

**MOTIVACIÓN DE LOS PROFESIONALES PRESTADORES DE SERVICIOS EN
LA EMPRESA DE CONSULTORIA FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S.**

Autores:

**MAYERLIN HENAO CASTAÑO
JULIANA SENDOYA OSPINA**

Asesor:

DRA. CAROLINA BALANTA CHÁVEZ

**FACULTAD DE MEDICINA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
GRUPO DE INVESTIGACIÓN: OBSERVATORIO DE LA SALUD PÚBLICA
LÍNEA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
UNIVERSIDAD CES**

**Bogotá D. C Colombia
2019**

**MOTIVACIÓN DE LOS PROFESIONALES PRESTADORES DE SERVICIOS EN
LA EMPRESA DE CONSULTORIA FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S.**

**Autores:
MAYERLIN HENAO CASTAÑO
JULIANA SENDOYA OSPINA**

**FACULTAD DE MEDICINA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
GRUPO DE INVESTIGACIÓN: OBSERVATORIO DE LA SALUD PÚBLICA
LÍNEA: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
UNIVERSIDAD CES**

**Bogotá D. C Colombia
2019**

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1 RESUMEN.....	8
2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
2.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	11
2.3 DIAGRAMA DEL PROBLEMA	11
2.4 JUSTIFICACION	12
3 MARCO TEORICO.....	13
3.1 DEFINICIÓN	13
3.2 TEORIAS DE LA MOTIVACION	13
3.2.1 PRINCIPALES TEORIAS CENTRADAS EN EL CONTENIDO	13
3.2.1.1 Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland ().....	13
3.2.1.2 Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow ()	14
3.2.1.3 Teoría de motivación e higiene de Herzberg ().....	15
3.2.1.4 Teorías X e Y de McGregor ().....	17
3.2.1.5 Modelo jerárquico ERC de Alderfer ().....	17
3.2.2 SEGÚN EL PROCESO	18
3.2.2.1 Teoría de valencias y expectativas de Vroom (y aportación de Porter y Lawler) ()	19
3.2.2.2 Teoría del establecimiento de metas de Locke ()	19
3.2.2.3 Teoría de la Equidad de Adams ().....	20
3.2.2.4 Teoría del refuerzo de Skinner ().....	21

3.3	COMO SE MIDE LA MOTIVACIÓN	22
3.4	CONSECUENCIAS DE LA MOTIVACION EN EL TRABAJO	24
3.5	TIPOS DE MOTIVACIÓN LABORAL.....	24
3.5.1	Motivación extrínseca.....	24
3.5.2	Motivación intrínseca.....	24
3.5.3	Motivación trascendente	25
3.6	FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN	25
3.6.1	Puesto de trabajo	25
3.6.2	Autonomía y participación	25
3.6.3	Ambiente de trabajo	26
3.6.4	Condiciones laborales	26
3.7	MARCO NORMATIVO	26
3.7.1	Constitución política	26
3.7.2	Ley 1751 de 2015.....	26
3.7.3	RESOLUCIÓN 429 DE 2016.....	27
3.7.4	Código sustantivo del trabajo decretos	28
3.7.4.1	Contrato a término fijo (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002).....	28
3.7.4.2	Contrato a Término Indefinido (Art. 47 del Código Sustantivo de Trabajo) 28	
3.7.4.3	Contrato de Obra o labor (Art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo) 29	
3.7.4.4	Contrato de aprendizaje (Decreto 055 de 2015).....	29
3.7.4.5	Características.....	30
3.7.4.6	Contrato civil por prestación de servicios	30

3.7.5	BENEFICIOS	30
3.7.5.1	Cajas de compensación familiar	30
3.7.5.2	Seguridad social (salud, pensión).....	31
4	HIPÓTESIS DE INVESTIGACION	32
5	OBJETIVOS	33
5.1	OBJETIVO GENERAL	33
5.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	33
6	METODOLOGIA.....	34
6.1	DISEÑO DE LA INVESTIGACION	34
6.2	POBLACIÓN DE REFERENCIA	34
6.1	POBLACIÓN DE ESTUDIO DE LA EMPRESA.....	34
6.2	COMO SE VA A RECOGER LA INFORMACIÓN	34
6.3	VARIABLES QUE SE VAN A MEDIR	35
6.3.1	Interpretación de los resultados	35
6.3.1.1	Motivación y Reconocimiento:	35
6.3.1.2	Área y Ambiente de trabajo	36
6.3.1.3	Formación e Información	36
6.4	COMO SE VA A MEDIR LA MOTIVACIÓN	36
6.5	EVALUCIÓN ESTADÍSTICA DE LOS DATOS	40
6.6	ANÁLISIS DE RESULTADOS.	40
6.7	CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN DE LA MUESTRA	41
6.7.1	Criterios de inclusión.	41
6.7.2	Criterios de exclusión	41
6.8	CONSIDERACIONES ÉTICAS	42

7	RESULTADOS	43
7.1	INSTRUMENTO (GRADO DE SATISFACION DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS).....	43
7.1.1	GRADO DE SATISFACION CON RESPECTO A LA EMPRESA.....	45
7.1.2	TRABAJO EN EQUIPO	48
7.1.3	RELACIÓN CON LOS CLIENTES	50
7.1.4	ÁMBITO LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL	52
7.2	INSTRUMENTOS (GRADO DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES)	56
7.2.1	PERCEPCIÓN GENERAL	57
7.2.2	MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO	59
7.2.3	ÁREA Y AMBIENTE DE TRABAJO	62
7.2.4	FORMACIÓN E INFORMACIÓN.....	65
8	DISCUSIÓN.....	68
9	CONCLUSIONES.....	70
10	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
11	ANEXOS.....	76

LISTADO DE FIGURAS

	Pág.
Figura No. 2.1 – Diagrama del Problema.....	11
Figura No. 3.1 – Pirámide de Maslow.....	15
Figura No. 3.2 - Teoría de Motivación de Herzberg.....	16
Figura No. 3.3 – Modelo jerárquico ERC de Alderfer.....	18
Figura No. 3.4 – Teoría de Locke.....	20
Figura No. 3.5 - Teoría de Adams.....	21
Figura No. 7.1 – Grado de Satisfacción con Respecto a la Empresa.....	46
Figura No. 7.2 – Trabajo en Equipo.....	48
Figura No. 7.3 – Relación con los Clientes.....	50
Figura No. 7.4 – Ámbito Laboral, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.....	53
Figura No. 7.5 – Percepción General.....	57
Figura No. 7.6 – Motivación y Reconocimiento.....	59
Figura No. 7.7 – Área y Ambiente de trabajo.....	63
Figura No. 7.8 – Formación e Información.....	66

LISTADO DE TABLAS

	Pág.
Tabla No. 3.1 – Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland	14
Tabla No. 3.2 – Teoría de Motivación de Herzberg	16
Tabla No. 3.3 – Modelo jerárquico ERC de Alderfer	18
Tabla No. 3.4 – Teoría de valencias y expectativas de Vroom	19
Tabla No. 3.5 – Teoría de Skinner	21
Tabla No. 5.6 – Grado de Satisfacción de trabajadores	23
Tabla No. 6.1 – Grado de Motivación de los Prestadores de Servicios	38
Tabla No. 6.2 – Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios	39
Tabla No. 7.1 – Grado de Satisfacción	44
Tabla 7.2a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios – Cuatro (4) Variables	47
Tabla 7.2b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios – Dos (2) Variables.....	47
Tabla 7.3a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción para el Trabajo en Equipo – Cuatro (4) Variables.....	49
Tabla 7.3b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción para el Trabajo en Equipo – Dos (2) Variables	49
Tabla 7.4a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios – Cuatro (4) Variables	51
Tabla 7.4b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios – Dos (2) Variables.....	51
Tabla 7.5a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción en el Ámbito Laboral, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral – Cuatro (4) Variables	54

Tabla 7.5b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción en el Ámbito Laboral, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral – Dos (2) Variables	55
Tabla 7.6 – Grado de Motivación.....	56
Tabla 7.7a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Motivación como Percepción general de los Prestadores de Servicios – Cuatro (4) Variables.....	58
Tabla 7.7b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Motivación como Percepción general de los Prestadores de Servicios – Dos (2) Variables	58
Tabla 7.8a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios para Motivación y Reconocimiento – Cuatro (4) Variables.....	61
Tabla 7.8b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios para Motivación y Reconocimiento – Dos (2) Variables	62
Tabla 7.9a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios por el Área y ambiente de Trabajo – Cuatro (4) Variables	64
Tabla 7.9b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios por el Área y ambiente de Trabajo – Dos (2) Variables.....	65
Tabla 7.10a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios en cuanto a la formación e Información – Cuatro (4) Variables.....	67
Tabla 7.10b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios en cuanto a la formación e Información – Dos (2) Variables	67

1 RESUMEN

Los planes de gobierno, el plan de desarrollo nacional y la política pública, en el sector de la infraestructura vial, demandan la ejecución de proyectos de ingeniería de manera ágil, eficiente y eficaz, lo cual implica una respuesta adecuada de las entidades del estado encargadas de este objetivo, así como de las empresas de consultoría que prestan sus servicios en este campo.

Las empresas dedicadas a la consultoría en ingeniería, así como las entidades del estado, con la finalidad de atender estos planes, requieren de mano de obra calificada (profesionales especializados) que desarrollen determinadas actividades específicas, por lo tanto, han encontrado en el contrato por prestación de servicios profesionales un instrumento mediante la cual pueden atender esta demanda de ejecución de proyectos.

Dada la alta demanda de contratación actual por prestación de servicios profesionales en los campos descritos, a través de ésta investigación se midió el grado satisfacción y motivación que las contratistas bajo esta modalidad de contratación expresan hacia la empresa que los contrata, en éste caso en particular se midió en la empresa FS PROYECTOS DE INGNEIERÍA SAS, en la que cual se realizan estudios, diseños e interventorías en el sector de la ingeniería de consulta en infraestructura vial.

La investigación se realizó mediante encuestas de percepción del grado de satisfacción y motivación, enfocadas al componente laboral y analizadas a la luz del marco teórico asociado con éstas dos variables.

Palabras Claves:

Contrato, prestación de servicios, satisfacción, motivación.

2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Antes de abordar la problemática relacionada con la motivación, es importante conocer las definiciones filosóficas y técnicas asociadas con este concepto, las cuales se relacionan a continuación:

- ✓ La palabra motivación deriva del latín *motivus* o *motus*, que significa 'causa del movimiento'. La motivación puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo». Otros autores definen la motivación como «la raíz dinámica del comportamiento»; es decir, «los factores o determinantes internos que incitan a una acción (1). La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta (2).
- ✓ La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. (3)

Con base en lo anterior, analizando desde el punto de vista de la persona, la motivación es el impulso que genera que esta busque mantenerse en una actividad, desarrollándola con agrado, eficiencia y eficacia. Para el caso de las empresas (Persona Jurídica), constituye las acciones que debe tomar la organización para generar el impulso a sus colaboradores para desarrollar una actividad de manera adecuada y permanente.

De acuerdo con el estudio realizado por emprender pyme, los principales factores que influyen en la motivación laboral son: puesto de trabajo, autonomía y participación, ambiente de trabajo, condiciones laborales (4).

De otra parte, para los trabajos de consultoría, cuando se llega a cierto nivel de experticia la contratación por un régimen de prestación de servicios resulta más favorable, toda vez que se pueden adquirir múltiples compromisos por un trabajador y desarrollarlos o no en una sede fija, lo que permite un manejo del tiempo, recurso económico y recurso humano. Esta condición puede resultar motivante para un trabajador, ya que puede mejorar su nivel de ingresos.

De acuerdo con la descripción de los párrafos anteriores, la contratación por prestación de servicios para la actividad de ingeniería de consulta en el tema de

infraestructura vial tiene dos caras opuestas, relacionadas con las condiciones intelectuales, de experiencia, y formación académica de quien presta el servicio

El analizar estas dos caras opuestas, para procesos de contratación de prestación por servicios, da origen a la realización de esta investigación, en la cual se cualificó la satisfacción y motivación del contratista, en los diferentes rangos de posibilidades que se generaron.

Las condiciones laborales son las que están asociadas con el tipo de contrato, jornadas de trabajo, remuneración, entre otros. El caso de estudio en este trabajo de investigación está asociado a identificar, cualificar, describir y plantear medidas de mitigación, de las condiciones laborales que afectan la motivación del equipo de trabajo en la empresa **FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S.**

Adicionalmente, se analizarán los factores que intervienen en la motivación, bajo los siguientes criterios. (5)

- ✓ Estilo de liderazgo: Ser objetivo en la organización.
- ✓ Autoeficacia: habilidad para llevar a cabo con éxito las tareas que se tienen, a nivel organizacional. Bajo la premisa de Cuando esperamos hacer algo bien, se tiende a mantener la constancia y el objetivo.
- ✓ El sistema de recompensas: Todo lo que se recompensa, se hace. No solo a nivel de una recompensa física o económica sino el alcanzar el objetivo de finalizar una labor.
- ✓ Creencias de control: El control se requiere para alterar los resultados o el comportamiento. Se debe apuntar a que el esfuerzo conduce al éxito. Esto gestiona el control sobre las actividades y acciones
- ✓ Entorno de trabajo: El entorno laboral permite desarrollar las actividades y tareas de manera eficiente y eficaz.

2.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿QUE FACTORES LABORALES ESTAN ASOCIADOS CON LA MOTIVACIÓN DE LOS CONTRATISTAS BAJO PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA EMPRESA FS PROYECTOS DE INGENIERÍA?

2.3 DIAGRAMA DEL PROBLEMA

Figura No. 2.1 – Diagrama del Problema



Fuente: Elaboración Propia

2.4 JUSTIFICACION

Las empresas de consultoría en Ingeniería, en el área de la infraestructura vial, dan desarrollo a su objeto social a través de la celebración de contratos de carácter público con entidades tales como el Instituto de Desarrollo urbano - IDU, Instituto Nacional de Vías –INVIAS, Agencia Nacional de Infraestructura – ANI, entre otras; cuyo régimen de contratación es por proyecto, forma de contrato que es trasladado a las empresas de consultoría, y estas a su vez a los trabajadores, ya sea mediante la modalidad de contrato de prestación de servicios o contratos a término fijo. Este tipo de contratación, para el trabajador, le resulta desmotivante toda vez que, se reduce a un tiempo parcial por la labor contratada.

FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S, es una empresa del sector de la ingeniería de consulta en el área de la infraestructura vial, donde su objeto social se desarrolla de acuerdo con lo descrito anteriormente, y por lo tanto su régimen de contratación al equipo de trabajo es por prestación de servicios, generando una posible afectación en la motivación, la cual se estudió a través del desarrollo del presente trabajo de investigación.

3 MARCO TEORICO

3.1 DEFINICIÓN

La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre los integrantes de una organización. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.

Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar. (6)

3.2 TEORIAS DE LA MOTIVACION

La búsqueda de cómo y qué hace que la motivación laboral aumente lo que ha generado una gran diversidad de teorías, las cuales tradicionalmente se han dividido en teorías vinculadas a qué hace que nos motivemos (o teorías centradas en el contenido) y en el proceso que seguimos hasta lograr motivarnos (o teorías centradas en el proceso). (7)

3.2.1 PRINCIPALES TEORIAS CENTRADAS EN EL CONTENIDO

Las teorías que se citaran en relación con la motivación, centradas en el contenido, definen el impulso que nos motiva hacia tarea, que han desarrollado diferentes autores.

3.2.1.1 Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

Una de las primeras y más relevantes teorías respecto a la motivación laboral fue la realizada por McClelland, el cual en base a estudios previos sobre necesidades humanas llevadas por otros autores (especialmente Murray) y mediante la comparación entre diferentes ejecutivos de diversos tipos de empresas llegó a la conclusión de que existen tres grandes necesidades que destacan a la hora de motivarnos en el trabajo. (8)

Tabla No. 3.1 – Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

N. Logro	N. de Poder	N. de Afiliación
<ul style="list-style-type: none">•Fin: Obtener éxito y responsabilidad a través del esfuerzo.•Les gusta recibir el feed back.•Son buenos líderes aunque puedan ser exigentes.	<ul style="list-style-type: none">•Fin: Obtener status y reconocimiento.•Intenta influenciar en las decisiones del resto, controlar y dirigir.•Les gusta estar al mando y tener subordinados.	<ul style="list-style-type: none">•Fin: Ser aceptados por los demás y tener su cercanía.•Les preocupan las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.•No son competitivos, sino participativos.

Fuente: Psicología y mente

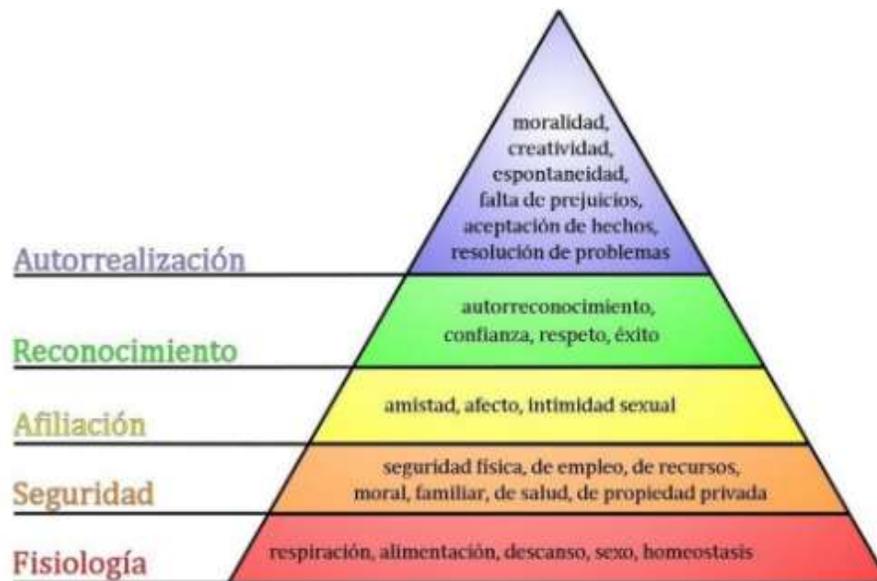
Concretamente expuso como principales fuentes de motivación laboral la necesidad de logro, la cual se entiende como el deseo de mejorar la propia actuación y ser eficiente en ella como elemento de satisfacción y que se basa en un buen equilibrio entre probabilidad de éxito y desafío, la necesidad de poder o deseo de influencia y reconocimiento y la necesidad de afiliación o de pertenencia, asociación y contacto cercano para con otros.

Todas estas necesidades tienen un equilibrio que puede variar dependiendo de la personalidad y el entorno laboral, algo que puede generar diferentes perfiles, conductas y niveles de motivación en el trabajo.

3.2.1.2 Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Probablemente una de las teorías psicológicas más conocidas en cuanto a necesidades se refiere, la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow propone que la conducta humana (inicialmente su teoría no estaba centrada en el ámbito laboral) se explica por la presencia de necesidades básicas nacidas de la privación, y que se organizan en una jerarquía (en forma de pirámide) en la que una vez suplidas las más básicas pasamos a centrarnos en las más superiores, pasando de necesidades biológicas a sociales y de autorrealización. (9)

Figura No. 3.1 – Pirámide de Maslow



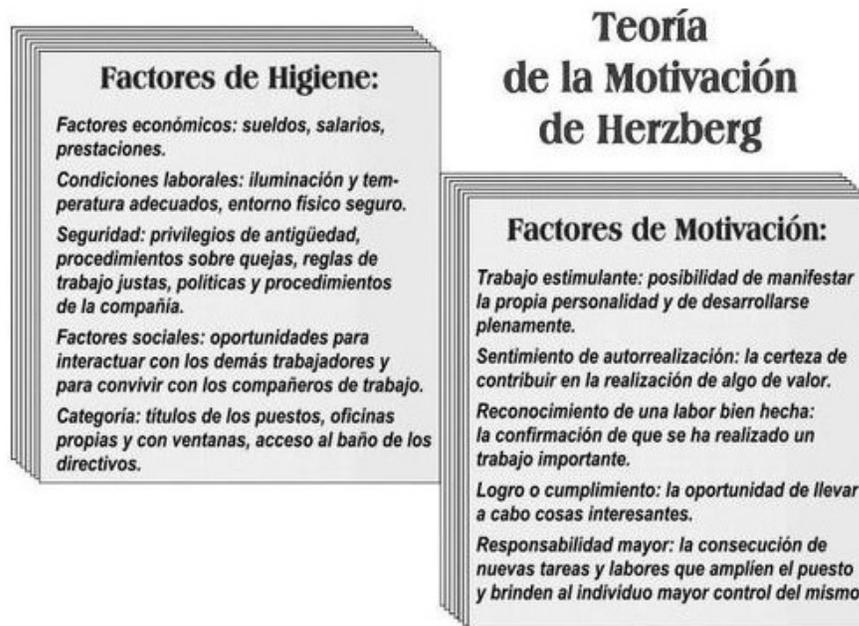
Fuente: Psicología y Mente

En este sentido el autor propone la existencia, de más básicas a más complejas, de las siguientes: necesidades fisiológicas (comida, agua, refugio), necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidad de estimación y finalmente necesidad de autorrealización.

3.2.1.3 Teoría de motivación e higiene de Herzberg

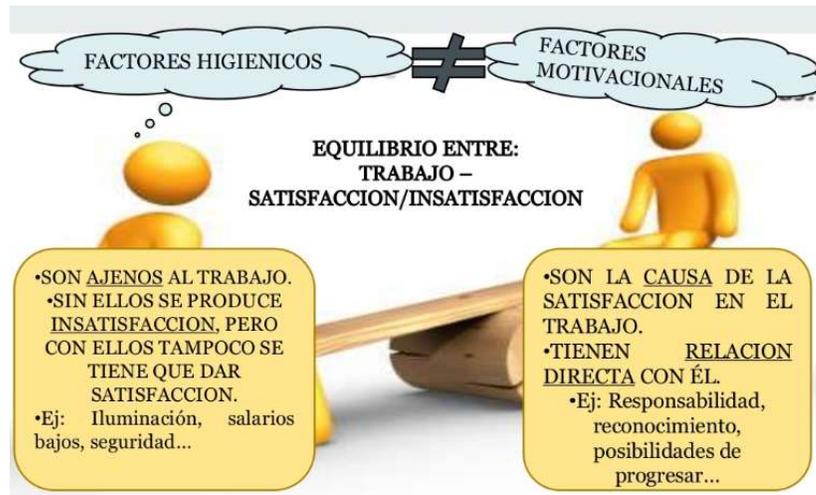
En parte semejante a la teoría de Maslow, pero más centrado en lo laboral, Herzberg realizó la teoría de los dos factores o la teoría de los factores de higiene y motivación. Este autor consideraba relevante valorar qué es lo que las personas desean o consideran satisfactorio de su trabajo, llegando a la conclusión de que el hecho de eliminar elementos que generan insatisfacción no es suficiente para que el trabajo pase a ser considerado satisfactorio. (10)

Tabla No. 3.2 – Teoría de Motivación de Herzberg



Fuente: Psicología y Mente

Figura No. 3.2 - Teoría de Motivación de Herzberg



Fuente: Psicología y mente

En base a ello, el autor generó dos tipos principales de factores, que dan nombre a su teoría: factores de higiene y de motivación. Los factores de higiene son todos aquellos cuya existencia impiden que el trabajo sea insatisfactorio (pero que no por

ello hacen que el trabajo sea motivador) y que incluyen elementos como las relaciones personales, la supervisión, la estabilidad o el salario.

Por otro lado, los factores de motivación incluirían entre otros la responsabilidad, la progresión laboral, la posición y reconocimiento, el desarrollo o la realización y harían referencia a los elementos que sí implican la aparición de motivación y satisfacción laboral.

3.2.1.4 Teorías X e Y de McGregor

A continuación se cita textualmente la teoría desarrollada por McGregor, relacionada con la motivación, la cual hace parte del contexto con el cual se desarrolla este documento, y la cual se resume:

En parte basándose en la teoría de Maslow y analizando las características de las teorías y modelos de la psicología de las organizaciones existentes hasta entonces, McGregor realizó una contraposición entre los modelos clásicos y una visión más humanista: las teorías X e Y.

La teoría X supone una aproximación mecanicista al trabajo, viendo al trabajador como un elemento pasivo y tendente a la evasión de sus responsabilidades que necesita ser espoleado con castigos o bien premiando su productividad con dinero con el fin de obligarlo a trabajar. Ello implica que la gerencia debe mostrar gran control y asumir todas las responsabilidades, no siendo el trabajador capaz de gestionar cambios o conflictos sino se le indica cómo.

Por contra, la teoría Y es una visión más novedosa (hay que tener en cuenta que esta teoría fue propuesta en los sesenta, con lo que en aquella época y hasta hacía pocos años, predominaba la consideración típica de la teoría X) y de carácter humanista en la cual el trabajador es un ser activo y con necesidades no solo fisiológicas sino también sociales y de autorrealización.

Se considera al empleado como alguien con sus propios objetivos y con capacidad para tomar responsabilidad, siendo necesario ayudarlo a estimular su propio potencial, enfrentar retos y permitirle el compromiso. La motivación y el reconocimiento de sus logros y su papel son fundamental. (11)

3.2.1.5 Modelo jerárquico ERC de Alderfer

Otro modelo relevante basado en el de Maslow es el modelo jerárquico de Alderfer, el cual genera un total de tres tipos de necesidades, en las que a menor satisfacción existente mayor el deseo de suplirla. Concretamente valora la existencia de necesidades de existencia (las básicas), necesidades de relación interpersonal y necesidades de crecimiento o desarrollo personal las cuales nos generan motivación de cara a lograr su satisfacción. (12)

Tabla No. 3.3 – Modelo jerárquico ERC de Alderfer



Fuente: Psicología y mente

Figura No. 3.3 – Modelo jerárquico ERC de Alderfer



Fuente: Psicología y mente

3.2.2 SEGÚN EL PROCESO

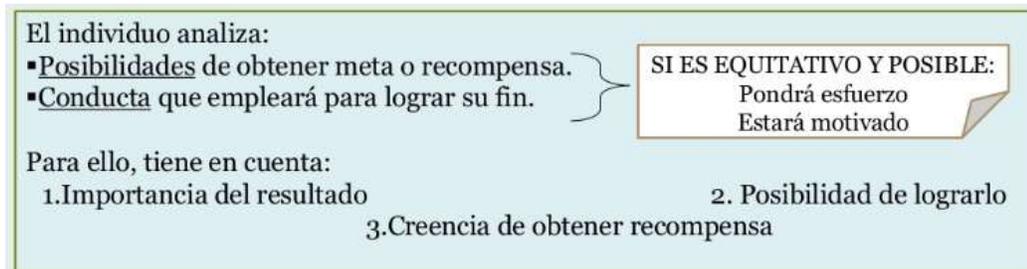
Otro tipo de teorías es la que tiene que ver no tanto con el qué sino con el cómo nos motivamos. Es decir, con la manera o el proceso que seguimos para que surja la motivación laboral. En este sentido son varias las teorías relevantes, entre las que destacan las siguientes.

3.2.2.1 Teoría de valencias y expectativas de Vroom (y aportación de Porter y Lawler)

Esta teoría parte de la valoración de que el nivel de esfuerzo del empleado depende de dos elementos principales, los cuales pueden estar mediados por la presencia de necesidades. La primera de ellas es la valencia de los resultados, es decir la consideración de que los resultados obtenidos con la tarea a realizar tienen un valor concreto para el sujeto (pudiendo ser positivo si se considera valioso o negativo si es considerado perjudicial, o incluso neutro cuando es indiferente). El segundo es la expectativa de que el esfuerzo realizado va a generar dichos resultados, y está mediada por diferentes factores como la creencia en la propia autoeficacia.

Posteriormente este modelo sería retomado por otros autores como Porter y Lawler, quienes introdujeron el concepto de instrumentalidad o grado en que el esfuerzo o rendimiento va a generar determinado premio o reconocimiento como variable, además de las dos anteriores propuestas por Vroom, como principales elementos que predicen la motivación y la realización de un esfuerzo. (13)

Tabla No. 3.4 – Teoría de valencias y expectativas de Vroom



Fuente: Psicología y mente

3.2.2.2 Teoría del establecimiento de metas de Locke

Una segunda teoría centrada en el proceso lo encontramos en la teoría del establecimiento de metas de Locke, para quien la motivación depende de la intención de esforzarse para lograr un objetivo concreto buscado por éste. Dicho objetivo marcará el tipo de esfuerzo y la implicación del sujeto, así como la satisfacción que obtenga de su trabajo en función de cuánto le acerque este a sus objetivos. (14)

Figura No. 3.4 – Teoría de Locke



Fuente: Psicología y mente

3.2.2.3 Teoría de la Equidad de Adams

Otra teoría de gran relevancia es la llamada teoría de la equidad de Adams, la cual parte de la idea de que la motivación laboral parte de cómo valore el empleado su tarea y la compensación que recibe a cambio, la cual será comparada con la recibida por los demás trabajadores.

Dependiendo del resultado de dicha comparación el sujeto llevará a cabo diferentes acciones y se verá más o menos motivado: si se considera menos valorado o compensado y tratado con inequidad reducirá su motivación y puede optar por reducir el propio esfuerzo, irse o cambiar la implicación y la percepción de su tarea o compensación. Si la percepción es que se le está compensado más de lo que debería, por el contrario, tenderá a aumentar su implicación. (15)

Así, es el hecho de sentirse justamente tratado lo que genera satisfacción y puede influir por tanto en la motivación laboral.

Figura No. 3.5 - Teoría de Adams

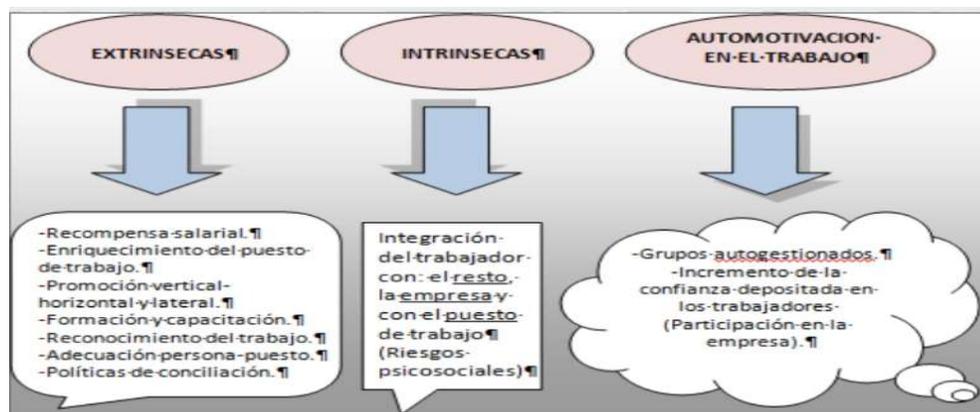


Fuente: Psicología y mente

3.2.2.4 Teoría del refuerzo de Skinner (16)

Basado en el conductismo y el condicionamiento operante, también existen teorías que propugnan que la motivación puede aumentarse a partir de la utilización del reforzamiento positivo, otorgando recompensas con el fin de fomentar un aumento del rendimiento y siendo el refuerzo la fuente de la motivación. Sin embargo, esta teoría deja de lado la importancia de la motivación intrínseca dentro del trabajo, centrándose únicamente en la búsqueda de recompensas.

Tabla No. 3.5 – Teoría de Skinner



Fuente: Psicología y mente

3.3 COMO SE MIDE LA MOTIVACIÓN

La motivación, tal como se describe en las definiciones es un estado en la personalidad de los trabajadores, asociado a estímulos externos que ocasionan un mayor o menor compromiso con la realización de las tareas, por lo tanto, es subjetivo, ya que, lo que para un trabajador es motivante puede que para otro no. En las empresas de ingeniería de consulta, constantemente hay retos para resolver problemas, que en muchas ocasiones requieren de la destreza matemática y de lógica de las personas. Estos retos laborales, para algunas personas son tomados como aprendizaje y se ven motivados a realizarlos, para otras es visto como una carga excesiva de trabajo y desmotivante, por lo tanto, habrá que diferenciar el tipo de persona y como se evalúa. Con la finalidad de identificar la percepción del grado de satisfacción de las personas naturales prestadoras de servicio, se realizó una encuesta, que cualitativamente identificara este aspecto, de acuerdo con los siguientes escenarios:

Tabla No. 5.6 – Grado de Satisfacción de trabajadores

GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES					
INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL. Marca con X aquella respuesta que creas conveniente					
GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo
1	¿Considera que el éxito de la empresa contribuye con el crecimiento de sus empleados?				
2	¿El éxito de la empresa es solo útil para los socios?				
3	¿Le interesa el crecimiento y el éxito de la empresa?				
TRABAJO EN EQUIPO		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo
4	¿El equipo de trabajo con el que cuenta la empresa es suficiente para adelantar un adecuado trabajo?				
5	¿El equipo de trabajo esta adecuadamente capacitado?				
6	¿El 50% del equipo de trabajo requiere capacitación en el trabajo que desempeña?				
7	¿La relación con sus compañeros de trabajo es buena?				
RELACIÓN CON LOS CLIENTES		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo
8	¿La relación que tiene usted con los clientes es buena?				
9	¿La relación entre La Empresa y los Clientes es buena?				
ÁMBITO LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo
10	¿Los incentivos y/o reconocimientos (carta de felicitación), son un estímulo para realizar y/o mejorar el trabajo que realiza?				
11	¿La empresa cuenta con equipos y recursos materiales apropiados para la atención?				
12	¿Considera que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones es buena?				
13	¿Considera que su desempeño laboral es bueno?				
14	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar la remuneración?				
15	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el reconocimiento?				
16	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el ambiente físico/ disposición de recursos?				
17	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar la capacitación?				
18	¿Considera que la relación entre Usted y su Jefe inmediato es buena?				
19	¿Considera que las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?				

Fuente: Elaboración Propia

3.4 CONSECUENCIAS DE LA MOTIVACION EN EL TRABAJO

Retomando las consideraciones del líder del equipo de consultoría y entrenamiento, la motivación de un equipo de trabajo es directamente proporcional a la eficacia y la eficiencia en el desarrollo de sus actividades laborales.

Para el caso de Fs Proyectos de Ingeniería, la motivación del equipo de trabajo redundaría en desarrollo de informes de consultoría de más profundidad, menos errores mayor agilidad en la entrega de documentos y todo esto se resume en una optimización de recursos.

3.5 TIPOS DE MOTIVACIÓN LABORAL

Según los diferentes factores que se trabajen dentro de la empresa, se pueden trabajar diferentes tipos de motivación laboral, los cuáles poseen unas características definidas. Entre las diferentes clases de motivación que encontramos en el ámbito empresarial distinguimos: (17)

3.5.1 Motivación extrínseca

La motivación extrínseca está directamente relacionada con aquello que el trabajador puede obtener de las demás personas con su trabajo. En principio, las personas con su trabajo buscan poder subsistir y alcanzar el bienestar material. La motivación extrínseca no es la mejor forma de buscar la productividad empresarial. Incluso, mal enfocada, la motivación extrínseca puede llegar a perjudicarla. Cuando el trabajo se considera algo ajeno al empleado, el trabajador lo puede percibir como una carga que ha de aceptar para obtener aquello que desea, acabando por convertirse en algo costoso.

En definitiva, la motivación extrínseca es aquella exterior al individuo, porque procede y estimula desde afuera. El ejemplo más común en la psicología organizacional son los incentivos económicos por medio de reconocimiento y recompensas para el empleado. Junto con la motivación extrínseca es necesario tener en cuenta los otros tipos de motivación intrínseca y motivación trascendente.

3.5.2 Motivación intrínseca

Se podría considerar como el empuje que nos lleva a hacer las cosas porque nos gustan y porque nos complace hacerlas. Esta motivación no se basa en premios y recompensas por la consecución de objetivos, sino que el mayor premio es la realización de la propia actividad.

A diferencia de la motivación extrínseca, que se basa en el premio por conseguir algo, la motivación intrínseca proviene del interior de la persona por sus

preferencias, gustos o forma de ser. Tiene como consecuencia que la persona se encuentra a gusto haciendo lo que hace y, por ello, no le importa hacerlo.

Para comprender este concepto, podemos comparar la motivación intrínseca con la realización de un hobby. Las personas no practican sus aficiones para conseguir algo, sino porque les gusta y porque les motiva hacerlo. En el ámbito del trabajo, conseguir que te guste tu trabajo y que te sientas cómodo con ello, es imprescindible para poder encontrarte motivado en el día a día. Las empresas deben conseguir que los puestos de trabajo de sus trabajadores sean lo que ellos desean y que no vean el trabajo como una carga u obligación. Como dice la mítica frase atribuida a Confucio “Elige un trabajo que te guste y no volverás a trabajar ni un día de tu vida.

3.5.3 Motivación trascendente

La base de la motivación trascendente está en las creencias, valores y principios del individuo. Valores como la amistad, la solidaridad o el servicio son los que generan esta actitud de beneficio a los demás. Estos valores dan sentido a la tarea que el grupo y los equipos de trabajo vayan a desempeñar.

La motivación trascendente está orientada a satisfacer necesidades no demandadas de los otros, pasando por encima de las necesidades propias, para la mejora del resto del grupo y favorecer que así se desarrolle todo su potencial. Forma parte de los tipos de motivación, junto a la motivación intrínseca y la motivación extrínseca.

3.6 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN

Son muchas las cuestiones que pueden influir en la motivación de los trabajadores de la empresa. Por ello, es imprescindible para las organizaciones que conozcan cuáles son estos aspectos para intentar mejorarlos en la medida de lo posible: (18)

3.6.1 Puesto de trabajo

Ofrecer a un trabajador un puesto de trabajo en el que se encuentre cómodo y, además, la posibilidad de aumentar sus conocimientos y desarrollo profesional dentro de la empresa, es fundamental para que un trabajador se encuentre motivado de forma continua. (19)

3.6.2 Autonomía y participación

Ofrecer responsabilidades y permitirle la participación y la aportación de ideas para la mejora de los diferentes aspectos de la empresa, hará que el trabajador se sienta importante en sus labores. (20)

3.6.3 Ambiente de trabajo

Crear un clima laboral con buenas relaciones entre los diferentes componentes de la organización aumenta la satisfacción y la comodidad de los empleados en sus puestos de trabajo. También ayuda a interiorizar los valores de la empresa y que los trabajadores se identifiquen con ellos. (21)

3.6.4 Condiciones laborales

El salario de los trabajadores, las jornadas, primas por objetivos, los horarios flexibles, la conciliación laboral y todas las condiciones que se incluyan en el contrato de trabajo hacen que el trabajador esté más satisfecho con su puesto de trabajo. (22)

3.7 MARCO NORMATIVO

3.7.1 Constitución política

La Constitución Política de Colombia de 1991, indica que Colombia es un Estado Social de Derecho, por consiguiente, todos los colombianos tienen Derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 25), lo que se busca con un trabajo digno y justo es que los trabajadores se sientan seguros en su actividad con relación al salario, beneficios, transporte, alimentación, carga laboral, la suscripción de un contrato de trabajo, el pago de las prestaciones sociales.

Las relaciones laborales tanto en el sector privado como en el sector público, no deberían tener ninguna diferencia, sin embargo, en el sector público el Estado busca que sus trabajadores se sientan felices y conformes con sus trabajos, por ello el Decreto 1567 de 1998, establece el sistema de capacitación y estímulos para los empleados.

3.7.2 Ley 1751 de 2015

La ley 1751 de 2015, indica que "...la salud es un Derecho fundamental autónomo e irrenunciable, al cual tienen Derechos los trabajadores de una manera oportuna, eficaz y con calidad para la preservación, el mejoramiento y la promoción de la salud. El acceso a la salud debe ser igual tanto en el trato como en las oportunidades de acceso a la actividad de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación para todas las personas..." (23)

En caso de verse vulnerado el Derecho fundamental de la salud, las personas podrán interponer la acción de tutela. (24)

”...Un año después de darse a conocer la Ley 1751 de 2015 o Ley Estatutaria de Salud, el Ministerio de Salud y Protección Social lanzó la Política Integral de Atención en Salud (PAIS), cuyo objetivo primordial es centrar la acción de salud en las personas, a nivel individual, familiar y colectivo; no en las Instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) ni en las Entidades promotoras de salud (EPS)...”.

Beneficios para los colombianos. En resumen, la nueva Política de Atención Integral en Salud implica entre otros, los siguientes beneficios:

1. Formula un modelo de atención que toma como centro, a las personas (a nivel individual, familiar y comunitario).
2. Garantiza el acceso efectivo de los ciudadanos a los servicios de salud, con acciones y prestaciones desde la promoción de la salud, prevención de la enfermedad, tratamiento, rehabilitación y reinserción social; en todas las etapas de la vida y lo más cerca posible a donde transcurre su cotidianidad.
3. Articula a todos los agentes, desde los ciudadanos, los gobiernos territoriales, las EPS, los prestadores de servicios, los proveedores; y el sector educativo.
4. Coordina todos los sectores orientados al bienestar de la población, para modificar de manera efectiva los determinantes de la salud, mejorar continuamente los resultados en salud y cerrar brechas de inequidad social...” (25)

3.7.3 RESOLUCIÓN 429 DE 2016

Establece la Política de Atención Integral en Salud PAIS, el cual “...atiende la naturaleza y contenido del derecho fundamental a la salud y orienta los objetivos del sistema de salud y de la seguridad social en salud a la garantía del derecho a la salud de la población, generando un cambio de prioridades del Estado como regulador y la subordinación de las prioridades e intereses de los integrantes a los objetivos de la regulación, que centra el sistema en el ciudadano. El PAIS busca mejorar las condiciones de la salud de la población, mediante la regulación de la intervención de los integrantes sectoriales e intersectoriales responsables de garantizar la atención de la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación en condiciones de accesibilidad, aceptabilidad, oportunidad, continuidad, integralidad y capacidad de resolución...”

Para poder mejorar la salud de las personas se creó el modelo Integral de Atención en Salud (MIAS), este modelo se centra en el individuo, la familia y la comunidad que buscan acceder al sistema de salud, disminuyendo de esta forma los inconvenientes y desigualdades que se presentan hoy en día con el acceso a la salud, sin tener en cuenta la cultura, diversidad étnica y el territorio.

3.7.4 Código sustantivo del trabajo decretos

A continuación se relacionan los tipos de contrato de acuerdo con el código sustantivo del trabajo. (26)

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

El artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, establece que el Contrato a término fijo siempre debe constar por escrito, el cual tiene una duración igual o superior a un año, sin embargo, cuando el contrato tiene un plazo inferior a un año este puede ser prorrogado por tres veces por el mismo periodo inicial por el cual fue contratado, pasado este término el contrato a término fijo se puede prorrogar indefinidamente por un año.

Cuando los contratos a término fijo son pactados con un periodo igual o superior a un año pueden ser prorrogados indefinidamente. Es importante tener presente que este tipo de contrato no puede tener una duración superior a 3 años.

Para su terminación tanto el trabajador como el empleador deben avisar con 30 días de antelación a la terminación del contrato, debido a que si ninguna de las partes pronuncia el contrato a término fijo se prorroga automáticamente por el mismo tiempo por el cual fue contratado el trabajador, sin embargo, si el contrato ya ha sido prorrogado por tres veces consecutivas el contrato de prorrogar por el término de un año indefinidamente.

Si el contrato a término fijo es terminado sin justa causa el empleador deberá indemnizar al trabajador, dicha indemnización corresponde al tiempo que hace falta para que se cumpla el término pactado en el contrato.

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

Según el artículo 47 del Código Sustantivo de Trabajo el contrato a término indefinido es aquel que no tiene un término establecido de finalización de contrato, este tipo de contrato puede realizar de forma escrita o verbal.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, el empleador deberá cancelar al trabajador una indemnización según los términos establecidos en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece lo siguiente:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Si los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la ley 789 de 2002, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

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

Según el artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo, este tipo de contrato se refiere a la labor u obra específica que va a realizar una persona, este tipo de contrato se termina cuando se finaliza la obra o labor por la cual fue contratada. Este tipo de contratos son utilizados para labores de construcción, profesores de cátedra.

3.7.4.4 Contrato de aprendizaje (Decreto 055 de 2015)

Este tipo de contrato está regulado por el Decreto 055 de 2015, el cual, consiste en la vinculación a la empresa de un estudiante de institución pública o privada, quienes deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para la institución donde realizan los estudios e involucren un riesgo ocupacional.

Los estudiantes deberán realizar prácticas o actividades como requisitos para culminar sus estudios u obtener un título o certificado técnico laboral por competencias que los acreditará para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, que involucren un riesgo ocupacional.

Contrato temporal, ocasional o accidental (Art. 6 del Código Sustantivo de Trabajo)

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

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

3.7.4.5 Características

Puede ser verbal o escrito.

Debe relacionarse con actividades ajenas al objeto social del contratante.

Su duración nunca podrá ser mayor a treinta (30) días.

3.7.4.6 Contrato civil por prestación de servicios

El contrato de prestación de servicios es un contrato civil que se celebra de forma bilateral entre una empresa y una persona natural o jurídica, este tipo de contrato no genera relación laboral, y por consiguiente, las empresas no tienen la obligación de pagar prestaciones sociales.

La duración de este tipo de contrato está determinado por la obra a realizar, en este tipo de contrato el contratista tiene libertad para ejecutar la labor por la cual fue contratado por lo que, no está sometido a la continuidad y subordinación, en este tipo de contratos el contratista no tiene derecho a pago de horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos, prestaciones sociales, seguridad social, ya que estos conceptos están en cabeza del contratista. (27)

3.7.5 BENEFICIOS

3.7.5.1 Cajas de compensación familiar

Son una entidad de carácter privado, sin ánimo de lucro, de redistribución económica y naturaleza solidaria. Las cajas de compensación se crearon con el fin de mejorar el bienestar de las familias de los trabajadores, a través de beneficios

como son la entrega de subsidios y servicios como son la salud, educación, recreación, cultura, turismo, deporte, vivienda, crédito y microcrédito, los cuales provienen de una parte de los aportes de seguridad social que realizan los empleadores.

Los empleados están obligados a aportar a las cajas de compensación cuando el trabajador realiza actividades por más de cuatro horas al día o durante más de 93 horas al mes.

A las cajas de compensación familiar pueden afiliarse tanto el trabajador como las personas que se encuentran a su cargo (hijos legítimos, naturales, adoptivos o hijastros que sean menores de 18 años), igualmente puede afiliarse el hermano que es huérfano de padres, padres que tienen más de 60 años o cuya capacidad de trabajo esté disminuida en al menos un 50%, y que no reciben renta, pensión o salario. (28)

3.7.5.2 Seguridad social (salud, pensión)

Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos que está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. El Sistema de Seguridad Social, se encarga de las novedades que ocurran con relación a la salud, incapacidades laborales, desempleo, vejez y muerte. (29)

3.7.5.2.1 Beneficios para trabajadores

- ✓ Garantía de protección de los derechos fundamentales.
- ✓ Prestaciones asistenciales y económicas para el trabajador y su familia.
- ✓ Generación de ingresos que mejoran la económica doméstica.
- ✓ Recreación y cultura para el trabajador y la familia.
- ✓ Seguridad y salud en el trabajo.

3.7.5.2.2 Beneficios para empleadores

- ✓ Permitir que los trabajadores y sus familias se beneficien del sistema de seguridad social integral.
- ✓ Crear y mantener un ambiente laboral seguro para los trabajadores y contratistas.
- ✓ Cobertura de los riesgos por parte del sistema
- ✓ Cumplimiento de las normas
- ✓ Aumento de la productividad del negocio. (30)

4 HIPÓTESIS DE INVESTIGACION

El contrato por prestación de servicios afecta la satisfacción y motivación de los profesionales vinculados en una empresa bajo la modalidad de prestadores de servicios independientes.

5 OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar los factores laborales que se relacionan con la satisfacción y motivación de los profesionales prestadores de servicios en la empresa de consultoría FS PROYECTOS DE INGENIERÍA SAS, respecto a su modalidad de contratación.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Describir las condiciones laborales de la población de estudio.
- ✓ Cualificar el grado de satisfacción y motivación de los prestadores de servicios.
- ✓ Identificar la asociación entre los factores laborales la satisfacción y motivación en la población de estudio.

6 METODOLOGIA

6.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El tipo de estudio que se lleva a cabo es ANALITICA DE CORTE TRANSVERSAL CON ENFOQUE CUANTITATIVO

ANALITICA: Análisis de una situación o problema para identificar posibles causas.

DE CORTE TRANSVERSAL: Mide la exposición y el efecto de prevalencia en una muestra poblacional.

CUANTITATIVO: Recolecta la información

Mide

Analiza

6.2 POBLACIÓN DE REFERENCIA

El proyecto se dirigió hacia la población que es contratada por un régimen de prestación de servicios en empresas de ingeniería de consulta, en el sector de la infraestructura vial, teniendo en cuenta que la actividad objeto de estas empresas es por proyecto, y para cada uno de estos se realiza la contratación específica requerida para su ejecución.

6.1 POBLACIÓN DE ESTUDIO DE LA EMPRESA

De manera particular, se realizó el análisis de la empresa de consultoría FS Proyectos de Ingeniería SAS, en la cual se realizan contratos de prestación de servicios para el personal, de acuerdo con los proyectos en ejecución.

Dado el objeto social de la empresa, el número de profesionales prestadores de servicios es variable en función del proyecto o proyectos en ejecución, sin embargo, el promedio de profesionales especializados es de catorce (14) y la investigación buscó evaluar por lo menos al 80% de la muestra total, equivalente a 11 encuestas.

6.2 COMO SE VA A RECOGER LA INFORMACIÓN

La información se tomó mediante encuestas personales. Durante la aplicación de los diferentes instrumentos descritos, se recopiló información adicional, de acuerdo con la percepción de cada una de las personas entrevistadas.

La información se procesó mediante la utilización de herramientas computacionales, generando el respectivo análisis estadístico de la muestra, buscando tendencias y factores comunes que permitieran la mejor interpretación de los datos.

Se generaron gráficas e histogramas de frecuencia para permitir un análisis gráfico de la información, así como la validación de la consistencia de la información a través del modelo Chi cuadrado, y de esta manera mejorar su interpretación.

6.3 VARIABLES QUE SE VAN A MEDIR

Se evaluaron las siguientes variables:

- ❖ Preocupación por el éxito de la empresa
- ❖ Trabajo en equipo
- ❖ Relación con los clientes
- ❖ Ámbito laboral, clima organizacional y satisfacción laboral

Para cada una de estas se indagarán aspectos relacionados con:

6.3.1 Interpretación de los resultados

Con este cuestionario sobre satisfacción laboral se pretendió obtener por parte de los trabajadores, una valoración basada en tres aspectos relacionados con el compromiso del trabajador hacia la empresa, la motivación y la situación del entorno donde desarrollan su trabajo y la formación e información que le aporta la empresa a los trabajadores, detallando brevemente los aspectos evaluados, descritos en cada área:

6.3.1.1 Motivación y Reconocimiento:

Aportó información relacionada con el nivel de identificación por parte de los trabajadores sobre el lugar que ocupa la empresa donde trabajan en su sector de referencia. También aporta información sobre el nivel de conocimiento por parte de los trabajadores de las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo, el nivel de cohesión y pertenencia a un grupo de trabajo.

Con la información obtenida se puede evaluar los trabajadores de manera individual como grupal, ya que es posible pasar el cuestionario al mismo tiempo a un mismo grupo de trabajo, para obtener más conclusiones relativas a las habilidades de gestión y organización del trabajo en equipo. Estas conclusiones pueden ser de gran utilidad de cara a la implantación de mejoras relacionadas con la gestión y optimización de recursos.

6.3.1.2 Área y Ambiente de trabajo

Se obtuvo información relacionada con las condiciones de trabajo relacionadas con la seguridad, higiene y ergonomía. Con esta información se detecta la adecuación de los puestos de trabajo, para evitar riesgos e implantar mejoras en las condiciones y acondicionamiento de los espacios de trabajo.

6.3.1.3 Formación e Información

Aportó información relacionada con los planes de formación que se aportan a los trabajadores, la formación básica impartida y las posibilidades de desarrollo profesional que se ofrece a los trabajadores en general. A través de esta información podemos detectar tanto nuevas necesidades formativas, como la necesidad de implantar otras vías de formación, o bien, las necesidades de desarrollo profesional en el caso de que exista.

6.4 COMO SE VA A MEDIR LA MOTIVACIÓN

Teniendo como base la definición de motivación, en la que se identifica en un grupo de personas el estímulo positivo de estas para llevar a cabo su trabajo, es claro que se está midiendo una percepción, y por lo tanto se desarrolló un instrumento de medida cualitativo que permitió obtener el grado de motivación y satisfacción que cada persona encuestada considera aplicable a su diaria actividad.

El instrumento desarrollado es una encuesta que identifica el grado de aceptación o no aceptación en términos de satisfacción, con medidas cualitativas relacionadas con las siguientes escalas:

1. **MUY SATISFECHO - MSA:** La persona se encuentra totalmente identificada con las técnicas, políticas, métodos, entre otros, de las actividades desarrolladas por FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S.
2. **SATISFECHO - SA:** La persona se encuentra de acuerdo con las técnicas, políticas, métodos, entre otros, de las actividades desarrolladas por FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S.
3. **INSATISFECHO – IN SA:** La persona no se encuentra totalmente de acuerdo con las técnicas, políticas, métodos, entre otros, de las actividades desarrolladas por FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S.
4. **MUY INSATISFECHO - TIN SA:** La persona no se identifica ni está de acuerdo con las técnicas, políticas, métodos, entre otros, de las actividades desarrolladas por FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S.

La aplicación de la escala de valoración descrita anteriormente, se realizó a cuatro pilares definidos en la política de la empresa FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S, los cuales se describen a continuación:

1. **PERCEPCION GENERAL:** Mide el grado de satisfacción que los prestadores de servicio identifican al hacer parte del equipo de trabajo de la empresa FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S.
2. **MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO:** Mide el grado de motivación y reconocimiento que los prestadores de servicio identifican de la empresa FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S, en el sector de la ingeniería de consulta en el área de infraestructura vial.
3. **AREA Y AMBIENTE DE TRABAJO:** Mide el grado de satisfacción que los prestadores de servicio identifican de la infraestructura disponible para el desarrollo de las actividades del objeto social de la empresa FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S.
4. **FORMACION E INFORMACION:** Mide el grado de satisfacción en relación con la capacitación y directrices impartidas por la empresa FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S, para el debido desarrollo del objeto social.

Con base en la escala y los parámetros definidos en los pilares de la política de la empresa, descritos anteriormente, y apoyados en instrumentos desarrollados en diferentes referencias bibliográficas para este fin (31), se elaboró el cuestionario que mide el grado de satisfacción y motivación de los prestadores de servicios que desarrollan su actividad profesional en FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S, que se muestra a continuación:

Tabla No. 6.1 – Grado de Motivación de los Prestadores de Servicios

GRADO DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES				
PREGUNTAS	Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
PRECEPCIÓN GENERAL				
¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?				
MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO				
¿Conoces la historia y trayectoria de tu empresa?				
¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?				
¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?				
¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?				
¿El nombre de la empresa y su posición en el sector, es gratificante para usted				
¿Las condiciones salariales para usted son buenas?				
¿Cómo califica su relación con los compañeros?				
¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?				
¿Se siente parte de un equipo de trabajo?				
¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente? Conoce las tareas que desempeña otras áreas?				
¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?				
ÁREA Y AMBIENTE DE TRABAJO				
¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?				
¿El trabajo en su área o línea está bien organizado?				
¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?				
¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?				
¿Puede realizar su trabajo de forma segura?				
¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?				
¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?				
FORMACIÓN E INFORMACIÓN				
¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?				
¿Ha recibido la formación básica sobre Prev. Riesgos Laborales previos a la incorporación al puesto de trabajo?				
¿Cuándo se implantan nuevos mecanismos y es necesaria formación específica, la empresa me lo proporciona.				
La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?				

Fuente: Elaboración Propia

Para la encuesta de Satisfacción, se definió una escala de cuatro (4) valores, que se evalúan como:

- Totalmente de Acuerdo – TDA,
- de acuerdo – DA,
- en desacuerdo – DES A y,
- totalmente en desacuerdo - T DES A.

Tabla No. 6.2 – Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL. Marca con X aquella respuesta que creas conveniente					
GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	¿Considera que el éxito de la empresa contribuye con el crecimiento de sus				
2	¿El éxito de la empresa es solo útil para los socios?				
3	¿Le interesa el crecimiento y el éxito de la empresa?				
TRABAJO EN EQUIPO		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	¿El equipo de trabajo con el que cuenta la empresa es suficiente para				
5	¿El equipo de trabajo esta adecuadamente capacitado?				
6	¿El 50% del equipo de trabajo requiere capacitación en el trabajo que				
7	¿La relación con sus compañeros de trabajo es buena?				
RELACIÓN CON LOS CLIENTES		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
8	¿La relación que tiene usted con los clientes es buena?				
9	¿La relación entre La Empresa y los Clientes es buena?				
ÁMBITO LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
10	¿Los incentivos y/o reconocimientos (carta de felicitación), son un estímulo				
11	¿La empresa cuenta con equipos y recursos materiales apropiados para la				
12	¿Considera que la capacitación recibida por su institución para el				
13	¿Considera que su desempeño laboral es bueno?				
14	¿Considera que dentro de la organización de be mejorar la remuneración?				
15	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el reconocimiento?				
16	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el ambiente físico/				
17	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar la capacitación?				
18	¿Considera que la relación entre Usted y su Jefe inmediato es buena?				
19	¿Considera que las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en				

Fuente: Elaboración Propia

6.5 EVALUCIÓN ESTADÍSTICA DE LOS DATOS

Con la finalidad de permitir un análisis objetivo de los datos, se evaluó la información mediante diagramas de barras verticales y mediante la metodología de Chi cuadrado.

6.6 ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Con base en la digitalización de los resultados de las encuestas, la obtención de porcentajes y procesamiento de información a través de diagramas de barras y evaluación de la función Chi cuadrado, mediante la ayuda de la herramienta computacional Excel, se realizó el respectivo análisis de datos.

La representación gráfica mediante los diagramas de barras, permitió identificar la tendencia de las respuestas obtenidas en las encuestas y su comparación con respecto al universo evaluado.

La evaluación de la información mediante la distribución Chi cuadrado permitió identificar si la hipótesis nula planteada como problema de cada una de las preguntas efectuadas en la encuesta es válida o no, teniendo en cuenta el análisis de dispersión que se realiza mediante la aplicación de ésta herramienta estadística.

Se plantearon las siguientes hipótesis nulas para la aplicación de la metodología estadística de Chi cuadrado:

- Encuesta de Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios
 - El contrato por presentación de servicios no afecta el grado de satisfacción de los trabajadores.
 - La satisfacción de los prestadores de servicios no es afectada por el trabajo en equipo.
 - La satisfacción de los prestadores de servicios no es afectada por la relación con los clientes.
 - La satisfacción de los prestadores de servicios no es afectada por el ámbito laboral, clima organizacional y satisfacción laboral

- Encuesta de grado de Motivación de los prestadores de servicios

- El contrato por presentación de servicios no afecta el grado de motivación de la percepción general de la empresa
- El contrato por presentación de servicios no afecta el grado de motivación y reconocimiento
- El contrato por presentación de servicios no afecta el grado de motivación por el área y ambiente de trabajo.
- El contrato por presentación de servicios no afecta el grado de motivación por el formación e información

Se realizó dos ejercicios con la función Chi cuadrado con base en las escalas de valoración descritas. El primer ejercicio fue considerando las cuatro variables como parte de la estimación del grado de libertad, tomando las respuestas dadas en las variables TDA, DA, MSA y SA como aceptación de la hipótesis nula, significando esto que la satisfacción y motivación en las dos encuestas no es afectada por causa de un contrato de prestación de servicio y tomando las variables DES A, T DES A, IN SA y TIN SA como negación de la hipótesis nula, significando esto que no se acepta la hipótesis nula y por lo tanto indica que un contrato de prestación de servicios si influye en la satisfacción y motivación de las personas que trabajan mediante esta modalidad de contrato.

En el segundo ejercicio se redujo los grados de libertad, para la encuesta de satisfacción se agrupó las variables TDA y DA en una variable llamada “No Afecta” y las variables DES A y T DES A en una variable llamada “Afecta”, esto con el objeto de valorar si al agrupar las respuestas se vería afectada la varianza de los datos analizados. De igual forma se realizó para la encuesta de motivación, agrupando MSA y SA en la Variable “No Afecta” y IN SA y TIN SA en la variable “Afecta”.

6.7 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN DE LA MUESTRA

6.7.1 Criterios de inclusión.

La realización de la encuesta de los prestadores de servicios vinculados con FS PROYECTOS DE INGENIERÍA SAS que tienen orden de servicio vigente y firmaron el consentimiento informado.

Para cada una de las personas que participaron en la evaluación, se diligenció consentimiento informado, anexo al documento.

6.7.2 Criterios de exclusión

Una vez obtenido el universo encuestado, se excluyen los formatos que presenten las siguientes características:

- ✓ Se excluyen del universo analizado las encuestas que no cuentan con el consentimiento informado.
- ✓ Se excluyen personas que estén con régimen de contratación diferente a la prestación de servicios.
- ✓ Se realizó una prueba de validez de la encuesta, verificando que las respuestas sean coherentes, de ser necesario se podrá repetir.

Es importante destacar que todas las encuestas efectuadas fueron válidas, y a pesar que se definió un criterio de exclusión claro, no fue necesario su aplicación.

6.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS

La información obtenida en las encuestas es totalmente personal y confidencial, y solamente se utilizó para el objeto de la presente investigación.

La presente investigación es únicamente con fines académicos, en ningún momento pretende opinar sobre las políticas de la empresa en relación con su sistema de contratación.

De acuerdo con el artículo 11 de la resolución 008430 de 1993, el presente documento constituye una investigación sin riesgo, teniendo en cuenta se empleó técnicas y métodos referentes a investigación documental retrospectivos, en los cuales, no se realizó ninguna intervención o modificación de variables biológicas, fisiológicas, sociológicas o sociales de las personas que participaron en el estudio, ni tampoco se efectuó revisión de historias clínicas, entrevistas y/o cuestionarios que identifiquen o traten aspectos de su conducta.

Adicionalmente, de acuerdo con la resolución 008430 de 1993, para poder realizar una investigación en humanos, se debe contar con un consentimiento informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal, el cual se encuentra adjunto en el Anexo A – Carta de Consentimiento para Tesis de Grado y Anexo E – Consentimientos firmados de los participantes de la encuesta.

7 RESULTADOS

La recopilación de información relacionada con la motivación y satisfacción de los prestadores de servicio, es una percepción, por lo tanto, se realizó a través de preguntas que buscan identificar en mayor o menor grado la reacción de cada persona frente a determinados aspectos asociados con estas dos variables. Por lo anterior la toma de información es cualitativa, ya que mide una percepción, pero la valoración en cuanto a los porcentajes de distribución de la percepción de los diferentes encuestados corresponde con una valoración cuantitativa, representada a través de diagramas de barras, que permiten de manera visual y numérica establecer el comportamiento del universo analizado.

Los diagramas de barras se elaboraron a través de diferentes programas computacionales, pero para el efecto del presente documento, se construyeron a través de la herramienta computacional Excel, desarrollada por Microsoft, que permite de una manera sencilla y objetiva representar gráfica y numéricamente el comportamiento de una muestra censal respecto de un universo.

Para cada grupo de preguntas se presentó un análisis de dispersión a través de la función chi cuadrado, que permite establecer la dependencia o no de las variables analizadas, a partir de la propuesta de una hipótesis nula, descrita anteriormente.

Al procesar la información de las encuestas, se obtuvo los resultados que se describen en los siguientes numerales.

7.1 INSTRUMENTO (GRADO DE SATISFACION DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS)

Con base en la información obtenida mediante las encuestas efectuadas, se realizó el cálculo de frecuencia de las respuestas, determinando el porcentaje de cada una con respecto al total de encuestados. Esta información se consignó en el mismo formato de encuesta, pero mostrando los respectivos porcentajes obtenidos, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla No. 7.1 – Grado de Satisfacción

EMPRESA		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	¿Considera que el éxito de la empresa contribuye con el crecimiento de sus empleados?	45.5%	45.5%	9.1%	0.0%
2	¿El éxito de la empresa es solo útil para los socios?	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
3	¿Le interesa el crecimiento y el éxito de la empresa?	58.3%	41.7%	0.0%	0.0%

TRABAJO EN EQUIPO		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	¿El equipo de trabajo con el que cuenta la empresa es suficiente para adelantar un adecuado trabajo?	9.1%	72.7%	9.1%	9.1%
5	¿El equipo de trabajo esta adecuadamente capacitado?	27.3%	54.5%	9.1%	9.1%
6	¿El 50% del equipo de trabajo requiere capacitación en el trabajo que desempeña?	27.3%	27.3%	36.4%	9.1%
7	¿La relación con sus compañeros de trabajo es buena?	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%

RELACIÓN CON LOS CLIENTES		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
8	¿La relación que tiene usted con los clientes es buena?	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%
9	¿La relación entre La Empresa y los Clientes es buena?	54.5%	45.5%	0.0%	0.0%

ÁMBITO LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
--	--	------------------------------	-------------------	-------------------	---------------------------------

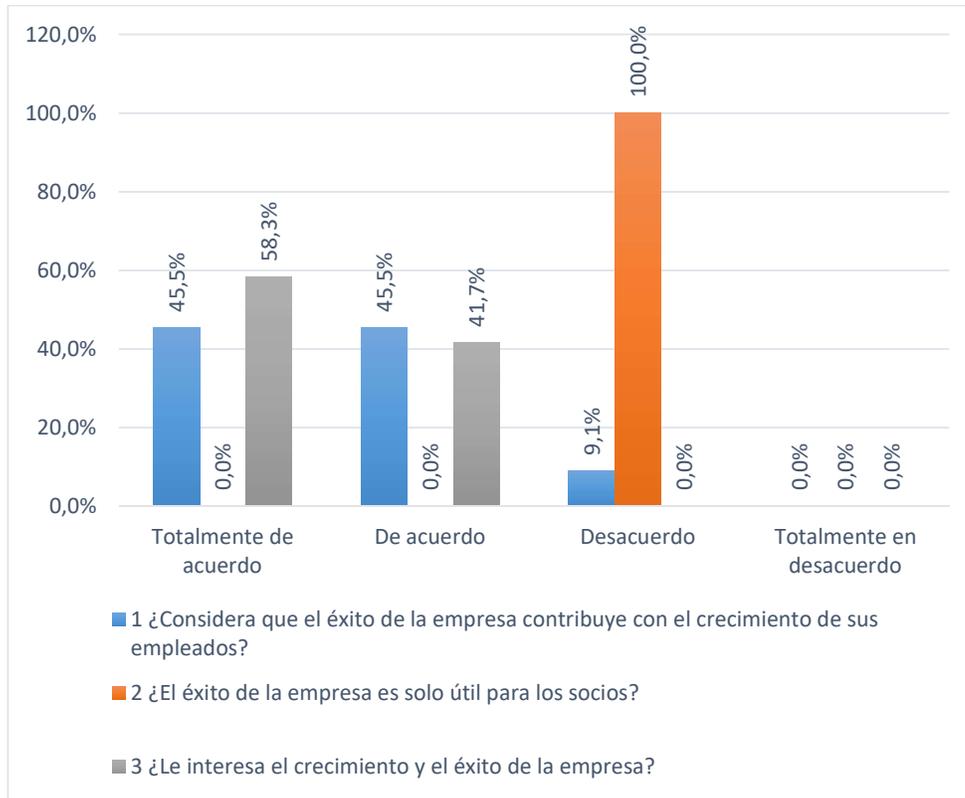
EMPRESA		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
10	¿Los incentivos y/o reconocimientos (carta de felicitación), son un estímulo para realizar y/o mejorar el trabajo que realiza?	45.5%	54.5%	0.0%	0.0%
11	¿La empresa cuenta con equipos y recursos materiales apropiados para la atención?	27.3%	72.7%	0.0%	0.0%
12	¿Considera que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones es buena?	45.5%	54.5%	0.0%	0.0%
13	¿Considera que su desempeño laboral es bueno?	36.4%	63.6%	0.0%	0.0%
14	¿Considera que dentro de la organización de be mejorar la remuneración?	20.0%	70.0%	10.0%	0.0%
15	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el reconocimiento?	27.3%	54.5%	18.2%	0.0%
16	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el ambiente físico/ disposición de recursos?	9.1%	27.3%	54.5%	9.1%
17	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar la capacitación?	0.0%	80.0%	20.0%	0.0%
18	¿Considera que la relación entre Usted y su Jefe inmediato es buena?	45.5%	54.5%	0.0%	0.0%
19	¿Considera que las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?	36.4%	63.6%	0.0%	0.0%

Fuente: Elaboración Propia

7.1.1 GRADO DE SATISFACION CON RESPECTO A LA EMPRESA

Revisando las encuestas se puede evidenciar que los prestadores de servicios consideran que les importa e interesa el crecimiento de la empresa, y que al crecer la empresa ellos pueden verse beneficiados, debido a que puede existir un crecimiento profesional, además, se pudo identificar que los empleados consideran que el crecimiento de la empresa no solo beneficia a los socios, sino que también los beneficia a ellos con nuevos proyectos, generando así más empleo para los trabajadores de la empresa y con ello más estabilidad laboral.

Figura No. 7.1 – Grado de Satisfacción con Respecto a la Empresa



Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

La variación de la información obtenida para la pregunta del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios con respecto a la empresa, es consistente para el análisis de cuatro (4) variables como para el de dos (2) variables, es decir, como se observa en la conclusión del análisis en la figura adjunta, la hipótesis nula es aceptada, por lo tanto, tal como se describió en el párrafo anterior, los prestadores de servicio están interesados en el éxito de la empresa y que es directamente proporcional a su satisfacción.

Tabla 7.2a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios – Cuatro (4) Variables

Hipót. Nula	EL CONTRATO POR PRESETACION DE SERVICIOS NO AFECTA EL GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS	MUESTRA OBSERVADA					MUESTRA ESPERADA					CALCULO CHI CUADRADO					
		NO Afecta		AFECTA		Tot	NO Afecta		AFECTA		Tot	NO Afecta		AFECTA		Tot	
		TDA	DA	DES A	T DES A		TDA	DA	DES A	T DES A		TDA	DA	DES A	T DES A		Tot
1	¿Considera que el éxito de la empresa contribuye con el crecimiento de sus empleados?	5	5	1	0	11	3.9	6.8	0.3	0.0	11	0.32	0.47	1.41	0.00	2.21	
2	¿El éxito de la empresa NO es solo útil para los socios?	0	11	0	0	11	3.9	6.8	0.3	0.0	11	3.88	2.60	0.32	0.00	6.81	
3	¿Le interesa el crecimiento y el éxito de la empresa?	7	5	0	0	12	4.2	7.4	0.4	0.0	12	1.80	0.78	0.35	0.00	2.94	
Totales		12	21	1	0	34	12	21	1	0	34	6.01	3.86	2.09	0.00		
Porcentajes		35.3%	61.8%	2.9%	0.0%	100.0%											
		Probabilidad				95.0%	Grados de Libertad				6	Chi Cuadrado Calculado		11.96	Chi Cuadrado Tabulado		12.59
															Hipotesis Nula Aceptada		

TDA : TOTALMENTE DE ACUERDO
 DA: DE ACUERDO
 DES A: EN SDESACUERDO
 T DES A: TOTALMENTE EN DESACUEF

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

Tabla 7.2b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios – Dos (2) Variables

Hipót. Nula	EL CONTRATO POR PRESETACION DE SERVICIOS NO AFECTA EL GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS	MUESTRA OBSERVADA			MUESTRA ESPERADA			CALCULO CHI CUADRADO				
		NO Afecta	AFECTA	Tot	NO Afecta	AFECTA	Tot	NO Afecta	AFECTA	Tot		
1	¿Considera que el éxito de la empresa contribuye con el crecimiento de sus empleados?	10	1	11	10.7	0.3	11	0.04	1.41	1.46		
2	¿El éxito de la empresa NO es solo útil para los socios?	11	0	11	10.7	0.3	11	0.01	0.32	0.33		
3	¿Le interesa el crecimiento y el éxito de la empresa?	12	0	12	11.6	0.4	12	0.01	0.35	0.36		
Totales		33	1	34	33	1	34	0.06	2.09			
Porcentajes		97.1%	2.9%	100.0%								
		Probabilidad			95.0%	G.de Libertad		2	Chi Cuadrado Calculado		2.15	
									Chi Cuadrado Tabulado		5.99	
											Hipotesis Nula Aceptada	

TDA : TOTALMENTE DE ACUERDO
 DA: DE ACUERDO
 DES A: EN SDESACUERDO
 T DES A: TOTALMENTE EN DESACUEF

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

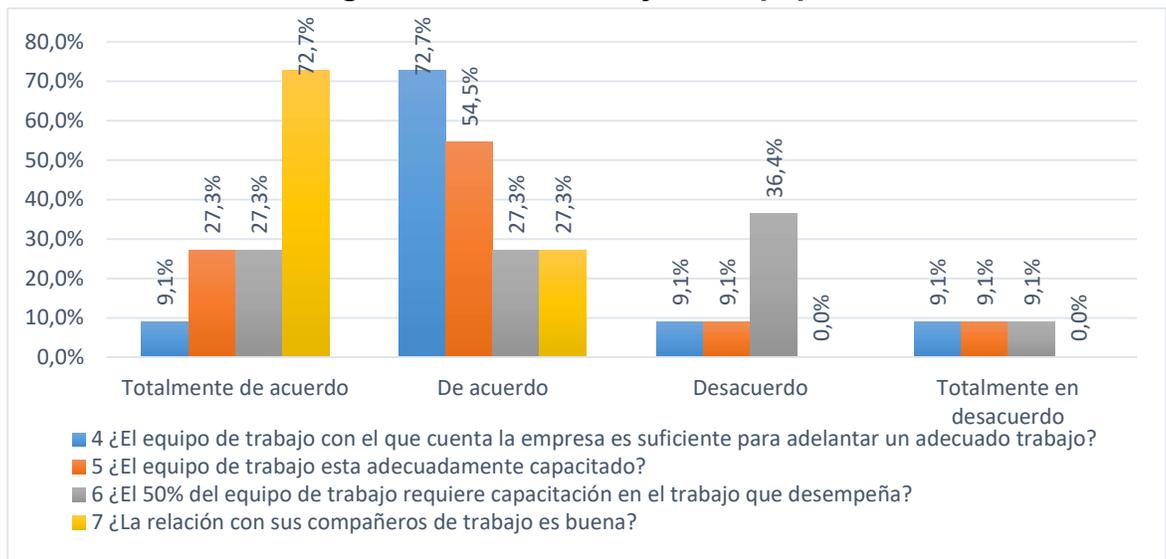
7.1.2 TRABAJO EN EQUIPO

Dentro de las funciones que realizan los trabajadores es indispensable que los trabajadores se relacionen entre si y tengan conocimiento de las funciones que realizan tanto ellos como sus compañeros de trabajo, revisando las cifras se puede evidenciar que existe una buena relación entre el equipo de trabajo, lo que ayuda a que las relaciones laborales sean mucho más agradables y fructíferas, esto quiere decir que al tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo y los jefes inmediatos se pueden obtener mejores resultados.

Además, se pudo determinar que los trabajadores tienen una adecuada capacitación lo que les ha permitido ejercer sus funciones adecuadamente, por consiguiente, consideran que el equipo de trabajo que tiene la empresa es suficiente y por consiguiente no es necesario contratar nuevo personal.

La variación de la información obtenida para la pregunta del Grado de Satisfacción para Trabajo en Equipo, es dispersa para el análisis de cuatro (4) variables, en contraposición para el análisis de dos (2) variables, en la cual es aceptada la hipótesis nula. Con base en lo anterior, se concluye que el equipo de trabajo tiene una opinión dividida en relación con lo referente a la capacitación del equipo y las herramientas disponibles. No obstante, lo anterior, al ser la hipótesis nula aceptada en el análisis de dos (2) variables, es síntoma de que, aunque hay diferencia en lo general, hay consenso en que prevalece los aspectos positivos del grupo de trabajo.

Figura No. 7.2 – Trabajo en Equipo



Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

Tabla 7.3a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción para el Trabajo en Equipo – Cuatro (4) Variables

Hipótesis Nula	LA SATISFACCIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS NO ES AFECTADA POR EL TRABAJO EN EQUIPO	MUESTRA OBSERVADA					MUESTRA ESPERADA					CALCULO CHI CUADRADO				
		NO AFECTA		AFECTA		Tot	NO AFECTA		AFECTA		Tot	NO AFECTA		AFECTA		Tot
		TDA	DA	DES A	TDES A		TDA	DA	DES A	TDES A		TDA	DA	DES A	TDES A	
4	¿El equipo de trabajo con el que cuenta la empresa es suficiente para adelantar un adecuado trabajo?	1	8	1	1	11	3.8	5.0	1.5	0.8	11	2.02	1.80	0.17	0.08	4.07
5	¿El equipo de trabajo esta adecuadamente capacitado?	3	6	1	1	11	3.8	5.0	1.5	0.8	11	0.15	0.20	0.17	0.08	0.60
6	¿El 50% del equipo de trabajo re	3	3	4	1	11	3.8	5.0	1.5	0.8	11	0.15	0.80	4.17	0.08	5.20
7	¿La relación con sus compañeros de trabajo es buena?	8	3	0	0	11	3.8	5.0	1.5	0.8	11	4.82	0.80	1.50	0.75	7.87
Totales		15	20	6	3	44	15.0	20	6	3	44	7.13	3.60	6.00	1.00	
Porcentajes		34.1%	45.5%	13.6%	6.8%	100.0%						Chi Cuadrado Calculado				17.73
		Probabilidad				95.0%	Grados de Libertad				9	Chi Cuadrado Tabulado				16.92
Hipotesis Nula NO Aceptada																

TDA : TOTALMENTE DE ACUERDO
 DA: DE ACUERDO
 DES A: EN SDESACUERDO
 TDES A: TOTALMENTE EN DESACUEF

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

Tabla 7.3b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción para el Trabajo en Equipo – Dos (2) Variables

Hipótesis Nula	LA SATISFACCIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS NO ES AFECTADA POR EL TRABAJO EN EQUIPO	NO AFECTA	AFECTA	Tot	NO AFECTA	AFECTA	Tot	NO AFECTA	AFECTA	Tot
4	¿El equipo de trabajo con el que cuenta la empresa es suficiente para adelantar un adecuado trabajo?	9	2	11	8.8	2.3	11	0.01	0.03	0.03
5	¿El equipo de trabajo esta adecuadamente capacitado?	9	2	11	8.8	2.3	11	0.01	0.03	0.03
6	¿El 50% del equipo de trabajo re	6	5	11	8.8	2.3	11	0.86	3.36	4.23
7	¿La relación con sus compañeros de trabajo es buena?	11	0	11	8.8	2.3	11	0.58	2.25	2.83
Totales		35	9	44	35.0	9	44	1.46	5.67	
Porcentajes		79.5%	20.5%	100.0%				Chi Cuadrado Calculado		7.12
		Probabilidad		95.0%	G.de Libertad		3	Chi Cuadrado Tabulado		7.82
Hipotesis Nula Aceptada										

TDA : TOTALMENTE DE ACUERDO
 DA: DE ACUERDO
 DES A: EN SDESACUERDO
 TDES A: TOTALMENTE EN DESACUEF

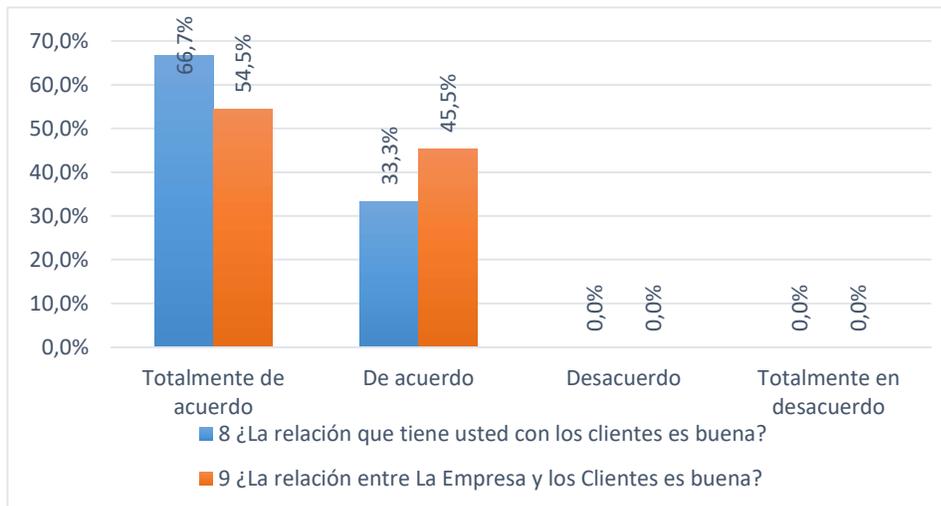
Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

7.1.3 RELACIÓN CON LOS CLIENTES

Verificando la información se pudo determinar que la relación que tienen los trabajadores con los clientes es bastante buena y la relación que tiene la empresa con los clientes es buena, lo cual es importante ya que el cliente es la parte más importante en las relaciones laborales.

La variación de la información obtenida para la pregunta de la satisfacción por la relación de los Prestadores de Servicios con los clientes, es consistente para el análisis de cuatro (4) variables como para el de dos (2) variables, es decir, como se observa en la conclusión del análisis en la figura adjunta, la hipótesis nula es aceptada, por lo tanto, tal como se describió en el párrafo anterior, los prestadores de servicio están de acuerdo con que existe una adecuada relación con los clientes y que es directamente proporcional a su satisfacción.

Figura No. 7.3 – Relación con los Clientes



Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

Tabla 7.4a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios – Cuatro (4) Variables

Hipótesis Nula	LA SATISFACCIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS NO ES AFECTADA POR LA RELACIÓN CON LOS CLIENTES	MUESTRA OBSERVADA					MUESTRA ESPERADA					CALCULO CHI CUADRADO				
		NO Afecta		AFECTA		Tot	NO Afecta		AFECTA		Tot	NO Afecta		AFECTA		Tot
		TDA	DA	DES A	T DES A		TDA	DA	DES A	T DES A		TDA	DA	DES A	T DES A	
8	¿La relación que tiene usted con los clientes es buena?	6	3	0	0	9	5.4	3.6	0.0	0.0	9	0.07	0.10	0.00	0.00	0.17
9	¿La relación entre La Empresa y los Clientes es buena?	6	5	0	0	11	6.6	4.4	0.0	0.0	11	0.05	0.08	0.00	0.00	0.14
Totales		12	8	0	0	20	12.0	8	0	0	20	0.12	0.18	0.00	0.00	
Porcentajes		60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%										Chi Cuadrado Calculado 0.30
		Probabilidad				95.0%	Grados de Libertad				3	Chi Cuadrado Tabulado 7.82				
Hipotesis Nula Aceptada																

TDA : TOTALMENTE DE ACUERDO
 DA: DE ACUERDO
 DES A: EN SDESACUERDO
 T DES A: TOTALMENTE EN DESACUEF

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

Tabla 7.4b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios – Dos (2) Variables

Hipótesis Nula	LA SATISFACCIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS NO ES AFECTADA POR LA RELACIÓN CON LOS CLIENTES	MUESTRA OBSERVADA			MUESTRA ESPERADA			CALCULO CHI CUADRADO			
		NO Afecta	AFECTA	Tot	NO Afecta	AFECTA	Tot	NO Afecta	AFECTA	Tot	
		8	¿La relación que tiene usted con los clientes es buena?	9	0	9	9.0	0.0	9	0.00	0.00
9	¿La relación entre La Empresa y los Clientes es buena?	11	0	11	11.0	0.0	11	0.00	0.00	0.00	
Totales		20	0	20	20.0	0	20	0.00	0.00		
Porcentajes		100.0%	0.0%	100.0%						Chi Cuadrado Calculado 0.00	
		Probabilidad			95.0%	G.de Libertad		1	Chi Cuadrado Tabulado 3.84		
Hipotesis Nula Aceptada											

TDA : TOTALMENTE DE ACUERDO
 DA: DE ACUERDO
 DES A: EN SDESACUERDO
 T DES A: TOTALMENTE EN DESACUEF

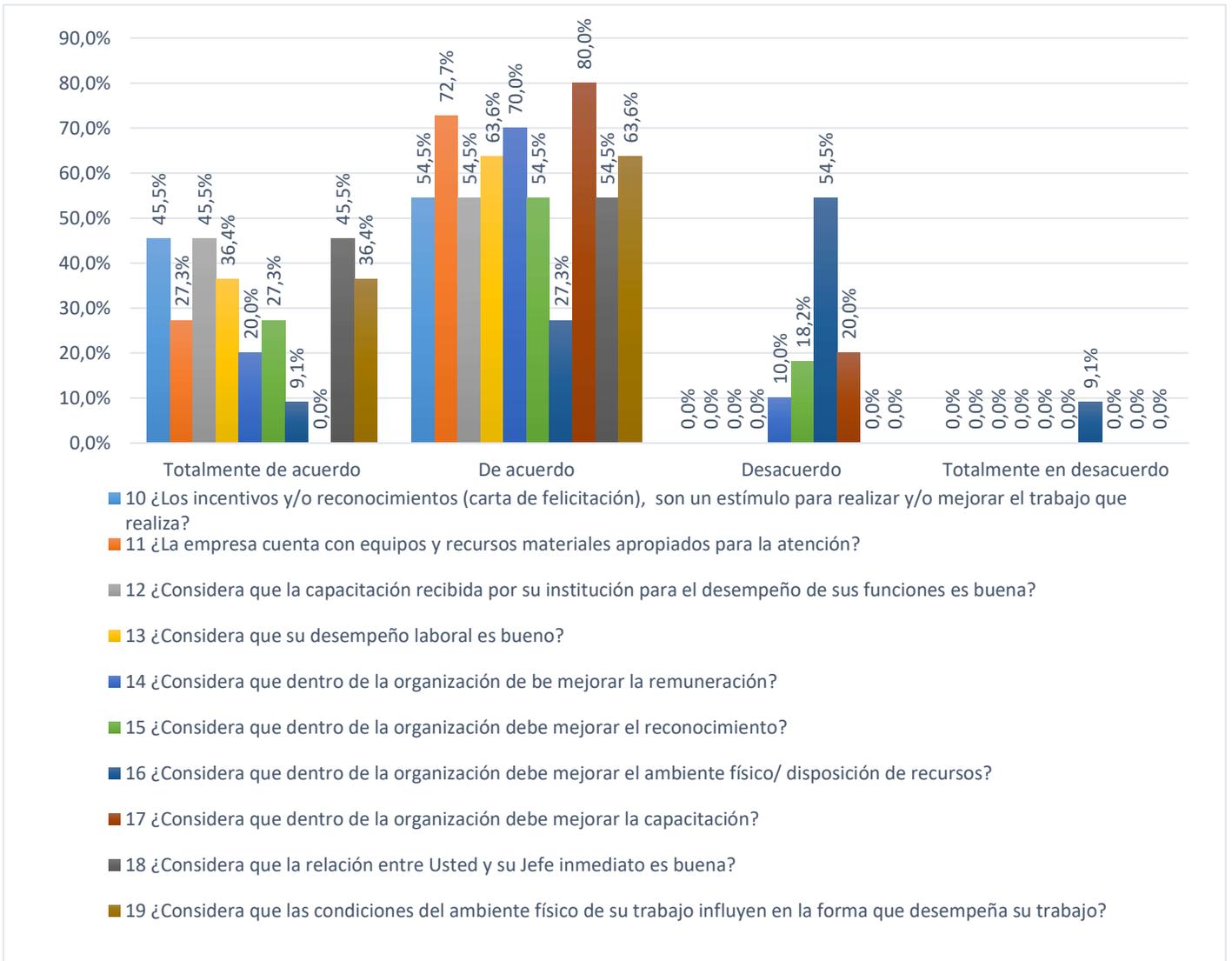
Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

7.1.4 ÁMBITO LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Dentro de este punto se puede evidenciar que el equipo de trabajo tiene una buena relación laboral entre ellos, lo cual, ayuda a que las actividades se desarrollen con más eficiencia, ya que la empresa cuenta con los equipos y materiales necesarios para desarrollar las funciones, sin embargo, se debe mejorar el ambiente físico y las disposiciones de recursos, además porque las capacitaciones son adecuadas y pertinentes lo que permite que el trabajo realizado sea adecuado y pertinente, lo que permite que el desempeño de los trabajadores sea bueno, sin embargo, los trabajadores consideran que debe mejorar el reconocimiento, ya que, aunque los jefes inmediatos reconocen e incentivan a los trabajadores por medio de cartas de felicitación esto no es suficiente, debido a que aunque si se mejora y estimula a que los trabajadores realicen adecuadamente su trabajo, los trabajadores consideran que deben existir otros incentivos como la remuneración, ya que aunque tienen una relación adecuada con sus jefes inmediatos, consideran que tanto los incentivos como el ambiente físico de trabajo en donde se desarrollan las funciones deben ser adecuados para que el desempeño de la realización de las funciones sea el pertinente y mejore cada día más con el tiempo.

La variación de la información obtenida para la pregunta del Grado de Satisfacción para Ámbito Laboral, Clima Organizacional, es dispersa para el análisis de dos (2) variables, en contraposición para el análisis de cuatro (4) variables, en la cual es aceptada la hipótesis nula. Con base en lo anterior, se concluye que el equipo de trabajo considera que el ambiente y clima laboral en general es adecuado, cuando se analizan las cuatro variables, pero cuando se analiza con dos variables, el componente de mejora de los honorarios genera dispersión en las respuestas, por lo tanto, en éste caso no hay dependencia de las variables y la hipótesis nula no es aceptada, lo que indica que definitivamente éste es un aspecto en el que se debe trabajar en la organización.

Figura No. 7.4 – Ámbito Laboral, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

**Tabla 7.5a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción en el
Ámbito Laboral, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral – Cuatro (4)
Variables**

		MUESTRA OBSERVADA					MUESTRA ESPERADA					CALCULO CHI CUADRADO				
		NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA		
Hipótesis Nula		TDA	DA	DES A	T DES A	Tot	TDA	DA	DES A	T DES A	Tot	TDA	DA	DES A	T DES A	Tot
10	¿Los incentivos y/o reconocimientos (carta de felicitación), son un estímulo para realizar y/o mejorar el trabajo que realiza?	5	6	0	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.93	0.10	0.81	0.10	1.95
11	¿La empresa cuenta con equipos y recursos materiales apropiados para la atención?	3	8	0	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.02	0.20	0.81	0.10	1.14
12	¿Considera que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones es buena?	5	6	0	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.93	0.10	0.81	0.10	1.95
13	¿Considera que su desempeño laboral es bueno?	4	7	0	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.17	0.00	0.81	0.10	1.09
14	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar la remuneración?	2	7	1	0	10	3.0	6.2	0.7	0.1	10	0.31	0.10	0.09	0.09	0.60
15	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el reconocimiento?	3	6	2	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.02	0.10	1.72	0.10	1.95
16	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el ambiente físico/ disposición de recursos?	1	6	3	1	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	1.57	0.10	5.86	7.92	15.45
17	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar la capacitación?	0	8	2	0	10	3.0	6.2	0.7	0.1	10	2.96	0.52	2.14	0.09	5.72
18	¿Considera que la relación entre Usted y su Jefe inmediato es buena?	5	6	0	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.93	0.10	0.81	0.10	1.95
19	¿Considera que las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?	4	7	0	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.17	0.00	0.81	0.10	1.09
Totales		32	67	8	1	108	32.0	67	8	1	108	8.01	1.33	14.70	8.82	
Porcentajes		29.6%	62.0%	7.4%	0.9%	100.0%						Chi Cuadrado Calculado 32.86				
		Probabilidad				95.0%	Grados de Libertad				27	Chi Cuadrado Tabulado 40.11				
		Hipotesis Nula Aceptada														

TDA : TOTALMENTE DE ACUERDO
DA: DE ACUERDO
DES A: EN SDESACUERDO
T DES A: TOTALMENTE EN DESACUEF

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

**Tabla 7.5b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción en el
Ámbito Laboral, Clima Organizacional y Satisfacción Laboral – Dos (2)
Variables**

Hipótesis Nula	MUESTRA OBSERVADA	MUESTRA ESPERADA			CALCULO CHI CUADRADO					
		NO Afecta	AFFECTA	Tot	NO Afecta	AFFECTA	Tot	NO Afecta	AFFECTA	Tot
10	¿Los incentivos y/o reconocimientos (carta de felicitación), son un estímulo para realizar y/o mejorar el trabajo que realiza?	11	0	11	10.1	0.9	11	0.08	0.92	1.00
11	¿La empresa cuenta con equipos y recursos materiales apropiados para la atención?	11	0	11	10.1	0.9	11	0.08	0.92	1.00
12	¿Considera que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones es buena?	11	0	11	10.1	0.9	11	0.08	0.92	1.00
13	¿Considera que su desempeño laboral es bueno?	11	0	11	10.1	0.9	11	0.08	0.92	1.00
14	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar la remuneración?	9	1	10	9.2	0.8	10	0.00	0.03	0.04
15	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el reconocimiento?	9	2	11	10.1	0.9	11	0.12	1.28	1.40
16	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el ambiente físico/ disposición de recursos?	7	4	11	10.1	0.9	11	0.94	10.37	11.31
17	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar la capacitación?	8	2	10	9.2	0.8	10	0.15	1.63	1.78
18	¿Considera que la relación entre Usted y su Jefe inmediato es buena?	11	0	11	10.1	0.9	11	0.08	0.92	1.00
19	¿Considera que las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?	11	0	11	10.1	0.9	11	0.08	0.92	1.00
Totales		99	9	108	99.0	9	108	1.71	18.82	
Porcentajes		91.7%	8.3%	100.0%				Chi Cuadrado Calculado		20.53
		Probabilidad	95.0%		G.de Libertad	9		Chi Cuadrado Tabulado		16.92
Hipotesis Nula NO Aceptada										

TDA : TOTALMENTE DE ACUERDO
DA: DE ACUERDO
DES A: EN SDESACUERDO
T DES A: TOTALMENTE EN DESACUERDO

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

7.2 INSTRUMENTOS (GRADO DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES)

Con base en la información obtenida mediante las encuestas efectuadas, se realizó el cálculo de frecuencia de las respuestas, determinando el porcentaje de cada una con respecto al total de encuestados. Esta información se consignó en el mismo formato de encuesta, pero mostrando los respectivos porcentajes obtenidos, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 7.6 – Grado de Motivación

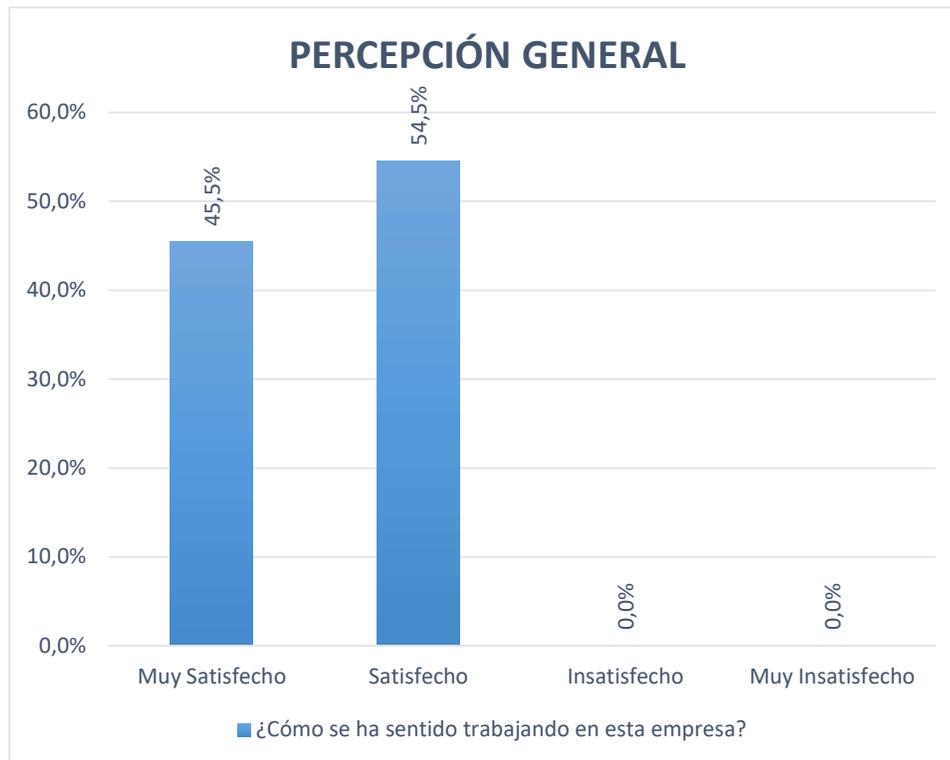
GRADO DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES				
PREGUNTAS	Muy Satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho	Muy Insatisfecho
PERCEPCIÓN GENERAL				
¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?				
MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO				
¿Conoces la historia y trayectoria de tu empresa?				
¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?				
¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?				
¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?				
¿El nombre de la empresa y su posición en el sector, es gratificante para usted				
¿Las condiciones salariales para usted son buenas?				
¿Cómo califica su relación con los compañeros?				
¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?				
¿Se siente parte de un equipo de trabajo?				
¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente? Conoce las tareas que desempeña otras áreas?				
¿Se siente participe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo?				
ÁREA Y AMBIENTE DE TRABAJO				
¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?				
¿El trabajo en su área o línea está bien organizado?				
¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?				
¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?				
¿Puede realizar su trabajo de forma segura?				
¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?				
¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?				
FORMACIÓN E INFORMACIÓN				
¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?				
¿Ha recibido la formación básica sobre Prev. Riesgos Laborales previos a la incorporación al puesto de trabajo?				
¿Cuándo se implantan nuevos mecanismos y es necesaria formación específica, la empresa me lo proporciona.				
La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?				

Fuente: Elaboración propia

7.2.1 PERCEPCIÓN GENERAL

Los trabajadores de la empresa se encuentran satisfechos realizando las funciones que realiza en la empresa

Figura No. 7.5 – Percepción General



Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

La variación de la información obtenida para la pregunta de la Percepción general relacionada con la Motivación de los Prestadores de Servicios, es consistente para el análisis de cuatro (4) variables como para el de dos (2) variables, es decir, como se observa en la conclusión del análisis en la figura adjunta, la hipótesis nula es aceptada, por lo tanto, tal como se describió en el párrafo anterior, los prestadores de servicio se encuentran satisfechos con la labor que desarrollan y la que desarrolla la empresa.

Tabla 7.7a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Motivación como Percepción general de los Prestadores de Servicios – Cuatro (4) Variables

Hipótesis Nula	EL CONTRATO POR PRESETACION DE SERVICIOS NO AFECTA EL GRADO DE MOTIVACIÓN DE LA PRECEPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	MUESTRA OBSERVADA					MUESTRA ESPERADA					CALCULO CHI CUADRADO				
		NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA		
		MSA	SA	IN SA	TIN SA	Tot	MSA	SA	IN SA	TIN SA	Tot	MSA	SA	IN SA	TIN SA	Tot
1	¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?	5	6	0	0	11	5.0	6.0	0.0	0.0	11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Totales		5	6	0	0	11	5	6	0	0	11	0.00	0.00	0.00	0.00	
Porcentajes		####	####	0.0%	0.0%	100.0%						Chi Cuadrado Calculado				0.00
		Probabilidad				95.0%	Grados de Libertad				1	Chi Cuadrado Tabulado				3.84
Hipotesis Nula Aceptada																

MSA: MUY SATISFECHO
SA: SATISFECHO
IN SA: INSATISFECHO
TIN SA: TOTLAMENTE INSATISFECHO

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

Tabla 7.7b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Motivación como Percepción general de los Prestadores de Servicios – Dos (2) Variables

Hipótesis Nula	EL CONTRATO POR PRESETACION DE SERVICIOS NO AFECTA EL GRADO DE MOTIVACIÓN DE LA PRECEPCIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	MUESTRA OBSERVADA			MUESTRA ESPERADA			CALCULO CHI CUADRADO		
		NO Afecta	AFECTA	Tot	NO Afecta	AFECTA	Tot	NO Afecta	AFECTA	Tot
1	¿Cómo se ha sentido trabajando en esta empresa?	11	0	11	11.0	0.0	11	0.00	0.00	0.00
Totales		11	0	11	11	0	11	0.00	0.00	
Porcentajes		100.0%	0.0%	100.0%				Chi Cuadrado Calculado		0.00
		Probabilidad		95.0%	G.de Libertad		1	Chi Cuadrado Tabulado		3.84
Hipotesis Nula Aceptada										

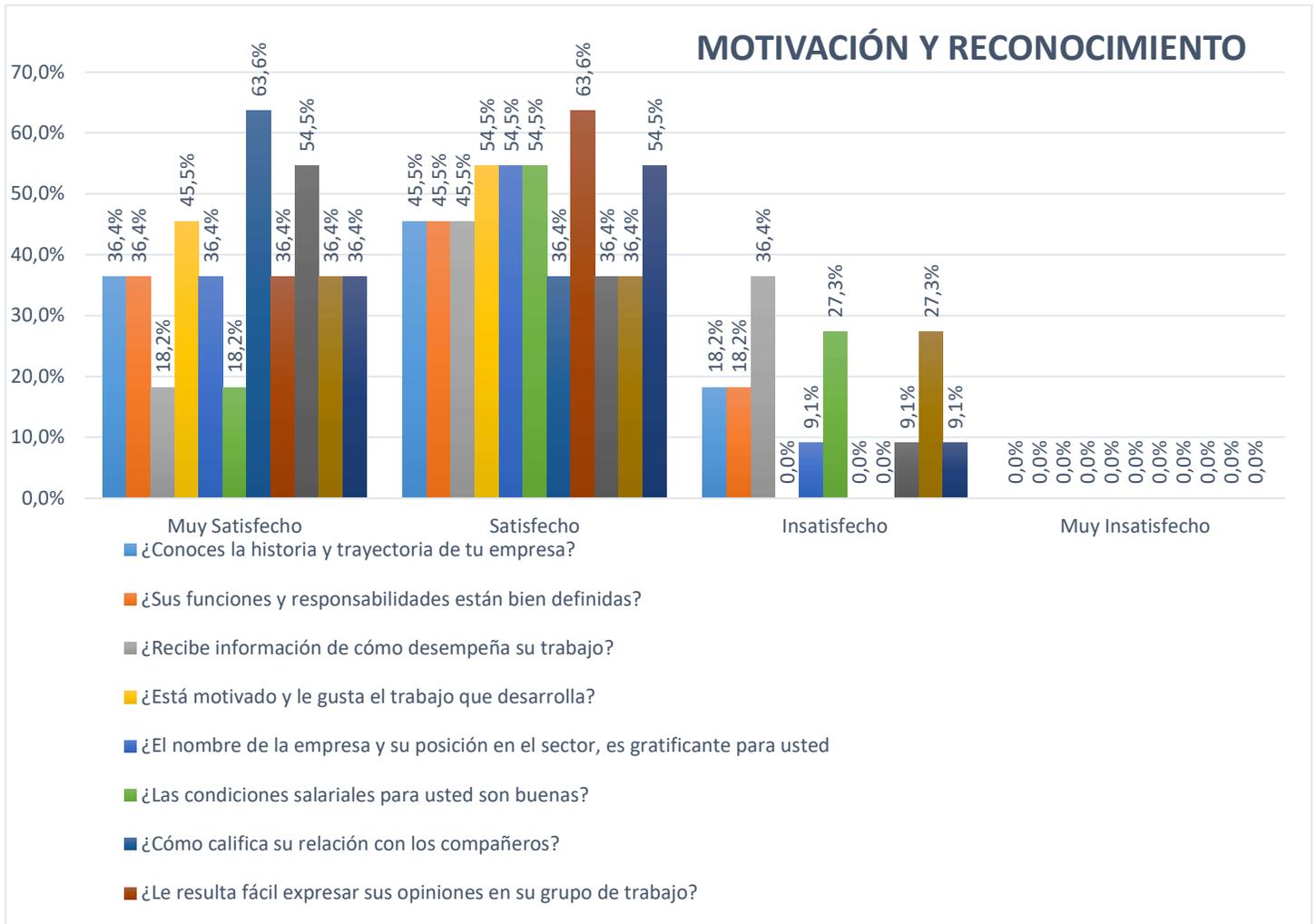
MSA: MUY SATISFECHO
SA: SATISFECHO
IN SA: INSATISFECHO
TIN SA: TOTLAMENTE INSATISFECHO

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

7.2.2 MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO

En la siguiente figura se muestra la variación porcentual de la opinión de los prestadores de servicio en la empresa **FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S**, al realizar la aplicación del instrumento para medir la motivación y reconocimiento.

Figura No. 7.6 – Motivación y Reconocimiento



Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

En cuanto a la motivación y el reconocimiento se puede decir que existe un trabajo en equipo en donde todos los miembros que hacen parte de la empresa se relacionan entre si laboralmente hablando y por consiguiente entienden y conocen las tareas de otras áreas, lo que permite que el desarrollo de las funciones sea más fácil y agradable de desarrollar.

En las encuestas realizadas se puede evidenciar que los trabajadores consideran que la empresa tiene un reconocimiento importante en la sociedad por ello se consideran parte importante tanto de los triunfos como de las derrotas obtenidas por el área como por la empresa en general, por ello la importancia de conocer la historia de la empresa, y reconocer las virtudes de cada trabajador, ya que sin ellos no es viable obtener los resultados positivos que ha obtenido la empresa a lo largo del tiempo.

No todos los trabajadores tienen las mismas responsabilidades y obligaciones, sin embargo, no hay que desmeritar su trabajo y aunque la mayoría se siente conforme con la remuneración obtenida es importante evaluar este punto.

Independientemente de lo anterior, cada uno de los trabajadores tiene claras sus funciones y desarrollan las mismas de la mejor manera posible, debido a que recibe las instrucciones pertinentes para desarrollar las funciones para las cuales fueron contratados, es importante resaltar que para que se obtenga las metas planteadas el personal debe participar en las capacitaciones que la empresa le otorgue y poner en práctica lo aprendido, pero esto no es lo único interesante ya que, los trabajadores deben sentirse conformes con los que hacen y aprenden todos los días.

El trabajo y el desarrollo de las actividades del día a día son muy importantes pero para la empresa es más importante que los trabajadores tengan un ambiente sano en el cual van a desarrollar sus funciones, por ello es tan significativo que las relaciones entre compañeros y jefes sean los adecuados dentro de un ambiente de respeto y comunicación, lo que permite que todos expresen sus inquietudes y comentarios de una forma en la que ninguno se sienta intimidado.

La variación de la información obtenida para la pregunta de la Precepción general relacionada con la Motivación y reconocimiento de los Prestadores de Servicios, es consistente para el análisis de cuatro (4) variables como para el de dos (2) variables, es decir, como se observa en la conclusión del análisis en la figura adjunta, la hipótesis nula es aceptada, por lo tanto, tal como se describió en el párrafo anterior, los prestadores de servicio se encuentra satisfechos con la motivación y reconocimiento de la empresa.

Tabla 7.8a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios para Motivación y Reconocimiento – Cuatro (4) Variables

Hipótesis Nula	EL CONTRATO POR PRESETACION DE SERVICIOS NO AFECTA EL GRADO DE MOTIVACIÓN POR LA MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO	MUESTRA OBSERVADA					MUESTRA ESPERADA					CALCULO CHI CUADRADO					
		NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			Tot
		MSA	SA	IN SA	TIN SA	Tot	MSA	SA	IN SA	TIN SA	Tot	MSA	SA	IN SA	TIN SA		
2	¿Conoces la historia y trayectoria de tu empresa?	4	5	2	0	11	4.2	5.2	1.6	0.0	11	0.01	0.01	0.10	0.00	0.12	
3	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?	4	5	2	0	11	4.2	5.2	1.6	0.0	11	0.01	0.01	0.10	0.00	0.12	
4	¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?	2	5	4	0	11	4.2	5.2	1.6	0.0	11	1.15	0.01	3.60	0.00	4.76	
5	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?	5	6	0	0	11	4.2	5.2	1.6	0.0	11	0.15	0.12	1.60	0.00	1.88	
6	¿El nombre de la empresa y su posición en el sector, es gratificante para usted?	4	6	1	0	11	4.2	5.2	1.6	0.0	11	0.01	0.12	0.23	0.00	0.36	
7	¿Las condiciones salariales para usted son buenas?	2	6	3	0	11	4.2	5.2	1.6	0.0	11	1.15	0.12	1.23	0.00	2.50	
8	¿Cómo califica su relación con los compañeros?	7	4	0	0	11	4.2	5.2	1.6	0.0	11	1.87	0.28	1.60	0.00	3.74	
9	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?	4	7	0	0	11	4.2	5.2	1.6	0.0	11	0.01	0.62	1.60	0.00	2.23	
10	¿Se siente parte de un equipo de trabajo?	6	4	1	0	11	4.2	5.2	1.6	0.0	11	0.77	0.28	0.23	0.00	1.27	
11	¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente? Conoce las tareas que desempeña otras áreas?	4	4	3	0	11	4.2	5.2	1.6	0.0	11	0.01	0.28	1.23	0.00	1.51	
Totales		42	52	16	0	110	42.0	52	16	0	110	5.14	1.85	11.50	0.00		
Porcentajes		####	####	####	0.0%	100.0%						Chi Cuadrado Calculado				18.49	
		Probabilidad				95.0%	Grados de Libertad				27	Chi Cuadrado Tabulado				40.11	
		Hipotesis Nula Aceptada															

MSA: MUY SATISFECHO
 SA: SATISFECHO
 IN SA: INSATISFECHO
 TIN SA: TOTLAMENTE INSATISFECHO

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

Tabla 7.8b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios para Motivación y Reconocimiento – Dos (2) Variables

Hipótesis Nula	EL CONTRATO POR PRESETACION DE SERVICIOS NO AFECTA EL GRADO DE MOTIVACIÓN POR LA MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO	MUESTRA OBSERVADA			MUESTRA ESPERADA			CALCULO CHI CUADRADO		
		NO Afecta	AFECTA	Tot	NO Afecta	AFECTA	Tot	NO Afecta	AFECTA	Tot
2	¿Conoces la historia y trayectoria de tu empresa?	9	2	11	9.4	1.6	11	0.02	0.10	0.12
3	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?	9	2	11	9.4	1.6	11	0.02	0.10	0.12
4	¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?	7	4	11	9.4	1.6	11	0.61	3.60	4.21
5	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?	11	0	11	9.4	1.6	11	0.27	1.60	1.87
6	¿El nombre de la empresa y su posición en el sector, es gratificante para usted?	10	1	11	9.4	1.6	11	0.04	0.23	0.26
7	¿Las condiciones salariales para usted son buenas?	8	3	11	9.4	1.6	11	0.21	1.23	1.43
8	¿Cómo califica su relación con los compañeros?	11	0	11	9.4	1.6	11	0.27	1.60	1.87
9	¿Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo?	11	0	11	9.4	1.6	11	0.27	1.60	1.87
10	¿Se siente parte de un equipo de trabajo?	10	1	11	9.4	1.6	11	0.04	0.23	0.26
11	¿La comunicación interna dentro de su área de trabajo funciona correctamente? Conoce las tareas que desempeña otras áreas?	8	3	11	9.4	1.6	11	0.21	1.23	1.43
Totales		94	16	110	94.0	16	110	1.96	11.50	
Porcentajes		85.5%	14.5%	100.0%				Chi Cuadrado Calculado		13.46
		Probabilidad	95.0%		G.de Libertad		9	Chi Cuadrado Tabulado		16.92
Hipotesis Nula Aceptada										

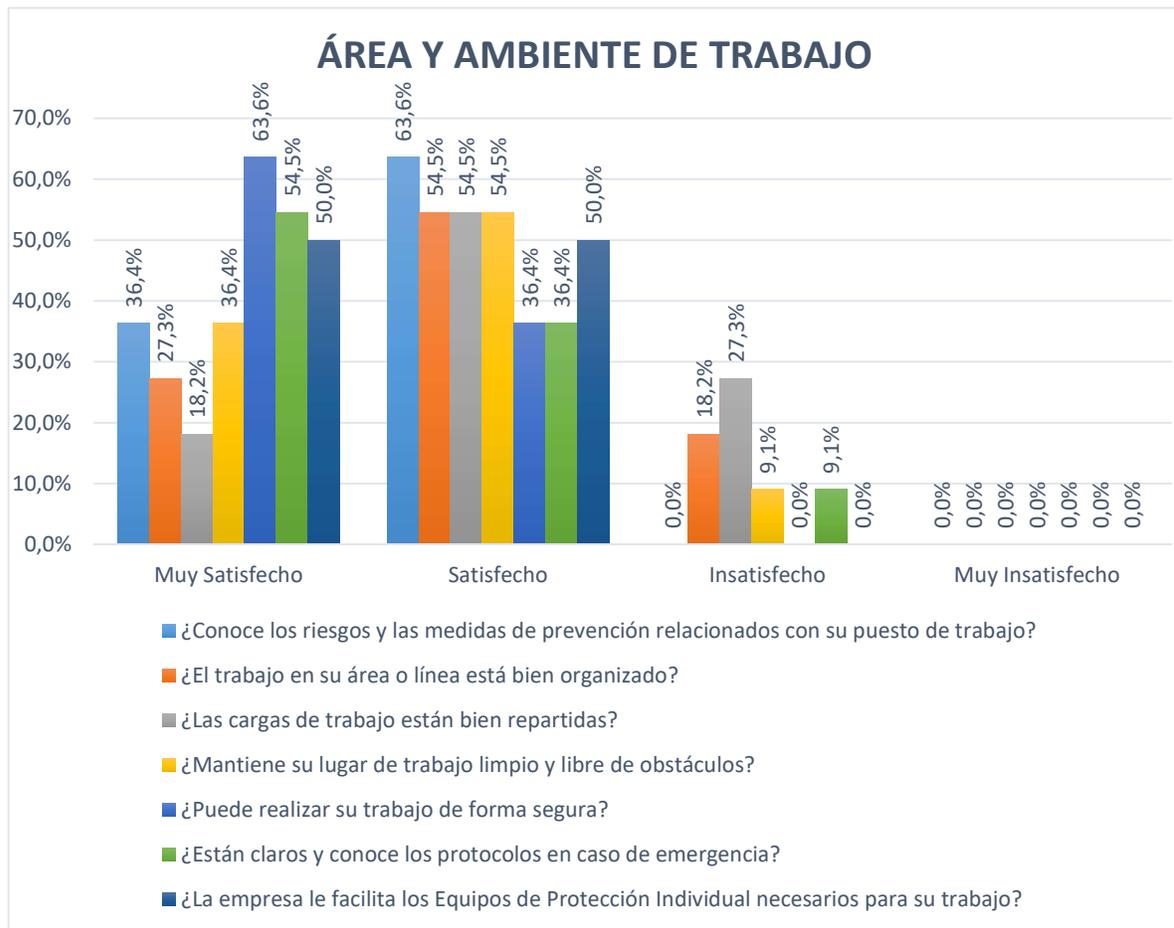
MSA: MUY SATISFECHO
SA: SATISFECHO
IN SA: INSATISFECHO
TIN SA: TOTLAMENTE INSATISFECHO

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

7.2.3 ÁREA Y AMBIENTE DE TRABAJO

Con el fin de determinar los riesgos y peligros que se puede presentar en la empresa, se pudo identificar que los trabajadores conocen los riesgos y las medidas de prevención relacionados con el puesto de trabajo, por consiguiente, los puestos de trabajo están libres de obstáculos y bien organizados, con el fin de evitar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral al empresa, decidió repartir adecuadamente las cargas laborales otorgándoles los equipos de protección personal, lo cual permite que las personas realicen se forma segura sus funciones, adicionalmente, los trabajadores cuentan con el conocimiento de los protocolos y procedimientos de emergencia, ya que la empresa considera que sus trabajadores se encuentren debidamente capacitados en caso de que se presente una emergencia.

Figura No. 7.7 – Área y Ambiente de trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

Con el fin de determinar los riesgos y peligros que se puede presentar en la empresa, se pudo identificar que los trabajadores conocen los riesgos y las medidas de prevención relacionados con el puesto de trabajo, por consiguiente, los puestos de trabajo están libres de obstáculos y bien organizados, con el fin de evitar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral al empresa, decidió repartir adecuadamente las cargas laborales otorgándoles los equipos de protección personal, lo cual permite que las personas realicen se forma segura sus funciones, adicionalmente, los trabajadores cuentan con el conocimiento de los protocolos y procedimientos de emergencia, ya que la empresa considera que sus trabajadores se encuentren debidamente capacitados en caso de que se presente una emergencia.

La variación de la información obtenida para la pregunta de la Precepción general relacionada con la Motivación y reconocimiento de los Prestadores de Servicios, es consistente para el análisis de cuatro (4) variables como para el de dos (2) variables, es decir, como se observa en la conclusión del análisis en la figura adjunta, la hipótesis nula es aceptada, por lo tanto, tal como se describió en el párrafo anterior, los prestadores de servicio se encuentra satisfechos con la motivación y reconocimiento de la empresa.

La variación de la información obtenida para la pregunta de la Precepción general relacionada con la Motivación basados en el Área y Ambiente de Trabajo de los Prestadores de Servicios, es consistente para el análisis de cuatro (4) variables como para el de dos (2) variables, es decir, como se observa en la conclusión del análisis en la figura adjunta, la hipótesis nula es aceptada, por lo tanto, tal como se describió en el párrafo anterior, los prestadores de servicio se encuentra satisfechos con el área y ambiente de trabajo de la empresa.

Tabla 7.9a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios por el Área y ambiente de Trabajo – Cuatro (4) Variables

Hipótesis Nula	EL CONTRATO POR PRESETACION DE SERVICIOS NO AFECTA EL GRADO DE MOTIVACIÓN POR EL ÁREA Y AMBIENTE DE TRABAJO	MUESTRA OBSERVADA					MUESTRA ESPERADA					CALCULO CHI CUADRADO					
		NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			Tot
		MSA	SA	IN SA	TIN SA	Tot	MSA	SA	IN SA	TIN SA	Tot	MSA	SA	IN SA	TIN SA		
11	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?	4	7	0	0	11	4.5	5.5	1.0	0.0	11	0.05	0.41	1.01	0.00	1.48	
12	¿El trabajo en su área o línea está bien organizado?	3	6	2	0	11	4.5	5.5	1.0	0.0	11	0.49	0.05	0.96	0.00	1.50	
13	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?	2	6	3	0	11	4.5	5.5	1.0	0.0	11	1.38	0.05	3.90	0.00	5.32	
14	¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?	4	6	1	0	11	4.5	5.5	1.0	0.0	11	0.05	0.05	0.00	0.00	0.10	
15	¿Puede realizar su trabajo de forma segura?	7	4	0	0	11	4.5	5.5	1.0	0.0	11	1.41	0.41	1.01	0.00	2.83	
16	¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?	6	4	1	0	11	4.5	5.5	1.0	0.0	11	0.51	0.41	0.00	0.00	0.92	
17	¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?	5	5	0	0	10	4.1	5.0	0.9	0.0	10	0.21	0.00	0.92	0.00	1.13	
Totales		31	38	7	0	76	31.0	38	7	0	76	4.10	1.36	7.81	0.00		
Porcentajes		####	####	9.2%	0.0%	100.0%											
		Probabilidad				95.0%	Grados de Libertad				18	Chi Cuadrado Calculado				13.27	
												Chi Cuadrado Tabulado				28.87	
												Hipotesis Nula Aceptada					

MSA: MUY SATISFECHO
SA: SATISFECHO
IN SA: INSATISFECHO
TIN SA: TOTLAMENTE INSATISFECHO

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

Tabla 7.9b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios por el Área y ambiente de Trabajo – Dos (2) Variables

Hipótesis Nula	EL CONTRATO POR PRESETACION DE SERVICIOS NO AFECTA EL GRADO DE MOTIVACIÓN POR EL ÁREA Y AMBIENTE DE TRABAJO	MUESTRA OBSERVADA			MUESTRA ESPERADA			CALCULO CHI CUADRADO		
		NO Afecta	AFECTA	Tot	NO Afecta	AFECTA	Tot	NO Afecta	AFECTA	Tot
11	¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?	11	0	11	10.0	1.0	11	0.10	1.01	1.12
12	¿El trabajo en su área o línea está bien organizado?	9	2	11	10.0	1.0	11	0.10	0.96	1.06
13	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?	8	3	11	10.0	1.0	11	0.40	3.90	4.29
14	¿Mantiene su lugar de trabajo limpio y libre de obstáculos?	10	1	11	10.0	1.0	11	0.00	0.00	0.00
15	¿Puede realizar su trabajo de forma segura?	11	0	11	10.0	1.0	11	0.10	1.01	1.12
16	¿Están claros y conoce los protocolos en caso de emergencia?	10	1	11	10.0	1.0	11	0.00	0.00	0.00
17	¿La empresa le facilita los Equipos de Protección Individual necesarios para su trabajo?	10	0	10	9.1	0.9	10	0.09	0.92	1.01
Totales		69	7	76	69.0	7	76	0.79	7.81	
Porcentajes		90.8%	9.2%	100.0%				Chi Cuadrado Calculado		8.60
		Probabilidad	95.0%		G.de Libertad	6		Chi Cuadrado Tabulado		12.59
Hipotesis Nula Aceptada										

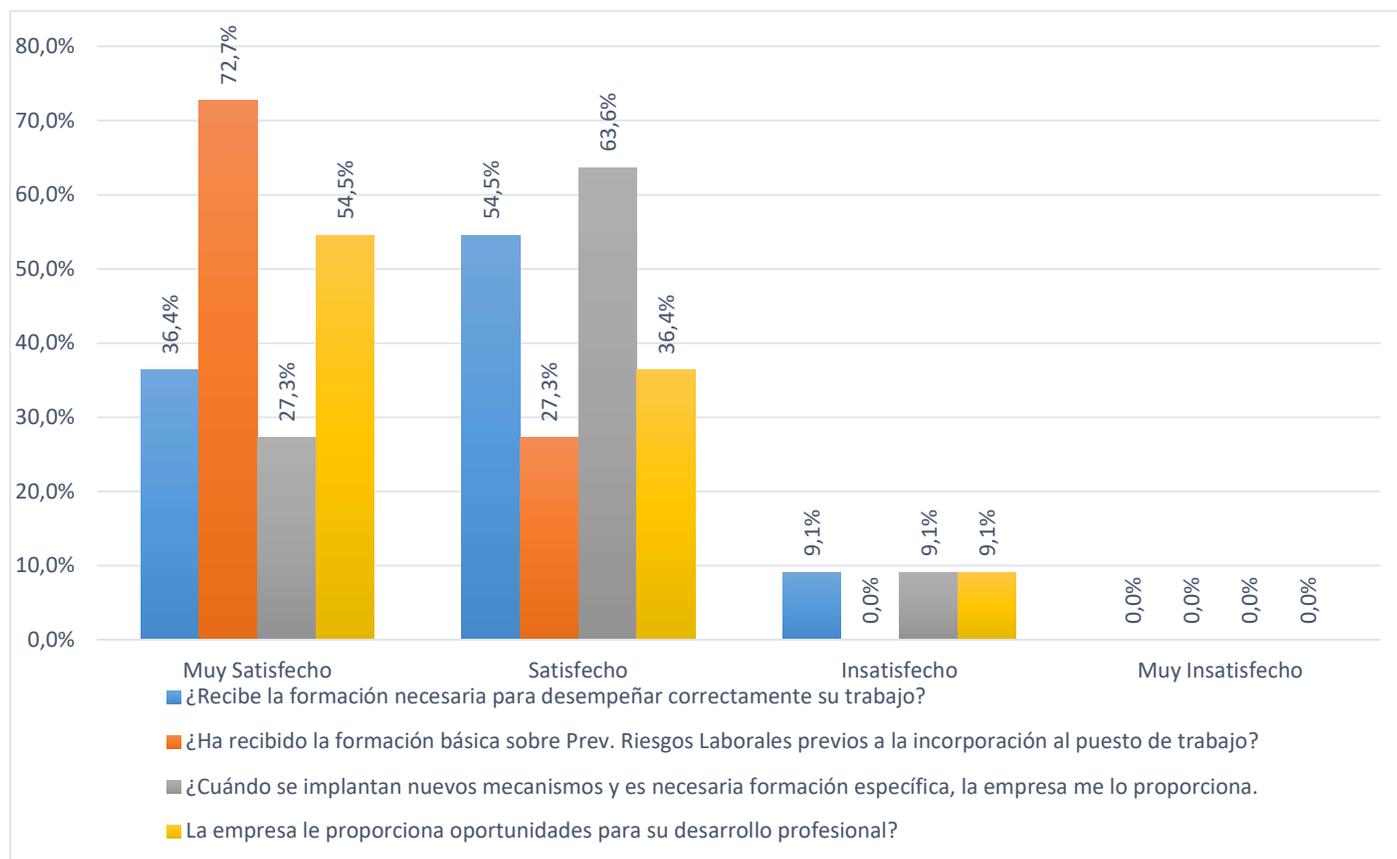
MSA: MUY SATISFECHO
SA: SATISFECHO
IN SA: INSATISFECHO
TIN SA: TOTLAMENTE INSATISFECHO

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

7.2.4 FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Con la finalidad que los prestadores de servicio de la empresa realicen adecuadamente sus funciones y crezcan profesionalmente, la empresa proporciona los mecanismos necesarios como capacitaciones para que los empleados obtengan nuevos conocimientos, lo cual les va a permitir desarrollar adecuadamente su trabajo, adicionalmente, la empresa le ha otorgado a sus trabajadores la formación y prevención básica en Riesgos Laborales con el objetivo de mitigar una enfermedad o accidente de trabajo.

Figura No. 7.8 – Formación e Información



Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

La variación de la información obtenida para la pregunta de la Precepción general relacionada con la Motivación basados en el formación e información de los Prestadores de Servicios, es consistente para el análisis de cuatro (4) variables como para el de dos (2) variables, es decir, como se observa en la conclusión del análisis en la figura adjunta, la hipótesis nula es aceptada, por lo tanto, tal como se describió en el párrafo anterior, los prestadores de servicio se encuentra satisfechos con la formación e información de la empresa.

Tabla 7.10a – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios en cuanto a la formación e Información – Cuatro (4) Variables

Hipótesis Nula	EL CONTRATO POR PRESETACION DE SERVICIOS NO AFECTA EL GRADO DE MOTIVACIÓN POR EL FORMACIÓN E INFORMACIÓN	MUESTRA OBSERVADA					MUESTRA ESPERADA					CALCULO CHI CUADRADO					
		NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			Tot
		MSA	SA	IN SA	TIN SA	Tot	MSA	SA	IN SA	TIN SA	Tot	MSA	SA	IN SA	TIN SA		
18	¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?	4	6	1	0	11	5.3	5.0	0.8	0.0	11	0.30	0.20	0.08	0.00	0.58	
19	¿Ha recibido la formación básica sobre Prev. Riesgos Laborales previos a la incorporación al puesto de trabajo?	8	3	0	0	11	5.3	5.0	0.8	0.0	11	1.44	0.80	0.75	0.00	2.99	
20	¿Cuándo se implantan nuevos mecanismos y es necesaria formación específica, la empresa me lo proporciona.	3	7	1	0	11	5.3	5.0	0.8	0.0	11	0.96	0.80	0.08	0.00	1.85	
21	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?	6	4	1	0	11	5.3	5.0	0.8	0.0	11	0.11	0.20	0.08	0.00	0.39	
Totales		21	20	3	0	44	21.0	20	3	0	44	2.81	2.00	1.00	0.00		
Porcentajes		####	####	6.8%	0.0%	100.0%						Chi Cuadrado Calculado				5.81	
				Probabilidad		95.0%			Grados de Libertad		9	Chi Cuadrado Tabulado				16.92	
Hipotesis Nula Aceptada																	

MSA: MUY SATISFECHO
 SA: SATISFECHO
 IN SA: INSATISFECHO
 TIN SA: TOTLAMENTE INSATISFECHO

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

Tabla 7.10b – Análisis de Chi Cuadrado del Grado de Satisfacción de los Prestadores de Servicios en cuanto a la formación e Información – Dos (2) Variables

Hipótesis Nula	EL CONTRATO POR PRESETACION DE SERVICIOS NO AFECTA EL GRADO DE MOTIVACIÓN POR EL FORMACIÓN E INFORMACIÓN	MUESTRA OBSERVADA			MUESTRA ESPERADA			CALCULO CHI CUADRADO			
		NO Afecta	AFECTA	Tot	NO Afecta	AFECTA	Tot	NO Afecta	AFECTA	Tot	
18	¿Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?	10	1	11	10.3	0.8	11	0.01	0.08	0.09	
19	¿Ha recibido la formación básica sobre Prev. Riesgos Laborales previos a la incorporación al puesto de trabajo?	11	0	11	10.3	0.8	11	0.05	0.75	0.80	
20	¿Cuándo se implantan nuevos mecanismos y es necesaria formación específica, la empresa me lo proporciona.	10	1	11	10.3	0.8	11	0.01	0.08	0.09	
21	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?	10	1	11	10.3	0.8	11	0.01	0.08	0.09	
Totales		41	3	44	41.0	3	44	0.07	1.00		
Porcentajes		93.2%	6.8%	100.0%				Chi Cuadrado Calculado		1.07	
				Probabilidad		95.0%	G.de Libertad	3	Chi Cuadrado Tabulado		7.82
Hipotesis Nula Aceptada											

MSA: MUY SATISFECHO
 SA: SATISFECHO
 IN SA: INSATISFECHO
 TIN SA: TOTLAMENTE INSATISFECHO

Fuente: Elaboración propia con base en el resultado de las encuestas

8 DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados evaluados, hay tres elementos fundamentales que generaron dispersión o varianza en la información analizada, y corresponden con:

- Capacitación del equipo de trabajo.
- Disposición de recursos para el desarrollo de las actividades.
- Mejora en los honorarios.

Claramente se evidencia que las personas encuestadas al hacer parte de un equipo de trabajo heterogéneo de profesionales, con profesión afín pero con especialidades diferentes, encuentran un obstáculo en el momento de combinar o interrelacionar la información generada por cada uno e integrarla en un solo producto, es aquí donde se evidencia que para el desarrollo de equipos interdisciplinarios se hace necesario un equipo de apoyo que pueda integrar o compatibilizar la información generada por cada profesional especializado.

Lo anterior rima con el hecho de una adecuada disposición de recursos, ya que evidentemente cada profesional presenta requerimientos de recursos diferentes y obviamente lograr que estos sean compatibles con la actividad de cada uno puede llegar a ser una tarea compleja o costosa.

Adicionalmente, el componente de honorarios, genera algún grado de insatisfacción, sin que sea crítico. Evaluar esta condición requeriría un análisis de mercado, que se encuentra fuera del alcance de ésta investigación, pero claramente se ve que, de alguna manera, desde el punto de vista de los honorarios o prestaciones sociales de las que carece éste tipo de contratación afecta en un algún grado el desempeño de profesional de un grupo interdisciplinario.

El contrato por prestación de servicios se basa en alcanzar un objetivo, y de manera indirecta conduce al profesional hacia lograr un objetivo fijado o logro, tal como lo plantea la teoría de McClelland, por lo tanto, de acuerdo con los resultados obtenidos en las encuestas se ratifica esta condición, ya que todos los encuestados reportan un adecuado entendimiento en el trabajo en equipo, sin embargo, el componente de la capacitación más especializada si es un elemento a considerar, pero igualmente, se observa en las encuestas que todos están cómodos con la actividad que ejecutan, lo que lleva a pensar en que ésta condición está más orientada hacia una mejoramiento individual o crecimiento personal, tal como lo describe Maslow en su pirámide, donde en la parte más alta de ésta se encuentra la autorrealización, asociada entre otras a la creatividad, necesaria en un ejercicio de ingeniería, pero que requiere de entrenamiento para apuntar hacia el objetivo buscado.

Con base en lo anterior, se observa el potencial de oportunidad que puede existir en la organización analizada, ya que los puntos en los cuales se obtuvo algún grado de dispersión están corroborando la necesidad de impulsar éste equipo hacia escenarios más productivos a través de capacitación asociada a un aumento de honorarios, si se logra alcanzar mayores objetivos a los definidos en los estándares básicos de una relación contractual de profesionales a través de la prestación de servicios.

9 CONCLUSIONES

Después de realizar el análisis de cada una de las preguntas que buscan identificar en los trabajadores de **FS PROYECTOS DE INGENIERIA SAS**, aspectos negativos en la motivación asociado a una relación contractual por prestación de servicios, se evidencia claramente que este tipo de contrato, para la actividad específica de consultoría en ingeniería evaluada en este documento, no representa ningún tipo de afectación, y por lo contrario, al general roles específicos de cada colaborador dentro de un todo, ha permitido un debido desempeño, tanto de cada profesional como de la empresa.

Es claro que existen aspectos a mejorar, tales como, la asignación de recursos adicionales para el desarrollo de algunas tareas y las mejoras en el reconocimiento económico, pero se observa que estos aspectos no son limitantes a la hora del desempeño de los colaboradores, ni afectan la motivación.

En el planteamiento del problema se definieron los tópicos a constatar a través del instrumento elaborado para tal fin encontrando:

- ❖ **Insatisfacción del trabajo:** Se observa que la relación contractual a través de un contrato de prestación de servicios, no es una variable que genere indisposición de los trabajadores hacia la empresa.
- ❖ **Pertenencia con la empresa:** Al existir una relación contractual por prestación de servicios, donde el parámetro de medida es un producto de consultoría que cada contratista desarrolla y presenta a los diferentes clientes, genera pertenencia ya que existe la gratificación por la labor bien realizada y entregada de acuerdo con los requerimientos de los clientes.
- ❖ **Problemas económicos:** En la evaluación realizada se identificó algunas necesidades en la mejora de reconocimiento económico, que son marginales y no constituyen una demanda inmediata y recurrente por parte de los colaboradores.
- ❖ **Búsqueda de nuevas oportunidades:** en la evaluación realizada se observó que en una encuesta, se expresa una inconformidad por la ubicación de la empresa en el sector, que refleja una necesidad de cambio y búsqueda de una nueva oportunidad, por lo tanto es marginal en relación con las evaluaciones efectuadas.
- ❖ **Baja productividad:** Se evidencia que el equipo de trabajo conoce la labor a desarrollar y por lo tanto no se evidencia un esquema de baja productividad asociado a formación y conocimiento necesario para la ejecución de las actividades que realiza cada prestador de servicio.
- ❖ **Poca iniciativa:** Ya que el equipo de trabajo expresa de manera general que hay un conocimiento y manejo de las situaciones generadas alrededor de un trabajo de consultoría en ingeniería, no se evidencia que los prestadores de

servicios carezcan de iniciativa para el desarrollo de sus actividades, ya que es un elemento indispensable para la ejecución de su actividad.

Con base en lo anterior los prestadores de servicio en consultoría de ingeniería de vías, para el caso de **FS PROYECTOD DE INGENIERIA S.A.S**, no ven que un contrato de prestación de servicios pueda representar INESTABILIDAD LABORAL, ya que la consultoría la ven como un proceso dinámico de inicio – ejecución y entrega de proyectos, que continuamente son obtenidos por la empresa y mantienen en el tiempo el desarrollo de la actividad propia de cada colaborador.

Al analizar los resultados se observa el potencial de oportunidad que puede existir en la organización, ya que los puntos en los cuales se obtuvo algún grado de dispersión están corroborando la necesidad de impulsar éste equipo de trabajo hacia escenarios más productivos, a través de capacitación asociada a un aumento de honorarios, si se logra alcanzar mayores objetivos a los definidos en los estándares básicos de una relación contractual de profesionales a través de la prestación de servicios.

10 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

-
- (1) Pinillos JL. Principios de psicología. Madrid, España: Alianza Universal. 1977. p. 503. ISBN 84-206-2100-5.
 - (2) Woolfolk, A. Psicología Educativa. Novena edición. Pearson Educación. 2006. p. 669
 - (3) SODEXO, Vida Profesional [Internet]. Colombia 2018 [Actualizado 2018; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>
 - (4) Emprende Pyme.net [Internet]. Colombia 2018 [Actualizado 2018; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
 - (5) Laverde, Carmen. Lanzamiento Personal [Internet]. España 2018 [Actualizado 2018; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <http://www.lanzamientopersonal.com/factores-influyen-motivacion/>
 - (6) Emprende Pyme.net [Internet]. Colombia 2018 [Actualizado 2018; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
 - (7) Castellero, Mimenza Oscar. Psicología y Mente. Organizaciones, recursos Humanos y Marketing. [Internet]. España 2019 [Actualizado 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://psicologiymente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral>
 - (8) Castellero, Mimenza Oscar. Psicología y Mente. Organizaciones, recursos Humanos y Marketing. [Internet]. España 2019 [Actualizado 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://psicologiymente.com/psicologia/teoria-acciones-david-mcclelland>
 - (9) Castellero, Mimenza Oscar. Psicología y Mente. Organizaciones, recursos Humanos y Marketing. [Internet]. España 2016 [Actualizado 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
 - (10) Pérez, Alejandro. La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg. Ceolevel.com [Internet]. España 2019 [Actualizado 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <http://www.ceolevel.com/herzberg>

-
- (11) Castillero, Mimenza Oscar. Psicología y Mente. Organizaciones, recursos Humanos y Marketing. [Internet]. España 2019 [Actualizado 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-y-mcgregor>
- (12) Red Link To Media SL. Psicología-Online. [Internet]. España 2019 [Actualizado 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en <https://www.psicologia-online.com/el-modelo-jerarquico-erc-de-alderfer-1730.html>
- (13) Mi Empresa es Saludable. ¿Qué es la teoría de las expectativas de Vroom?. [Internet]. España 2019 [Actualizado 08 ene 2018; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://www.miempresaessaludable.com/bienestar-emocional/articulo/que-es-la-teoria-de-las-expectativas-de-vroom>
- (14) Aiteco Consultores SL. [Internet]. España 2019 [Actualizado 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>
- (15) Aiteco Consultores SL. [Internet]. España 2019 [Actualizado 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>
- (16) Castillero, Mimenza Oscar. Psicología y Mente. Organizaciones, recursos Humanos y Marketing. [Internet]. España 2019 [Actualizado 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-reforzamiento-skinner>
- (17) Emprende Pyme.net [Internet]. Colombia 2018 [Actualizado 2018; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html#factores_que_influyen_en_la_motivacion_laboral
- (18) Emprende Pyme.net [Internet]. Colombia 2018 [Actualizado 2018; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
- (19) Emprende Pyme.net [Internet]. Colombia 2018 [Actualizado 2018; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
- (20) Emprende Pyme.net [Internet]. Colombia 2018 [Actualizado 2018; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
- (21) Emprende Pyme.net [Internet]. Colombia 2018 [Actualizado 2018; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>

(22) Emprende Pyme.net [Internet]. Colombia 2018 [Actualizado 2018; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>

(23) Congreso de la Republica de Colombia. Ley Estatutaria 1751 del 16 de Febrero de 2015. [Internet]. Colombia 2015 [Actualizado 2015; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf

(24) Congreso de la Republica de Colombia. Ley Estatutaria 1751 del 16 de Febrero de 2015. [Internet]. Colombia 2015 [Actualizado 2015; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf

(25) Ministerio de Salud de Colombia – Boletín de Prensa No. 22 de 2016. PAIS: sistema de salud al servicio de la gente. [Internet]. Colombia 2016 [Actualizado 16 feb 2016; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/MinSalud-lanzo-la-nueva-Politica-Integral-de-Atencion-en-Salud-para-beneficio-de-los-colombianos.aspx>

(26) Congreso de la Republica de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo del 7 de Junio de 1951. [Internet]. Colombia 2019 [Actualizado 29 Abr de 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>

(27) Colombia Legal Corporation – Asesores Legales Especialistas. [Internet]. Colombia 2019 [Actualizado 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://colombialegalcorp.com/contrato-de-prestacion-de-servicios/>

(28) Rankia SL – Profesionales de la gestión Patrimonial. [Internet]. Colombia 2019 [Actualizado 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <https://www.rankia.co/blog/pensiones-iss-cesantias/3233802-que-son-cajas-compensacion-familiar-para-sirven>

(29) Ministerio de Trabajo de Colombia. Que es la Seguridad Social. [Internet]. Colombia 2019 [Actualizado 29 Abr de 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

(30) Ministerio de Trabajo de Colombia. Que es la Seguridad Social. [Internet]. Colombia 2019 [Actualizado 29 Abr de 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible

en: <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

(31) Junta de Andalucía. Cuestionario sobre Satisfacción. [Internet]. España 2019 [Actualizado 2019; citado 29 Abr 2019]. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/gestion_colaboradores/attachments/download/148/Cuestionario_sobre_Satisfacci%C3%B3n_Laboral-3.pdf?class=icon+icon-attachment.

11 ANEXOS

- Anexo A – Carta de Consentimiento para Tesis de Grado.
- Anexo B – Encuesta Grado de Satisfacción de los trabajadores.
- Anexo C – Encuesta Grado de motivación de los trabajadores.
- Anexo D – Memoria de Calculo estadístico de la función Chi cuadrado.
- Anexo E – Consentimientos firmados de los participantes de la encuesta.
- Anexo F – Encuestas diligenciadas del Grado de Satisfacción.
- Anexo G – Encuestas diligenciadas del Grado de Motivación.
- Anexo H – Formato en blanco del consentimiento.

Anexo A – Carta de Consentimiento para Tesis de Grado



Bogotá D.C. Marzo 08 de 2.019

Of. 055 – 08-Mar-19

Señores
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
UNIVERSIDAD CES
Ciudad

Referencia: CONSENTIMIENTO PARA TESIS DE GRADO

Asunto: CARTA DE AUTORIZACION

Respetado Señores,

FABIAN TAFUR SANCHEZ, mayor de edad, domiciliado en la ciudad de Bogotá, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.683.578 expedida en la ciudad de Bogotá, y actuando en Nombre y Representación de la empresa FS PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S, con NIT: 900.355.997-6, en calidad de representante legal suplente, autorizo la utilización del nombre de la empresa y el uso de información referente a los aspectos relacionados con el trabajo de grado "MOTIVACION EN TRABAJADORES CONTRATISTAS", desarrollado por Mayerlín Henao Castaño, identificada con cédula de ciudadanía No. 29.229.031 de Buenaventura / Valle y Juliana Sendolla, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.032'381.853 de Bogotá D.C., para la UNIVERSIDAD DEL ROSARIO en convenio con la UNIVERSIDAD CES, en el programa de especialización "GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO".

Cordial saludo,

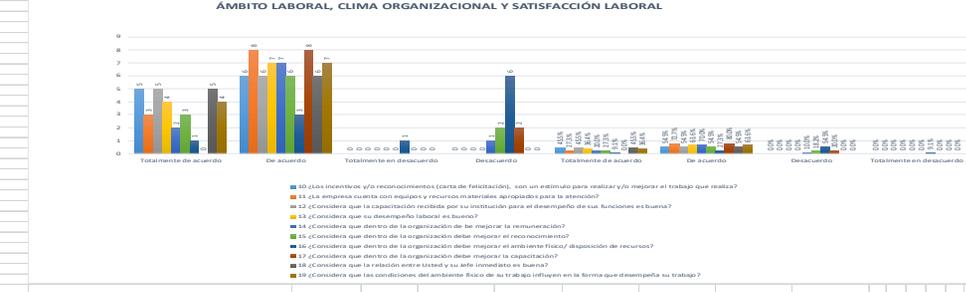


FS Proyectos de Ingeniería SAS
FABIAN TAFUR SANCHEZ
c.c. 79.683.5878
Representante Legal Suplente

Anexo B- Encuesta Grado de Satisfacción de los trabajadores

GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES										INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL. Marca con X aquella respuesta que creas conveniente																																
										P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
										TOTALMENTE DE ACUERDO			DEACUERDO			DESACUERDO			TOTALMENTE EN DESACUERDO																							
GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo																																	
1 ¿Considera que el éxito de la empresa contribuye con el crecimiento de sus socios?	5	0	0	1	45.5%	45.5%	9.1%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
2 ¿El éxito de la empresa es solo útil para los socios?	0	0	0	11	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%																																	
3 ¿Le interesa el crecimiento y el éxito de la empresa?	7	5	0	0	58.3%	41.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
TRABAJO EN EQUIPO																																										
4 ¿El equipo de trabajo con el que cuenta la empresa es suficiente para adelantar un adecuado trabajo?	1	8	1	1	9.1%	72.7%	9.1%	9.1%	9.1%																																	
6 ¿El equipo de trabajo esta adecuadamente capacitado?	3	6	1	1	27.3%	54.5%	9.1%	9.1%	9.1%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
7 ¿El 50% del equipo de trabajo requiere capacitación en el trabajo que desempeña?	3	3	1	4	27.3%	27.3%	36.4%	9.1%	9.1%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
6 ¿La relación con sus compañeros de trabajo es buena?	8	3	0	0	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
RELACIÓN CON LOS CLIENTES																																										
8 ¿La relación que tiene usted con los clientes es buena?	6	3	0	0	66.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
9 ¿La relación entre La Empresa y los Clientes es buena?	6	5	0	0	54.5%	45.5%	0.0%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
ÁMBITO LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL																																										
10 ¿Los incentivos y/o reconocimientos (carta de felicitación), son un estímulo para realizar y/o mejorar el trabajo que realiza?	5	6	0	0	45.5%	54.5%	0.0%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
11 ¿La empresa cuenta con equipos y recursos materiales apropiados para la realización de sus funciones?	3	8	0	0	27.3%	72.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
12 ¿Considera que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones es buena?	5	6	0	0	45.5%	54.5%	0.0%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
13 ¿Considera que su desempeño laboral es bueno?	4	7	0	0	36.4%	63.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
14 ¿Considera que dentro de la organización debe mejorar la remuneración?	2	7	0	1	20.0%	70.0%	10.0%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
15 ¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el reconocimiento?	3	6	0	2	27.3%	54.5%	18.2%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
16 ¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el ambiente físico/ disposición de recursos?	1	3	1	6	9.1%	27.3%	54.5%	9.1%	9.1%																																	
17 ¿Considera que dentro de la organización debe mejorar la capacitación?	0	8	0	2	0.0%	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%																																	
18 ¿Considera que la relación entre Usted y su Jefe inmediato es buena?	5	6	0	0	45.5%	54.5%	0.0%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							
19 ¿Considera que las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?	4	7	0	0	36.4%	63.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							

sumatoria Contar



Anexo D- Formula Chi2

Hipótesis Nula	DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA	MUESTRA OBSERVADA					MUESTRA ESPERADA					CALCULO CHI CUADRADO					MUESTRA OBSERVADA			MUESTRA ESPERADA			CALCULO CHI CUADRADO							
		NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta	Afecta	Tot	NO Afecta	Afecta	Tot	NO Afecta	Afecta	Tot					
		TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot				
1	¿Considera que el éxito de la empresa contribuye con el crecimiento de sus empleados?	5	5	1	0	11	3.9	6.8	0.3	0.0	11	0.32	0.47	1.41	0.00	2.21	10	1	11	10.7	0.3	11	0.04	1.41	1.46					
2	¿El éxito de la empresa NO es solo útil para los socios?	0	11	0	0	11	3.9	6.8	0.3	0.0	11	3.88	2.60	0.32	0.00	6.81	11	0	11	10.7	0.3	11	0.01	0.32	0.33					
3	¿Le interesa el crecimiento y el éxito de la empresa?	7	5	0	0	12	4.2	7.4	0.4	0.0	12	1.80	0.78	0.35	0.00	2.94	12	0	12	11.6	0.4	12	0.01	0.35	0.36					
Totales		12	21	1	0	34	12	21	1	0	34	6.01	3.86	2.09	0.00		33	1	34	10.7	0.3	11	0.06	2.09						
Porcentajes		35.3%	61.8%	2.9%	0.0%	100.0%	Grados de Libertad					6	Chi Cuadrado Calculado					11.96	97.1% 2.9% 100.0%			Chi Cuadrado Calculado			2.15					
		Probabilidad					95.0%					Chi Cuadrado Tabulado					12.59	Probabilidad			95.0% G.de Libertad					2	Chi Cuadrado Tabulado			5.99
												Hipótesis Nula Aceptada										Hipótesis Nula Aceptada								
Hipótesis Nula	DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA	MUESTRA OBSERVADA					MUESTRA ESPERADA					CALCULO CHI CUADRADO					MUESTRA OBSERVADA			MUESTRA ESPERADA			CALCULO CHI CUADRADO							
		NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta	Afecta	Tot	NO Afecta	Afecta	Tot	NO Afecta	Afecta	Tot					
		TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot				
4	¿El equipo de trabajo con el que cuenta la empresa es suficiente para adelantar un adecuado trabajo?	1	8	1	1	11	3.8	5.0	1.5	0.8	11	2.02	1.80	0.17	0.08	4.07	9	2	11	8.8	2.3	11	0.01	0.03	0.03					
5	¿El equipo de trabajo esta adecuadamente capacitado?	3	6	1	1	11	3.8	5.0	1.5	0.8	11	0.15	0.20	0.17	0.08	0.60	9	2	11	8.8	2.3	11	0.01	0.03	0.03					
6	¿El 50% del equipo de trabajo requiere capacitación?	3	3	4	1	11	3.8	5.0	1.5	0.8	11	0.15	0.80	4.17	0.08	5.20	6	5	11	8.8	2.3	11	0.86	3.36	4.23					
7	¿La relación con sus compañeros de trabajo es buena?	8	3	0	0	11	3.8	5.0	1.5	0.8	11	4.82	0.80	1.50	0.75	7.87	11	0	11	8.8	2.3	11	0.58	2.25	2.83					
Totales		15	20	6	3	44	15.0	20	6	3	44	7.13	3.60	6.00	1.00		35	9	44	35.0	9	44	1.46	5.67						
Porcentajes		34.1%	45.5%	13.6%	6.8%	100.0%	Grados de Libertad					9	Chi Cuadrado Calculado					17.73	79.5% 20.5% 100.0%			Chi Cuadrado Calculado			7.12					
		Probabilidad					95.0%					Chi Cuadrado Tabulado					16.92	Probabilidad			95.0% G.de Libertad					3	Chi Cuadrado Tabulado			7.82
												Hipótesis Nula NO Aceptada										Hipótesis Nula Aceptada								
Hipótesis Nula	DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA	MUESTRA OBSERVADA					MUESTRA ESPERADA					CALCULO CHI CUADRADO					MUESTRA OBSERVADA			MUESTRA ESPERADA			CALCULO CHI CUADRADO							
		NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta	Afecta	Tot	NO Afecta	Afecta	Tot	NO Afecta	Afecta	Tot					
		TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot				
8	¿La relación que tiene usted con los clientes es buena?	6	3	0	0	9	5.4	3.6	0.0	0.0	9	0.07	0.10	0.00	0.00	0.17	9	0	9	9.0	0.0	9	0.00	0.00	0.00					
9	¿La relación entre La Empresa y los Clientes es buena?	6	5	0	0	11	6.6	4.4	0.0	0.0	11	0.05	0.08	0.00	0.00	0.14	11	0	11	11.0	0.0	11	0.00	0.00	0.00					
Totales		12	8	0	0	20	12.0	8	0	0	20	0.12	0.18	0.00	0.00		20	0	20	20.0	0	20	0.00	0.00						
Porcentajes		60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100.0%	Grados de Libertad					3	Chi Cuadrado Calculado					0.30	100.0% 0.0% 100.0%			Chi Cuadrado Calculado			0.00					
		Probabilidad					95.0%					Chi Cuadrado Tabulado					7.82	Probabilidad			95.0% G.de Libertad					1	Chi Cuadrado Tabulado			3.84
												Hipótesis Nula Aceptada										Hipótesis Nula Aceptada								
AMBITO LABORAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCION LABORAL	DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA	MUESTRA OBSERVADA					MUESTRA ESPERADA					CALCULO CHI CUADRADO					MUESTRA OBSERVADA			MUESTRA ESPERADA			CALCULO CHI CUADRADO							
		NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta		AFECTA			NO Afecta	Afecta	Tot	NO Afecta	Afecta	Tot	NO Afecta	Afecta	Tot					
		TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot	TDA	DA	DES A	TDES A	Tot				
10	¿Los incentivos y/o reconocimientos (carta de felicitación), son un estímulo para realizar y/o mejorar el trabajo que realiza?	5	6	0	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.93	0.10	0.81	0.10	1.95	11	0	11	10.1	0.9	11	0.08	0.92	1.00					
11	¿La empresa cuenta con equipos y recursos materiales apropiados para la atención?	3	8	0	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.02	0.20	0.81	0.10	1.14	11	0	11	10.1	0.9	11	0.08	0.92	1.00					
12	¿Considera que la capacitación recibida por su institución para el desempeño de sus funciones es buena?	5	6	0	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.93	0.10	0.81	0.10	1.95	11	0	11	10.1	0.9	11	0.08	0.92	1.00					
13	¿Considera que su desempeño laboral es bueno?	4	7	0	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.17	0.00	0.81	0.10	1.09	11	0	11	10.1	0.9	11	0.08	0.92	1.00					
14	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar la remuneración?	2	7	1	0	10	3.0	6.2	0.7	0.1	10	0.31	0.10	0.09	0.09	0.60	9	1	10	9.2	0.8	10	0.00	0.03	0.04					
15	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el reconocimiento?	3	6	2	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.02	0.10	1.72	0.10	1.95	9	2	11	10.1	0.9	11	0.12	1.28	1.40					
16	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar el ambiente físico/ disposición de recursos?	1	6	3	1	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	1.57	0.10	5.86	7.92	15.45	7	4	11	10.1	0.9	11	0.94	10.37	11.31					
17	¿Considera que dentro de la organización debe mejorar la capacitación?	0	8	2	0	10	3.0	6.2	0.7	0.1	10	2.96	0.52	2.14	0.09	5.72	8	2	10	9.2	0.8	10	0.15	1.63	1.78					
18	¿Considera que la relación entre Usted y su Jefe inmediato es buena?	5	6	0	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.93	0.10	0.81	0.10	1.95	11	0	11	10.1	0.9	11	0.08	0.92	1.00					
19	¿Considera que las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?	4	7	0	0	11	3.3	6.8	0.8	0.1	11	0.17	0.00	0.81	0.10	1.09	11	0	11	10.1	0.9	11	0.08	0.92	1.00					
Totales		32	67	8	1	108	32.0	67	8	1	108	8.01	1.33	14.70	8.82		99	9	108	99.0	9	108	1.71	18.82						
Porcentajes		29.6%	62.0%	7.4%	0.9%	100.0%	Grados de Libertad					27	Chi Cuadrado Calculado					32.86	91.7% 8.3% 100.0%			Chi Cuadrado Calculado			20.53					
		Probabilidad					95.0%					Chi Cuadrado Tabulado					40.11	Probabilidad			95.0% G.de Libertad					9	Chi Cuadrado Tabulado			16.92
												Hipótesis Nula Aceptada										Hipótesis Nula NO Aceptada								

TDA : TOTALMENTE DE ACUERDO
DA: DE ACUERDO
DES A: EN SDESACUERDO
TDES A: TOTALMENTE EN DESACUERDO

Anexo H – Formatos en blanco del consentimiento.

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **JULIANA SENDOYA**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.032'381.853 – **MAYERLIN HENAO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 29.229.031, para la UNIVERSIDAD DEL ROSARIO en convenio con la UNIVERSIDAD CES, en el Programa de especialización “GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”. La meta de este estudio es:

Determinar los factores laborales que se relacionan con la motivación de los trabajadores contratistas de Fs proyectos de Ingeniería, respecto a su modalidad de contratación.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. La encuesta que se realice, el investigador la procesará y evaluará.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas y procesadas las encuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista y/o encuesta le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **JULIANA SENDOYA**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.032'381.853 – **MAYERLIN**

HENAO, identificada con cédula de ciudadanía No. 29.229.031. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es:

Determinar los factores laborales que se relacionan con la motivación de los trabajadores contratistas de Fs proyectos de Ingeniería, respecto a su modalidad de contratación.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Fabian Tafur Sanchez, Representante Legal Suplente, al teléfono 3105515040.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Fabian Tafur Sanchez, Representante Legal Suplente, al teléfono 3105515040, al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha: Bogotá ____ de _____ 2019.