtenidos. Se garantiza la confidencialidad de los datos y anonimato. Muchas gracias por su participación.

A) Encuesta socio demográfico

1. Género:

- Femenino ☐

- Masculino ☐

2. Edad: _____ años.

3. Estado civil:

- Soltero/a ☐

- En pareja ☐

- Casado/a ☐

- Divorciado/a ☐

- Viudo/a ☐

6. Zona de residencia:

-Gran Buenos Aires ☐

-Capital Federal ☐

-Otro ☐

4. Tipo de trabajo

- En relación de dependencia ☐

- Independiente ☐

5. Antigüedad en el trabajo actual (en años)

6. Ocupación: _____

B) Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado.

Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Tal vez algún aspecto de la lista no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entendiéndolo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce. En otros casos, la característica que se le propone puede estar ausente en su trabajo, califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica no esté presente, ni pueda estar presente en su trabajo, entonces escoja la alternativa "indiferente".

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.							
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.							
4. El salario que usted recibe.							
5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.							
6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
8. La iluminación de su lugar de trabajo.							

9. La ventilación de su lugar de trabajo.							
10. La temperatura de su lugar de trabajo.							
11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.							
12. Las oportunidades de promoción que tiene.							
13. Las relaciones personales con sus superiores.							
14. La supervisión que ejercen sobre usted.							
15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.							
16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.							
17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.							
18. El apoyo que recibe de sus superiores.							
19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.							
20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.							
21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.							
22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.							
23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.							

C) El siguiente cuestionario consta de una serie de afirmaciones que pueden reflejar o no lo que usted piensa sobre su trabajo y vida laboral. Tiene usted que decidir en qué medida las veinte afirmaciones que aparecen describen su propio punto de vista personal y sus sentimientos.

Responda a cada una de las afirmaciones indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta que punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque el grado de acuerdo o desacuerdo que más fielmente refleje su punto de vista personal. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. La utilidad de los resultados dependerá completamente de su sinceridad al expresar sus actitudes y sentimientos.

	Estoy completamente de acuerdo	Estoy básicamente de acuerdo	Estoy parcialmente de acuerdo	Solo estoy un poco de acuerdo	No estoy de acuerdo
1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable.					
2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.					
3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.					
4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.					
6. Mis amigos significan más que casi ninguna cosa para mí.					
7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.					
10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna de otra persona.					
12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.					
13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.					
14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-.					
15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					
16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.					
17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.					

18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.					
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.					

¡Gracias por su colaboración!