

LA SATISFACCIÓN LABORAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN RELACIÓN
CON FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN EMPLEADOS DE DOS
ORGANIZACIONES DEL SECTOR FLORICULTOR DEL MUNICIPIO DE LA CEJA.

Elaborado por: Daniela Rúa Arguelles



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PSICOLOGÍA

ENVIGADO

2020

LA SATISFACCIÓN LABORAL E INTELIGENCIA EMOCIONAL, EN RELACIÓN
CON FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS EN EMPLEADOS DE DOS
ORGANIZACIONES DEL SECTOR FLORICULTOR DEL MUNICIPIO DE LA CEJA.

Daniela Rúa Arguelles

Asesor: Sebastián Quintero Idárraga

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicóloga



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PSICOLOGÍA

ENVIGADO

2020

Agradecimientos

A la institución Universitaria de Envigado que nos formó como profesionales.

Un sincero agradecimiento al Psicólogo Sebastián Quintero Idárraga quien fue el director y asesor de la investigación y me orientó en el desarrollo de este trabajo, gracias por su apoyo e indicaciones que fueron indispensables en el proceso investigativo y en los alcances obtenidos.

A los cultivos de flores Jardines de San Nicolás S.A.S e Isabelita Falcon Farms ubicados en la Ceja, Antioquía, sinceros agradecimientos por abrirnos las puertas, por poner a disposición sus espacios, tiempo y participar tan activamente en esta investigación, y a sus empleados por su disposición, tiempo y amabilidad.

Al Instituto Tecnológico Metropolitano ITM, gracias por hacer parte de este proyecto y contribuir con su semillero estadístico en el desarrollo de este proceso, que sin su apoyo, acompañamiento y guía esto no hubiera sido posible. Agradecemos especialmente a la Docente Diana María Arango Botero que con sus explicaciones logramos superar obstáculos y obtener importantes avances.

Resumen

Esta investigación tuvo como fin establecer los niveles de satisfacción laboral e inteligencia emocional y su relación con factores sociodemográficos en empleados de dos organizaciones del sector floricultor del municipio de la Ceja; se presenta como un proyecto viable que propone dar respuestas a las identificaciones de niveles con mayor relevancia en la satisfacción laboral, Uno de los objetivos de la investigación fue aportar algunas mediciones de variables importantes para la gestión de los recursos humanos en las organizaciones y discernir si había diferencias por variables sociodemográficas a fin de que la empresa pueda contar con un diagnóstico que le permita hacer intervenciones y mejorar sus procesos. Para llevar a cabo este objetivo se tomó como instrumento la escala de Satisfacción laboral hecha por Teong, Paraidathathu y Chong en 2019, contiene 83 preguntas las cuales se dividieron en cuatro secciones. La primera sección fue donde se recopilaron los datos demográficos de las personas encuestadas y la segunda sección se refería a las actividades del ámbito laboral de los encuestados. Las dos secciones que restan se evaluaron los niveles de satisfacción laboral, donde se les evaluó por medio de la escala Likert; estas secciones investigaron la satisfacción laboral y consistía en 32 declaraciones que cubrían 13 factores intrínsecos y extrínsecos que van relacionados con la satisfacción laboral.

En este trabajo se encontrarán los resultados obtenidos de las variables, con el fin de demostrar cuáles eran los factores que incidían en la insatisfacción laboral en cada cultivo donde se realizó la investigación y que estos tengan en cuenta donde deben centrarse para poder tener una mayor productividad.

Palabras claves: Satisfacción laboral, inteligencia emocional, factores sociodemográficos.

Abstract

This research was aimed at establishing levels of job satisfaction and emotional intelligence and its relationship with sociodemographic factors in employees of two organizations in the floricultural sector of the municipality of La Ceja; It is presented as a viable project that proposes to respond to the identifications of levels with greater relevance in job satisfaction. One of the objectives of the research was to provide some measurements of variables important for the management of human resources in organizations and discern whether there were differences by sociodemographic variables so that the company can have a diagnosis that allows it to make interventions and improve its processes. To achieve this objective, the Job Satisfaction scale made by Teong, Paraidathathu and Chong in 2019 was taken as an instrument, it contains 83 questions which were divided into four sections. The first section was where the demographic data of the respondents were collected and the second section concerned the activities of the respondents' work environment. The two remaining sections were assessed levels of job satisfaction, where they were assessed through the Likert scale; These sections investigated job satisfaction and consisted of 32 statements covering 13 intrinsic and extrinsic factors that are related to job satisfaction.

In this work, the results obtained from the variables will be found, in order to demonstrate what were the factors that influenced labor dissatisfaction in each crop where the research was conducted and that these take into account where they should focus in order to have greater productivity.

Key words: Job satisfaction, emotional intelligence, sociodemographic factors.

Tabla de Contenido

Resumen	4
Abstract.....	6
Introducción.....	14
Planteamiento del problema	15
Justificación	21
Objetivos.....	23
Objetivo General.....	23
Objetivos Específicos	23
Marco Referencial	24
Marco de Antecedentes	24
Marco Teórico	34
Marco Legal.....	42
Marco Ético	46
Diseño Metodológico	47
Población	48
Criterios de inclusión.....	51
Ser empleado empleados de una organización del sector floricultor.	51
Criterios de exclusión.	¡Error! Marcador no definido.
Criterios de exclusión	51

Técnicas de Recolección de Información.....	51
Instrumentos de Evaluación.....	53
Instrumento.....	54
Evaluación del Modelo de Medida.....	56
Plan de Análisis	58
Procedimiento de aplicación.....	58
Análisis estadístico	59
Resultados.....	62
Resultados y Análisis de Factores Sociodemográficos	62
Análisis de Variables	68
Cultivo Isabelita Falcom Farms.....	68
Cultivo Jardines de San Nicolás S.A.S.....	69
Resultados y Análisis de la Correlación entre Factores Sociodemográficos y las Respectivas Variables.....	71
Influencia de las variables moderadoras.....	71
Discusión	87
Conclusión	90
Limitaciones y Recomendaciones	93
Referencias bibliográficas	94
Anexos	¡Error! Marcador no definido.

Instrumento aplicado	¡Error! Marcador no definido.
Consentimiento Informado	¡Error! Marcador no definido.
Convenio Específico entre el Instituto Tecnológico Metropolitano y la Institución Universitaria de Envigado.	120

Lista de Tablas

Tabla 1. Constructos del instrumento elaborado	54
Tabla 2. Cuadro de variables cuantitativas/cualitativas.....	554
Tabla 3. Variables del instrumento.....	557
Tabla 4. Valores de KMO y valores del test esfericidad de Barlett	576
Tabla 5. Cargas factoriales estandarizadas.	586
Tabla 6. Índice de Alfa Cronbach.....	56
Tabla 7. Interpretación del coeficiente de correlacion de Sperman.	609
Tabla 8. Rango de valores y clasificación	60
Tabla 9. Datos sociodemográficos del cultivo Jardines de San Nicolás S.A.S	61
Tabla 10. Datos sociodemográficos del cultivo Isabelita Falcon Farms.	654
Tabla 11. Diferencias entre hombres y mujeres.	721
Tabla 12. Estadísticos de contraste de la prueba Mann-Whitney.....	71
Tabla 13. Diferencias entre grupos de edad.	71
Tabla 14. Rangos de la prueba de Kruskall-Wallis	72
Tabla 15. Estadísticas de Constraste de la prueba Kruskall-Wallis.	72
Tabla 16. Comparación por parejas de la prueba de Kruskall- Wallis.	743
Tabla 17. Diferencias entre los niveles de estudios.....	743
Tabla 18. Rangos de la prueba de Kruskall-Wallis.	753
Tabla 19. Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskall-Wallis.	754
Tabla 20. Diferencias entre los estratos socioeconómicos.	754
Tabla 21. Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskall-Wallis.	765

Tabla 22. Diferencias entre los grupos definidos con base a la antigüedad en la empresa.	765
Tabla 23. Rangos de la prueba de Kruskall-Wallis.	766
Tabla 24. Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskall-Wallis.	766
Tabla 25. Diferencias entre los grupos definidos de acuerdo al medio de transporte.	765
Tabla 26. Rangos de la prueba Mann - Whitney.	77
Tabla 27. Estadísticos de contraste.	767
Tabla 28. Diferencias entre los grupos definidos por el estado civil.	768
Tabla 29. Estadísticos de contraste.	768
Tabla 30. Diferencias entre hombres y mujeres.	769
Tabla 31. Estadísticos de contraste.	769
Tabla 32. Diferencias entre grupos de edad.	769
Tabla 33. Rangos de la prueba.	769
Tabla 34. Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskall-Wallis.	80
Tabla 35. Comparación por parejas de la prueba de Kruskall-Wallis.	80
Tabla 36. Diferencias entre los niveles de estudio.	81
Tabla 37. Rangos de la prueba de Kruskall-Wallis.	81
Tabla 38. Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskall-Wallis.	82
Tabla 39. Comparación por parejas.	82
Tabla 40. Diferencias entre los estratos socioeconómicos.	82
Tabla 41. Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskall-Wallis.	83
Tabla 42. Diferencias entre los grupos definidos con base a la antigüedad en la empresa.	83
Tabla 43. Rangos de la prueba de Kruskall-Wallis.	83
Tabla 44. Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskall-Wallis.	84
Tabla 45. Diferencias entre los grupos definidos de acuerdo al medio de transporte.	84

Tabla 46. Rangos de la prueba Mann - Whitney.	85
Tabla 47. Estadísticos de contraste	85
Tabla 48. Diferencias entre los grupos definidos por el estado civil.....	85
Tabla 49. Estadísticos de contraste de la prueba de Mann Whitney.	85
Tabla 50. Normalidad por grupos de antigüedad en la empresa	109
Tabla 51. Prueba de homogeneidad.....	110
Tabla 52. Normalidad por grupos.....	111
Tabla 53. Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos etéreos	111
Tabla 54. Normalidad por grupos de transporte	111
Tabla 55. Prueba de homogeneidad.....	112
Tabla 56. Normalidad por grupos de estado civil.....	113
Tabla 57. Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos de estado civil	113
Tabla 58. Normalidad por grupos determinados por la cantidad de hijos	114
Tabla 59. Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos determinados por la cantidad de hijos	1157
Tabla 60. Normalidad por grupos.....	1157
Tabla 61. Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos	1157
Tabla 62. Normalidad por grupos.....	116
Tabla 63. Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos de vivienda.....	117
Tabla 64. Normalidad por grupos de estudio	117
Tabla 65. Prueba de homogeneidad de varianzas de estudio	118

Lista de Figuras

<i>Ilustración 1.</i> Satisfacción laboral	68
<i>Ilustración 2.</i> Inteligencia Emocional	¡Error! Marcador no definido.
<i>Ilustración 3.</i> Satisfacción laboral.....	69
<i>Ilustración 4.</i> Inteligencia Emocional.....	¡Error! Marcador no definido.

Introducción

La satisfacción laboral y la inteligencia emocional son dos conceptos que son muy importantes a la hora de hablar del mundo laboral y de una organización y estos han sido investigados en muchos estudios dado que las organizaciones han percibido importante que el empleado se sienta bien y de esta manera aumentar el clima laboral y bienestar laboral.

Esta investigación tiene como principal propósito de estudio la satisfacción laboral e inteligencia emocional y su relación con factores sociodemográficos de los empleados de dos organizaciones floricultoras del municipio de la Ceja Antioquia, el cultivo Jardines de San Nicolás e Isabelita Falcon Farms. Los factores sociodemográficos utilizados en esta investigación fueron sexo, edad, nivel de estudios, estrato socioeconómico, tipo de vivienda, número de hijos, estado civil, medio de transporte y antigüedad en la empresa.

De este modo, todo el planteamiento del problema y el desarrollo del trabajo de grado de esta investigación están fundamentados con una metodología de enfoque cuantitativo, con un estudio no experimental, de nivel correlacional con un corte transversal, puesto que se parte de una idea delimitada con preguntas y objetivos, se acude a la investigación literaria, se refuta la hipótesis, miden las variables y a través de herramientas y técnicas estadísticas se concluye en cuanto a los resultados encontrados. No hay manipulación de variables, pero se evalúa la relación existente entre estas en un contexto particular y tiempo determinado.

Planteamiento del problema

En la actualidad se vive en un mundo donde los empleados se enfrentan a situaciones cada vez más competitivas y exigentes, no sólo en conocimiento, también en cuanto a su desempeño laboral y a su capacidad para responder a una serie de tareas que se le presentan en paralelo. Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2019) en el informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019” se menciona que, en el 2018, un alto porcentaje de los 3300 millones de personas que están empleadas en todo el mundo, valoran su empleo de mala calidad, no sienten que gozan de una seguridad económica, bienestar material, ni una igualdad de oportunidades.

La satisfacción laboral indica la habilidad que posee una organización para satisfacer las necesidades propias de los trabajadores y esto tiene que ver con cómo los trabajadores insatisfechos son personas que faltan más al trabajo y suelen ser quienes renuncian con mayor frecuencia, mientras que los empleados satisfechos disfrutan de una mejor salud y a su vez viven más años y duran más en la organización de la cual hacen parte. (Alonso, 2008). Desde una mirada psicológica el trabajo proporciona salud física y mental, contactos sociales, entretenimiento, y es fuente importante de una realización personal, como lo es la autoestima, la autorrealización, las motivaciones sociales, éstas son condiciones externas al empleado, como lo es el sueldo, y horarios en que el empleado trabaja. (Gameró, 2003).

En algunas ocasiones la insatisfacción laboral tiene efectos negativos sobre la productividad del individuo. Existen datos disponibles que revelan la importancia de los aspectos laborales, tanto en la salud física como en la mental de los trabajadores, por lo cual las organizaciones deben de incluir estrategias para que los empleados disfruten de una alta satisfacción laboral, desarrollando actividades donde se puedan sentir cómodos y ser reconocidos por la empresa. De esta manera, los empleadores podrán identificar y realizar prácticas para que cada organización pueda visualizar cuál es la causa de la mayor insatisfacción laboral como una parte fundamental a la hora de la productividad, ya que a partir de lo que se implemente mediante la identificación, se hará más eficaz la mejora del bienestar de los empleados. (Faragher, Cass y Cooper, 2005).

Se ha identificado que la insatisfacción laboral va ligada de una manera importante a los trastornos mentales comunes, puesto que los trabajadores insatisfechos, manifiestan con mayor frecuencia síntomas ansiosos y depresivos (Quintero, Biela, Barrera y Campo, 2007). Estos empleados se ausentan más en el trabajo debido a estos trastornos que produce la mente. El estrés y la ansiedad están muy relacionados con el trabajo, dado que pueden tener un efecto profundo en el bienestar de una persona como lo es, el bajo rendimiento laboral, la frustración de trabajar bajo presión, el clima organizacional y entre otras variables que al ser humano le estresa, generándole ansiedad al querer tener una buena satisfacción laboral, un buen clima laboral y así alcanzar objetivos, propios e incluyendo los de la organización. (Newbury, Kamali, 2001; Wieclaw, Agerbo, Mortensen y Bonde, 2005).

Las empresas les ofrecen menos estímulos a los empleados temporales, dado que, para los empleadores, la relevancia se da en los trabajadores permanentes, porque son

quienes constituyen el núcleo de la organización, mientras que los empleados temporales solo están en la empresa por 1 o 3 meses; esto indica que la satisfacción laboral disminuye en los empleados temporales en comparación con los trabajadores permanentes en una organización. (Wagenaar et al. 2012).

Sánchez-Sellero (2017), ambos autores, estudiaron la falta de estabilidad en el empleo durante la crisis económica española que comienza en el 2008, y también investigaron, el grado de satisfacción laboral de los trabajadores asalariados; los trabajadores que están de manera temporal, presentan menores niveles de satisfacción en contraste con los que tienen contrato permanente, y a partir de ese mismo año, las cifras de satisfacción aumentarían rápidamente en ambos tipos de trabajadores, ya que los empleados se consideran afortunados por tener un empleo o por estar con la mente ocupada, lo cual hizo que el nivel de estrés y de ansiedad disminuyeran.

De acuerdo a la literatura académica, la satisfacción laboral es fundamental en aspectos como, la relación que tiene el empleado con la organización a partir de lo que se le brinda y el grado percibido por el trabajador en cuanto al nivel de bienestar en una empresa, es decir que, la manera en que está relacionado el empleado con la organización, y como éste percibe su ambiente y lugar de trabajo, que lo percibido sea igual a lo brindado por la organización, ya que de esta manera el empleado tendrá un nivel de satisfacción alta (Bravo & Jiménez, 2011).

Centrándonos un poco más en la satisfacción laboral en Colombia, según LaboUR, (2018) señala que la satisfacción laboral en Colombia muestra una serie de diferencias cuando se disocia a nivel de género, ya que, las mujeres son una población con un alto

porcentaje de inconformidad a la hora de una contratación, porque tienen el ideal de que los hombres son quienes trabajan y las mujeres son quienes cuidan del hogar, esto se da tanto para las asalariadas como en las independientes.

Uno de los indicadores que muestra estas diferencias son, la relación con la conformidad que tienen las personas con el formato de contrato que poseen o adquieren. En el 2017 para Colombia el 88.3% de esta población trabajadora o asalariada estaba conforme en su contrato, ya que les brindan suficientes herramientas para el desenvolvimiento de su trabajo; restando a un 11.7% de personas inconformes, con variables como: el sueldo, el horario, clima laboral y presión laboral.

De esta manera los trabajadores que realicen una actividad profesional independiente (cuenta propia), es decir, una persona que reciba dinero sin un contrato laboral, tiene una conformidad del 69.8% y de inconformidad del 30.2 %, según estas cifras, una persona que trabaje en lo que estudio y lo apasione, tendrá mayor nivel de satisfacción laboral, que una persona que se encuentre trabajando por necesidad en una organización que no sea de su mayor gusto.

Analizando otros campos laborales como el de los empleados agrícolas, en marzo de 2015, la OIT señala que al menos 170.000 empleados agrícolas mueren en el lugar de trabajo cada año. Esto da a entender que los empleados con respecto a la agricultura corren un riesgo doble de morir en su lugar de trabajo, en comparación de otros ámbitos laborales.

Las tasas de muerte agrícola se mantienen en un nivel muy alto desde hace 10 años, en comparación con otros sectores en lo que por lo general ha habido disminución en las tasas de accidentes mortales. Millones de empleados del sector agrícola resultan

gravemente heridos ya que manejan maquinarias o se envenenan con pesticidas u otros elementos agroquímicos, adicionalmente, el subregistro generalizado de las muertes, las enfermedades y lesiones profesionales en el ámbito agrícola, hace pensar que están en una condición real de la seguridad y la salud en el trabajo, es decir que probablemente sea peor de lo que indican las estadísticas.

Una profesión que hace parte del sector agrícola, son los floricultores que están expuestos a riesgos laborales muy altos, ya que cuentan con condiciones de clima natural, como lo es el sol, la lluvia, las estaciones climáticas y en casos extremos la contaminación.

La floricultura es una disciplina que consiste en el arte y en técnicas del cultivo de las plantas para la comercialización. Estos productos se destinan a la ornamentación, también a la industria y en algunos casos para fines medicinales. Los floricultores corren un riesgo significativo de dermatosis cutáneas, viéndose afectado en un año, 24 casos en 10.000 trabajadores.

En esta profesión se da la satisfacción al individuo de esta manera: la organizacional que indica el rendimiento de la labor, como: el clima organizacional, salarios adecuados, dignificación; por otro lado, se da la satisfacción que proporciona la tierra, esos cambios naturales que no pueden ser controlados por el hombre, el cual beneficia o perjudica un cultivo de flores. Estos trabajadores no solo sufren presión por parte de la organización sino también por parte de cambio climático, ya que estos se adaptan a las condiciones de temperatura de la tierra y la exposición del sol para tener una buena productividad.

A partir de esto se genera una pregunta:

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral e inteligencia emocional y qué relación tienen estos con las condiciones sociodemográficos en los empleados de dos organizaciones del sector floricultor del municipio de la Ceja- Antioquia?

Justificación

Este trabajo de grado se encuentra adscrito a un proceso de investigación que se llevó a cabo entre el Instituto Tecnológico Metropolitano ITM y la Institución Universitaria de Envigado IUE, en relación al proyecto de investigación “La satisfacción laboral e inteligencia emocional en relación con factores sociodemográficos ” el cual surge como una iniciativa de la Línea de Investigación en Gestión Organizacional, del Grupo de Investigación de Ciencias Administrativas categorizado A1 en Colciencias y un profesor adscrito al grupo PAYS de la IUE, con el fin de promover la investigación interdisciplinaria en beneficio de las organizaciones y buscando que los resultados obtenidos puedan ser de utilidad para el sector empresarial.

La satisfacción laboral es un tema de mayor importancia para las organizaciones, dado que es una actitud que toma el trabajador frente a la labor que realiza y lo que la organización le brinda. Es un tema muy amplio, que abarca todo lo relacionado con el ser humano y sus capacidades cognitivas y motrices dentro del entorno laboral.

Para las organizaciones es importante que el trabajador se sienta satisfecho, porque esto llevará a un buen rendimiento laboral, y también a un buen clima organizacional y que de esta manera el empleado se sienta motivado, tanto con sus objetivos propios como los de la empresa; lo que llevará a la organización a una mayor productividad y competitividad frente a otras comercializadoras. Por tanto, es importante que se investigue para que las

organizaciones en el sector floricultor identifiquen factores importantes para la satisfacción laboral.

Es importante hablar de la satisfacción laboral en el ámbito del Floricultor, ya que es un tema poco estudiado en este tipo de trabajadores específicamente en un cultivo de flores Antioqueño, pues se toman raramente en cuenta y algunos de sus comportamientos en la organización o empresa pasan desapercibido.

Si los objetivos de esta investigación no pudieran llevarse a cabo, no se podría observar de manera detallada el tema del rendimiento laboral en las organizaciones de los floricultores, dado que no se conocerían las variables que influyen en la satisfacción laboral en el cultivo de flores; y no solo la variable de rendimiento laboral se vería afectada, sino también el ausentismo por parte de los empleados, puesto que, si no hay un estímulo que los motive se ausentarán; otra variable a destacar es, una baja productividad y una mala relación con sus compañeros laborales, es decir al clima organizacional; con este último, el empleado puede sentirse menos motivado en cuanto a la relación que existe entre empleado y superiores, por tanto no habrá una buena comunicación y tendrá poca productividad el empleado al realizar sus labores.

Este trabajo brinda una importante información en cuanto a los factores de mayor importancia en la insatisfacción laboral en una organización; lo que a su vez trae consecuencias negativas frente a la competitividad. Con este trabajo se logra agrupar las variables que afectan en la satisfacción laboral para generar estrategias de mejora en la productividad y en la vida laboral de los trabajadores.

Es importante abordar el tema de satisfacción laboral en la psicología ya que cada organización cuenta con un psicólogo encargado de temas de bienestar laboral, cultura organizacional entre otras herramientas que son útiles para el saber hacer de una persona en su trabajo, no es solo que un ser humano produzca y sea productivo, es pensar que por sobre todas las cosas es un ser humano con emociones y sentimientos abordo.

Objetivos

Objetivo General

Establecer el nivel de satisfacción laboral, e inteligencia emocional y su relación con factores sociodemográficos en empleados de dos organizaciones del sector floricultor del municipio de la Ceja.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los empleados de dos organizaciones del sector floricultor del municipio de la Ceja.
- Categorizar la característica de la inteligencia emocional de los empleados de las dos organizaciones del sector floricultor.
- Describir las condiciones sociodemográficas de los empleados de las dos organizaciones del sector floricultor
- Asociar los niveles de satisfacción laboral con mayor prevalencia y su relación con las condiciones sociodemográficas.

Marco Referencial

Marco de Antecedentes

Muchos estudios en diferentes países han tratado de mostrar distintas variables respecto a la Satisfacción laboral, esto es productivo para las organizaciones ya que de esta manera se identificaría las falencias para poder implementar estrategias de mejora en cuanto a la satisfacción laboral.

En España se realizó una investigación sobre la *“Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral”*, la cual dice que la inteligencia emocional tiene validez tanto en nivel profesional como personal, ya que esto representa una parte fundamental en la vida de cada persona; por otra parte, la satisfacción laboral es un indicador de éxito en el trabajo y probablemente va ligada con la inteligencia emocional de las personas. En esta investigación se tuvo como objetivo comprobar la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral. Para ello el estudio contó con 214 participantes entre los 18 y 65 años, y contaban con diferentes ámbitos profesionales y con altos niveles de experiencia. En cuanto a los resultados encontraron que, el ámbito de dedicación profesional tiene repercusiones tanto a nivel de satisfacción laboral, como de inteligencia emocional de los trabajadores, entre otros factores con menor influencia estuvieron los años que llevaban las personas laborando (María y Sergio, 2018). Este estudio señala la importancia de la inteligencia emocional, con respecto a la satisfacción

laboral, lo cual la hace una variable a tener en cuenta para su medición, y teniendo en cuenta el clima organizacional.

Por otro lado, existe una investigación llamada *“Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile”*, la cual se realiza con el fin de identificar la relación entre Satisfacción laboral, Bienestar Psicológico y Apoyo Organizacional en la percepción de funcionarios penitenciarios en Chile. Esta investigación contó con 190 funcionarios que trabajaban en el Centro de Cumplimiento Penitenciario y Centro Penitenciario Concesionado; este estudio fue medido con el cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, con la Escala de Bienestar Psicológico y Escala de Apoyo Organizacional Percibido. Los resultados obtenidos en esta investigación evidencian una relación positiva entre la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y apoyo organizacional percibido, evidenciando la estrecha relación entre tener un alto porcentaje de satisfacción laboral y sentirse bien psicológicamente. (Bravo, 2011). Es de vital importancia que los trabajadores se sientan bien, tanto en lo psicológico como en lo físico ya que de esta manera se alcanzará una productividad más alta logrando estar a la altura en los diversos sectores productivos.

Nuevamente en Chile se realizó un estudio de *“Relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las Ferias libres”*, en esta investigación se analizan variables como, la satisfacción laboral y productividad, con una población total de 264 empleados de las ferias libres chilenas, de la cual se genera una muestra de 158 individuos que representan un 60% de la población total. Para cumplir con los objetivos se aplicó un instrumento de 54 ítems, los cuales se dividieron en: recoger información general, información promedio respecto a las ventas, los sueldos para medir la productividad y por

último un instrumento que permitió medir la satisfacción laboral. Se llega a la conclusión que los resultados muestran las dimensiones de satisfacción respecto al trabajo en general, satisfacción con el jefe y satisfacción con el reconocimiento, estas tienen una relación positiva significativa con la productividad, y un buen manejo de éstas puede darse para mejorar la productividad. Por último, una dimensión importante en el estudio es la satisfacción con el ambiente físico, que tiene una estrecha relación con el salario diario y mensual, lo que incide significativamente con las horas que el empleado trabaja y con las aspiraciones salariales que ellos desean obtener. Esta investigación permite concluir que “Un trabajador contento es un trabajador productivo” (María C, 2011).

Un empleador debe brindar una remuneración equitativa de acuerdo a las funciones, tiempo y especialización de las habilidades de sus empleados, en el caso de los floricultores, estos deberían contar con recursos que permitan cubrir no sólo con sus necesidades básicas, también su posibilidad para fortalecer su proyecto de vida, y con ello podrán tener una mejor productividad dentro de los cultivos en los cuales laboran.

En Lima Perú, se realizó una investigación llamada: “*Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana*”, en el cual se analizó la relación entre las fuentes de presión y la satisfacción laboral de los docentes universitarios, con el fin de conocer los factores que tienen una mayor incidencia entre la Satisfacción Laboral y las Fuentes de Presión Laboral. En este estudio se utilizó el diseño transeccional correlacional, donde la muestra obtenida estaba conformada por 506 docentes y los instrumentos que se utilizaron fueron La Escala De Satisfacción Docente y el Inventario de presiones a las que se enfrenta el docente, estos instrumentos mostraron validez y se llegó a la conclusión de que la presión laboral y la satisfacción laboral cuentan con una relación de

manera inversa, es decir, que entre más presión laboral sienta un trabajador menor es su grado de satisfacción laboral, sin embargo existen personas que mientras más presión laboral tengan, mayor será su productividad, no obstante esto no indica que su satisfacción laboral sea alta. (Álvarez, 2007); la relación entre el trabajo investigativo y esta teoría, se da cuando los floricultores son presionados a la hora de cumplir una meta, porque el clima natural no son las más aptas para hacer una plantación adecuada.

En España nuevamente se hace una investigación nombrada *“Las cooperativas en la educación: satisfacción laboral del profesorado y diferencias de género”* en esta investigación se planteó si el género respondía a una variable de la satisfacción laboral. Las cooperativas que se desarrollan en la educación necesitan optimizar la gestión para poder sobrevivir y alcanzar a su vez ventajas competitivas. Esta investigación analiza desde la perspectiva de género como se logra la satisfacción a través de ciertas prácticas que emplea la gestión de recursos humanos; se utilizó un estudio empírico con la información que se suministró mediante encuestas a 101 profesores de la Región de Murcia. Esta investigación contó con resultados que revelan que la formación adecuada y una contratación rigurosa, son los generadores más valorados para una buena satisfacción. Sin embargo, existen unas diferencias claras de género, ya que las profesoras valoran de manera positiva la disponibilidad de prácticas de conciliación, mientras que en los profesores se da de manera negativa y esto se da porque en España posiblemente el rol de cuidado de la familia sigue pesando mayoritariamente en las mujeres, manteniendo al hombre como un ser proveedor (Martinez, 2018).

En el desarrollo de la investigación de un cultivo de flores, no se hace una discriminación de género, ya que el sexo no influye en la productividad y desarrollo de esta

profesión, porque tanto hombres como mujeres cuentan con las capacidades necesarias para un buen desenvolvimiento en el ámbito laboral, sin embargo Alissa, (2012) afirma que, la presencia de las mujeres en este sector ha sido mayor desde el inicio, ya que las mujeres representan alrededor del 65% del total de los empleados en este sector.

Por su parte, en la provincia de Concepción (Chile), se realizó un estudio acerca de *“Relación laboral, Estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución en Provincia”*, el objetivo de esta investigación fue analizar cuál era la relación que se daba entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una institución. Este estudio se desarrolló basado en lo empírico transversal, descriptivo correlacional, con una población conformada por 184 trabajadores, y segmentado en cinco grupos. Se les realizó un cuestionario autoadministrado y de manera anónima con 71 ítems el cual estaba dividido en 3 partes: primero, información general, segundo, estrés laboral y, por último, satisfacción laboral. La investigación llegó a una conclusión que, a mayor percepción de las variables de satisfacción laboral y mayor control sobre el trabajo adquiriendo un buen manejo a la hora de tomar decisiones que los identifique en su entorno laboral, mayor será el desarrollo de sus habilidades y habrá una reducción en el grado de estrés. (Chiang, Riquelme, Rivas, 2018).

Si los empleados de un cultivo de flores tienen una buena percepción de su trabajo y un buen control sobre sus labores, habrá un índice más bajo de estrés, beneficiando esto a la plantación, dado que su rendimiento laboral se relaciona con una buena productividad, sin dejar de un lado un buen clima y cultura laboral.

Por otro lado, México realiza una investigación llamada: *“La satisfacción laboral y su influencia en la productividad”*, con el fin de determinar la influencia e impacto que tiene la satisfacción laboral por parte de los empleados con la relación a la productividad. Esta investigación se realiza a través de un estudio exploratorio secuencial. La muestra de esta investigación por selección intencionada está a cargo de 50 empleados del área de planificación y control de producción de una organización que se encarga de la industria del vidrio. Los instrumentos aplicados fueron semiestructurados, basados en los cuestionarios S10/12 y el S21/26 de Meliá y Peiró. Los resultados lograron una identificación existente de una relación significativa entre estas dos variables (satisfacción laboral y la productividad) y dan resultado de que los factores del salario influyen negativamente en la productividad, dado que los altos niveles de insatisfacción laboral por parte de los empleados son a causa de los incentivos y premios demandados por la empresa, ya que estos no se dan de manera equitativa, porque la remuneración no abarca de manera suficiente el esfuerzo del trabajador, generando que el rendimiento sea menor, dado que no hay un estímulo que los haga llegar a la productividad desea por el empleador. (Vargas, Vega, Amador, Becerra, Villegas, 2018). Este estudio es importante para la investigación de floricultores, si bien deberían motivar al empleado a que llegue a la meta o a cumplir los objetivos tanto propios como de la organización, entonces deberá existir un estímulo que lo haga llegar a la culminación de dichos objetivos, en este caso el salario aparte de ser una remuneración por las labores, también deberá ser un motivador, para que de esta manera se logre un tope comercial viéndolo como una buena labor y no como una obligación.

Se destaca nuevamente a Chile con una investigación de (Chiang, 2010) *“Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail”*, este estudio

analiza las relaciones entre satisfacción laboral y desempeño en los trabajadores de una empresa de retail. Esta investigación contó con una muestra de 53 trabajadores. Para poder que el objetivo se llevara a cabo se aplicó un instrumento con 54 preguntas, con datos descriptivos, información sobre el conocimiento del proceso de la evaluación del desempeño y una encuesta que fue elaborada por la misma autora de la investigación. Se concluyó que las correlaciones entre las dos variables indican que, para los empleados a medida que su satisfacción, forma de reconocimiento y las oportunidades de desarrollo crecen, su orientación logra disminuir, esto se debe a que los jefes no impulsan a los trabajadores a adquirir conocimientos nuevos que puedan hacerlos crecer dentro de la organización, generando así una insatisfacción laboral debido a la falta de ascensos y oportunidades de mejora dentro de la empresa, (Chian,2010).

En el cultivo de flores, es muy necesaria la innovación y aprender sobre la modernización de la plantación ya que por medio de estos se facilita el trabajo del floricultor y se logra un producto más competitivo.

En los antecedentes se encontró investigaciones colombianas, una de ellas fue “Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá”, el estudio busca conocer la apreciación que tienen los trabajadores temporales frente a la calidad de vida laboral que se logró en su trabajo; es una investigación de carácter cuantitativo y con un enfoque empírico analítico. Contó con una muestra de 200 hombres y mujeres. Como instrumento para validar el estudio se utilizó GOHISALO, instrumento de calidad de vida que consiste en apuntar a la evaluación apreciada que el trabajador tiene frente a la calidad de vida a través de su trabajo, por medio de 7 dimensiones y 30 subdimensiones, que trae - 74 ítems. De los resultados de esta investigación se puede extraer que, los trabajadores

temporales tienen una mediana satisfacción frente a las necesidades fisiológicas, de afiliación y seguridad e insatisfacción, en cuanto a las necesidades de autorrealización, un reconocimiento, creatividad y necesidades de descanso; se puede inferir que el desempeño de la persona va de la mano con la calidad organizacional que se le ofrece al empleado. (Gómez, 2010). En el estudio de cultivo de flores, es importante que se les ofrezcan condiciones dignas, de descanso, de un salario adecuado ante la realización de cada trabajo, y retribuciones que hagan sentir al empleado más motivado y con una buena autorrealización, y que a su vez este tenga un reconocimiento en la empresa.

Otro artículo que se desarrolló en Colombia fue en Bogotá llamado “Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en docentes de una universidad privada” este tuvo como objetivo establecer una relación entre las variables de satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en un grupo de docentes. Este estudio se da de manera descriptiva y cuenta con un diseño no experimental.

La investigación contó con una muestra conformada por 112 docentes de la facultad de ingeniería. La satisfacción laboral se midió con el cuestionario de Satisfacción laboral de Meliá y Peiró, (1989) S20/23, luego de la realización de este cuestionario los resultados que se obtuvieron evidenciaron que la satisfacción laboral tiene variables de antigüedad en el trabajo, dependiendo del tipo de vinculación, sin embargo estos resultados evidencian que existe relación entre satisfacción laboral y el tipo de vinculación, solo que este se da de manera individual, ya que cada persona es quien le otorga su grado de importancia, tanto al contrato como a la vinculación. De esta manera esta investigación da un gran aporte a seguir buscando cual es la variable que afectan a los docentes universitarios. (Gómez,

2014). Para los empleados del cultivo de flores es importante adquirir una mayor estabilidad contractual, ya que esto brindará una alta satisfacción laboral, dado que estos al sentirse asegurados en el trabajo por un tiempo prolongado, hace que su estrés laboral disminuya.

Abordando el tema de inteligencia emocional, según los antecedentes, se encontró una investigación en España llamada “Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios” fue un estudio de carácter exploratorio, la variable que se mide en esta investigación es la inteligencia emocional de manera individual que predice el rendimiento en el trabajo y a pesar de que aún los estudios científicos que se han realizado en el ámbito laboral son pocos, es importante a la hora de hacer un proceso de selección; así que el concepto de inteligencia emocional está cogiendo día a día un protagonismo en la psicología actual. El objetivo principal de esta investigación es comprobar si existe alguna relación entre inteligencia emocional percibida y la satisfacción laboral y, por otro lado, analizar si la IEP tiene la capacidad para predecir la Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Para la realización de estos objetivos contaron con una muestra de 180 enfermeras de un hospital público.

Para medir la inteligencia emocional percibida utilizaron el Trait Meta- Mood Scale (TMMS) de Salovey, etc. Los resultados que arroja la investigación muestran que hay una relación positiva entre uno o más de los factores de la IEP y dos dimensiones de la satisfacción laboral como la satisfacción intrínseca y satisfacción general. Por otro lado, los análisis de regresión de manera ordenada muestran que la IEP expone parte de la varianza de la Satisfacción laboral que no está explicada con variables como: la edad, el sexo, años de antigüedad, elección de destino y turno de trabajo.

La investigación llega a una conclusión de que para explicar los hallazgos de la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería es necesario tener presente factores cognitivos y factores emocionales.

Siguiendo con el tema de la inteligencia emocional nuevamente en España se realiza una un estudio titulado “influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles”, mencionando que la inteligencia emocional tiene un fuerte impacto en ámbitos personales y a nivel profesional, ya que la parte laboral representa una parte importante en la vida de cada individuo, siendo esto lo que le indica a una persona tener éxito.

El objetivo de este estudio es la relación que existe entre satisfacción laboral e inteligencia emocional; la investigación contó con 214 participantes en edades de 18 y 65 años lo que comprende (media 39.69; DT:12.967;56.25%MUJERES, y 43.75% HOMBRES), que se encuentran en diferentes campos profesionales como: sociosanitario, educativo, servicios y manipulativo y con diferentes grados de experiencias. El primer hallazgo que encontró la investigación fue confirmar que el ámbito profesional tiene implicaciones de nivel de inteligencia de los trabajadores, como en la satisfacción con el trabajo. La investigación mostró que los años de experiencia laboral no parecen tener influencia en la satisfacción laboral por los trabajadores; a pesar de que se halló que el ámbito profesional es una variable que se puede medir en la relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral.

Se halló en los antecedentes una investigación en Ecuador, acerca de las congruencias de valores, la cual se llama “La congruencia de valores en organizaciones

privadas, públicas y mixtas” la congruencia significa la relación entre los valores de las organizaciones e individuales; este estudio tuvo por objetivo identificar las diferencias existentes entre organizaciones de varios sectores en función de la congruencia de valores; la muestra de este estudio estuvo conformada por 1227 trabajadores de 7 empresas en Ecuador.

Como resultado en esta investigación se obtuvo la existencia de diferencias muy significativamente en cuanto a la estadística, entre organizaciones privadas y públicas, así como también en privadas y mixtas. A su vez también hubo diferencias acerca de las correlaciones de la congruencia de valores en las organizaciones privadas, públicas y mixtas. Se puede afirmar entonces que para poder entender cómo funcionan las dinámicas culturales en una organización es importante saber a qué sector pertenecen ya que va a tener un impacto en cuanto y como se identifican las personas en su trabajo y por consiguiente las consecuencias de esa relación a nivel de motivación y satisfacción laboral.

Marco Teórico

Luego de haber mencionado la problemática de la investigación y mostrar antecedentes, se brindará un desarrollo conceptual acerca de los principales constructos que se toman dentro de la investigación. Es importante iniciar definiendo lo que es la satisfacción laboral, ya que el tema de suma relevancia en este proyecto es esa, definiéndola así, Robbins, (2010) define **la satisfacción laboral** como una sensación que se da de manera positiva sobre el trabajo propio, nace de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción laboral tiene más sentimientos positivos acerca de este mientras que otra persona insatisfecha se le da de manera negativa.

Cuando las personas hablan de las actitudes de los empleados, es posible que se refieran a su satisfacción en el empleo. Es decir que tanto actitud como satisfacción son dos conceptos que se pueden intercambiar.

La satisfacción laboral es el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, tales como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, condiciones de trabajo y la vida en general.

Luego de haber mencionado lo que significa la satisfacción laboral en el trabajo, es importante cómo se siente una persona en el lugar de trabajo, que tan involucrado está y que es lo que necesita para estar satisfecho laboralmente, por esto se dará una explicación de lo que es **involucramiento en el trabajo**, donde se señala a Robbins, (2010) diciendo que este involucramiento se mide el grado en que una persona se identifica de manera psicológica con su empleo y este considera el nivel de su desempeño percibido como beneficioso para ella. Los trabajadores con un alto involucramiento en el trabajo se identifican con la clase de trabajo que estos realizan que realmente les importe. Es decir que los mejores trabajadores o líderes rinde más de manera positiva ya que son tomados en cuenta a la hora de tomar decisiones significativas para la organización, porque de esta manera le hacen sentir al empleado que son importantes.

Los más grandes niveles de involucramiento en el trabajo hacen que los empleados se relacionen de manera positiva con la responsabilidad de la empresa, y a su vez se ha demostrado que el involucramiento intenso en el trabajo va ligado con que los empleados reduzcan la tasa de ausentismo y de renuncia a la empresa.

Es importante mencionar el involucramiento, porque de esta manera se muestra el grado de interés que tiene el trabajador a la hora de realizar su trabajo, y que tan dispuesto se encuentra con la organización, dado que a partir de esto radica mucho la cuestión de la satisfacción, o la insatisfacción del individuo.

Es importante que el ser humano tenga una buena satisfacción en el trabajo, que a su vez tenga un buen involucramiento laboral y que conozca cómo funciona la empresa donde trabaja y cómo se desenvuelve en esta, para ello es importante una definición de **organización y empresa** como lo menciona Chiavenato definiéndola como: “La sociedad moderna está conformada por organizaciones complejas en extremo. Al observarlas con cuidado reflejan diversas actividades susceptibles de analizarse en varios niveles: los individuos, pequeños grupos y relaciones entre grupos. Las normas, los valores y las actitudes existen bajo un patrón muy complejo y multidimensional. Aunque esta complejidad dificulta la actividad del administrador, constituye la base para comprender los fenómenos organizacionales” (Chiavenato,2001, p.8). De esta manera este autor considera que la estructura de un buen funcionamiento se empieza por entender que es un mundo multidimensional que las personas brindan; a partir de esto se puede decir qué las empresas son una de las instituciones más difícil y evidentes que el ser humano ha inventado. Las organizaciones de hoy difieren de las pasadas, y posiblemente, el día de mañana y en un futuro muy lejano se presentarán diferencias mucho más grandes.

Es de vital importancia en este estudio hablar de organización o empresa, ya que esta constituye todo lo que es la satisfacción laboral, dado que desde allí se comienza a abordar el tema, pues son los individuos que pertenecen a estas las que dan cuenta de qué y

cuáles son los motivadores estresores a la hora de tener una buena o mala satisfacción en el trabajo.

Chiavenato (2001), en su libro también define a la empresa: diciendo que es una iniciativa del ser humano que busca agrupar e integrar los recursos humanos y no humanos como financieros, físicos, tecnológicos, etc.; con el propósito de llegar al auto sostenimiento y así poder obtener mejores ganancias a través de la producción y comercialización de bienes o servicios.

El **estrés** en lo que ha transcurrido en el siglo XXI, se ha vuelto un fenómeno muy importante y es reconocido socialmente; está muy relacionado con el trabajo a la actividad laboral, ya que en diferentes encuestas que se realizan sobre las condiciones del trabajo, una variable importante es el estrés, y a su vez van asociadas con respuestas negativas en dichas encuestas o cuestionarios.

Las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situaciones ambientales o personales que podemos caracterizar como fuentes de estrés o estresores; estas situaciones son percibidas por las personas y posteriormente se inicia la experiencia de estrés. Dicha experiencia desencadena toda una serie de vivencias emocionales, al tiempo que se ponen en marcha una serie de procesos para afrontar esas situaciones o experiencias de estrés. Todas estas relaciones están moduladas por una serie de variables tanto internas como externas, por ejemplo, el apoyo social, la experiencia de estrés de una persona en un contexto en el que exista un buen nivel de apoyo social tienen resultados menos negativos, ya que la persona se va a sentir mejor en tanto que tiene menos presión a la hora de trabajar (Peiró, 2001, p.19).

Es importante hablar del estrés ya que es una variable que va muy de la mano con la satisfacción laboral, de esto depende si la organización tiene buena competitividad a nivel de otras organizaciones. Ya que los trabajadores con menos estrés rendirán más a la hora de realizar su labor.

Para hablar de **motivación** lo primero que hay que decir, es que la conducta humana está dispuesta a realizar y orientar objetivos, de esta manera este concepto se comprenderá mejor, es decir un trabajador que esté motivado, y que tenga sus propios objetivos, aportará todo su esfuerzo para alcanzar los fines de la organización, los que a su vez usará como objetivos propios. La motivación es muy diversa, existen motivaciones como personas en el mundo, ya que para una persona una retribución económica puede ser una motivación puesto que cubre sus necesidades básicas, mientras que por otro lado está el empleado que con un reconocimiento y prestigio social se siente motivado a la hora de hacer su labor.

Robles, 2005 citando a Herzberg, en el año 1966, quien realizó una teoría, la cual llamó “Teoría de la motivación-mantenimiento de la satisfacción en el trabajo” el cual identifica 6 factores que son motivadores para el ser humano o intrínsecos del trabajo, los cuales consisten en las relaciones interpersonales que tiene el trabajador en una empresa, las políticas organizacionales, la retribución, la seguridad en el trabajo, el estatus, la vida personal entre otras; por otro lado están los factores de mantenimiento, los cuales vienen siendo las necesidades psicológicas de cada trabajador, y sociales. Según esta teoría una presencia de factores motivadores llevaría a la satisfacción, y una gran ausencia a la “no satisfacción” mientras que por otro lado está la ausencia de los factores de mantenimiento, llevaría a una insatisfacción laboral.

Es importante mencionar la motivación, ya que tener al empleado motivado, se logran las metas tanto de la organización, como los objetivos propios de cada individuo a la hora de realizar un trabajo.

Antes de dar una definición concreta en lo que consisten a los **Recursos Humanos**, es necesario saber y analizar que las empresas tienen unas estructuras, y de qué manera funcionan, en las que diversos trabajadores cumplen dichas labores o que se identifican con un cargo, y a su vez que técnicas utilizan a la hora de trabajar, y si bien lo que hace que una empresa tenga buenos resultados en el mercado es tener una buena competitividad entre otras organizaciones.

Para que una organización cuente con una eficacia alta y que sea competitiva, es necesario que adquiera las estrategias pertinentes en relación con el entorno y el mercado.

Los recursos humanos buscan ayudar al encargado del área, (el administrador) a que se haga cargo de todas las funciones, tales como: planeación, organización, dirigir y controlar, dado que este no solo realiza su trabajo solo, **sino** que las personas que hacen parte de su grupo de trabajo, le colaboran y entre todos cooperan para un buen funcionamiento de este (Chiavenato,2009, p.178).

El autor menciona que los recursos humanos iniciaron en la industria neoclásica, que sustituyen a los antiguos departamentos de relaciones. Los cuales eran encargados del reclutamiento del personal, la selección, la higiene, la seguridad en el trabajo y a su vez las relaciones entre los empleados, y externos a estos. Sin embargo, en la actualidad a raíz de la era del conocimiento y la tecnología “Los recursos humanos” son sustituidos por “La gestión del talento humano” ,el equipo de gestión del talento humano se quita un cargo de

encima como lo era, la selección de personal y lo mencionado antes, y se centra más en proporcionar asesorías de manera interna para que esta área asuma cargos de vital importancia hacia actividades futuras de la empresa, dado que de esta manera esta área deja de ser agentes pasivos para convertirse en agentes activos e inteligentes que a su vez ayudan a una buena administración en la empresa (Chiavenato, 2009,p.42).

En términos de **clima laboral** es un asunto de mucha importancia en una organización que quiera ser competitiva en el mercado, ya que buscan una productividad mayor y un buen servicio que es ofrecido a través de estrategias internas. Cuando en una empresa realizan un estudio acerca del clima laboral se permite destacar los aspectos fundamentales que pueden estar impactando de manera positiva o negativa el ambiente laboral y así mismo la organización.

Relacionado a este tema existe una polémica si el clima laboral debería de tratarse como algo objetivo o subjetivo. En términos objetivos se entiende por los aspectos físico o de estructura, mientras que por otro lado están los subjetivos que tiene que ver mucho con la percepción de cada trabajador en el lugar donde se encuentre laborando.

Guillermo, (2007) define clima laboral como las percepciones que tienen los trabajadores ante el ambiente en el cual se está trabajando, percepciones que de alguna u otra manera están influenciadas por los aspectos culturales que tiene cada persona. Luego de mencionar que cada persona tiene metas y culturas diferentes, es necesario decir que ninguna organización maneja un mismo clima organizacional, dado que son personas diferentes encargadas de diferentes labores. Este clima laboral muestra las interacciones entre características que tienen los trabajadores personales y las de cada uno en la

organización. El autor dice es que es sumamente difícil que las variables que influyen en este campo se den de manera igual para todos los climas, dado que si fuera así podrían errar los resultados a la hora de medir el clima laboral.

Luego de haber mencionado todo el tema de satisfacción laboral y su relación con el clima e involucramiento laboral; se abordará en el marco teórico definiciones como inteligencia emocional y congruencias de valores.

Según Ramos (2017) **la inteligencia emocional** es comprendida como la capacidad de poder reconocer los sentimientos propios y de los otros, de tener motivación y un manejo de las emociones, tanto en el área personal como en la relacional. También indica que es una capacidad para regular los sentimientos y emplearlos como guía en el pensamiento, determinando el potencial personal para así aprender nuevas habilidades. El término de inteligencia emocional asocia la mente, cognición y afecto, los cuales actúan de manera conjunta y son inseparables, como menciona la autora.

Para los autores Mayer y Salovey (1997), la inteligencia emocional se define como la habilidad para lograr percibir, valorar y manifestar las emociones, para acceder o crear sentimientos que puedan facilitar el pensamiento, además “la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual” (citado por Ramos 2017, p.38) la cual se desarrolla a partir de las experiencias.

Marco Legal

Uno de los factores más importantes en esta investigación es la prevención del riesgo psicosocial, por lo tanto, esta investigación contempla la resolución 2646 (2008) en la cual se definen las responsabilidades para la identificación e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral. En esta se señala como objetivo proteger a la persona de los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, psicosociales, biológicos, etc. Que pueden afectar la salud de forma individual o colectiva. Resalta la importancia de la existencia de estrategias que apunten a la prevención de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales y enfermedades profesionales causadas por el estrés, desde este punto se comprenden trabajos de sobrecarga, alta demanda de trabajo con poco tiempo para ejecutarlo, trabajo con técnicas exhaustivas y monótonas, trabajos donde la maquinaria regula el tiempo y tiene el control, trabajos con turnos demandantes con estresantes físicos y por supuesto con consecuencias psicosociales que incrementan el desarrollo de patologías tanto físicas como psicológicas. Desde la presente resolución se plantean las responsabilidades de los diferentes actores institucionales sobre la identificación, intervención y prevención constante de los riesgos psicosociales en los diferentes empleos y del origen de las patologías por estrés laboral y esto aplica para toda la industria laboral, para los trabajadores públicos y privados, dependientes e independientes, a las organizaciones que hagan parte del sector cooperativo y las que no, a las entidades que afilien trabajadores independientes al sistema de seguridad social, etc.

Los factores psicosociales hacen énfasis en los aspectos internos y externos del trabajo, en las características propias del colaborador, intentando mantener entre estos una relación

de reciprocidad, puesto que influyen en el desempeño laboral y en el bienestar del colaborador a nivel integral. Los factores psicosociales intralaborales hacen alusión a la identificación de factores de riesgo y de factores protectores con la intención de crear estrategias que apunten a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud de los colaboradores y estos deben poseer conocimientos sobre la gestión organizacional, características de la organización y del grupo, condiciones de la función y del medio ambiente de trabajo, programas de formación y capacitación constante para los colaboradores, entre otros.

En el artículo 3 de la resolución, se generan una serie de definiciones que influyen en satisfacción laboral de manera indirecta o directa.

Trabajo: “toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o, conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.”

- A. Riesgo:** “probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.”
- B. Factor de riesgo:** “posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión, o daño.”
- C. Factores de riesgo psicosociales:** “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.”
- D. Protector psicosocial:** “condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.”

- E. Condiciones de trabajo:** “todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.”
- F. Estrés:** “respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales.
- G. Carga física:** “esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de posturas corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.”
- H. Mental:** “demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.”
- I. Psíquica o emocional:** ·exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.”
- J. De trabajo:** “tensiones resultado de la convergencia de las cargas físicas, mental y emocional”.
- K. Acoso laboral:** “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la ley de 2006.”

- L. Efectos en la salud:** “alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.”
- M. Efectos en el trabajo:** “consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, la clima laboral negativo, entre otros.”
- N. Evaluación objetiva:** “valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.”
- O. Evaluación subjetiva:** “valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.”
- P. Experto:** “psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.”
- Q. Patologías derivadas del estrés:** “aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo de fisiopatológico de una enfermedad”

Marco Ético

Según la ley 1090 de (2006) La Psicología es la ciencia que se basa en la investigación y estudio de los procesos del desarrollo social, cognitivo y emocional de los individuos, con el objetivo de incrementar el desarrollo y las competencias humanas en diferentes ámbitos como el bienestar, la calidad de vida, la educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental. Gracias a la investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica de forma ética beneficiando a los individuos, los grupos y las organizaciones contribuyendo a una mejor calidad de vida. Esta ley afirma principios generales para que los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se basen en ellos, su actuar debe estar bajo la responsabilidad, deben responder por las consecuencias de sus actos y actuar de forma correcta, deben responder por mantener altos estándares de competencia sin dejar de reconocer las limitaciones de sus técnicas, por lo tanto, prestaran sus servicios con técnicas con las que estén cualificados y tomaran en cualquier situación las precauciones necesarias para proteger el bienestar de sus pacientes. Los psicólogos deben regirse por los estándares de la comunidad, publicaran cuidadosamente sus competencias profesionales, servicios y funciones, lo mismo las organizaciones con las cuales pueden estar asociados. Poseen la obligación de la confidencialidad de la información y datos obtenidos de las personas en el desarrollo de su profesión, dicha información solo puede ser revelada cuando la persona o su representante legal lo autorizan o cuando está en riesgo la vida de la persona o de otros.

Los psicólogos deben informar a sus usuarios de la confidencialidad que debe estar presente en el proceso. Respetarán y protegerán la integridad y bienestar de las personas y los grupos con los que trabajan, respetaran las obligaciones, competencias y necesidades de

sus colegas y otros profesionales, deben evitar el uso indebido de los resultados de la evaluación, respetando el derecho de los usuarios a conocer los resultados, las interpretaciones y recomendaciones, esforzándose por promover el bienestar de los individuos. Puede hacer investigación con participantes humanos, respetando siempre la dignidad e integridad de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares que regulan este tipo de investigación.

La investigación está regida por toda la normatividad que concierne a la Investigación con seres humanos, contemplada internacionalmente por El Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) y la OMS, así como el principio ético de Beneficencia. También se contemplan las regulaciones colombianas, como la resolución 8430 de 1993, del Ministerio de Salud, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Según su clasificación esta investigación contiene un riesgo mínimo ya es un estudio prospectivo que emplea el registro de datos a través de procedimientos comunes consistentes en la aplicación de un instrumento o cuestionario que mide la motivación e inteligencia emocional en los individuos de una organización en los que no se manipulará la conducta del sujeto.

Diseño Metodológico

El diseño que se va a llevar a cabo para esta investigación es de enfoque cuantitativo, según Sampieri (2014) es un proceso secuencial y probatorio, esto significa que tiene un orden que no se puede alterar ni saltar y si bien es muy riguroso, algunas fases se pueden modificar de acuerdo a lo que vaya a apuntar la investigación, todo inicialmente

parte de una idea la cual después de ser delimitada se plantea una pregunta y unos objetivos, posterior a esto se acude a la literatura existente sobre el tema y se le da forma a el marco. En cuanto a las preguntas, se plantean hipótesis y se determinan las variables, proseguimos planteando un diseño lo que nos permitirá comprobar o refutar las hipótesis, luego se miden variables de acuerdo a un contexto específico, a través de métodos estadísticos se analizan las mediciones encontradas y finalmente se concluye. El tipo de estudio fue no experimental, dice que las características con las que cuenta este tipo de estudio es que a diferencia del experimental, en este no se ejerce una manipulación en las variables ni se realiza una comparación entre los grupos intervenidos y no intervenidos, es de nivel correlacional, este tipo de estudio evalúa la relación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular y finalmente es de corte transversal debido a que se ubica en un periodo de tiempo específico.

Población

Para la presente investigación, se contó con un tamaño de muestra de 428 personas de un total aproximado de 480 personas que representan el universo poblacional de estudio y que laboran en dos cultivos de flores de la Ceja. Los directivos de ambos cultivos tenían la intención de aplicar el instrumento a toda la población, pero no fue posible debido a que algunas personas estaban ausentes el día de la aplicación del mismo. Para no impactar productividad ni el cumplimiento de indicadores, que es muy común en este tipo de organizaciones, contamos únicamente con un tiempo máximo de 7 minutos por

persona y únicamente un día entre los meses de junio y julio de 2019. Por tanto, nos vimos en la necesidad de contratar personal para la recolección de los datos. Todas las personas que participaron como encuestadores fueron capacitadas con el objetivo de tratar de disminuir el correspondiente sesgo, incluyendo la participación activa de las estudiantes de psicología de IUE.

Un procedimiento de muestreo no fue necesario, ya que se hizo un censo y el objetivo no pretendía generalizar resultados a una población mayor. El principal objetivo de la investigación fue aportar algunas mediciones de variables importantes para la gestión de los recursos humanos en las organizaciones y discernir si había diferencias por variables sociodemográficas a fin de que la empresa pueda contar con un diagnóstico que le permita hacer intervenciones y mejorar sus procesos. Además, sabíamos que por el tamaño de la población y por la disposición de los dos cultivos para realizar un censo, íbamos a contar con un mínimo de 200 encuestados, el cual es un número que empieza a sonar como adecuado para poder realizar análisis factoriales (aquí se hace la salvedad, que entre más datos, mucho mejor); aunque esto también depende del número de preguntas y siempre lo tuvimos claro, hasta el punto de poder garantizar un número de al menos 10 observaciones por ítem.

Un procedimiento de muestreo no fue necesario, ya que se hizo un censo y el objetivo no pretendía generalizar resultados a una población mayor. El principal objetivo de la investigación fue aportar algunas mediciones de variables importantes para la gestión de los recursos humanos en las organizaciones y discernir si había diferencias por variables sociodemográficas a fin de que la empresa pueda contar con un diagnóstico que le permita hacer intervenciones y mejorar sus procesos.

El primer instrumento que se realizó fue en un cultivo de flores llamado “Jardines de San Nicolás” cultivo que queda ubicado en La Ceja Km3, vereda san Nicolás, una empresa productora y exportadora de flores fundada en julio de 2012 y ubicada en la vereda del Tambo, oriente del departamento de Antioquia. En la actualidad cultiva más de cien variedades de crisantemo en una amplia gama de colores. Cuenta con destacadas certificaciones y reconocimientos que confirman su compromiso social, ambiental, de calidad y con el comercio seguro, entre ellos Florverde Sustainable Flowers, Rainforest Alliance, BASC, Líder Progresa. Para Jardines de San Nicolás lo más importante son sus colaboradores, tal y como lo confirma el eslogan de la empresa: “Primero cultivamos personas y luego flores”. Expresan sentirse muy afortunados de cultivar un producto a través del cual se expresan y se transmiten sentimientos; la población total en este cultivo fue de 260 personas aproximadamente.

Actualmente cultiva más de cien variedades de crisantemo en una amplia gama de colores. Cuentan con destacadas certificaciones y reconocimientos que confirman un compromiso social, ambiental de calidad y con el comercio seguro.

Por otra parte, el segundo cultivo llamado Falcon Farms, Flower Growers and Distributor, se realizó también la aplicación del instrumento con una población total de 220 personas; este cultivo también ubicado en la ceja Antioquia se fundó en el año 1987 como una empresa de distribución para productores de flores colombianos y ecuatorianos.

En la década de 1990, Falcon comenzó su primera granja en Ecuador. Esto permitió a Falcon producir, comercializar y distribuir flores a todos los mercados principales, desde la granja hasta el comercio minorista. Las adquisiciones adicionales de granjas en

Colombia y Ecuador, así como la construcción de nuevas granjas desde cero son clave para mantener una ventaja competitiva y para mantener y hacer crecer el negocio.

Otras características de este cultivo es que cuenta con 48.43 acres bajo invernaderos, están certificados por Rainforest, C-TPAT y BASC desde 2009, cuentan con un total de 7 fincas en Colombia: alrededor de 366 acres distribuidos en 2 regiones diferentes como lo es la sabana de Bogotá- y en Cundinamarca más de 251 acres de invernaderos que están distribuidos de la siguiente manera:

Criterios de inclusión

- Ser empleado empleados de una organización del sector floricultor.

Criterios de exclusión

- Menor de edad.

Técnicas de Recolección de Información

Para medir los constructos de estudio, el equipo de la investigación del Instituto Tecnológico de Medellín y la Institución universitaria de Envigado el cual se encuentra adscrito el presente trabajo de grado, se aplicó un instrumento diseñado que se ajustara a las condiciones logísticas, el contexto organizacional, la disponibilidad del tiempo y que respondiera a los objetivos planteados, pero sobretodo que cumpliera con altos estándares

de validez y confiabilidad. Los resultados obtenidos por los empleados fueron estrictamente confidenciales y para aportar a los conocimientos de la presente investigación.

Este instrumento es por selección en escala tipo Likert para que puedan medir las variables latentes, se realizó la prueba piloto, y se repitió el proceso, (Anexo 1.), el segundo instrumento se rediseñó para quedar con una prueba de 29 preguntas, con los constructos a estudiar y factores sociodemográficos (anexo 2).

Para medir “Satisfacción laboral” se tomó como referencia el estudio de Teong, Ng, Paraidathathu y Chong (2019), y un ejemplo de ítem es: “se encuentra satisfecho con su salario”. Para medir “Motivación intrínseca” se utilizaron ítems como “Las tareas que hace en su trabajo son agradables” (Kuvaas, Buch, Weibel, Dysvik y Nerstad, 2017). Del estudio de Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden y Dornheim (1998) se extrajeron los correspondientes ítems para medir “Inteligencia emocional” (ejemplo de ítem: ¿Con qué frecuencia trata de verle el lado positivo a las cosas?). Respecto al constructo “Estrés percibido”, se tomó como base el estudio de Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983). Un ejemplo de ítem es: “En el último mes, ¿con qué frecuencia se le presentaron dificultades que no pudo solucionar en su vida? Finalmente, para medir el constructo de “Burnout”, se tomó la propuesta desarrollada por Maslach y Jackson (1986), que ha tenido una amplia aceptación en el campo de comportamiento organizacional. Los autores miden tres dimensiones de este constructo (Agotamiento emocional, realización personal y despersonalización).

A continuación, se describe el instrumento con detalle, enunciando su fuente:

Primero se realizó una prueba piloto (anexo 1) en la cual se buscó a cada personal operativo y se realizó la presentación y explicación en cuanto al diligenciamiento de la encuesta, en cuyo caso se les preguntó si deseaban o no participar en la investigación, donde se obtuvo un margen de error y acorde a las respuestas se organizó la prueba final (anexo 2), que fue realizada en las dos organizaciones mencionadas.

Tabla 1. Constructos del instrumento elaborado

<i>Constructos del instrumento elaborado</i>			
<u>Constructo</u>	<u>Siglas</u>	<u>Preguntas</u>	
Satisfacción con la vida	SV	1	
Satisfacción laboral	SL	2, 3, 4, 5	
Motivación laboral (Intrínseca, extrínseca)	MI, ME	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	
Inteligencia emocional	IE	14, 15, 16, 17	
Estrés	EP	18, 19, 20, 21	
Agotamiento emocional, relacionado con Burnout	B	22, 23, 24,25	
Congruencia de Valores (Personales y organizacionales)	CV	26, 27, 28, 29	

Nota. Fuente: elaborada por investigadoras

Instrumentos de Evaluación

El instrumento fue elaborado por los investigadores/Docentes del Instituto Tecnológico de Medellín y de la Institución Universitaria de Envigado, a partir de una serie de test que medían las variables de interés y de investigaciones estandarizadas.

Los instrumentos que se emplearon en la recolección de datos fueron los siguientes: el cuestionario de los factores sociodemográficos elaborado acorde a las variables de la investigación (sexo, edad, escolaridad, nivel socioeconómico, estado civil. Se extrajeron

preguntas de los siguientes cuestionarios para evaluar la satisfacción laboral e inteligencia emocional.

La escala de Satisfacción laboral hecha por Teong, Paraidathathu y Chong en 2019, contiene 83 preguntas las cuales se dividieron en cuatro secciones. La primera sección fue donde se recopilaron los datos demográficos de las personas encuestadas y la segunda sección se refería a las actividades del ámbito laboral de los encuestados. Las dos secciones que restan se evaluaron los niveles de satisfacción laboral, donde se les evaluó por medio de la escala Likert; estas secciones investigaron la satisfacción laboral y consistía en 32 declaraciones que cubrían 13 factores intrínsecos y extrínsecos que van relacionados con la satisfacción laboral.

Para evaluar la inteligencia emocional se utilizó el cuestionario de Schutte, Malouff, Haggerty, Cooper, Golden & Dornheim en 1998, que consta de 33 items donde están los constructos de alexitimia, atención a los sentimientos, claridad de los sentimientos, reparación del estado de ánimo, optimismo y control de impulsos.

Instrumento

La Tabla 2 presenta las variables sociodemográficas que se midieron a través del cuestionario, junto con su definición y su operacionalización.

Tabla 2. Cuadro de variables cuantitativas/cualitativas

Variables sociodemográficas del instrumento.

<u>Variable</u>	<u>Pregunta</u>	<u>Tipo de variable</u>	<u>Valor o código</u>
Antigüedad en	¿En qué año ingresó a la	Cualitativo	1. Enero, 2. Febrero, ... 12.

la empresa	empresa?	/ordinal	Diciembre
Edad	¿Cuántos años tiene?	Cuantitativa / De razón	Número entero
Tiempo de desplazamiento	¿Cuánto tiempo (en minutos) aproximadamente tarda de su casa a su trabajo?	Cuantitativo / De razón	Número entero
Medio de transporte utilizado	¿Cuál es su principal medio de transporte?	Cualitativo / nominal	1. Moto, 2. Bicicleta, 3. Caminando, 4. Transporte público, 5. Carro particular
Sexo	Indique su sexo	Cualitativo / nominal	1. Hombre, 2. Mujer
Estado civil	¿Cuál es su estado civil?	Cualitativo / nominal	1. Soltero (a), 2. Casado (a) o en unión libre, 3. Divorciado (a), 4. Separado(a), 5. Viudo (a)
Número de hijos	¿Cuántos hijos tiene?	Cuantitativo / De razón	Número entero
Estrato socioeconómico	¿Cuál es su estrato socioeconómico?	Cuantitativo / ordinal	Número entero
Tipo de vivienda	¿La vivienda donde vive es propia, arrendada o de algún familiar?	Cualitativo / nominal	1. Casa propia, 2. Casa arrendada, 3. Casa de algún familiar
Nivel de estudio	¿Cuál es su último nivel de estudios?	Cualitativo / ordinal	1. Ninguno, 2. Primaria, 3. Bachiller, 4. Técnica, 5. Tecnológica, 6. Profesional

Fuente: elaboración propia.

Para medir cada una de las variables latentes o no observables de la investigación (“Satisfacción laboral” e “Inteligencia emocional”) se utilizaron 3 ítems y 4 ítems, respectivamente (Tabla 3).

Tabla 3. Variables del instrumento

Variables latentes del instrumento.

Variable	Pregunta	Fuente
Satisfacción	1. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con	Teong, W. W., Ng, Y. K.,

laboral	su puesto de trabajo?	Paraidathathu, T., & Chong, W. W. (2019a). Job satisfaction and stress levels among community pharmacists in Malaysia. <i>Journal of Pharmacy Practice and Research</i> , 49(1), 9–17.
	2. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con sus jefes?	
	3. ¿Qué tan satisfecho se encuentra con su salario?	
Inteligencia emocional	1. ¿Con qué frecuencia es impulsivo?	Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. <i>Personality and Individual Differences</i> , 25, 167–180.
	2. ¿Con qué frecuencia comparte lo que siente con los demás?	
	3. ¿Con qué frecuencia busca actividades que lo hagan sentir bien?	
	4. ¿Con qué frecuencia trata de verle el lado positivo a las cosas?	

Fuente: elaboración propia. Opciones de respuesta dadas en una escala de 1 a 5, dependiendo del tipo de pregunta (1: muy insatisfecho a 5: muy satisfecho, para las preguntas que indagaban por el grado de satisfacción, o 1: nunca a 5: siempre, para las preguntas que indagaban por frecuencias).

Evaluación del Modelo de Medida

Aunque cada uno de los ítems que se utilizaron para medir las dos variables latentes mencionadas en la Tabla 2 fueron extraídos de fuentes reconocidas, y que se han usado en diferentes estudios, es importante verificar que efectivamente estén midiendo lo pretendido. Para esto, se reportan algunas medidas en las Tablas 3 y 4.

En la Tabla 4 se indican los valores de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y los valores del test de esfericidad de Bartlett, los cuales tienen como propósito la verificación de correlaciones significativas entre los ítems y que justifican la realización de un análisis factorial o de reducción de dimensión. Generalmente son aceptados valores de KMO por encima de .5 (Lévy, Martín y Román, 2006) y para el caso de los valores p del test de

Bartlett, el rechazo de la hipótesis nula de no correlación entre los ítems considerando un nivel de significación de .05, lo cual se verifica para el presente estudio.

Tabla 4. Valores de KMO y valores del test de esfericidad de Barlett

Valores de KMO y valores p del test de esfericidad de Barlett.

Variable	Valor KMO	Valor Bartlett
Satisfacción laboral	.664	0
Inteligencia emocional	.592	0

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 5 presenta las cargas factoriales estandarizadas. De acuerdo con Bagozzi y Yi (1988), valores por encima de .6 dan soporte del cumplimiento de la validez convergente de los constructos.

Tabla 5. Cargas factoriales estandarizadas

Cargas factoriales estandarizadas.

Variable	Ítem	Cargas factoriales estandarizadas
Satisfacción laboral	SL1	.700
	SL2	.772
	SL3	.668
Inteligencia emocional	IE1	.627
	IE2	.612
	IE3	.725
	IE4	.626

Fuente: elaboración propia.

Por último, para verificar la consistencia interna (relación ítems – constructo) se utilizó el Alfa de Cronbach (Tabla 5). Valores por encima de .6 son considerados adecuados (Bagozzi y Yi, 1988). Adicionalmente, en la última columna se reportan los valores de porcentaje de varianza explicada para cada constructo.

Tabla 6. Índice de Alfa Cronbach.

Índice de Alfa de Cronbach.

Variable	Alfa de Cronbach	% varianza explicada
Satisfacción laboral	.771	42.165%
Inteligencia emocional	.630	47.250%

Fuente: elaboración propia.

Plan de Análisis

Procedimiento de aplicación,

Durante la aplicación se contó con el apoyo del Instituto Tecnológico de Medellín para poder acceder a las organizaciones floricultoras. Se inició organizando el consentimiento informado con las pruebas para cada personal operativo, las cuales llevaron un código para poder contabilizar e identificar. Para esto se contó con las copias financiadas por la Institución Universitaria de Envigado. Al llegar a las organizaciones del sector floricultor se pidió permiso con la administración para la aplicación de las encuestas y la aprobación de éstas por parte de los directivos. Para no impactar productividad ni el cumplimiento de indicadores, que es muy común en este tipo de organizaciones, se contó únicamente con un tiempo máximo de 7 minutos por persona y únicamente un día entre los

meses de junio y julio de 2019. Por tanto, se debió contratar personal para la recolección de los datos.

Análisis estadístico

Una vez terminado el trabajo de campo de recolección de los datos, se procedió con su digitación en Excel. Para ello, se organizaron dos equipos de a dos personas cada uno. Un equipo para pasar los datos a Excel y otro equipo para verificar que la información estuviese correctamente digitalizada. En 4 observaciones se encontraron inconsistencias, las cuales fueron contrastadas con la persona que tomó los datos (desde el inicio se mantuvo la separación de las encuestas coordinadas por cada encuestador). No se identificaron datos faltantes y esto se debe a que las encuestas no fueron auto-aplicadas, ya que por disposiciones de los directivos de los cultivos se debía leer la encuesta a cada trabajador.

Luego de la limpieza y disposición de los datos, se procedieron a encontrar las respectivas tablas de frecuencias de las variables sociodemográficas. Lo anterior con el objetivo de poder caracterizar a los respondientes. Para la validación del instrumento utilizado, inicialmente se probó la adecuación de los datos para realizar un análisis factorial a través de las medidas de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y los valores del test de esfericidad de Bartlett (Lévy, Martín y Román, 2006). Una vez comprobada la adecuación de los datos, se procedió a realizar validaciones de tipo convergente a través del análisis de las cargas factoriales estandarizadas y la verificación de la consistencia interna a través del Alfa de Cronbach (Bagozzi y Yi, 1988).

Para la parte de análisis de diferencias estadísticas por cada variable medida y por los diferentes grupos de la muestra, se comprobó inicialmente el cumplimiento del supuesto

de normalidad (Prueba de Kolmogorov-Smirnov o de Shapiro Wilk) y de homocedasticidad (Levene). Como se comprobó que en la mayoría de los casos no se soportaron tales supuestos, para la comparación entre dos grupos se usó la prueba U de Mann-Whitney, que es el equivalente no paramétrico de la prueba t y para hacer la comparación entre más de dos grupos se usó la prueba Kruskal-Wallis, la cual es la alternativa no paramétrica al procedimiento ANOVA. Todas estas pruebas se realizaron considerando un nivel de significación de .05 y con ayuda del software estadístico SPSS en su versión 25.

Para no impactar productividad ni el cumplimiento de indicadores, que es muy común en este tipo de organizaciones, se contó únicamente con un tiempo máximo de 7 minutos por persona y únicamente un día entre los meses de junio y julio de 2019. Por tanto, se debió contratar personal para la recolección de los datos.

Tabla 7. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

<u>Valor de rho</u>	<u>Significado</u>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación muy baja

0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Fuente: Tabla extraída de “*Correlación entre Actividades de Interacción social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento social en los Adultos mayores*” por Martínez, A. & Campos. W. (2015) Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica, p. 185.

- **Análisis univariado:** se describieron las condiciones sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, número de hijos, estrato socio-económico, tipo de vivienda, nivel de estudios, medio de transporte y antigüedad en la empresa), y las variables de estrés percibo, inteligencia emocional y agotamiento emocional en relación al burnout, en la población del personal operativo del cultivo Jardines de San Nicolás S.A.S y cultivo Isabelita Falcon Farms, del municipio de La Ceja.
- **Análisis bivariado:** a partir del análisis univariado se seleccionaron las variables dependientes de mayor interés para nuestra investigación, que se correlacionaron entre algunos factores sociodemográficos (sexo, edad, nivel de estudio, estrato socioeconómico, número de hijos, y tipo de vivienda) y las variables de estrés percibido, agotamiento emocional relacionado al burnout e inteligencia emocional, de los resultados del personal operativo del cultivo Jardines de San Nicolás S.A.S y cultivo Isabelita Falcon Farms, del municipio de La Ceja.

Tabla 8. Rango de valores y clasificación.

Rango valores	Clasificación
[1, 1.4)	"Muy bajo"
[1.5, 2.4)	"Bajo"
[2.5, 3.4)	"Medio"
[3.5, 4.4)	"Alto"
[4.5, 5]	"Muy alto"

Fuente: elaboración propia.

Resultados

Resultados y Análisis de Factores Sociodemográficos

Se agradece a la empresa Jardines de San Nicolás e Isabelita Falcon Farms por brindar la oportunidad de realizar el trabajo de campo en sus instalaciones y por poder llegar a cada uno de los empleados, quienes brindaron la información necesaria para poder redactar el presente informe.

El interés de llevar a cabo la presente investigación parte del conocimiento y de la experiencia de que a nivel organizacional se pueden medir determinadas variables, que, aunque no son directamente observables, se pudo obtener resultados para que cada cultivo mejore en su insatisfacción laboral y su inteligencia emocional.

La Tabla 9 presenta los resultados generales de los datos sociodemográficos del cultivo Jardines de San Nicolás S.A.S

Tabla 9. Datos sociodemográficos del cultivo Jardines de San Nicolás S.A.S

Datos sociodemográficos del cultivo Jardines de San Nicolás S.A.S. Cultivo B ((n = 256).

Variable	Porcentaje	Variable	Porcentaje
----------	------------	----------	------------

Sexo		Tipo de vivienda	
Masculino	59%	Propia	35%
Femenino	41%	Arrendada	49%
		Familiar	16%
Edad		Nivel de estudios	
Entre 19 y 26 años	22%	Ninguno	2%
Entre 27 y 34 años	22%	Primaria	30%
Entre 35 y 42 años	25%	Bachillerato	52%
Entre 43 y 50 años	16%	Técnica	11%
Entre 51 y 58 años	13%	Tecnología	4%
59 años o más	2%	Profesional	1%
Estado civil		Medio de transporte	
Soltero/a	41%	Bicicleta	56%
Casado/a o en unión libre	49%	Bus	2%
Divorciado/a	4%	Caminar	2%
Separado/a	6%	Carro	1%
Viudo/a	1%	Moto	38%
Número de hijos		Antigüedad en la empresa	
0	20%	Menos de 1 año	16%
Entre 1 y 2	53%	Entre 1 y 5 años	59%
3 o más	27%	Entre 6 y 10 años	24%
		Entre 11 y 15 años	0%
		16 años o más	1%
Estrato socio económico			
1	8%		
2	32%		
3	59%		
4	1%		

Fuente: elaboración propia

Sexo: En esta variable se puede evidenciar una similitud entre la población masculina y femenina, con una diferencia de 8% siendo mayor el sexo masculino.

Edad: De un total de 481 participantes, la edad con más porcentaje de los personales operativos fue entre los 35 años a 42 años, con un porcentaje de 25 %, seguido del rango entre 27 a 34 años de 22 %, y 19 a 26 años de 22%. Por último, se encuentran los rangos de 43 años a 50 años con 16%, 41 años a 58 años con 13% y 59 años o más con 2%.

Estado civil: En primera instancia, con un mayor número, se encuentran los participantes casados o en unión libre, con un 49%. En segunda instancia, se encuentran las personas solteras, con un porcentaje de 41%. En tercera instancia, están las personas separadas, seguido de las divorciadas. Por último, un menor número de participantes, correspondía al estado de viudez.

Número de hijos: La mayoría de la población, reportó tener entre 1 y 2 hijo, con un porcentaje de 53 %. La segunda mayor categoría evidenciada en esta dimensión, fueron las personas con 3 o más hijos, con un porcentaje de 27%. En tercer lugar, están las personas sin hijos.

Estrato socio-económico: En esta dimensión, el estrato que más se reportó fue el número 3, con un 59% seguido del estrato número 2 con un 32%. Por último, el estrato 1 con 8% y el estrato 4 con 1%.

Tipo de Vivienda: La vivienda arrendada obtuvo un 49 % siendo ésta la más alta, seguido de la vivienda propia con un 35% y finalmente la familiar con un 16%.

Nivel de Estudios: Con un 52% la población culminó sus estudios en bachillerato, seguido del nivel primaria con un 30%, técnica con 11%, tecnología con 4%, ningún nivel de estudios con 2 % y por último profesional con 1%.

Medio de Transporte: La mayoría de la población se traslada a la organización desde sus casas en bicicleta con un 56%, seguido de motocicleta con 38%, en transporte público con 2%, un 2% prefieren caminar y un 1% en carro particular.

Antigüedad de la Empresa: El mayor tiempo de antigüedad que llevan laborando de la organización es entre 1 y 5 años con un 59%, seguido entre 6 y 10 años con 24%, menos de un año con 16 %, 16 años o más con 1% y finalizando entre 11 y 15 años con un 0%.

La Tabla 10 presenta los resultados generales de los datos sociodemográficos del cultivo Isabelita Falcon Farms.

Tabla 10. Datos sociodemográficos del cultivo Isabelita Falcon Farms.

Datos sociodemográficos del cultivo Isabelita Falcon Farms (n = 172).

Variable	Porcentaje	Variable	Porcentaje
Sexo		Tipo vivienda	
Masculino	49%	Propia	15%

Femenino	51%	Arrendada	64%
		Familiar	21%
<u>Edad</u>		<u>Nivel de estudios</u>	
Entre 18 y 25 años	42%	Ninguno	1%
Entre 26 y 33 años	28%	Primaria	12%
Entre 34 y 41 años	15%	Bachillerato	61%
Entre 42 y 49 años	8%	Técnica	17%
Entre 50 y 57 años	5%	Tecnología	8%
58 años o más	2%	Profesional	2%
<u>Estado civil</u>		<u>Medio de transporte</u>	
Soltero/a	54%	Bicicleta	51%
Casado/a o en unión libre	40%	Bus	7%
Divorciado/a	2%	Caminar	2%
Separado/a	3%	Carro	1%
Viudo/a	1%	Moto	39%
<u>Número de hijos</u>		<u>Antigüedad en la empresa</u>	
0	28%	Menos de 2 años	3%
Entre 1 y 2	55%	Entre 2 y 5 años	7%
3 o más	17%	Entre 6 y 9 años	9%
		Entre 10 y 13 años	34%
		14 años o más	47%
<u>Estrato socio económico</u>			
1	11%		
2	30%		
3	56%		
4	2%		

Fuente: elaboración propia.

Sexo: En esta variable se puede evidenciar una similitud entre la población masculina y femenina, con una diferencia de 2% siendo mayor el sexo femenino.

Edad: De un total de 481 participantes, la edad con más porcentaje de los personales operativos fue entre los 18 años a 25 años, con un porcentaje de 42 %, seguido entre 26 a 33 años de 28 %, y 34 a 41 años de 15%. Por último, se encuentran los rangos de 42 años a 49 años con un 8%, 50 años a 57 años con un 5% y 58 años o más con 2%.

Estado civil: En primera instancia, con un mayor número, se encuentran los participantes solteros, con un 54%. En segunda instancia, se encuentran las personas casadas o en unión libre, con un porcentaje de 40%, seguido están las personas separadas con 3%, y divorciados. Por último, un menor número de participantes, correspondía al estado de viudez.

Número de hijos: La mayoría de la población, reportó tener entre 1 y 2 hijo, con un porcentaje de 55 %. La segunda mayor categoría evidenciada en esta dimensión, fueron las personas sin hijos, con un 28%. En tercer lugar, están las personas con 3 o más hijos con un 17%.

Estrato socio-económico: En esta dimensión, el estrato que más se reportó fue el número 3, con un 56% seguido del estrato número 2 con un 30%. Por último, el estrato 1 con 11% y el estrato 4 con 2%.

Tipo de Vivienda: La vivienda arrendada obtuvo un 64% siendo ésta la más alta, seguido de la vivienda familiar con un 21% y finalmente la propia con un 15%.

Nivel de Estudios: Con un 61% la población culminó sus estudios en bachillerato, seguido de técnica con 17%, nivel primario con 12%, tecnología con 8%, profesional con 2%. y por último ningún nivel de estudios con 1 %.

Medio de Transporte: La mayoría de la población se traslada a la organización desde sus casas en bicicleta con un 51%, seguido de motocicleta con 39%, en transporte público con 7%, un 2% prefieren caminar y un 1% en carro particular.

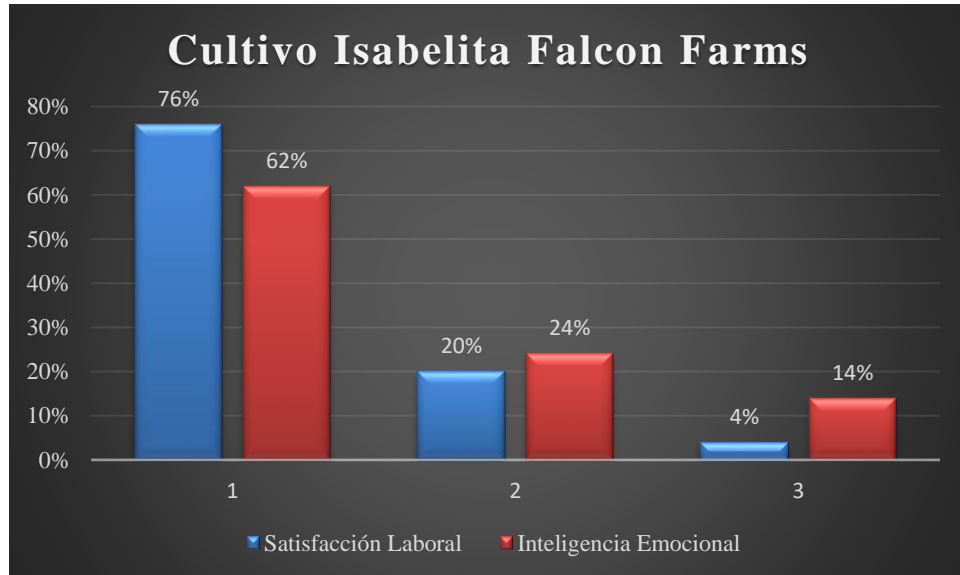
Antigüedad de la Empresa: El mayor tiempo de antigüedad que llevan laborando de la organización es entre 14 años o más con un 47%, seguido entre 10 y 13 años con 34%, 6 a 9 años con un 9 %, 2 y 5 años con 7% y finalizando entre menos de 2 años con un

Análisis de Variables

Cultivo Isabelita Falcom Farms

Ilustración 1. Satisfacción laboral

Según la Ilustración 1, se describen los resultados de satisfacción laboral e Inteligencia emocional en el cultivo Isabelita Falcon Farms.



Respecto a la Satisfacción laboral en el cultivo de Isabelita Falcon Farms, se encontró que el 82% de los personales operativos presentan un alto nivel de satisfacción laboral, seguido de un 10% con un nivel alto de satisfacción laboral y se evidencia un 8%

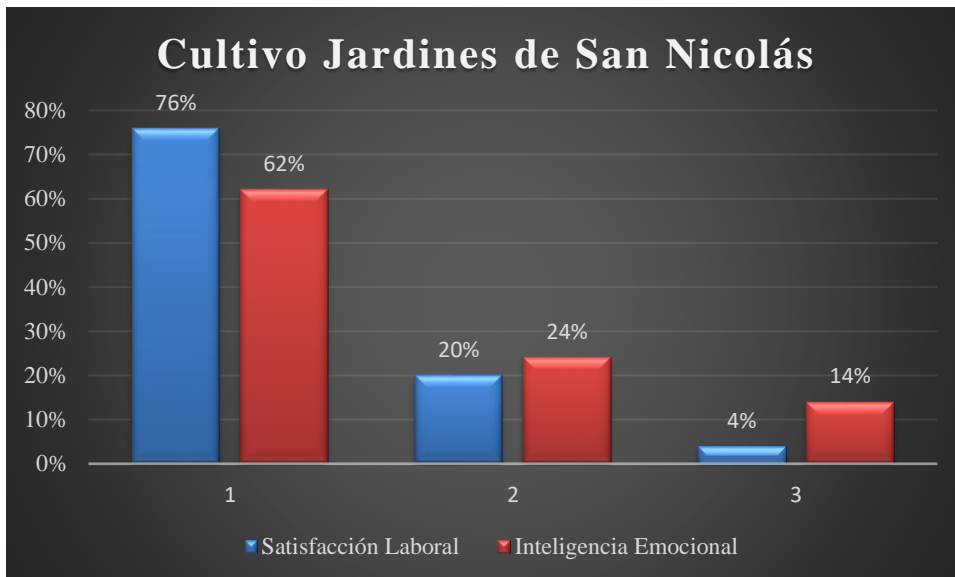
medio en satisfacción laboral, lo que indica que los empleados de *Isabelita Farm de Falcon Farm, Flower grower and Distributors* tienen una alta satisfacción laboral, en tanto cuentan una buena percepción con su lugar de trabajo, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo son valoradas, y existe un buen nivel de satisfacción con el salario devengado de acuerdo a las funciones que ejecutan dentro de la organización, dando cuenta de criterios esenciales en la satisfacción laboral.

En cuanto a la inteligencia emocional en este cultivo se puede observar que los personales operativos presentan un 64% de nivel muy alto de inteligencia emocional, siguiendo así un 23% alto y un 13% medio. Esto demuestra que dentro de cada organización el personal presenta un manejo y reconocimiento acerca de sus sentimientos adecuados y momento adecuando, lo que lleva a potencializar las relaciones interpersonales.

Cultivo Jardines de San Nicolás S.A.S

Ilustración 2. Satisfacción laboral.

Según la Ilustración 2, se describen los resultados de satisfacción laboral e Inteligencia emocional en el cultivo Jardines de San Nicolás S.A.S



Respecto a la Satisfacción laboral en el cultivo Jardines de San Nicolás S.A.S se encontró que el 76% de los personales operativos presentan muy alto nivel de satisfacción laboral, seguido de un 20% con un nivel alto de satisfacción laboral y se evidencia un 4% medio en satisfacción laboral, lo que indica que dentro de la organización se evidencia una alta satisfacción laboral lo que favorece la productividad de este cultivo

En cuanto a la inteligencia emocional en este cultivo se puede observar que los personales operativos presentan un 62% de nivel muy alto de inteligencia emocional, siguiendo así un 24% alto y un 14% medio. Esto demuestra que dentro de cada organización el personal presenta un manejo y reconocimiento acerca de sus sentimientos adecuados y momento adecuando, lo que lleva a potencializar las relaciones interpersonales.

Resultados y Análisis de la Correlación entre Factores Sociodemográficos y las Respectivas Variables.

Las tablas a continuación darán respuesta al cultivo Jardines de San Nicolás S.A.S.

Influencia de las variables moderadoras

Con el fin de determinar si existe influencia de las variables sociodemográficas en los diferentes dominios medidos se realizaron pruebas no paramétricas considerando los siguientes indicadores estadísticos: la prueba U de Mann-Whitney para comparación entre dos grupos (Ej: hombres y mujeres) y la prueba Kruskal-Wallis para comparación entre más de dos grupos (Ej: estratos socioeconómicos).

Los resultados que se obtuvieron de acuerdo al tipo de variable indican que:

- ✓ No hay diferencias entre hombres y mujeres.
- ✓ Hay diferencias entre grupos de edad.
- ✓ Hay diferencias entre los niveles de estudio.
- ✓ No hay diferencias entre los estratos socioeconómicos.
- ✓ No hay diferencias entre los grupos definidos con base a la antigüedad en la empresa.
- ✓ No hay diferencias entre los grupos definidos de acuerdo al medio de transporte.
- ✓ No hay diferencias entre los grupos definidos por el estado civil

Cultivo B. Jardines de San Nicolás S.A.S

Los resultados que se obtuvieron de acuerdo al tipo de variable indican que:

Tabla 11. Diferencias entre hombres y mujeres.

Rangos de la prueba de Mann-Whitney.

Variable	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción Laboral	Hombres	151	122.44	18344.00
	Mujeres	104	136.07	14296.00
	Total	255		
Inteligencia emocional	Hombres	151	133.35	18489.00
	Mujeres	104	120.23	20136.00
	Total	255		

Fuente: elaboración propia.

No existe ninguna diferencia entre hombres y mujeres en la satisfacción laboral, en inteligencia emocional.

Tabla 12. Estadísticos de contraste de la prueba Mann-Whitney

Estadísticos de contraste de la prueba de Mann-Whitney.

	Satisfacción laboral	Inteligencia emocional
U de Mann-Whitney	7013.000	7044.000
W de Wilcoxon	18489.000	12504.000
Z	-1.499	-1.406
Sig. asintót. (bilateral)	.134	.160

Fuente: elaboración propia

No hay diferencias entre hombres y mujeres, ya que el valor P es mayor que .05. Se retiene la hipótesis nula de igualdad de rangos promedios.

Tabla 13. Diferencias entre grupos de edad.

Grupos por edad

Grupos	Descripción
G1	Entre 18 y 25 años
G2	Entre 26 y 33 años
G3	Entre 34 y 41 años
G4	42 o más años

Fuente: elaboración propia

Tabla 14. Rangos de la prueba de Kruskal-Wallis

Rangos de la prueba de Kruskal-Wallis.

Variable	Grupos	N	Rango promedio
Satisfacción laboral	G1	49	103,82
	G2	56	125,97
	G3	64	141,14
	G4	82	127,46
	total	251	
Inteligencia emocional	G1	49	115,16
	G2	56	128,64
	G3	64	122,85
	G4	40	133,13
	Total	82	251

Fuente: elaboración propia

Hay diferencias en los rangos promedios de los 4 grupos definidos en cuanto a la satisfacción laboral (valor p menor que .05). La Tabla a continuación muestra en color amarillo dónde está la diferencia.

Tabla 15. Estadísticas de Contraste de la prueba Kruskal-Wallis.

Estadísticos de contraste^{a,b}

	Satisfacción Labor:	Inteligencia E
Chi-Cuadrado	7.896	2.107
GL	3	3
Sig. asintót	.048	.551

Fuente: elaboración propia

Tabla 16. Comparación por parejas de la prueba de Kruskal- Wallis.

Comparación por parejas de la prueba de Kruskal-Wallis.

Muestra 1 - Muestra 2	Prueba estadística	Error típico	Sig.
G1 – G2	-22.157	13.740	.641
G1 – G4	-23.641	12.683	.374
G1 – G3	-37.324	13.334	.031
G2 – G4	-1.484	12.177	1.000
G2 – G3	-15.167	12.853	1.000
G4 – G3	13.683	11.716	1.000

Fuente: elaboración propia

Lo amarillo indica que la diferencia entre los rangos promedios se encuentra debido a que los grupos 1 y 3 difieren en cuanto a la satisfacción laboral. siendo 3 mayor.

Para el nivel de estudios se agruparon los datos en relación a las personas que habían cursado hasta primaria, bachillerato y niveles técnicos, tecnológicos o profesionales como se muestra en la tabla:

Tabla 17. Diferencias entre los niveles de estudios

Nivel de estudios

Grupos	Descripción
G1	hasta primaria
G2	Bachillerato
G3	Técnica. Tecnológica o profesional

Fuente: elaboración propia

Tabla 18. Rangos de la prueba de Kruskal-Wallis.

Rangos de la prueba de Kruskal-Wallis.

Variable	Grupos	N	Rango promedio
Satisfacción Laboral	G1	83	138,67
	G2	133	127,42
	G3	39	107,26
	Total	255	
Inteligencia emocional	G1	83	138,39
	G2	133	128,02
	G3	39	105,81
	Total	255	

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a al nivel de estudios, se encuentra que existen diferencias entre los grupos para las diferentes variables de estudio. La tabla 15 muestra que la satisfacción laboral es mayor en personas con un nivel primario de educación que en las personas con un nivel de estudios técnicos, tecnológicos y profesionales.

Tabla 19. Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskal-Wallis.

Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskal-Wallis.

	Satisfacción laboral	Inteligencia emocional
Chi-cuadrado	5,155	5,254
Gl	2	2
Sig. asintót.	.076	.072

Fuente: elaboración propia

Tabla 20. Diferencias entre los estratos socioeconómicos.

Rangos de la prueba de Kruskal-Wallis.

Variable	Grupos	N	Rango promedio
Satisfacción laboral	G1	20	123,25
	G2	80	135,74
	G3	148	127,77
	G4	3	93,17
	Total	251	
Inteligencia emocional	G1	20	116,58
	G2	80	105,81
	G3	148	1121,31
	G4	3	173,17
	Total	251	

Fuente: elaboración propia

Tabla 21. Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskal-Wallis.

Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskal-Wallis.

	Satisfacción laboral	Inteligencia emocional
Chi-cuadrado	2,759	3,571
G1	3	3
Sig. asintót.	.430	.312

Fuente: elaboración propia

No hay diferencias entre los rangos promedios para los 4 estratos. No hay personas en estratos 5 y 6 como se observó en la Tabla 12. Descripción de la muestra.

Tabla 22. Diferencias entre los grupos definidos con base a la antigüedad en la empresa.

Antigüedad en la empresa

Grupos	Descripción
G1	Menos de 2 años
G2	Entre 2 y 5 años
G3	Entre 6 y 9 años
G4	Entre 10 y 13 años
G5	14 o más años

Fuente: elaboración propia

Tabla 23. Rangos de la prueba de Kruskal-Wallis

Rangos de la prueba de Kruskal-Wallis.

Variable	Grupos	N	Rango promedio
Satisfacción Laboral	G1	78	122,83
	G2	105	124,85
	G3	59	119,54
	G5	4	159,38
	Total	246	
Inteligencia emocional	G1	78	129,01
	G2	105	117,90
	G3	59	122,37
	G5	4	179,88
	Total	246	

Fuente: elaboración propia

No hay diferencias.

Tabla 24. Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskal-Wallis

Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskal-Wallis.

	Satisfacción laboral	Inteligencia emocional
Chi- cuadrado	1,326	3,699
G1	3	3
Sig. asintót.	.723	.296

Fuente: elaboración propia

Tabla 25. Diferencias entre los grupos definidos de acuerdo al medio de transporte.

Grupos conforme medio de transporte

Grupos	Descripción
G1	Medio motorizado
G2	Medio no motorizado

Fuente: elaboración propia

Tabla 26. Rangos de la prueba Mann- Whitney

Rangos de la prueba de Mann-Whitney.

Variable	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción Laboral	G1	105	128,18	13459.00
	G2	150	127,87	19181,00
	Total	255		
Inteligencia emocional	G1	105	124,70	13094.00
	G2	150	120.23	19546.00
	Total	255		

Fuente: elaboración propia.

Tabla 27. Estadísticos de contraste

Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskal-Wallis.

	Satisfacción Laboral	Inteligencia emocional
U de Mann- Whitney	7856,000	7529,000
G1	19181,000	13094,000
Z	-.034	-.601

Sig. .973 .548
 asintót.
 (bilateral)

Nota: Fuente: elaboración propia

No hay diferencias.

Tabla 28. Diferencias entre los grupos definidos por el estado civil.

Rangos de la prueba de Mann-Whitney.

Variable	Civil	N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción	Soltero	103	125,50	12926,50
Laboral	No soltero	152	129,69	19713,50
	Total	255		
Inteligencia emocional	Soltero	103	123,97	12769,00
	No soltero	152	130,73	19871,00
	Total	255		

Fuente: elaboración propia.

Tabla. 29 Estadísticos de contraste.

Estadísticos de contraste de la prueba de Mann-Whitney

	Satisfacción Laboral	Inteligencia emocional
U de Mann-Whitney	7570,500	7413,000
G1	12926,500	12769,000
Z	-.461	-.723
Sig. asintót. (bilateral)	.645	.469

Fuente: elaboración propia

No hay diferencias.

Como se puede observar en la tabla no existen diferencias en la categoría de Civil.

Cultivo C. Isabelita Falcon Farms

Los resultados que se obtuvieron de acuerdo al tipo de variable indican que:

Tabla 30. Diferencias entre hombres y mujeres.

Rangos de la prueba de Mann-Whitney.

Variable	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción Laboral	Masculino	84	86,83	7294,00
	Femenino	87	85,00	7412,00
	Total	171		
Inteligencia emocional	Masculino	84	89,30	7412,00
	Femenino	87	82,81	7204,50
	Total	255		

Fuente: elaboración propia.

Tabla 31. Estadísticos de contraste

Estadísticos de contraste de la prueba de Mann-Whitney

	Satisfacción laboral	Inteligencia emocional
U de Mann-Whitney	3584.000	3376.500
G1	7412.000	7204.500
Z	-.226	-.869
Sig. asintót. (bilateral)	.822	.385

Fuente: elaboración propia

No hay diferencias (valor p mayor que .05)

Tabla 32. Diferencias entre grupos de edad.

Grupos por edad

Grupos	Descripción
G1	Entre 18 y 25 años
G2	Entre 26 y 33 años
G3	Entre 34 y 41 años
G4	42 o más años

Fuente: elaboración propia

Tabla 33. Rangos de la prueba

Rangos de la prueba de Kruskal-Wallis.

Variable	Categoría edad	N	Rango promedio
Satisfacción Laboral	1	72	79,29
	2	48	85,63
	3	25	109,86
	4	26	82,33
	Total	171	
Inteligencia emocional	1	72	85,69
	2	48	83,48
	3	25	91,64
	4	26	86,10
	Total	171	

Fuente: elaboración propia

Tabla 34. Estadísticos de contraste prueba de Kruskal- Wallis

Estadísticos de contraste de la prueba de Mann- Whitney

	Satisfacción Laboral	Inteligencia emocional
Chi cuadrado	7.937	.464
G1	3	3
Sig. asintót. (bilateral)	.047	.927

Fuente: elaboración propia

Sí hay diferencias (valor p menor que .05).

Tabla. 35. Comparación por parejas de la prueba de Kruskall- Wallis.

Comparación por parejas de la prueba de Kruskall-Wallis.

Muestra 1 - Muestra 2	Prueba estadística	Error típico	Sig.
G1 – G4	-3.035	10.845	1.000
G1 – G2	-6.333	8.832	1.000
G1 – G3	-30.568	11.003	.033
G4 - G2	3.298	11.541	1.000
G4 – G3	27.533	13.276	.229
G2 – G3	-24.235	11.690	.229

Fuente: elaboración propia

Esto indica que la diferencia entre los rangos promedios se encuentra debido a que los grupos 1 y 3 difieren en cuanto a la satisfacción laboral. Siendo 3 mayor.

Tabla 36. Diferencias entre los niveles de estudio.

Nivel de estudios

Grupos	Descripción
G1	hasta primaria
G2	Bachillerato
G3	Técnica. Tecnológica o profesional

Fuente: elaboración propia.

Tabla.37. Rangos de la prueba de Kruskal-Wallis

Rangos de la prueba de Kruskal-Wallis.

Variable	Categoría Estudio	N	Rango promedio
Satisfacción Laboral	1	21	95.93
	2	105	89.04
	3	46	76.40
	Total	172	
Inteligencia emocional	1	21	100.26
	2	105	85.41
	3	46	82.71
	Total	172	

Fuente: elaboración propia

Tabla 38. Estadísticos de contraste prueba de Kruskal- Wallis

Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskal-Wallis

	Satisfacción	Inteligencia
--	--------------	--------------

	laboral	emocional
Chi cuadrado	3.178	1.974
Gl	2	2
Sig. asintót. (bilateral)	.204	.373

Fuente: elaboración propia

Tabla 39. Comparación por parejas

Comparación por parejas de la prueba de Krusk

Muestra 1 - Muestra 2	Prueba estadística	Error típico	Sig.
G3 – G2	23.015	8.736	.025
G3 – G1	50.068	13.012	.000
G2 – G1	27.052	11.811	.066

Fuente: elaboración propia

Según esto, el grupo 3 tiene un rango promedio menor que el de los otros dos. No hay diferencias entre los rangos promedios de los grupos 1 y 2.

Tabla 40. Diferencias entre los estratos socioeconómicos.

Rangos de la prueba de Kruskall-Wallis.

Variable	Categoría edad	N	Rango promedio
Satisfacción Laboral	1	19	93.55
	2	51	84.12
	3	96	84.98
	4	4	77.38
	Total	170	
Inteligencia emocional	1	19	76.34
	2	51	82.66
	3	96	87.08
	4	4	127.38
	Total	170	

Fuente: elaboración propia

Tabla 41. Estadísticos de contraste prueba de Kruskal- Wallis

Estadísticos de contraste de la prueba de Kruskal-Wallis

	Satisfacción laboral	Inteligencia emocional
Chi cuadrado	.728	3,923
GI	3	3
Sig. asintót. (bilateral)	.867	.270

Fuente: elaboración propia

No hay diferencias (valor p mayor que .05). Recordar que la hipótesis nula es la de la igualdad de rangos promedios y la hipótesis alternativa es la diferencia de rangos promedios

Tabla 42. Diferencias entre los grupos definidos con base a la antigüedad en la empresa.

Antigüedad en la empresa

Grupos	Descripción
G1	Menos de 2 años
G2	Entre 2 y 5 años
G3	Entre 6 y 9 años
G4	Entre 10 y 13 años
G5	14 o más años

Fuente: elaboración propia

Tabla. 43. Rangos de la prueba de Kruskal- Wallis.

Rangos de la prueba de Kruskal-Wallis.

Variable	Categoría años	N	Rango promedio
Satisfacción Laboral	1	75	87.23
	2	55	67.57
	3	14	84.71
	4	11	83.68
	5	5	120.90
	Total	160	
	1	75	76.34

	2	55	82.66
	3	14	87.08
	4	11	127.38
	5	5	
Inteligencia emocional	Total	160	

Fuente: elaboración propia

Tabla 44. Estadísticos de contraste de la prueba de la prueba Krushkal- Wallis.

Estadísticos de contraste de la prueba de Krushkal-Wallis

	Satisfacción laboral	Inteligencia emocional
Chi cuadrado	7.884	3.500
Gl	4	4
Sig. asintót. (bilateral)	.096	.478

Fuente: elaboración propia

No hay diferencias en la categoría de antigüedad en la empresa.

Tabla 45. Diferencias entre los grupos definidos de acuerdo al medio de transporte.

Grupos conforme medio de transporte

Grupos	Descripción
G1	Medio motorizado
G2	Medio no motorizado

Fuente: elaboración propia

Tabla 46. Rangos de la prueba de Mann- Whitney

Rangos de la prueba de Mann-Whitney.

Variable	Transporte	N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción Laboral	1	81	84,01	6805.00
	2	90	87,79	7901.00
	Total	171		

Inteligencia emocional	1	81	86,33	6993.00
	2	90	85,70	7713.00
	Total	171		

Fuente: elaboración propia.

Tabla 47. Estadísticos de contraste

Estadísticos de contraste de la prueba de Mann-Whitney

	Satisfacción laboral	Inteligencia emocional
U de Mann-Whitney	3484.000	3618.000
W de Wilcoxon	6805.000	7713.000
Z	-.520	-.085
Sig. asintót. (bilateral)	.603	.933

Fuente: elaboración propia

No hay diferencias.

Tabla 48. Diferencias entre los grupos definidos por el estado civil.

Rangos de la prueba de Mann-Whitney.

Variable	Civil	N	Rango promedio	Suma de rangos
Satisfacción Laboral	Soltero	93	82,15	7639.50
	No soltero	79	91,63	7238.50
	Total	172		
Inteligencia emocional	Soltero	93	82,33	7656.50
	No soltero	79	91,41	7221.50
	Total	172		

Fuente: elaboración propia.

Tabla 49. Estadísticos de constraste de la prueba de Mann-Whitney

Estadísticos de contraste de la prueba de Mann-Whitney

	Satisfacción laboral	Inteligencia emocional
U de Mann-Whitney	3268.500	3618.000
W de Wilcoxon	7639.500	7656.500

Z	-1.299	-1.208
Sig. asintót. (bilateral)	.194	.227

Fuente: elaboración propia
No hay diferencias.

Discusión

En el objetivo general que se plantea en esta investigación, se incluyen las variables de satisfacción laboral e inteligencia emocional, de la intervención que se ha aplicado.

De los resultados obtenidos en este estudio, se puede deducir que la satisfacción laboral en comparación con los antecedentes, tras la recolección de la información se evidencia que no existe suficientes datos e información relacionada con los constructos y el sector de la floricultura, no obstante, en otras áreas ha sido ampliamente estudiada como lo encontrado en España que se realiza una investigación la cual dice que esta variable de satisfacción es un indicador que genera éxito en el trabajo y que posiblemente va ligada con la inteligencia emocional de los empleados, ya que muestran variables del estado de ánimo con una media de (.366), adaptabilidad (.306), interpersonal (.419) y ambiente físico (.316), dado que estas

variables presentan una correlación mayor a 3 y en contraste con la investigación de este proyecto estas dos variables están asociadas, ya que en el Cultivo de Isabelita Falcon Farms y el cultivo de Jardines de San Nicolás S.A.S. la variable de inteligencia emocional es da un nivel muy alto que demuestra que cada persona dentro de la organización presenta un buen manejo de sus emociones contando con un 64% del personal presenta un nivel muy alto de inteligencia emocional, eso demuestra que dentro de las organizaciones reconocen sus emociones y sentimientos ; sin embargo esta investigación también contó con los ámbitos diferentes de profesionalismo, es decir que la dedicación de cada persona a nivel profesional tiene repercusiones en la satisfacción laboral como inteligencia emocional , entre otros factores, que con menor influencia estuvieron los años que cada persona llevaba en la empresa laborando.

En comparación con este proyecto se obtuvieron resultados muy similares entre los niveles de estudio como: la satisfacción laboral que es mayor en las personas con un nivel primario de educación, en comparación con las personas que tienen carreras técnicas o profesionales y que a su vez estos últimos tienen índices de congruencia de valores menores comparados con los otros, es decir que no tienen compromiso con la organización, y por ultimo no se encontraron diferencias en la antigüedad de cada persona trabado en la empresa.

Por otro lado, en Chile se realizó una investigación que conto con resultados que evidencian una negativa relación entre la satisfacción laboral, evidenciando que hay una estrecha relación entre estar bien físicamente y emocionalmente ya que estos resultados arrojan que presentan una media de 4.42, llegan a la conclusión de que es importante que un trabajador se sienta satisfecho ya que de esta manera responderá productivamente.

Mientras que en el cultivo de Jardines de San Nicolás se encontró que el 76% de las personas que trabajan allí presentan alto nivel de satisfacción laboral, lo que indica que se encuentran bien en cuanto tienen una buena relación tanto física como emocional.

En este mismo país un estudio evaluó la variable de satisfacción laboral con la antigüedad en el trabajo, y se encontró que poseen una correlación significativamente negativa (-0,83) es decir que a pesar de que los trabajadores tengan muchos años trabajando en la misma empresa, la satisfacción en cuanto a la remuneración tendera a disminuir. En contraste con esta investigación después de aplicar el instrumento, no se encontraron diferencias significativas en cuanto a la variable de antigüedad en el trabajo.

En el proyecto presentado acá en la variable de sexo se puede evidenciar una similitud entre la población masculina y femenina, con una diferencia de 8% siendo mayor el sexo masculino, sin embargo, Alissa, (2012) afirma que, la presencia de las mujeres en este sector ha sido mayor desde el inicio, ya que las mujeres representan alrededor del 65% del total de los empleados en este sector; a través de este antecedente, y en contraste con los resultados obtenidos en cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres existe gran diferencia en la satisfacción laboral, en inteligencia emocional y en congruencia de valores.

Siguiendo con los antecedentes se encontró que en Perú una investigación conto con la relación entre las fuentes de presión y la satisfacción laboral, teniendo esto un 35% en relación a la situación laboral, y concluyen que mientras más presión tenga una persona a nivel laboral mayor será su productividad.

Esta variable de presión no está evidenciada en este proyecto, sin embargo, se puede hacer una comparación en cuanto a la satisfacción laboral en el cultivo de Isabelita Falcon Farms, ya que allí se encontró que este personal cuenta con un 82% en satisfacción laboral, es decir que no presentan ningún tipo de presión laboral, que por el contrario sus condiciones laborales son buenas al igual que el rendimiento.

Conclusión

El objetivo principal de esta investigación fue establecer el nivel de satisfacción laboral e inteligencia emocional en relación con los factores sociodemográficos en empleados de dos organizaciones del sector floricultor del municipio de la ceja, según esto se dará conclusiones respecto a estas variables.

Cultivo de Isabelita Falcon Farms

Con los datos recolectados y el posterior análisis de los mismos, se pudo llegar a la conclusión que en términos generales los trabajadores tienen un buen concepto de la empresa en la que laboran, lo cual se ve reflejado en valores altos de la empresa y 61%, así

como también en satisfacción laboral, el 82% de los empleados operativos de la organización, siente que la organización cubre en alguna medida con sus expectativas.

Para variables como “Inteligencia emocional”, se encuentra en un nivel del 64%, lo cual se asocia con resultados bajos en “Estrés Percibido” con un nivel bajo de 50,6%, llama la atención en tanto, uno de los criterios de Inteligencia emocional es la adecuada gestión de las emociones y sus manifestaciones, con generación de estrategias para su control.

Al determinar la influencia de algunas variables de tipo sociodemográfico se pudo observar que dicha influencia no existe para las correspondientes a “Año de ingreso”; “Tiempo de desplazamiento de su lugar de residencia a la organización”; “Medio de transporte”; “Sexo”; y “Estado civil”. Las variables en las que sí se encontraron algunas correlaciones significativas fueron: “Edad”; “Nivel de estudio”; “Estrato socioeconómico”; “Número de hijos”; y “Tipo de vivienda”. Con ello se puede concluir que, en congruencia de los valores organizacionales que tienen los empleados y la empresa, las personas de más de 42 años es mucho mayor que la de los más jóvenes, de 18 a 33 años.

Finalmente, los empleados que viven en vivienda familiar presentan un índice de inteligencia emocional inferior a los que viven en vivienda propia. Esto debe ser investigado mucho más a profundidad para generar no sólo relaciones sino, elementos causales y generación de nuevas correlaciones

Según el cultivo de Jardines de San Nicolás S.A.S

De acuerdo a los resultados de la investigación se puede concluir que en términos generales los colaboradores tienen una percepción positiva de la organización lo cual se ve

reflejado en las variables de satisfacción laboral (95,7%) que presenta índices altos y muy altos. Es importante señalar que esta variable comprende aspectos como el salario, relaciones con los compañeros, con los supervisores, con la administración, así como la percepción que tienen los colaboradores sobre cómo la empresa los hace sentir, si los involucra en sus decisiones, si proporciona buenas condiciones laborales, entre otros.

La inteligencia emocional también mostró un comportamiento positivo, ya que el índice presenta valores altos y muy altos (75,8%), sin embargo, será interesante para la organización realizar un estudio posterior de los niveles medios (23,8%).

Al revisar la influencia que podrían tener algunas variables sociodemográficas sobre los constructos evaluados se encontraron diferencias de acuerdo al sexo, la edad y el nivel de estudios. Dicha influencia no existe para variables como el estrato, la antigüedad en la empresa, el medio de transporte o el estado civil.

Adicionalmente, la congruencia de valores en las personas menores de 26 años es menor que los demás grupos. Teniendo en cuenta que la congruencia de valores se refiere a la percepción que tienen los trabajadores sobre cómo la empresa hace sentir a sus trabajadores, si los involucra en sus decisiones, si proporciona buenas condiciones laborales, entre otros, sería recomendable para la organización revisar este aspecto con este grupo poblacional.

Por otra parte, una de las variables con mayor influencia sobre los constructos evaluados fue el nivel de estudios. En relación a esta variable sociodemográfica se encontraron diferencias para todos los ítems, exceptuando a la inteligencia emocional. Por

ejemplo, se identifica que la satisfacción laboral es mayor en las personas con un nivel de formación primaria comparado con los técnicos, tecnólogos y profesionales.

Limitaciones y Recomendaciones

En el proceso investigativo, específicamente en la aplicación del instrumento logramos obtener encuentros muy positivos con los empleados de los cultivos Jardines de San Nicolás e Isabelita Falcon Farms, los cuales se visitaron en un promedio de 9 horas cada uno.

Se puede tomar como una limitación el hecho de que las personas no eran extraídas de su entorno de trabajo para aplicarle la prueba lo que podría generar algunos sesgos en cuanto a las respuestas dadas por parte de los entrevistados, sin embargo, no fue posible ya

que era indispensable la presencia de cada uno en su puesto de trabajo para no tener retrasos en la producción.

Aunque cada uno firmo un consentimiento informado en el cual se aclaraba que la información sería completamente confidencial, el hecho de que el acercamiento hacia ellos se hiciera a través de la misma organización podría generar en cierta desconfianza y sesgar sus respuestas.

Si bien, existía un número considerable de personal encargado de aplicar la prueba, los cultivos eran bastante amplios y nos tomaba mucho tiempo en desplazarnos de una zona a otra, por lo cual se recomendaría en futuras investigaciones buscar estrategias que faciliten el desplazamiento para aumentar la eficiencia y agilidad en la aplicación.

Referencias bibliográficas

Alfred F. Wagenaar, M. A. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *Int Aersh Occup Environ Health*.

Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, (10), 49-97. Páginas.

Bravo, C., Yáñez, A., y Jiménez. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional

- percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Esp Sanid Penit*, (13). 91-99. Páginas.
- Burón, C. G. (2003). *Análisis Económico de la Satisfacción Laboral*. España : Universidad de Málaga España.
- Chiang, M., Ojeda, J., (2011). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Universidad del Bío-Bío- Universidad Politécnica de Guanajuato*.
- Chiang, M., Méndez, G., y Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Teoría*, 19(2). 21-36. Páginas
- Chiavenato, I. (2001). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
Colombia: McGrawHill
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano.
México: Mc Graw Hill.
- D Newbury-Birch, F. K. (2001). Pshychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postergrad Med*.
- E B Faragher, M. C. (2005). The Relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occup Environ Med*.
- Ferrer, J. (2010). Tipos de investigación y diseño de investigación. Recuperado de <http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-devariables.html>
- García, G. E. (2007). Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo. 2007,
Recuperado de http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- Ghils, Alissa. (2012). Análisis y noticias sobre comercio y desarrollo. *PUENTES*,

13(3),22-26. Páginas.

Gómez, A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de aburrá-Colombia. *Ciencias Estratégicas*, 18(24). 225-2236.Páginas.

Gómez, G. (2014). *Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad en Docentes de una Universidad privada*. Recuperado de

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2077/1/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20LA%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20CEL%20CONTRATO%20PSICOL%C3%93GICO.pdf>

Holgado-Tello, F. P., Morata-Ramírez, M. Á., Barbero García, M. I., Holgado-Tello, F. P.,

Morata-Ramírez, M. Á., & Barbero-García, M. I. (2018). Confirmatory Factor Analysis of Ordinal Variables: A Simulation Study Comparing the Main Estimation Methods. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 36(3), 601.

<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4932>

Jiménez, M., Ganzo, S. (2018). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Universidad de Oviedo España*.

Recuperado de

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/9136/11155>

Martínez-León, I., Olmedo-Cifuentes, I., Ascalario, N, y Zapata-

Conesa, J. (2018). Las cooperativas en la educación: satisfacción laboral del profesorado y diferencias de género”. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*,94, 31-60, DOI:10.7203/CIRIEC-E.94.12700.

Martín, P. A. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

Meliá, J.L., & Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.

Mendoza, R. (2006). Investigación cualitativa y cuantitativa Diferencias y limitaciones. 2006, de Monografías Recuperado de <file:///C:/Users/INVITADO1/Desktop/Cita%20de%20diseño%20metodológico%201..pdf>

Moral, M., & Ganzo, S. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en la satisfacción laboral en trabajadores españoles. *Sapienza Organizacional*, vol. 2, P. 53–68.

Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. (2018). PATRONES DE SATISFACCIÓN CON EL EMPLEO URBANO EN COLOMBIA (5).

Recuperado de <https://www.labourosario.com/single-post/2018/04/27/Informe-Patrones-de-satisfacci%C3%B3n-con-el-empleo-urbano-en-Colombia>

OIT. (2019). El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo.

Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_670577/lang--es/index.htm

OIT.(2015). La Agricultura: un trabajo peligroso. Recuperado de

https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356566/lang-es/index.htm

Peiró, J. (2001). El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva. 2001, de

Scielo Sitio web:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000036&pid=S0120-5552201400010000100010&lng=en

Pilar, B. (2006). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios, un estudio exploratorio con profesionales de enfermería, de

Scielo Sitio web:

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962006000200006#back

Quintero, L. R. B. (2007). ANÁLISIS FACTORIAL DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EMPLEADOS DE UN HOSPITAL PSIQUIATRICO EN BUCARAMANGA- COLOMBIA. *Revista de la Facultad de Medicina*.

Ramos, P. (2017) *Inteligencia emocional : Control del estrés*. España: ICB S.L. (Interconsulting Bureau S.L.) 3 edición. Retomado de <https://ebookcentral.proquest.com>

Ramos, V., López, A. R., & Franco, A. (2017). La congruencia de valores en organizaciones privadas, públicas y mixtas. *Revista CienciAmérica*, Vol. 6, P. 11–16. Recuperado <http://www.cienciamerica.us/openjournal/index.php/uti/article/view/86>

Robbins, S.P., Timothy, J.A. (2009). Comportamiento Organizacional.

México: PEARSON EDUCACIÓN

Robles, M., Dierssen, T., Martínez, E., Herrera, P., Díaz, A.R., & Llorca, J. (2005).

Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127-134. Recuperado en 02 de mayo de 2019, de

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-

[91112005000200006&lng=es&tlng=es.](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112005000200006&lng=es&tlng=es)

Sampieri, H. (2006). Roberto. Hernández Collado, Carlos. Lucio Baptista, Pilar.

Metodología de la Investigación. México: Ed. McGraw Hill.

Sánchez, M. P. S. (2018). *DETERMINANTES DE LA SATISFACCION LABORAL EN LA*

INDUSTRIA DE LA MADERA Y EL PAPEL: ESTUDIO EN ESPAÑA Y

HALLAZGOS EN OTROS PAÍSES. España: Universidad Bio-Bio.

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., &

Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167–177

Tamés, M. D. (2014). La Floricultura y sus riesgos. Construcción: Riesgos

emergentes. *INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO*.

Teong, W. W., Ng, Y. K., Paraidathathu, T., & Chong, W. W. (2019). Job satisfaction and

stress levels among community pharmacists in Malaysia. *Journal of Pharmacy Practice and Research*, 49(1), 9-17

Teresa, J., Vargas, V., Vizzuett, V., Amador E., Becerra, L., y Villegas, E. (2017).

La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. 129-153. Recuperado de

<http://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1444/1094>

Vveinhardt, J., & Gulbovaitė, E. (2015). Expert Evaluation of Diagnostic Instrument for Personal and Organizational Value Congruence. *Journal of Business Ethics*, 136(3), 481–501. doi:10.1007/s10551-014-2527-7

Wieclaw, J. (2006). Riesgos de trastornos afectivos y relacionados con el estrés entre empleados de profesiones de servicios humanos. *Biblioteca Nacional de Medicina de los EE.UU.*

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario versión 1 (prueba piloto)

1. Sexo: Hombre ____ Mujer ____
2. Edad: _____
3. ¿Cuál es su estado civil actual? Soltero/a ____ Casado/a o en unión libre ____
Divorciado/a ____ Separado/a ____ Viudo/a ____
4. ¿Cuántos hijos tiene? (Si no tiene, registre "0") _____
5. ¿Cuánto tiempo le toma ir de su casa hasta su trabajo? _____

5	De 1 a 10... ¿Con qué frecuencia te sientes presionado por tus compañeros o jefes?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Nunca									
6	De 1 a 10... ¿Con qué frecuencia sientes temor por no poder cumplir con tus tareas en el trabajo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Nunca									
7	De 1 a 10... ¿Qué tan satisfecho te encuentras con las relaciones con tus compañeros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Muy insatisfecho									
8	De 1 a 10... ¿Qué tanto tiempo tienes para ti mismo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Muy poco									
9	De 1 a 10... ¿Qué tan satisfecho te encuentras con tu vida en general?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Muy insatisfecho									
10	De 1 a 10... ¿Qué tan satisfecho te encuentras con tus supervisores?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Muy insatisfecho									
11	De 1 a 10... ¿Qué tan satisfecho te encuentras con la administración en tu lugar de trabajo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Muy insatisfecho									
12	De 1 a 10... ¿Qué tan cansado te encuentras cuando terminas de trabajar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		nada agotado									
13	De 1 a 10... ¿Con qué frecuencia buscas actividades que te hagan sentir bien?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Nunca									
14	De 1 a 10... ¿Con qué frecuencia te sientes cargado de responsabilidades?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Nunca									
15	De 1 a 10... ¿Con qué	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	ejemplo, supervisor, compañeros, familia, ...).										
28	De 1 a 10... Trabajas para evitar ser criticado por otros (por ejemplo, supervisor, compañeros, familia, ...).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Muy en desacuerdo									
29	De 1 a 10... Trabajas porque tienes que probarte a ti mismo que puedes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Muy en desacuerdo									
30	De 1 a 10... Trabajas porque te hace sentir orgulloso de ti mismo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Muy en desacuerdo									
31	De 1 a 10... Trabajas para no sentir vergüenza de ti mismo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Muy en desacuerdo									
32	De 1 a 10... Trabajas para sentirte bien contigo mismo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Muy en desacuerdo									
33	De 1 a 10... ¿Qué tan útiles son las tareas que realizas en tu trabajo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		muy inútiles									
34	De 1 a 10... ¿Qué tan importantes son las tareas que haces en tu trabajo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		nada importantes									
35	De 1 a 10... Trabajas porque perderás tu trabajo si no te esfuerzas lo suficiente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Muy en desacuerdo									
36	De 1 a 10... ¿Qué tan útiles son las evaluaciones que te hacen en el trabajo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		muy inútiles									
37	De 1 a 10... Trabajas porque tendrás mejores condiciones laborales si te esfuerzas lo suficiente en tu trabajo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Muy en desacuerdo									
38	De 1 a 10... Trabajas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Anexo 2. Viabilidad

La forma de medir estas variables latentes implica realizar validaciones (de constructo, convergente, discriminante), de análisis del factor, de fiabilidad, entre otros, para efectivamente tener confianza acerca de la captura de lo que se pretendía. Aquí tales medidas: cargas factoriales estandarizadas, χ^2/df , índice de ajuste comparativo (CFI), raíz cuadrática media estandarizada residual (SRMER), error cuadrático medio de aproximación, (RMECA) , intervalo de confianza del 90% (IC), correlaciones de rango medio a alto de ítem a total (todas por encima de .50).

En el diseño, se seleccionaron preguntas por constructo en escala tipo Likert para medir variables latentes y de naturaleza ordinal, puesto que al menos se puede asegurar que un “totalmente de acuerdo” está por encima de un “muy de acuerdo”, pero no se puede asegurar que la distancia entre estos dos sea la misma que entre “de acuerdo” y “muy de acuerdo”, por ejemplo. Con ello, cabe anotar que algunos autores, las consideran como variable tipo continuo, si al menos tiene 4 opciones de respuesta. En este contexto no hay consenso y se encuentra argumentaciones tanto de un lado como del otro.

Valides de Satisfacción Laboral

La escala mostró validez del cuestionario ya que este fue verificado por un profesor en la agencia de práctica de farmacia junto con un farmacéutico comunitario con experiencia.

Este instrumento fue aprobado con 22 farmacéuticos comunitarios. La consistencia de la misma sobre la encuesta de satisfacción laboral y estrés fue evaluada por el alfa de Cron Bach, ya que se encontró 0.89 y 0.86.

Validez de Inteligencia emocional

En cuanto a la validación del cuestionario por parte de Schutte, Malouff, Haggerty, Cooper, Golden & Dornheim (1998) se les realizó a 23 estudiantes universitarios del sureste de los Estados Unidos, que constaba de 33 ítems sobre la valoración y expresión de la emoción en sí mismo y en los demás, la regulación de la emoción en sí mismo y en los demás, y la utilización de las emociones para resolver problemas. La escala de Inteligencia Emocional mostró validez, evidenciando que los puntajes que Schutte et al. (1998) diferían entre grupos concordaba con el nivel de inteligencia emocional; las mujeres obtuvieron puntajes más altos que los hombres. Además, la prueba mostró evidencia de validez predictiva sobre inteligencia emocional con los estudiantes nuevos, en relación a los puntajes que predijeron su promedio de calificaciones al final de año.

Anexo 3. Cuestionario versión 2 (prueba empleada)

1. Año de ingreso a la empresa: _____ Mes de ingreso a la empresa: _____
2. Edad: ____
3. ¿Cuánto tiempo tarda de su casa a su trabajo? ____
4. ¿Cuál es su medio de transporte? _____

Para las siguientes preguntas, marque con una X la respuesta elegida:

5. Sexo: Hombre ___ Mujer ___
6. Estado civil: Soltero/a ___ Casado/a o en unión libre ___ Divorciado/a ___ Separado/a ___ Viudo/a ___

7. ¿Cuántos hijos tiene?: 0 ____ 1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____ 5 ____ 6 ____
8. Estrato socioeconómico: 1 ____ 2 ____ 3 ____ 4 ____
9. ¿Dónde vive es? Casa propia ____ Arrendada ____ de algún familiar ____
10. ¿Último nivel de estudios? Ninguno ____ Primaria ____ Bachiller ____ Técnica ____
Tecnológica ____ Profesional ____

Para las siguientes afirmaciones o preguntas, marque con una X la opción escogida:

1	Considera que su vida es	muy mala	mala	regular	buenas	excelente
2	Su puesto de trabajo es	muy malo	malo	regular	bueno	excelente
3	Las relaciones con los compañeros son	muy malas	malas	regulares	buenas	excelentes
4	Sus jefes son	muy malos	malos	regulares	buenos	excelentes
5	Su salario es	muy malo	malo	regular	bueno	excelente
6	Las tareas que hace en su trabajo son	muy desagradables	desagradables	neutro	agradables	muy agradables
7	Su trabajo es	nada importante	algo importante	neutro	importante	muy importante
8	Su trabajo es	nada emocionante	algo emocionante	neutro	emocionante	muy emocionante
9	Su trabajo es	nada interesante	algo interesante	neutro	interesante	muy interesante
10	Si la empresa le pide que haga tareas adicionales, usted necesita que le paguen más dinero	muy falso	falso	neutro	cierto	muy cierto
11	Para hacer un buen trabajo, es importante que la empresa le ofrezca alguna recompensa (más dinero, más permisos, posibilidad de estudiar, etc.)	muy falso	falso	neutro	cierto	muy cierto
12	Los incentivos externos	muy falso	falso	neutro	cierto	muy cierto

	(bonos, comisión, dinero extra) son importantes para trabajar mejor					
13	Si le ofrecieran más dinero, haría un mejor trabajo.	muy falso	falso	neutro	cierto	muy cierto
14	¿Cómo se describe a usted mismo?	muy impulsivo	impulsivo	neutro	calmado	muy calmado
15	¿Con qué frecuencia comparte lo que siente con los demás?	nunca	casi nunca	de vez en cuando	casi siempre	siempre
16	¿Con qué frecuencia busca actividades que lo hagan sentir bien?	nunca	casi nunca	de vez en cuando	casi siempre	siempre
17	¿Con qué frecuencia trata de verle el lado positivo a las cosas?	nunca	casi nunca	de vez en cuando	casi siempre	siempre
18	En el último mes ¿con qué frecuencia sintió que los aspectos importantes de su vida se salieron de control?	nunca	casi nunca	de vez en cuando	casi siempre	siempre
19	En el último mes, ¿con qué frecuencia sintió seguridad para manejar sus problemas personales?	nunca	casi nunca	de vez en cuando	casi siempre	siempre
20	En el último mes, ¿con qué frecuencia sintió que las cosas le salieron bien en su vida?	nunca	casi nunca	de vez en cuando	casi siempre	siempre
21	En el último mes, ¿con qué frecuencia se le presentaron dificultades que no pudo solucionar en su vida?	nunca	casi nunca	de vez en cuando	casi siempre	siempre
22	¿Con qué frecuencia se siente cansado cuando termina de trabajar?	nunca	casi nunca	de vez en cuando	casi siempre	siempre
23	¿Con qué frecuencia se siente cansado cuando se levanta por	nunca	casi nunca	de vez en cuando	casi siempre	siempre

	las mañanas?					
24	¿Con qué frecuencia se siente aburrido por el trabajo que realiza?	nunca	casi nunca	de vez en cuando	casi siempre	siempre
25	¿Con qué frecuencia siente que su trabajo es muy pesado?	nunca	casi nunca	de vez en cuando	casi siempre	siempre
26	Se siente comprometido con la empresa en la que trabaja	muy falso	falso	neutro	cierto	muy cierto
27	Se siente parte de la empresa en la que trabaja	muy falso	falso	neutro	cierto	muy cierto
28	Quiere seguir trabajando en la empresa	muy falso	falso	neutro	cierto	muy cierto
29	Los empleados confían unos en otros en la empresa en la que trabaja	muy falso	falso	neutro	cierto	muy cierto

Anexo 4. Consentimiento Informado

Los datos solicitados serán únicamente con el objetivo de medir algunas características relacionadas con su trabajo. No hay forma alguna de que la empresa conozca qué respondió cada empleado, puesto que cada cuestionario será anónimo. Por lo anterior, le solicitamos responder de la manera más honesta posible y que nos conceda su autorización para el manejo de los datos.

	Nombre	N° de cédula	Firma
1			
2			
3			
4			
5			

6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			

Anexo 5. Contrastes de normalidad

Tabla 50. Normalidad por grupos de antigüedad en la empresa

Normalidad por grupos de antigüedad en la empresa

cat_año		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	1	.213	152	.000	.928	152	.000
	2	.214	160	.000	.930	160	.000
	3	.207	72	.000	.932	72	.001
	4	.275	11	.020	.865	11	.066
	5	.268	9	.061	.857	9	.090
Inteligencia Emocional	1	.137	152	.000	.969	152	.002
	2	.132	160	.000	.966	160	.001
	3	.128	72	.005	.970	72	.088
	4	.212	11	.181	.946	11	.593
	5	.268	9	.062	.881	9	.162

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de normalidad a un nivel de significación de .05. Cuando los grados de libertad no alcanzan a superar el valor de 50 se tiene en cuenta los valores p de la prueba de Shapiro Wilk.

*Este es un límite inferior de la significación verdadera. a. Corrección de la significación de Lilliefors. Grupo 1: menos de 2 años. Grupo 2: entre 2 y 5 años. Grupo 3: entre 6 y 9 años. Grupo 4: entre 10 y 13 años. Grupo 5: 14 años o más.

Tabla 51. Prueba de homogeneidad

Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos de antigüedad en la empresa

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Satisfacción Laboral	Basándose en la media	1.225	4	399	.299
	Basándose en la mediana.	1.045	4	399	.384
	Basándose en la mediana y con gl corregido	1.045	4	380.766	.384
	Basándose en la media recortada	1.249	4	399	.290
media_ME	Basándose en la media	2.099	4	399	.080
	Basándose en la mediana.	1.824	4	399	.123
	Basándose en la mediana y con gl corregido	1.824	4	387.574	.123
	Basándose en la media recortada	1.932	4	399	.104

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de homocedasticidad a un nivel de significación de .05.

Tabla 52. Normalidad por grupos

Normalidad por grupos etéreos

Cat_Edad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	
Satisfaacción Laboral	1	.236	121	.000	.903	121	.000
	2	.240	103	.000	.912	103	.000
	3	.191	89	.000	.927	89	.000
	4	.175	107	.000	.938	107	.000
Inteligencia Emocional	1	.167	121	.000	.962	121	.002
	2	.124	103	.000	.963	103	.006
	3	.131	89	.001	.961	89	.009
	4	.171	107	.000	.958	107	.002

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de normalidad a un nivel de significación de .05. Cuando los grados de libertad no alcanzan a superar el valor de 50 se tiene en cuenta los valores p de la prueba de Shapiro Wilk. a. Corrección de la significación de Lilliefors. Grupo 1: entre 18 y 25 años. Grupo 2: entre 26 y 33 años. Grupo 3: entre 34 y 41 años. Grupo 4: 42 años o más.

Tabla 53. Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos etéreos

Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos etéreos

		Estadístico de			
		Levene	gl1	gl2	Sig.
Satisfaccion Laboral	Basándose en la media	.326	3	416	.807
	Basándose en la mediana.	.578	3	416	.630
	Basándose en la mediana y con gl corregido	.578	3	413.801	.630
	Basándose en la media recortada	.341	3	416	.796
Inteligencia Emocional	Basándose en la media	3.559	3	416	.014
	Basándose en la mediana.	3.853	3	416	.010
	Basándose en la mediana y con gl corregido	3.853	3	405.418	.010
	Basándose en la media recortada	3.624	3	416	.013

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de homocedasticidad a un nivel de significación de .05.

Tabla 54. Normalidad por grupos de transporte

Normalidad por grupos de transporte

cat_transporte		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	1	.216	185	.000	.928	185	.000
	2	.210	239	.000	.933	239	.000
Inteligencia emocional	1	.137	185	.000	.969	185	.000
	2	.122	239	.000	.970	239	.000

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de normalidad a un nivel de significación de .05. Cuando los grados de libertad no alcanzan a superar el valor de 50 se tiene en cuenta los valores p de la prueba de Shapiro Wilk. a. Corrección de la significación de Lilliefors. Grupo 1: transporte motorizado (moto. bus. carro). Grupo 2: transporte no motorizado (caminar. bicicleta).

Tabla 55. Prueba de homogeneidad

Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos de transporte

		Estadístico de			
		Levene	gl1	gl2	Sig.
Satisfacción	Basándose en la media	.010	1	422	.920

Laboral	Basándose en la mediana.	.002	1	422	.967
	Basándose en la mediana y con gl corregido	.002	1	420.036	.967
	Basándose en la media recortada	.001	1	422	.974
Inteligencia Emocional	Basándose en la media	.165	1	422	.685
	Basándose en la mediana.	.045	1	422	.833
	Basándose en la mediana y con gl corregido	.045	1	421.274	.833
	Basándose en la media recortada	.056	1	422	.813

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de homocedasticidad a un nivel de significación de .05

Tabla 56. Normalidad por grupos de sexo.

Normalidad por grupos de sexo

Sexo		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción	1	.224	234	.000	.925	234	.000
Laboral	2	.194	190	.000	.935	190	.000
Inteligencia	1	.121	234	.000	.973	234	.000
Emocional	2	.132	190	.000	.972	190	.001

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de normalidad a un nivel de significación de .05. Cuando los grados de libertad no alcanzan a superar el valor de 50 se tiene en cuenta los valores p de la prueba de Shapiro Wilk. a. Corrección de la significación de Lilliefors. Grupo 1: hombres. Grupo 2: mujeres.

Tabla 55. Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos de sexo

Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos de sexo

	Basándose en la media	Estadístico de			
		Levene	gl1	gl2	Sig.
Satisfacción	Basándose en la media	.081	1	422	.776

Laboral	Basándose en la mediana.	.012	1	422	.912
	Basándose en la mediana y con gl corregido	.012	1	421.904	.912
	Basándose en la media recortada	.068	1	422	.794
Inteligencia	Basándose en la media	4.463	1	422	.035
Emocional	Basándose en la mediana.	3.220	1	422	.073
	Basándose en la mediana y con gl corregido	3.220	1	408.093	.073
	Basándose en la media recortada	3.948	1	422	.048

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de homocedasticidad a un nivel de significación de .05.

Tabla 56. Normalidad por grupos de estado civil

Normalidad por grupos de estado civil

cat_civil		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción	1	.214	195	.000	.923	195	.000
Laboral	2	.209	230	.000	.931	230	.000
Inteligencia	1	.132	195	.000	.973	195	.001
Emocional	2	.127	230	.000	.970	230	.000

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de normalidad a un nivel de significación de .05. Cuando los grados de libertad no alcanzan a superar el valor de 50 se tiene en cuenta los valores p de la prueba de Shapiro Wilk. a. Corrección de la significación de Lilliefors. Grupo 1: solteros. Grupo 2: resto (casados o en unión libre, divorciados, separados, viudos).

Tabla 57. Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos de estado civil

Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos de estado civil

		Estadístico de			
		Levene	gl1	gl2	Sig.
Satisfacción	Basándose en la media	.002	1	423	.963
Laboral	Basándose en la mediana.	.045	1	423	.832
	Basándose en la mediana y con gl corregido	.045	1	421.498	.832
	Basándose en la media recortada	.006	1	423	.941
Inteligencia	Basándose en la media	.246	1	423	.620
Emocional	Basándose en la mediana.	.484	1	423	.487
	Basándose en la mediana y con gl corregido	.484	1	422.790	.487
	Basándose en la media recortada	.367	1	423	.545

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de homocedasticidad a un nivel de significación de .05.

Tabla 58. Normalidad por grupos determinados por la cantidad de hijos

Normalidad por grupos determinados por la cantidad de hijos

cat_Hijos		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	1	.174	98	.000	.945	98	.000
	2	.250	230	.000	.902	230	.000
	3	.165	96	.000	.936	96	.000
Inteligencia Emocional	1	.178	98	.000	.956	98	.002
	2	.105	230	.000	.975	230	.000
	3	.140	96	.000	.949	96	.001

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de normalidad a un nivel de significación de .05. Cuando los grados de libertad no alcanzan a superar el valor de 50 se tiene en cuenta los valores p de la prueba de Shapiro Wilk. a. Corrección de la significación de Lilliefors. Grupo 1: 0 hijos. Grupo 2: entre 1 y 2 hijos. Grupo 3: 3 o más hijos.

Tabla 59. Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos determinados por la cantidad de hijos

Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos determinados por la cantidad de hijos

		Estadístico de			
		Levene	gl1	gl2	Sig.
Satisfacción Laboral	Basándose en la media	1.949	2	421	.144
	Basándose en la mediana.	2.191	2	421	.113
	Basándose en la mediana y con gl corregido	2.191	2	420.293	.113
	Basándose en la media recortada	2.423	2	421	.090
Inteligencia Emocional	Basándose en la media	.423	2	421	.655
	Basándose en la mediana.	.589	2	421	.555
	Basándose en la mediana y con gl corregido	.589	2	413.893	.555
	Basándose en la media recortada	.560	2	421	.572

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de homocedasticidad a un nivel de significación de .05.

Tabla 60. Normalidad por grupos

Normalidad por grupos de acuerdo con el estrato socioeconómico

cat_Estrato		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción	1	.267	39	.000	.895	39	.002
Laboral	2	.200	130	.000	.939	130	.000
	3	.207	243	.000	.933	243	.000
	4	.237	7	.200*	.931	7	.561
Inteligencia	1	.152	39	.024	.947	39	.065
Emocional	2	.143	130	.000	.964	130	.002
	3	.117	243	.000	.974	243	.000
	4	.290	7	.076	.909	7	.386

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de normalidad a un nivel de significación de .05. Cuando los grados de libertad no alcanzan a superar el valor de 50 se tiene en cuenta los valores p de la prueba de Shapiro Wilk.

*Este es un límite inferior de la significación verdadera. a. Corrección de la significación de Lilliefors.

Tabla 61. Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos

Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos de acuerdo con el estrato socioeconómico

		Estadístico de			
		Levene	gl1	gl2	Sig.
Satisfacción	Basándose en la media	1.471	3	415	.222
Laboral	Basándose en la mediana.	1.237	3	415	.296
	Basándose en la mediana y con gl corregido	1.237	3	408.704	.296
	Basándose en la media recortada	1.501	3	415	.214
Inteligencia	Basándose en la media	.493	3	415	.687
Emocional	Basándose en la mediana.	.617	3	415	.604
	Basándose en la mediana y con gl corregido	.617	3	412.327	.604
	Basándose en la media recortada	.448	3	415	.719

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de homocedasticidad a un nivel de significación de .05.

Tabla 62. Normalidad por grupos

Normalidad por grupos de acuerdo con el tipo de vivienda

cat_Vivienda		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	1	.184	116	.000	.940	116	.000
	2	.218	234	.000	.930	234	.000
	3	.219	74	.000	.910	74	.000
Inteligencia Emocional	1	.112	116	.001	.970	116	.011
	2	.118	234	.000	.974	234	.000
	3	.177	74	.000	.948	74	.004

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de normalidad a un nivel de significación de .05. Cuando los grados de libertad no alcanzan a superar el valor de 50 se tiene en cuenta los valores p de la prueba de Shapiro Wilk. a. Corrección de la significación de Lilliefors. Grupo 1: vivienda propia. Grupo 2: arrendada. Grupo 3: de algún familiar.

Tabla 63. Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos de vivienda

Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos de acuerdo con el tipo de vivienda

		Estadístico de			
		Levene	gl1	gl2	Sig.
Satisfacción Laboral	Basándose en la media	2.281	2	421	.103
	Basándose en la mediana.	1.838	2	421	.160
	Basándose en la mediana y con gl corregido	1.838	2	412.847	.160
	Basándose en la media recortada	2.360	2	421	.096
Inteligencia Emocional	Basándose en la media	.462	2	421	.630
	Basándose en la mediana.	.743	2	421	.477
	Basándose en la mediana y con gl corregido	.743	2	420.577	.477
	Basándose en la media recortada	.523	2	421	.593

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de homocedasticidad a un nivel de significación de .05.

Tabla 64. Normalidad por grupos de estudio

Normalidad por grupos de acuerdo con el nivel de estudios

Cat_Estudio		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	1	.180	104	.000	.940	104	.000
	2	.232	236	.000	.912	236	.000
	3	.198	85	.000	.930	85	.000
Inteligencia Emocional	1	.144	104	.000	.956	104	.002
	2	.136	236	.000	.962	236	.000
	3	.118	85	.005	.970	85	.046

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de normalidad a un nivel de significación de .05. Cuando los grados de libertad no alcanzan a superar el valor de 50 se tiene en cuenta los valores p de la prueba de Shapiro Wilk. a. Corrección de la significación de Lilliefors. Grupo 1: hasta primaria. Grupo 2: bachillerato. Grupo 3: técnica. tecnológica. profesional.

Tabla 65. Prueba de homogeneidad de varianzas de estudios

Prueba de homogeneidad de varianzas por grupos de acuerdo con el nivel de estudios

		Estadístico de			
		Levene	gl1	gl2	Sig.
media_MI	Basándose en la media	2.729	2	422	.066
	Basándose en la mediana.	1.921	2	422	.148
	Basándose en la mediana y con gl corregido	1.921	2	417.628	.148
	Basándose en la media recortada	3.243	2	422	.040
media_IE	Basándose en la media	1.644	2	422	.194
	Basándose en la mediana.	1.628	2	422	.198
	Basándose en la mediana y con gl corregido	1.628	2	410.804	.198
	Basándose en la media recortada	1.668	2	422	.190

Nota: En amarillo se resalta el rechazo de homocedasticidad a un nivel de significación de .05.

**Convenio Específico entre el Instituto Tecnológico Metropolitano y la Institución
Universitaria de Envigado.**

Entre los suscritos, **MARÍA VICTORIA MEJÍA OROZCO**, identificada con cédula de ciudadanía número 39.184.106 de La Ceja, Antioquia, actuando en calidad de Rectora y Representante Legal del **INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO** - establecimiento público descentralizado del orden municipal y adscrito al Municipio de Medellín, creado mediante Acuerdo 42 de 01 de enero de 1991, expedido por el Concejo

Municipal y aprobado como Institución Universitaria mediante Resolución 6190 de 21 de diciembre de 2005, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, identificada con el NIT N° 800.214.750-7 y con domicilio principal en la ciudad de Medellín, departamento de Antioquia; que en adelante se denominará el **ITM**, de una parte, y de otra **BLANCA LIBIA ECHEVERRI LONDOÑO**, mayor de edad, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 43.072.872, y actuando en su calidad de Representante Legal de **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO**, que para los efectos de este contrato se denominará la **IUE**, acuerdan celebrar el presente Convenio Específico cuyas cláusulas se detallan a continuación y previa a la siguiente:

CONSIDERACIÓN:

PRIMERA. Que el ITM y la IUE se encuentran unidos por una comunidad de intereses y objetivos en los campos cultural, de investigación, extensión y asistencia técnica, surgidas del proyecto de investigación objeto del presente convenio.

SEGUNDA. Que, como parte de las medidas tomadas por EL ITM y por la IUE para mantener la confidencialidad, secreto o reserva de la información del proyecto, además de la información que les pertenece con anterioridad, pero cuyo uso permiten para el desarrollo del proyecto, las partes han convenido realizar el presente acuerdo.

TERCERA. Que las partes también podrán denominarse para efectos de este contrato de forma individual como “**LA PARTE**” y de forma colectiva como “**LAS PARTES**”.

CUARTA. Que las partes están en capacidad de obligarse y obligar a la entidad que representan y por lo tanto no están incurso en ninguna causal de inhabilidad,

incompatibilidad legal y/o conflicto de interés que les impida suscribir el presente documento.

En consecuencia, las partes aceptan y se obligan mediante las siguientes:

CLÁUSULAS:

PRIMERA: Objeto. Regular las relaciones de las partes para el desarrollo conjunto del proyecto de investigación titulado: “LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES DE ESTRÉS Y MOTIVACIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL.”, que en adelante se denominará EL PROYECTO.

Parágrafo. Formarán parte del presente convenio específico como parte del mismo:

1. El texto de EL PROYECTO presentado y aprobado por las partes con sus anexos.
2. Las modificaciones, adiciones y/o ajustes realizadas al texto de EL PROYECTO y sus anexos.
3. Los acuerdos adicionados a EL PROYECTO o los acuerdos que tengan EL PROYECTO como parte integrante.
4. Los demás documentos y acuerdos que por su relación con el convenio sean anexados al mismo por acuerdo entre las partes.

SEGUNDA: Personal ejecutor. A) Por parte del ITM: se designará a los investigadores Diana María Arango Botero y Sebastian Franco Castaño del proyecto objeto de este

convenio, pertenecientes al grupo de investigación Ciencias Administrativas, como las personas encargadas de coordinar la ejecución del proyecto e impartir las instrucciones y especificaciones para cumplir con los objetivos propuestos.

B) Por parte de la IUE se designará al docente Sebastian Quintero Idárraga, como la persona encargada de apoyar/coordinar la ejecución del Proyecto objeto de este convenio, así como del manejo de los recursos dispuestos por la entidad.

Parágrafo 1: Las personas designadas de coordinar la ejecución del proyecto, deben nombrar a un suplente, quien se encargará de llevar a cabo la coordinación del proyecto en caso de que el titular designado no pudiera hacerlo.

Parágrafo 2: El presente convenio se realiza en consideración a las calidades de las entidades, mas no del personal ejecutor, por lo tanto, este podrá ser reemplazado a discreción de la entidad a la que pertenece, manteniendo la entidad sus obligaciones frente a la calidad de sus aportes y productos.

TERCERA: Obligaciones de las partes. Para efectos del cumplimiento del presente convenio, LAS PARTES se comprometen con las siguientes obligaciones:

1. Realizar los aportes en especie y/o en dinero para la ejecución del objeto de este Convenio.
2. Suministrar la información necesaria para desarrollar el PROYECTO objeto de este convenio de forma veraz, oportuna y eficiente.

3. Participar activamente en la elaboración de los informes de avance y de finalización del PROYECTO, así como de otros que sean exigidos por las entidades participantes, financiadoras y entes de control como informes parciales, presupuestales, entre otros.

4. Entregar los siguientes productos, una vez finalizado el Proyecto objeto de este Convenio:

Productos realizados por ambas partes:

- a. Un producto de generación de nuevo conocimiento ISI/Scopus sometido a revisión.

5. Las demás establecidas en este convenio o que se deriven de su naturaleza u objeto.

CUARTA. Valor del Convenio: Este convenio tiene un valor total de **CINCUENTA Y UN MILLONES SETECIENTOS VEINTIOCHO MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO PESOS** (\$51.728.688), discriminado de la siguiente manera:

ITM		Total aportes:
En especie: \$ 34.168.608	En efectivo: \$ 0	\$ 34.168.608

IUE		
En especie: \$ 13.160.080	En efectivo: \$ 4.400.000	\$ 17.560.080
Suma total:		\$ 51.728.688

Parágrafo 1: El valor del aporte en efectivo del IUE se encuentra respaldado en certificado de disponibilidad presupuestal No. 0144 del 5 de Abril de 2019.

Parágrafo 2: Las partes entienden y acuerdan que la suma mencionada en la presente cláusula está directamente relacionada con el costo de la ejecución del proyecto y no corresponde al valor o proporción de su titularidad sobre los derechos de propiedad intelectual que recaen sobre las creaciones que se deriven del desarrollo del proyecto.

Parágrafo 3: Las partes entienden y acuerdan que la ejecución del presupuesto por parte del IUE se realizará teniendo en cuenta los periodos vacacionales obligatorios y las fechas establecidas por la junta de licitaciones y adquisiciones del IUE para la adquisición de bienes, obras y servicios.

QUINTA. Exclusión de la Relación Laboral: Los estudiantes, docentes, investigadores y funcionarios que participen de los acuerdos, programas, proyectos o contratos derivados del

desarrollo de presente convenio, mantienen su vínculo primigenio con la parte que se representen y no se generará ningún vínculo de tipo laboral con la parte anfitriona.

SEXTA. No exclusividad: La suscripción del presente Convenio no significa un obstáculo para que las partes puedan establecer acuerdos similares con terceros con fines análogos. Ello no excluye, sin embargo, la posibilidad de futuros acuerdos con terceros que incluyan a ambas Instituciones.

SÉPTIMA. Duración: El presente convenio tendrá una duración de doce (12) meses calendario, contados a partir de la fecha de su legalización y perfeccionamiento.

OCTAVA. Prórroga: De común acuerdo y por lo menos (1) un mes antes de que se termine su vigencia, las partes podrán prorrogar el presente Convenio en documento escrito, por un término no superior a 30% del tiempo de duración estipulado en la cláusula séptima (se debe presentar al Consejo de Facultad la solicitud de la prórroga, previa a la aprobación por parte de la Dirección de Investigaciones). En todo caso, de requerirse un plazo superior al dispuesto en la presente cláusula, las partes deberán presentar solicitud escrita y motivada al Comité de Investigaciones, quien resolverá sobre la solicitud.

NOVENA. Causales de Terminación: El presente convenio se dará por terminado en cualquiera de los siguientes eventos: a) Vencimiento del plazo de duración estipulado en la cláusula octava b) Por incumplimiento total o parcial de cualquiera de las obligaciones a cargo de las partes. c) De mutuo acuerdo de las partes manifestado por escrito y con causa justificada. d) Por disolución o liquidación de alguna de las partes. e) En los demás casos previstos en la Ley.

Parágrafo 1: Si al operar la terminación unilateral o de mutuo acuerdo a que hace referencia la presente cláusula, estuviesen pendientes tareas, programas, proyectos o actividades específicas, éstas continuarán desarrollándose hasta su culminación, salvo

estipulación en contrario o la aprobación por parte del Comité de Investigaciones del ITM de concluir dichas tareas antes del tiempo estipulado.

Parágrafo 2: Dentro del (1) mes siguiente a la entrega del informe final del proyecto, las partes suscribirán un acta de terminación del convenio.

DÉCIMA. Coordinadores: Para la ejecución, supervisión, solución de problemas y evaluación del presente convenio, las partes establecen un Comité Coordinador integrado de la siguiente manera: a) Por parte del ITM, el Director de Investigaciones o una persona delegada por él. b) Por parte de la Institución Universitaria de Envigado, el Jefe Oficina de Investigación Universitaria o una persona delegada por él. De la conformación del Comité, se dejará constancia por escrito, ante la Dirección de Investigaciones y se consignará una copia al archivo del Proyecto.

DÉCIMA PRIMERA. Cesión: Este convenio es celebrado en consideración a las partes firmantes y del objeto que se pretende desarrollar; en consecuencia, ninguna de las partes podrá ceder su posición contractual sin el consentimiento previo, expreso y por escrito de la otra.

DÉCIMA SEGUNDA. Modificaciones: El presente Convenio podrá modificarse únicamente mediante acuerdo suscrito por ambas partes.

Parágrafo: Este acuerdo deja sin efectos todos los contratos y compromisos previos tanto escritos como verbales celebrados en relación con el mismo objeto.

DÉCIMA TERCERA. Propiedad Intelectual: Las partes convienen y aceptan que la titularidad de los derechos de propiedad intelectual de contenido patrimonial que se deriven de forma directa o indirecta de los resultados y desarrollos del PROYECTO le pertenecerán

a ambas en proporción a su participación inventiva y creativa en cada desarrollo individualmente considerado de acuerdo con la normatividad nacional e internacional en la materia.

En consecuencia, las partes se obligan a observar lo establecido en el presente convenio, específicamente las siguientes directrices:

1. Los autores y ejecutores con participación directa o indirecta con derechos morales sobre las creaciones firmarán y cumplirán las respectivas cláusulas y/o acuerdos de confidencialidad, que harán parte de sus respectivos contratos vinculantes a las instituciones y/o al proyecto.
2. LAS PARTES podrán publicar artículos para revistas o publicaciones indexadas con contenidos que sean producto del desarrollo del proyecto, siempre que esta publicación no afecte o ponga en riesgo la novedad y altura inventiva exigida para la concesión de patentes, diseños o secretos empresariales, para lo cual cada publicación deberá ser aprobada previa y expresamente por los coordinadores.
3. Las partes entienden y acuerdan que el hecho de que cada una de ellas permita a la otra parte la utilización de información, conocimiento, creaciones, invenciones y otros bienes intangibles sobre los cuales es titular con anterioridad a la firma del presente convenio, para efectos del desarrollo del proyecto, no constituye forma alguna de cesión, licencia o cualquier forma de autorización a la otra parte para la utilización de estos bienes, creaciones, invenciones, conocimiento, información, datos, etc., para fines diferentes al desarrollo de EL PROYECTO y cualquier uso o explotación adicional que se desee hacer de estos bienes deberá contar con la autorización previa y expresa del titular.

4. Una vez concluido EL PROYECTO las partes se reunirán y convendrán la forma de protección que se le dará a cada resultado y, de ser necesario la forma y proporción en la que asumirán los gastos de los trámites de protección.

DÉCIMA CUARTA. Confidencialidad: Para los efectos del presente acuerdo se tendrá como confidencial toda la información, dato o conocimiento, incluyendo aquellos datos, información y conocimiento que puedan ser considerados secretos empresariales, independientemente del medio en el que se encuentre fijada y que sea revelada por alguna de las partes (PARTE REVELADORA) a la otra (PARTE RECEPTORA), antes o después de la fecha de la firma de este documento, independientemente de la forma en que sean revelados o suministrados por la PARTE REVELADORA a la PARTE RECEPTORA y que dicha información, dato o conocimiento, no sea fácilmente accesible, sea secreta, tenga valor actual o potencial por ser secreta y LA PARTE REVELADORA haya tomado medidas razonables para mantenerla secreta.

Parágrafo 1. La información confidencial de cada parte incluye pero no se limita a, información, datos y conocimientos relacionados con su organización interna, finanzas, procedimientos, clientela, diseños, fotografías, planos, esquemas, dibujos, especificaciones de productos y servicios, características y propiedades de productos, muestras, fórmulas, reportes, listas de clientes, información sobre precios, estudios técnicos, financieros y comerciales, descubrimientos, inventos, ideas, planes de negocios, información técnica y financiera, datos de carácter personal que sean custodiados por la parte, planes en relación con servicios y productos, mercadeo, proyecciones, modelos, métodos, software, prototipos, secretos del arte, modelos de utilidad, diseños industriales, y, en general, los

conocimientos técnicos, científicos y comerciales que sean transmitidos, discutidos o presentados por cualquiera de las partes de manera oral, documental, en medios electrónicos o bajo cualquier otra forma de expresión conocida o por conocer, todos éstos catalogados por LAS PARTES desde ya, como secretos empresariales y/o información secreta, confidencial, reservada, privilegiada.

Parágrafo 2. La obligación de confidencialidad incluye la obligación de reserva, secreto y/o privilegio.

DECIMA QUINTA: obligación de confidencialidad, reserva y/o secreto, En cumplimiento de la obligación de confidencialidad, reserva y/o secreto LAS PARTES se obligan a:

1. Utilizar la información suministrada únicamente para el desarrollo de EL PROYECTO y, además, a utilizar todos los medios a su alcance para propender por la más estricta confidencialidad respecto de dicha información, y a advertir de dicho deber de confidencialidad y secreto a cualquier persona o entidad que por su relación con LA PARTE, deba tener acceso a dicha información para el correcto cumplimiento de sus obligaciones.
2. Abstenerse de reproducir, modificar, hacer pública o divulgar a terceros la información confidencial objeto del presente acuerdo, sin previa autorización escrita y expresa de la otra parte.
3. Adoptar respecto de la información confidencial objeto de este acuerdo, las medidas de seguridad que propendan por el mantenimiento de la confidencialidad y no divulgación de la información confidencial entregada por cada una de las Partes a la otra, teniendo presente que no debe ser menor al nivel de cuidado, que sea

razonablemente necesario para evitar su pérdida, robo, sustracción o utilización no autorizada.

4. Advertir a sus contratistas, dependientes, empleados, practicantes, cooperadores ocasionales, y en general cualquier persona relacionada con LA PARTE RECEPTORA, que deba tener acceso a la información para el desarrollo de EL PROYECTO, del carácter confidencial, reservado y/o secreto de la información y de las obligaciones de confidencialidad, secreto y/o reserva que recaen sobre esta información y hacerles extensivas sus obligaciones en virtud del presente convenio mediante la firma de un acuerdo de confidencialidad como el presente o instrumento de carácter similar que establezca las mismas obligaciones.
5. Revelar a sus contratistas, dependientes, empleados, practicantes, cooperadores ocasionales, y en general cualquier persona relacionada con LA PARTE RECEPTORA, que deba tener acceso a la información para el desarrollo de EL PROYECTO, solo la parte de la información que estrictamente deba conocer para el desarrollo de sus funciones en EL PROYECTO.
6. Informar a LA PARTE REVELADORA a través de su coordinador cualquier incidente o amenaza a la confidencialidad, reserva y/o secreto de la información de la que tenga conocimiento directo o a través de sus contratistas, dependientes, empleados, practicantes, cooperadores ocasionales, y en general cualquier persona relacionada con LA PARTE RECEPTORA y que pueda afectar la integridad y carácter confidencial de la información.

Parágrafo: Cualquier publicación o comunicación de información, resultados o know-how derivado de este proyecto, luego de la firma del contrato por una u otra de las partes, deberá

recibir durante la vigencia de este contrato y seis meses después de su expiración o término, la aprobación por escrito de la otra parte, la cual comunicará su decisión en un plazo máximo de un (1) mes a partir de la solicitud. Pasado este tiempo y a falta de una respuesta, la solicitud será considerada como aceptada.

En consecuencia, todo proyecto de publicación o comunicación será sometido a la opinión de la otra Parte, que podrá suprimir o modificar algunos detalles cuya divulgación pudiera perjudicar la explotación industrial y comercial, en buenas condiciones, de los resultados relativos a la ejecución del PROYECTO. Dichas modificaciones no podrán afectar el valor científico de la publicación, esto es que la publicación cumpla con los requisitos exigidos para ser publicada de acuerdo con la reglamentación de las publicaciones científicas indexadas en Colombia y en el exterior.

DÉCIMA SEXTA. Explotación comercial de los resultados y productos. Las partes reconocen y se obligan a observar las siguientes reglas en caso de pretender la explotación comercial o económica directa o indirecta de los resultados, productos o desarrollos derivados del PROYECTO:

1. La parte interesada en la explotación comercial o económica de los resultados, productos o desarrollos derivadores del proyecto directamente o indirectamente, deberá comunicar su intención a la otra parte previamente y por escrito.
2. La parte receptora de la comunicación establecida en el numeral anterior deberá responder dentro de los 10 días siguientes a la recepción del mensaje citando a la parte interesada a una reunión de negociación la cual deberá celebrarse dentro de los 30 días siguientes al envío de la comunicación mencionada en el presente acápite.

3. En el día, hora y lugar citado, las partes se reunirán y cada una presentará a la otra una propuesta que contendrá como mínimo:
 - a. La identificación del producto o desarrollo a explotar.
 - b. Los participantes en el proceso de desarrollo del producto.
 - c. El monto a pagar a la otra parte por concepto de regalías o beneficios, esta suma no podrá ser inferior al monto de la inversión económica y en especie realizada por esta en el desarrollo de la creación o resultado, así como el aporte inventivo y creativo de su personal ejecutor, contratistas, dependientes, subcontratistas, colaboradores, aprendices, auxiliares y en general cualquier persona relacionada con la misma y que participó en el desarrollo del proyecto.
 - d. El plazo y la forma de pago de las regalías o beneficios.
 - e. La metodología establecida para el establecimiento del monto de las regalías.
 - f. Los protocolos para entrega y destrucción de información (de ser necesarios).
 - g. Los acuerdos, convenios o contratos que sea necesario suscribir.
 - h. Los conocimientos, productos o desarrollos que sean propiedad previa de cada una de las partes (conocimiento previo) y cuya utilización deba autorizarse para una adecuada explotación del producto, resultado o desarrollo a explotar en virtud del acuerdo.

4. En caso de no ser posible un acuerdo entre las partes dentro de los 15 días siguientes a la reunión, se procederá a nombrar a un perito externo e imparcial que sea experto

en negociación y valoración de propiedad intelectual y de tecnología para que emita su concepto sobre el valor de las regalías o beneficios que deberá recibir cada parte sobre la explotación del producto, desarrollo o resultado. Los honorarios de este perito deberán ser asumidos por ambas partes en proporciones iguales.

5. LAS PARTES se obligan a acatar el concepto del perito experto mencionado en el numeral 4 y a seguir su experticia en la conclusión de las negociaciones establecidas en caso de subsistir el desacuerdo se hará uso de la cláusula de solución de controversias del presente convenio.
6. Las partes podrán modificar los términos establecidos en el presente párrafo de común acuerdo sin que estos términos puedan exceder en ningún momento el plazo de 90 días calendario a partir del envío de la comunicación referenciada en el numeral 1.

Parágrafo: Las partes reconocen y aceptan el carácter de las entidades que representan y se obligan a realizar una negociación que respete el régimen jurídico y patrimonial de cada una.

DÉCIMA SÉPTIMA. Ley Aplicable y Solución de Controversias: El presente Convenio se regirá, interpretará y ejecutará íntegramente de acuerdo con las leyes de la República de Colombia y los acuerdos que válidamente se hayan suscrito con otros países y que sean aplicables a este convenio específico. Las partes convienen en agotar todos los medios para resolver amistosamente, sin litigios, cualquier controversia o duda que pudiera suscitarse con motivo de este convenio, para tal efecto, acudirán preferentemente, al empleo de los

mecanismos de solución directa de controversias; las partes quedan en libertad de acudir a la jurisdicción ordinaria.

DÉCIMA OCTAVA. Notificaciones: Para todos los efectos de este Convenio, las partes señalan como su domicilio para recibir notificaciones los siguientes: **a) El ITM:** Director de Investigaciones o quien haga sus veces, en la Calle 73 No. 76^a-354 Vía el Volador, ITM Bloque F, Segundo Piso, Dirección de Investigaciones. Tel: 4405100 Ext. 5114. **b) La Institución Universitaria de Envigado IUE:** Jefe de Oficina Investigación Universitaria o quien haga sus veces, en la Carrera 27 B No. 39 A Sur 57. Envigado. Tel: 3391010 Ext. 1508.

DÉCIMA NOVENA. Cláusula de Indemnidad: No existirá régimen de solidaridad jurídica entre las partes suscribientes de este acuerdo; cada una responderá frente a terceros, por las obligaciones que específicamente asume en razón del mismo, se mantiene la indemnidad entre las partes.

VIGÉSIMA. Perfeccionamiento y Ejecución: El presente convenio se entiende perfeccionado una vez haya sido suscrito por las partes y para su ejecución requerirá de la respectiva apropiación presupuestal de cada una de las partes. Este acuerdo queda perfeccionado con la firma de las partes y reemplaza cualquier acuerdo escrito anterior.

Parágrafo 1: El texto en español será considerado como el único texto auténtico, a menos que cada una de las partes acepte por escrito que la traducción se deberá tomar como el único texto auténtico.

En prueba de conformidad, se firma en _____ () originales de igual tenor y valor en la ciudad de Medellín, en la fecha indicada junto a las firmas, aceptando la totalidad de sus cláusulas y condiciones.

MARIA VICTORIA MEJÍA OROZCO

BLANCA LIBIA ECHEVERRI

LONDOÑO

C.C. 39.184.106, Rectora

C.C. 43.072.872, Rectora

Instituto Tecnológico Metropolitano

Instituto Universitaria de Envigado

Fecha:

Fecha: