

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 1 de 13

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL POR COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS A UNA EMPRESA TEMPORAL DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN

DANIELA TRUJILLO TORRES
Danitt_9620@hotmail.com

Resumen: El recurso humano gestionado con inteligencia representa una ventaja competitiva, es por esto que las organizaciones se preocupan por analizar y determinar el nivel del desempeño laboral que tienen los colaboradores para tener una ventaja potencial en el mercado. De esta manera, el objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores adscritos a la empresa Marketing Personal, utilizando un enfoque de tipo cuantitativo y un instrumento llamado “Desempeño laboral para personal operativo – Colombia”, con el cual se logró establecer que el personal operativo mantiene un nivel medio de desempeño laboral.

Palabras claves: Competencias laboral, desempeño laboral, evaluación de desempeño, trabajadores temporales.

Abstract: The human resource managed with intelligence represents a competitive advantage, which is why organizations are concerned with analyzing and determining the level of work performance that employees have to have a potential advantage in the market. In this way, the objective of the present investigation was to determine the level of work performance of the workers assigned to the Personal Marketing company, using a quantitative approach and an instrument called "Work performance for operational personnel - Colombia", with which it was established that the operative staff maintains a medium level of work performance.

Key words: *Labor competences, job performance, Performance evaluation Temporary workers*

1. INTRODUCCIÓN

Para una primera comprensión del presente estudio descriptivo se debe considerar que para las organizaciones temporales no es ajena la preocupación por el desempeño de sus trabajadores en misión, dado que, según su rendimiento, privilegian la contratación de una empresa temporal sobre otra, por tanto, es vital contar con procesos de monitoreo y medición sobre el desempeño laboral y los factores de riesgo asociados, con el fin de intervenirlos mediante planes de mejoramiento diseñados a

Partir del conocimiento certero de aquello que motiva al empleado.

Con el propósito de lograr lo anterior, el trabajo de grado brinda una revisión general de los antecedentes investigativos latinoamericanos y nacionales al respecto, además de un recorrido puntual sobre referentes teóricos del desempeño laboral y los factores que pueden afectarlo de forma positiva o negativa. En este recorrido destacan autores como Chiavenato (2007), que considera el rendimiento laboral como un factor dependiente de su comportamiento que se refleja en los resultados obtenidos por el colaborador y

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 2 de 13

en consecuencia lo hace un objeto de atención de la psicología organizacional.

El presente estudio delimitó la población y su muestra a trabajadores temporales en consideración a la estabilidad laboral, variable motivacional no presente en este tipo de población; Socorro (2006), comprende la estabilidad laboral como el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, sin embargo, en el gremio de los trabajadores temporales la estabilidad laboral parece verse afectada debido a las demandas del mercado.

Por otro lado, López (2005), afirma que un factor determinante para el desempeño laboral es la motivación y este la define como característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados, es por esto que es de vital importancia el reconocimiento de los factores que desarrollen o motiven el desempeño del colaborador, dentro de estos factores se encuentran los intrínsecos al trabajo los cuales incluyen: realización, el trabajo mismo, responsabilidad, progreso y desarrollo. Así mismo, los factores que llevan a evitar la insatisfacción dentro de los cuales existen: la política y la administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, nivel laboral y seguridad vigentes en la empresa.

El trabajo en sí mismo fija sus objetivos a partir de un interrogante sustentado en el planteamiento del problema, que es en sí ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores vinculados a una empresa temporal de la ciudad de Medellín y cuales son algunos de los factores sociodemográficos que afectan esta situación?

Finalmente y en línea de lo anterior, el presente estudio identificó algunas características sociodemográficas en la medición del desempeño laboral del personal operativo, ambos fijados en la realidad actual de las empresas en Colombia, de manera que con dicha información y los resultados obtenidos se logren asentar las bases que permitan a la organización ajustar las estrategias empresariales orientadas a la mejora del desempeño.

2. METODOLOGIA

El enfoque utilizado en el desarrollo de la presente investigación es de tipo cuantitativo, ya que como lo afirma Sampieri (2006), usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

2.1 Tipo de estudio

Según Gómez (2001), en la investigación descriptiva, se permite observar las

Particularidades más relevantes de determinado

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 3 de 13

Objeto de estudio con respecto a su manifestación y comportamiento, el investigador buscará describir las formas en que éste se asemeje o difiera del mismo en otra situación o contexto dado.

Asimismo, para Gómez & Reidl (s.f) los estudios descriptivos también proveen información para el diseño de nuevas investigaciones y para desplegar formas más apropiadas de afrontarse a ellas.

En este sentido, Hernández, Fernández & Baptista (2010) sostienen que los estudios descriptivos buscan detallar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente intenta medir o recoger información de manera autónoma o conjunta sobre las concepciones variables a las que se refieren, en conclusión, esta es su finalidad y no la de indicar cómo se relacionan éstas (p. 80).

2.2 Diseño de estudio

El diseño de esta investigación es no experimental, el cual nos permite realizar una investigación sin llegar a manipular las variables deliberadamente, observando así los fenómenos tal cual ocurren en el contexto propio y natural, sin tener alguna alteración, para al final describirlos de forma objetiva. Este se basa en variables, factores, conceptos, situaciones que ya han ocurrido o se ha dado sin que el investigador haya intervenido. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

2.3. Población

El universo poblacional, está compuesto por los trabajadores de la temporal Galaxy que se encuentren laborando en el segundo semestre del año 2018.

2.4 Técnicas de recolección de información

El instrumento que se utilizó es llamado Desempeño laboral para personal operativo – Colombia. Giraldo, (2004).

El componente sociodemográfico que tiene por objetivo caracterizar el personal operativo, busca establecer los datos de sexo, edad, estado civil, número de personas a cargo, nivel de formación, antigüedad en el cargo, experiencia en años para cargos afines. Cuenta con un total de 7 ítems y opciones de respuesta cerradas.

La segunda parte del instrumento mide el desempeño laboral de los colaboradores a través de tres dimensiones básicas; técnicas, profesional y personal. Está diseñado con base en la propuesta metodológica de Giraldo (2004), para evaluar a personal operativo colombiano (trabajo de grado Universidad de Antioquia) y cuenta con 5 reactivos para competencias técnicas, 4 reactivos para competencias profesionales y 4 reactivos para competencias de eficacia personal. Tiene una escala tipo liker, cinco opciones de respuesta.

El instrumento Desempeño laboral para personal operativo – Colombia se utilizó ya que es un instrumento que fue creado y pensado con énfasis en las necesidades y cualidades específicas del personal operativo, así Chiavenato citado por

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 4 de 13

Giraldo (2004) plantea ventajas como que la evaluación trae consigo un mejoramiento constante de los puntos débiles de la empresa; de manera que se logró revisar, evaluar y confirmar la validez de este instrumento por medio de revisiones generales tanto de la empresa Galaxy Temporal como de docentes y expertos en la materia.

3. REFERENTES TEORICOS

Después de realizar la recolección de los antecedentes pertinentes a nuestro objeto de estudio, se edificó un marco teórico en la cual se exponen y se describen los conceptos y las teorías frente al desempeño laboral.

3.1 Desempeño laboral

Durante la acumulación de los datos se logró identificar múltiples autores e instituciones que definen el concepto de desempeño laboral.

Inicialmente la Organización Internacional del Trabajo define el desempeño laboral como "La competencia laboral, la capacidad del trabajador para utilizar el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores desarrollados a través de los procesos educacionales y la experiencia laboral, para la identificación y solución de los problemas que enfrenta en su desempeño en un área determinada de trabajo". (Red Regional de Bibliotecas de la OIT para América Latina y el Caribe 2010, pp 484-486)

Asimismo Mertens (1996), se refiere al desenvolvimiento laboral como una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para

el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también -y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

También es importante resaltar que Gómez Mejía y Balkin (2003), afirma que el desempeño es considerado como un medio para valorar a los empleados, desarrollar sus competencias, reforzar su desempeño y distribuir recompensas.

3.2 Factores influyentes en el desempeño laboral

Dentro de esta investigación se hallan autores que mencionan diversos factores externos o de la organización, e internos o del trabajador, que influyen en las conductas y actitudes asociadas al desempeño laboral (Palaci, 2005)

En la década de los 60 Herzberg (1959-1966), Mausner y Snyderman (1966), expusieron un enfoque conceptual concerniente a la motivación y la satisfacción en contextos laborales, planteando que existen dos clases de factores: intrínsecos y extrínsecos.

Los factores intrínsecos, están relacionados con aspectos mismos del trabajo, que actúan como motivadores y están sujetadas a cada uno de los individuos. Estas se definen como variables de: sentimientos de logro, reconocimiento, responsabilidad, progreso. Con este referente se debe entender que los factores intrínsecos son de control de la persona ya que contienen lo que él desea y quiere compensar unas determinadas funciones, englobando el deseo de desarrollo

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 5 de 13

profesional, el reconocimiento a su desempeño y la aplicación de los conocimientos adquiridos.

Los factores externos o extrínsecos. Se describen como: salario, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, supervisión, políticas y la estructura administrativa de la compañía como seguridad en el empleo. Es decir, son factores que se encuentran en el ambiente o contexto que rodea a cada persona. Por tal motivo es pertinente que en el marco teórico de esta investigación se definan cada uno de los factores motivacionales externos e internos que afectan el desempeño laboral.

3.3 Competencias

Las competencias pueden ser concebidas como inseparables de la acción, pero exigen a la vez conocimiento. Larousse (1930), afirma que en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Competencias Técnicas: son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos.

Competencia profesional: son todas aquellas habilidades y aptitudes que tienen las personas que les permiten desarrollar un trabajo de forma exitosa.

Competencia de eficacia: se refiere a la calidad, cantidad, frecuencia, costo, continuidad o

cobertura de los recursos o medios empleados por la persona para lograr un resultado particular.

3.4 Rendimiento laboral

Motowidlo (2003) lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.

4. RESULTADOS

Para describir el nivel de desempeño laboral en trabajadores adscritos a la empresa Marketing Personal –Medellín compañía vinculada a Galaxia Temporal durante el segundo semestre del año 2018 se realizó una evaluación del desempeño laboral y así mismo la evaluación de algunas de las características sociodemográficas de los empleados, que según Larios (2011) intervienen positiva o negativamente en el desempeño y causales motivacionales de los trabajadores. Es por ello que a continuación se presentan algunas características sociodemográficas generales y resultados específicos de estas y el nivel de desempeño laboral, que servirán como insumo para responder a los objetivos específicos planteados en el estudio.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 6 de 13

4.1 Caracterización sociodemográfica de la población

El presente trabajo pretende realizar una caracterización de la población objeto y así mismo su desempeño laboral, por lo que, el instrumento utilizado para lograr el propósito general, brinda información característica de la población que será capitalizada en la forma de presentar los resultados pertinentes a cada objetivo específico. (Ver tabla 1)

TABLA 1. Tabla sociodemográfica

Variable		Frecuencia	Porcentaje
Edad	De 20 a 25 años	11	36.7
	De 26 a 30 años	9	30.0
	De 31 a 40 años	10	33.3
Sexo	Masculino	16	53.3
	Femenino	14	46.7
Estado civil	Soltero	17	56.7
	Casado	6	20.0
Nivel de instrucción	Bachiller	17	56.7
	Técnico	11	36.7
	Tecnólogo	2	6.7
Experiencia en cargos afines	Entre 0 meses a 1 año	17	56.7
	Más de 1 año	13	43.3
Número de personas a cargo	Entre 1 y 2	27	90.0
	Entre 3 y 5	3	10.0

(Elaboración propia de los autores, 2018).

4.2 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores

Por medio el instrumento utilizado para lograr los objetivos del presente trabajo se expondrá el

nivel de desempeño laboral de acuerdo al nivel de competencias que mantengan los empleados, ya que, la mayoría de áreas de estudio que han surgido dentro de la psicología organizacional y el modelo de gestión por competencias nacen a partir de la demanda laboral, puesto que aportan de manera contundente al crecimiento de las compañías que ocupa el modelo de gestión por competencias.

De manera que el modelo de gestión por competencias busca formar personas competentes en términos de aptitudes para ir de la mano con las necesidades de cada empresa y así permitirle a esta estar en condiciones de seguir y sostenerse en el mercado.

4.3 Nivel de desempeño laboral por competencias técnicas.

Mediante la siguiente tabla se logra percibir que 14 colaboradores que representan el 46.7% de la población ostenta un nivel de competencias técnicas medio, el 46.7% restante presenta un alto porcentaje de competencias técnicas y tan solo 2 colaboradores que incorporan el 6.7% de la muestra mantiene un nivel bajo de competencias técnicas.

Sobre las competencias técnicas esperadas para desempeñar las funciones del cargo, el estudio encontró que el 53% acumulado del personal temporal muestra un nivel medio al momento de indagar por sus competencias técnicas. (Ver tabla 2)

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 7 de 13

TABLA 2. Competencia técnica de la muestra poblacional

valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	6.7	6.7	6.7
Medio	14	46.7	46.7	53.3
Alto	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

4.4 Nivel de desempeño laboral por competencia profesional.

Se logró establecer que 18 colaboradores que corresponden al 60% de la población afirma presentar un nivel de competencia profesional medio, mientras que 6 personas que representa el 20% de la muestra tiene un desempeño alto frente a sus competencias profesionales, y el 20% restante presenta un desempeño bajo. (Ver tabla 3)

TABLA 3. Competencia profesional de la muestra poblacional

valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	20	20	20
Medio	18	60	60	80
Alto	6	20	20	100
Total	30	100	100	

4.5 Nivel de desempeño laboral por competencia de eficacia.

Dentro de los resultados se evidencia que el 13% de los colaboradores presentan una eficacia baja dentro de sus labores de trabajo, el mayor porcentaje de la muestra se ubicó en un nivel

medio representados por 16 colaboradores que incorporan el 53% y el 33.3% restante arrojó un nivel de eficacia alta. (ver tabla 4)

TABLA 4. Competencia de eficacia de la muestra estudiada

valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	20	20	20
Medio	18	60	60	80
Alto	6	20	20	100
Total	30	100	100	

4.6 Nivel de desempeño laboral según características sociodemográficas.

A continuación se expondrán los resultados de los datos sociodemográficos obtenidos en relación a las competencias técnicas, profesionales y de eficacia.

Por medio del análisis del sexo con relación a las competencias técnicas se logra identificar que el 50% de los hombres y el 50% de las mujeres presentan un nivel de competencias técnicas bajas, así mismo el 57 % de los hombres y el 42.9% de las mujeres poseen competencias técnicas en un nivel medio además se logra establecer que el 50% de hombres y 50% de mujeres restantes poseen unas competencias técnicas altas. De manera que, de acuerdo a los porcentajes obtenidos y expuestos anteriormente se puede decir que no existe una diferencia significativa en cuanto al nivel de competencias técnicas en relación con el sexo de los colaboradores.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 8 de 13

Gómez (2012) afirma que los trabajadores temporales en Colombia manejan un índice de inestabilidad laboral alto, derivado de su tipo de contratación que no puede ser superior a un año dentro de una misma organización, lo cual conlleva a una desmotivación laboral y posible deficiencia en el desempeño de sus labores cotidianas, por otra parte, por medio de la evaluación de los resultados de la investigación se logró reafirmar lo expuesto por Gómez (2012), ya que se logra evidenciar mediante los porcentajes que los colaboradores que están en el grupo de entre 10 y 12 meses de antigüedad en el cargo mantienen un nivel bajo de competencias técnicas debido a que está cercana la fecha de su terminación de contrato, lo cual conlleva a una desmotivación y por ende a una baja en el nivel de desempeño

Cuando se realiza el análisis de las competencias técnicas y la relación que tiene frente a la experiencia laboral ante cargos afines en el que se encuentran trabajando actualmente, se evidencia que el 50% de los colaboradores que se encuentran en un rango de experiencia entre 0 meses y 1 año presentan un porcentaje de competencias técnicas bajas, el 64.3% un nivel de competencias medio. Por otro lado el 50% que se encuentra en un rango de experiencia de más de 1 año presenta un nivel bajo de competencias y 35.7% presenta un nivel medio de competencias técnicas frente a la experiencia en cargos a fines. Con lo anterior se percibe que difieren de la teoría expuesta por la selección de personal donde se

afirma que entre mayor experiencia laboral se posea mayor será el desempeño laboral.

Cuando se hace el análisis del nivel de formación en relación a sus competencias se logra identificar que 66.7% de los colaboradores que presentan un nivel de formación bachiller mantienen unas competencias bajas, el 55.6% sustenta un nivel de competencias técnicas medio, así mismo 33.3% que presentan un nivel de intrusión técnico mantienen unas competencias profesionales bajas, el 44.4% un nivel medio y el 16.7% un nivel alto, por otro lado el 33.3% de los colaboradores que gozan de una formación como tecnólogos mantiene unas competencias profesionales altas. Nuevamente los resultados de la presente investigación difieren de las investigaciones realizadas anteriormente pues estas afirman que entre mayor nivel de escolaridad mejor será el nivel de desempeño y con el presente estudio se percibe que él y el 50% de los colaboradores que presentan un nivel de escolaridad bachiller ostenta un porcentaje alto de desempeño laboral.

Dentro de los procesos de selección de la organización, se venía considerando como factor predictor del desempeño, el número de personas a cargo del empleado, al respecto, el presente estudio describe el estado actual de los sujetos participantes y posteriormente dispone los resultados acorde a su desempeño: El 90% de la muestra tiene entre 1 y 2 personas a cargo, de ellos 15 participantes obtuvieron una eficacia laboral media, correspondiendo así al 93.8% de

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 9 de 13

los empleados que obtuvieron una eficacia media en sus labores, mientras que el 10% restante, equivalente a 3 sujetos participantes, expresó tener entre 3 y 5 personas dependientes de sus ingresos y al observar su desempeño se encontró que la mayoría obtuvieron una eficacia laboral baja, contradiciendo así el factor predictor utilizado por la empresa.

5. CONCLUSIONES

- Por medio de los resultados obtenidos en el presente trabajo de grado, se logró determinar que la mayoría de la muestra estudiada presenta un nivel medio desempeño laboral. Se logra percibir que el 57.1% de los hombres presentan un nivel medio de competencias técnicas y el 42.9% de las mujeres ostenta un nivel medio en cuanto a competencias técnicas por lo cual se puede decir que son los hombres quien tiene unas competencias técnicas más desarrolladas para el cargo.
- De acuerdo a las consideraciones sociodemográficas del instrumento, se concluye que la población con mejor nivel de desempeño laboral son quienes, según la variable edad tienen entre 20 y 25 años, de acuerdo a la variable experiencia el 64% de los colaboradores que tienen 0 a 1 año presentan un nivel medio de desempeño, de igual modo, según el nivel educativo, la población bachiller presenta un alto desempeño laboral y no la población que poseen un nivel de instrucción como técnico y/o tecnólogo como se esperaba. Al considerar el nivel de responsabilidad en la familia de los colaboradores se encuentra que quienes tienen entre 1 y 2 personas a cargo presentan un nivel de desempeño laboral mayor en comparación a los que tienen bajo su responsabilidad entre 3 y 5 personas.
- Se logra destacar que el 57% de colaboradores que se encuentra en una edad entre los 20 a 25 años presentan un alto nivel de competencias técnicas, sin embargo el 100% del grupo poblacional que se encuentra entre los 26 a 30 años asumen un nivel bajo de competencias técnicas, este resultado difiere con las hipótesis que se tenía ya que se pensaba que las personas con mayor edad tendrían un mejor desempeño laboral de acuerdo a su experiencia y a su madures.
- Los colaboradores que se encuentra laborando en la compañía durante 10, 11 y/o 12 meses (próximos a salir de la compañía) presentan un nivel de desempeño laboral inferior a los que presentan una antigüedad de entre 6 y 9 meses, lo cual reafirma la hipótesis de que el nivel de desempeño puede bajar ya que no hay una estabilidad laboral.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 10 de 13

REFERENCIAS

- Aguilar, A. S. (2004) Capacitación y desarrollo del personal, Limusa. México, D.F.
- Argudín, Y (2001) Educación basada en competencias. Repositorio Institucional, Universidad Iberoamericana Puebla.
- Camacaro, R. (2010) Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. Edición electrónica (caso: aviación militar venezolana)
- Chavarría, F. (2017) Manual de Evaluación del Desempeño Laboral para personal operativo. Galaxy S.A. Colombia.
- Chiang, M & Nuñez, J. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, Comillas, Madrid.
- Chiang, M; Salazar, C; Martín, R & Partido, A. (2011) Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad, Salud de los trabajadores, Maracay, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. Mcgraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V México.
- Código sustantivo de trabajo, Art. 14 decreto 4369 del 2006.
- Código sustantivo de trabajo, Art. 45 del decreto ley 2663 del 5 de agosto de 1950.
- Código sustantivo de trabajo, Art. 46 & Art. 28 de la ley 789 del 2002.
- Código sustantivo de trabajo, Art. 47 del decreto 2351 de 1965.
- Código sustantivo de trabajo, Art. 71 de la ley 50 de 1990.
- Constitución política de Colombia Art. 15 de la ley 489 de 1998.
- Constitución política de Colombia Art. 40 de la ley 909 de 2004.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2003). Comportamiento Humano en el trabajo. McgrawHill Interamericanas editores, S.A. de C.V. Mexico DF.
- Díaz. M. (2010) Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales (tesis doctoral) Universidad Complutense de Madrid.
- Equipo vértice, (2011) Retribución de personal, España, vértice.
- Fernández. M; Martínez P. & Centro de Investigación Salarial (1999) Manual de práctica retributiva, Volumen 2. CISS.
- Gallart. M. & Jacinto. C. (1995) Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Año 6 N°2. Argentina, Buenos Aires.
- Hernández, R; Fernández, C; & Baptista, P. (2006) Metodología de la investigación, México D.F; Interamericana editores S.A. de C.V.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 11 de 13

- Hiang Vega, M., Méndez Urrea, G., & Sánchez Bernal, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. . *Theoria*, 21-36.
- Juan. F. (2002) El Legado De Frederick Irving Herzberg, *Revista Universidad EAFIT* No. 128. Colombia, Medellín.
- Ley N°1090, Ministerio de la Protección Social, Colombia, 6 de Septiembre, 2006.
- Ley N° 2663, Código Sustantivo del Trabajo. Colombia, 5 de agosto, 1950.
- Marrugo, M. I. (2017) Incidencia de la Contratación Temporal en el Desempeño de los Trabajadores (Trabajo de grado) Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Mazariegos, M. S. (2015). Motivación y desempeño laboral. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, de Quetzaltenango, Guatemala.
- Mertens, L. (1996) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. *Cinterfor*, 115-119.
- Montalvo. G; & Plasencia. R. (2015) La Motivación comportamiento Organizacional.
- Monterroso, L. (2015) Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental (Trabajo de grado) Universidad Rafael Landívar, Guatemala, la asunción.
- Morduchowicz. A, (2011) Diseño y experiencias de incentivos salariales docentes, Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, ISSN: 0718-6002.
- Organización Internacional de Trabajo (2010) Red Regional de Bibliotecas de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Ortega, T (2013) Incentivos no monetarios y su influencia en la motivación para el desempeño laboral (Tesis) Universidad Rafael Landívar del Campus Central, Quetzaltenango, Guatemala.
- Pedraza, E., Amaya G., Conde, M., (2010) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad de Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* 493-505.
- Perea, R. S. (2009). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 387-417.
- Queipo, M., & Useche, p. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio La Victoria. *Revista Ciencias Sociales*, 486-496.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal del personal empresa de vigilantes asociados costa oriental del lago. *Revista Negotium*, 33-51.
- Ramírez, D; Maquilon, K; & Vergara, S. (2016) factores motivacionales presentes en los empleados de la empresa AT&S montajes (Trabajo de grado) Universidad de San Buenaventura, Colombia, Medellín.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 12 de 13

- Rivas G. Mayra A & Samra A. Ariett J. (2006). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico Divino niño c.a. (Trabajo de grado) Universidad de Oriente, de Maturín, Venezuela.
- Rivas. J, (1996) Motivos y motivaciones en la empresa, Díaz de santo S.A. Juan Bravo, 3 A. 28006, Madrid.
- Rivera, B.O. (2007) Las empresas de servicios temporales en Colombia, Revista Latinoamericana de Derecho Social 231-237.
- Rodríguez M., Andrés A.; Paz Retamal, María; Lizana, José N.; Cornejo, Felipe. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. Salud & Sociedad, 219-234.
- Rodríguez. S, (2015) Detección de las necesidades de motivación, para un mejor desempeño laboral, Universidad del Valle de México, campus San Luis Potosí. Pp 2-22
- Rojas, F (2018) capacitación y desempeño laboral (tesis de grado) Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades, de Quetzaltenango.
- Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. Universitas Psychologica, 13(1).
- Satey, E (2014) “incentivos laborales y clima organizacional” (estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial) (tesis de grado) Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades, de Quetzaltenango.
- Ucha, F. (2011) Trabajo temporal, Definición ABC. Recuperado de: <https://www.definicionabc.com/general/trabajo-temporal.php>.
- Valencia, M.E. (2005) Las competencias laborales: ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?, Estudios gerenciales, Cali, Colombia.
- Zapata, J. C. (2009). Medición y validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje. Revista Ciencias Estratégicas, 251-271.
- Daniela Trujillo Torres:** psicóloga en formación de la institución universitaria de envigado.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 13 de 13