

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 1 de 10

## LA MOTIVACIÓN EN UNA MUESTRA DE EMPLEADOS DE ENTES PÚBLICOS DEL VALLE DE ABURRÁ Y SU RELACIÓN CON EL TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

MANUELA VÉLEZ ESCOBAR  
Institución Universitaria de Envigado  
[manuelavel12@hotmail.com](mailto:manuelavel12@hotmail.com)

MANUELA VILLADA SALDARRIAGA  
Institución Universitaria de Envigado  
[mannue-6-2@hotmail.com](mailto:mannue-6-2@hotmail.com)

**Resumen:** La presente investigación es de corte cuantitativa, se centró en describir la motivación laboral y su relación con el tipo de variables sociodemográficas en una muestra de empleados de algunos entes públicos del Valle de Aburrá, para ello se aplicó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo y una encuesta sociodemográfica. No se encontró diferencias significativas entre los participantes vinculados y contratistas, ambos consideran el factor salario como fuente principal de motivación, y el de menor importancia fue la dimensión de autorrealización.

**Palabras claves:** *empleados públicos, motivación laboral, sector público, tipo de vinculación laboral.*

**Abstract:** The present investigation is of a quantitative nature, it was focused on describing the work motivation and its relation with the sociodemographic variables in a sample of employees of some of the public entities of the Aburra Valley, for this a motivation questionnaire was applied and a sociodemographic sample. No significant differences were founded between the participants linked to the entity and the contractors, both of them consider the salary as the higher source of motivation, and the less important was the dimension of self-realization.

**Key words:** *public employees, occupational motivation, public sector, type of occupational link.*

los entornos públicos, son factores que influyen negativamente en la motivación del empleado.

### 1. INTRODUCCIÓN

La motivación es un aspecto fundamental para el crecimiento y el éxito de las organizaciones, es por ello que durante los últimos años ha sido abordada desde diversas perspectivas epistemológicas dando paso a múltiples teorías que la sustentan. Todo esto ha permitido que las organizaciones se interesen por el crecimiento de sus empleados con el fin de aumentar los niveles de eficiencia y dar cumplimiento así de las metas plantadas por estas; no obstante, la motivación laboral que presentan actualmente los trabajadores adscritos al ente público se ha visto diversificada, debido a que está sujeta a los tipos de administración que se dan circunstancialmente, asimismo, las limitaciones para medir el cumplimiento de las funciones, el clima, la cultura organizacional y la gestión del cambio propio de

El presente trabajo de grado pretende describir la motivación laboral y su relación con el tipo de vinculación laboral y las variables sociodemográficas en una muestra de empleados de algunos entes públicos del Valle de Aburrá, todo esto desde una metodología cuantitativa, puesto que, para su desarrollo se implementaron dos instrumentos para la recolección de datos, estos fueron: el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) y la encuesta sociodemográfica, ambos fueron aplicados a 150 empleados públicos quienes cumplían funciones administrativas, con el objetivo de identificar los aspectos motivacionales presentes en la muestra, indagar por la presencia de correlación entre el tipo de vinculación laboral y la motivación, y establecer la relación entre la motivación y las características sociodemográficas propias de la muestra.

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 2 de 10

Finalmente, la investigación se desarrolló con el fin de aportar a la actualización del estado del arte de las variables tipo de vinculación laboral y motivación, al mismo tiempo, busca contribuir con información directa a dichas entidades, ofreciendo un panorama general sobre los factores psicológicos y los índices motivacionales que se presentan en algunos empleados, esto con el propósito de orientar a los directivos de las entidades en la implementación o mejoras futuras de estrategias que se puedan desprender de los resultados obtenidos.

## 2. METODOLOGÍA

La presente investigación es de carácter cuantitativo, pues se desarrolla mediante la sucesión consecutiva de unas etapas previamente estructuradas y definidas, estas deben de seguirse rigurosamente y no eludir ninguna; sin embargo, se pueden redefinir algunos pasos (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Dentro de dicho enfoque se presentan unas características esenciales, estas son: el planteamiento del problema debe ser delimitado y concreto, se debe de realizar una revisión del estado del arte de las variables a estudiar, para posteriormente elaborar un marco referencial del cual se desprenden una o varias hipótesis con el fin de demostrar si son ciertas o no, para ello se deben de poner a prueba a través de técnicas e instrumentos y del diseño del estudio pertinente, todo esto se debe de basar desde el método científico; los datos recolectados se presentan en términos numéricos por medio de métodos estadísticos, finalmente, la investigación cuantitativa busca la generalización de datos desde lo micro hasta lo macro con el propósito de que futuras investigaciones puedan replicar los hallazgos (Hernández et al., 2014).

Sumado a lo anterior, el estudio cuenta con un diseño no experimental, ya que parte de la observación de un fenómeno y sus efectos, sin manipular ni controlar ninguna de sus variables, asimismo, es sistemática y empírica, en el sentido de que no es posible modificar la naturaleza de las variables, y por tanto se debe analizar desde los efectos inherentes que ya se han generado (Hernández et al., 2014).

Para la recopilación de datos se utilizó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), validado en Colombia desde 1984, el cual mide 15 variables, contenidas en tres categorías: condiciones motivacionales internas, medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y condiciones motivacionales externas: igualmente se aplicó una encuesta sociodemográfica compuesta por seis ítems, los cuales son: edad, género, nivel de escolaridad, tipo de contrato laboral, nivel de cargo dentro de la entidad pública y años de antigüedad en la empresa.

Finalmente, dentro de la investigación se estableció la participación de 150 empleados de algunos entes públicos del Valle de Aburrá, los cuales debían de cumplir con funciones administrativas, llevar como mínimo un año laborando dentro de la entidad pública, bajo cualquier tipo de vinculación laboral, exceptuando el contrato de aprendizaje. Conforme con lo anterior, los principios éticos fueron asegurados de acuerdo a la Resolución 8430 de 1993 y la Ley 1090 de 2006, la primera se enfoca en la investigación con seres humanos, y la segunda, en el actuar ético del psicólogo; todo esto, con el objetivo de garantizar el bienestar físico, emocional y psicológico, e igualmente, proteger los derechos y la privacidad de los participantes, los cuales firmaron el consentimiento informado.

### 2.1 Procedimiento

Para acceder a la muestra, inicialmente se contactó de manera directa a los empleados de las distintas entidades públicas que pertenecen al Valle de Aburrá. Posteriormente, se realizó una breve sensibilización del proyecto investigativo, donde los participantes conocieron los objetivos a desarrollar, y, luego, se explicó el instrumento a utilizar con las indicaciones para su correcta aplicación, asimismo, los factores motivacionales que este mide. Por otra parte, se llevó a cabo la explicación de consentimiento informado y el trato que se le dio a la información suministrada, expresando que sería usada solo con fines académicos y que esta no repercutiría en su cargo ni en su evaluación de desempeño.

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 3 de 10

Por último, los datos recolectados fueron transcritos a una matriz de Excel, la cual contenía los puntajes obtenidos por cada participante tras la aplicación del Cuestionario de Motivación para el Trabajo y la encuesta sociodemográfica; consecutivamente, los datos fueron analizados por varios softwares con el fin de obtener los resultados de las variables tanto individuales como cruzadas, y así, obtener los datos relevantes para la elaboración de los resultados y la discusión.

### 3. RESULTADOS

A continuación, se establecerán los resultados donde se evalúa la relación que existe entre la motivación, y el tipo de vinculación laboral y las variables sociodemográficas propias de la muestra, para ello, se aplicó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo y una encuesta sociodemográfica, con el objetivo de comprobar si los datos obtenidos en la aplicación de la misma, permitieron establecer relación alguna con las variables principales de la investigación. Todo esto se llevó a cabo en una muestra poblacional no probabilística de 150 empleados de algunos entes públicos del Valle de Aburrá, los cuales cumplan con funciones administrativas.

En la tabla N° 1 se presentan los resultados obtenidos en el CMT en relación a los factores motivacionales internos; la variable con mayor puntaje es reconocimiento con 74,1, esta hace referencia la exteriorización de deseos y ejecución de labores que buscan conseguir de los demás atención o admiración por lo que la persona es en esencia o por sus capacidades; en cuanto a la dimensión que arrojó menor valoración fue autorrealización, la cual se encuentra dentro del rango normal con un 44,8, y se basa en las acciones que implementan los individuos con el propósito de mejorar sus habilidades y conocimientos, y así, potenciar su productividad.

**Tabla 1.** Factores Motivacionales internos CMT.

	Mínima	Máxima	Media	Desviación estándar
<b>Logro</b>	41	81	59	9,1
<b>Poder</b>	5	80	62,7	8,9
<b>Afiliación</b>	53	81	72,1	6,7
<b>Autorrealización</b>	20	61	44,8	7,3
<b>Reconocimiento</b>	52	88	74,1	9,6

**Nota:** puntuación de referencia rango normal 40-60.

Por otro lado, en la tabla N° 2 se exponen los resultados en cuanto a los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, se encuentra que el puntaje más alto es de 66,4, el cual corresponde a expectativa, es decir, los participantes muestran a través de sus comportamientos actitudes pasivas de espera o de determinación en las decisiones o mandatos asignados por sus jefes; en relación a la categoría dedicación, esta tiende a ser alta con un puntaje de 59, y son aquellos comportamientos que se caracterizan por el esfuerzo y dinamismo para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente.

**Tabla 2.** Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.

	Mínima	Máxima	Media	Desviación estándar
<b>Dedicación a la tarea</b>	31	67	59,0	8,9
<b>Aceptación de la autoridad</b>	38	78	61,7	8,3
<b>Aceptación de las normas y valores</b>	40	83	65,0	7,4
<b>Requisición</b>	46	80	64,1	7,4
<b>Expectación</b>	45	91	66,4	11,4

**Nota:** puntuación de referencia rango normal 40-60.

 <b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</b> Ciencia, educación y desarrollo	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 4 de 10

Ahora bien, en la tabla N° 3 se describen los datos obtenidos en el CMT con respecto a los factores motivacionales externos. La dimensión con el puntaje más alto es salario con un 74,7, y es la remuneración en términos económicos asociado a la labor que desempeña un empleado dentro de la organización; finalmente, la de menor valoración es contenido del trabajo con 52,8 ubicándose dentro del rango normal, y hace alusión a la estimación que el individuo hace de las condiciones esenciales y propias del cargo desempeñado, ya que le puede conceder cierto nivel de autogestión, diversidad e información sobre su aporte al crecimiento de la compañía.

**Tabla 3.** Factores motivacionales externos.

	Mínima	Máxima	Media	Desviación estándar
<b>Supervisión</b>	38	76	60,2	9,7
<b>Grupo de trabajo</b>	42	75	67,8	7,8
<b>Contenido del trabajo</b>	31	65	52,8	8,8
<b>Salario</b>	57	91	74,7	9,1
<b>Promoción</b>	42	72	56,3	7,5

**Nota:** puntuación de referencia rango normal 40-60.

En la tabla N° 4 se presentan los resultados obtenidos en el CMT con relación a la variable tipo de vinculación laboral. En los factores motivacionales internos, la dimensión que más puntaje obtuvo fue reconocimiento con un 75,0 tanto para los empleados bajo la modalidad de vinculados como para los contratistas, y la variable de menor puntaje fue autorrealización, donde el 43,0 pertenece a vinculados y el 46,0 a contratistas, en dichos factores no se evidenció diferencias significativas, pues el Valor P no fueron  $<0,050$  según la Prueba U de Mann-Whitney. Por otra parte, el medio preferido para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, fue aceptación de las normas con un 69,0 para contratistas y un 65,0 para vinculados, en cuanto a la dimensión que menos valor otorgaron los participantes fue dedicación a la tarea con 64,0 para los vinculados, y un 61,0 para contratistas, mostrando así, una diferencia significativa entre

dichas variables, pues el Valor P fue de 0,012. Finalmente, el factor externo que más motiva al empleado fue salario con un 78,0 para los participantes bajo la modalidad de contratista, y un 72,0 para los vinculados.

**Tabla 4.** Factores motivacionales comparados por tipo de vinculación laboral.

	Vinculado	Contratista	Prueba U de Mann-Whitney	Valor P
	Mediana	Mediana		
<b>Logro</b>	58,0(14)	58,0(11)	2796,500	0,952
<b>Poder</b>	62,0(8)	62,0(11)	2745,000	0,799
<b>Afiliación</b>	72,0(11)	70,0(11)	2326,000	0,065
<b>Autorrealización</b>	43,0(9)	46,0(9)	2661,500	0,567
<b>Reconocimiento</b>	75,0(12)	75,0(15)	2527,000	0,281
<b>Dedicación a la tarea</b>	64,0(10)	61,0(16)	2160,000	0,012
<b>Aceptación de la autoridad</b>	62,0(9)	62,0(13)	2561,000	0,341
<b>Aceptación de las normas</b>	65,0(11)	69,0(14)	2809,000	0,989
<b>Requisición</b>	64,0(10)	64,0(10)	2706,500	0,689
<b>Expectación</b>	63,0(15)	66,0(16)	2354,000	0,084
<b>Supervisión</b>	62,0(15)	60,0(15)	2611,500	0,448
<b>Grupo de trabajo</b>	70,0(10)	70,0(12)	2476,000	0,195
<b>Contenido de trabajo</b>	54,0(13)	54,0(11)	2568,500	0,357
<b>Salario</b>	72,0(16)	78,0(13)	2581,500	0,384
<b>Promoción</b>	56,0(14)	58,0(12)	2506,000	0,247

**Nota:** puntuación de referencia rango normal 40-60.

En la tabla N° 5 se describen los resultados obtenidos por el CMT por nivel de cargo, en lo que respecta a los factores motivacionales internos, predominó la variable de reconocimiento con un promedio por encima del rango normal, siendo el nivel técnico quien manifestó mayor inclinación con un puntaje de 78,0, seguido por el nivel asesor cuyo puntaje fue de 76,5, posteriormente, se ubica el nivel asistencial con una valoración de 75,0, después el profesional con

 <b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</b> Ciencia, educación y desarrollo	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 5 de 10

un puntaje 72,0, finalmente el directivo con una mediana de 70,5; en contraste, la mayoría de los niveles de cargo en relación con la categoría autorrealización se evidenció una tendencia baja donde el 47,5 pertenece al asesor, 46,0 al profesional, 44,5 al técnico, el 43,0 al asistencial, y solo el nivel directivo se encuentra por debajo del rango normal con un 38,5, no obstante, no se logró identificar diferencias significativas entre dichas variables pues el Valor P en ninguno de los casos fue inferior a 0,050.

Por otra parte, en los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, se observó que, la dimensión expectativa puntuó por encima del rango normal, el nivel con más valoración fue el directivo con un 77,0, posteriormente el asistencial con un 66,0, después el nivel técnico con un 64,5, y para el nivel asesor y profesional se halló una mediana de 63,0. Por último, la dimensión dedicación a la tarea puntuó en todos los niveles justo por encima del rango normal, donde el nivel directivo y asesor obtuvo una valoración de 64,0, y los demás niveles con un puntaje de 61,0 (Véase la tabla N° 5).

En cuanto a los factores motivacionales externos cruzados con el nivel de cargo, se demostró que la dimensión salario fue la más valorada, es decir, se ubicó por encima del rango normal, donde el nivel directivo arrojó la puntuación más elevada con un 86,5, posteriormente el nivel técnico con un 78,0, detrás se encuentran el profesional y asistencial con un 75,0, y en últimas, el asesor con un 74,0. En relación al factor con menor puntaje fue supervisión, donde el nivel directivo le dio una valoración de 53,5, el asesor de 43,5, en el nivel profesional se obtuvo un puntaje de 60,0, en el técnico de 61,0 y en el asistencial del 67,0, lo anterior deja ver claramente diferencias significativas en cuanto a la importancia que le dan los participantes a dicho factor, afirmación que se sustenta a partir del Valor P arrojado por la prueba de Kruskal-Wallis con un puntaje de 0,000 (Véase la tabla N° 5).

**Tabla N° 5. Factores motivacionales comparados por nivel de cargo.**

	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Prueba de Kruskal-Wallis	Valor P
	Mediana	Mediana	Mediana	Mediana	Mediana		
Logro	72 (13)	62,5 (24)	58 (14)	55 (12)	55 (14)	7,712	0,13
Poder	69,5 (17)	65 (17)	62 (10)	65 (11)	62 (8)	4,094	0,393
Afiliación	69,5 (16)	68,50 (5)	72 (14)	71 (11)	75 (11)	5,111	0,276
Autorrealización	38,5 (13)	47,5 (9)	46 (6)	44,5 (10)	43 (9)	7,836	0,098
Reconocimiento	70,50 (5)	76,5(13)	72 (15)	78 (15)	75 (15)	2,288	0,683
Dedicación a la tarea	64 (21)	64 (19)	61 (10)	61 (13)	61 (13)	2,553	0,635
Aceptación de la autoridad	59 (11)	57,5 (10)	62 (6)	62 (14)	62 (13)	2,407	0,661
Aceptación de las normas	59,5(20)	69 (5)	65 (11)	65 (12)	69 (11)	2,447	0,654
Requisición	64,5 (9)	58 (12)	64 (10)	64 (9)	67(13)	5,937	0,204
Expectación	77 (24)	63 (32)	63 (19)	64,5 (16)	66 (6)	3,260	0,515
Supervisión	53,50 (5)	43,50 (13)	60 (17)	61 (10)	67 (10)	21,637	0,000
Grupo de trabajo	62,50 (11)	75 (25)	70 (11)	70 (11)	68 (17)	4,748	0,314
Contenido de trabajo	48 (19)	57 (16)	54 (11)	52 (13)	52 (11)	4,766	0,312
Salario	86,50 (15)	74 (24)	75 (13)	78 (13)	75 (18)	5,038	0,238
Promoción	63 (2)	63 (12)	56 (9)	58 (12)	54 (13)	8,350	0,080

**Nota:** puntuación de referencia rango normal 40-60.

En la tabla N° 6, se analizó la edad de los participantes y los resultados obtenidos en el CMT. El factor motivacional interno con mayor puntaje fue reconocimiento, el cual evidenció una valoración de 75,0 para las personas que pertenecen al rango de edad entre 18b y 35 años, y 72,0 a aquellas mayores de 35 años. En cuanto a la variable que menor puntaje obtuvo fue autorrealización, donde puntuó dentro del rango normal, los participantes ubicados entre 18 y 35 años mostraron una mediana de 43,0, mientras que los mayores de 35 años fue de 46,0, es decir, que no se observan diferencias significativas, ya que el Valor P para dicha variable fue de 0,216. Al mismo tiempo, el medio preferido para obtener retribuciones deseadas en el trabajo fue expectativa con un puntaje de 66,0 para las

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 6 de 10

personas evaluadas que tienen entre 18 y 35 años, y un 60,0 para las mayores de 35 años, es así como se infiere que no se encuentran diferencias significativas para dicho medio, pues el Valor P hallado a partir de la prueba U de Mann-Whitney fue de 0,160; por consiguiente, la dimensión con menor valor fue dedicación a la tarea, aunque puntuó por encima del rango normal con un 61,0 para ambos rangos de edad.

En el análisis de las condiciones motivacionales externas, se encontró que la categoría de salario fue la más valorada, evidenciándose diferencias significativas, pues los resultados para cada edad fueron por encima del rango normal, las personas que tienen entre 18 y 35 años le otorgaron una valoración del 78,0, y aquellas mayores a 35 años un 72,0, asimismo, el Valor P según la Prueba U de Mann-Whitney sostiene dicha afirmación, pues el resultado fue de 0,021 (Véase la tabla N° 6).

**Tabla 6.** Factores motivacionales comparados por edad.

	Entre 18 y 35 años	Mayor a 35 años	Prueba U de Mann-Whitney	Valor P
	Mediana	Mediana		
<b>Logro</b>	58,0(18)	58,0(11)	2735,500	0,773
<b>Poder</b>	62,0(11)	62,0(12)	2664,500	0,577
<b>Afiliación</b>	72,0(11)	72,0(10)	2563,500	0,346
<b>Autorrealización</b>	43,0(9)	46,0(12)	2485,500	0,216
<b>Reconocimiento</b>	75,0(12)	72,0(12)	2685,500	0,633
<b>Dedicación a la tarea</b>	61,0(13)	61,0(12)	2696,500	0,655
<b>Aceptación de la autoridad</b>	62,0(13)	62,0(9)	2697,500	0,664
<b>Aceptación de las normas</b>	65,0(10)	65,0(11)	2741,000	0,788
<b>Requisición</b>	64,0(10)	64,0 (10)	2809,000	0,991
<b>Expectación</b>	66,0(16)	60,0(15)	2439,500	0,160
<b>Supervisión</b>	60,0(15)	62,0(12)	2711,000	0,703

Grupo de trabajo	68,0(11)	73,0(12)	2417,000	0,129
<b>Contenido de trabajo</b>	54,0(14)	54,0(16)	2640,500	0,517
<b>Salario</b>	78,0(13)	72,0(15)	2202,000	0,021
<b>Promoción</b>	56,0(10)	56,0(14)	2805,500	0,980

**Nota:** puntuación de referencia rango normal 40-60.

#### 4. DISCUSIÓN

La presente investigación pretendió describir la motivación laboral y su relación con el tipo de vinculación laboral y variables sociodemográficas en una muestra de algunos empleados del sector público del Valle de Aburrá, partiendo de los resultados obtenidos se analizaron los hallazgos propios del estudio en relación a los antecedentes presentados anteriormente, estos son de índole, internacional, nacional y local.

De acuerdo con los resultados obtenidos a partir de la aplicación del CMT, no se encontró una relación significativa entre el tipo de vinculación laboral y la motivación en los 150 participantes evaluados, hipótesis que se confirma mediante el cálculo del Valor P, puesto que en la mayoría de las variables el valor no fue inferior a 0,050, es así como se pudo inferir que no existe una relación directa entre las variables anteriormente mencionadas. Por otro lado, se hallaron resultados similares en la investigación de Reales (2012), quien buscaba comparar los factores motivacionales de los empleados de un instituto de poligrafía en la ciudad de Bogotá, según el tipo de contratación mediante el CMT, en dicho estudio tampoco se observó una relación directa entre las variables, no obstante, en el estudio de Reales (2012), se encontró que la dimensión predominante con relación a los medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo fue requisición, mientras que en la presente la dimensión de mayor puntaje fue aceptación de las normas, ahora bien, en ambos estudios el factor que alcanzó menor valoración fue dedicación a la tarea, y en relación al estudio

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 7 de 10

actual, demostró tener diferencias significativas en relación con el tipo de vinculación laboral, pues las personas bajo la modalidad de contratistas le otorgaron una valoración más baja que las personas vinculadas, es decir, evidencian menores comportamientos laborales orientados al esfuerzo e iniciativa, y a demostrar responsabilidad y calidad. Finalmente, en los factores de motivación externa, los dos estudios presentaron un mayor promedio en la variable salario, en cambio, en la categoría de menor puntaje, se hallaron resultados diferentes, pues para el estudio de Reales (2012) fue supervisión y en el presente fue contenido del trabajo.

Sumado a lo anterior, la categoría de autorrealización es de esencial importancia para Maslow (s.f), puesto que se encuentra en la cúspide de la pirámide de necesidades propuesta por el mismo; sin embargo, en la presente investigación, se observó una baja valoración por parte de los participantes, esto puede significar dos cosas: la primera, sería que las necesidades primarias no están satisfechas, y/o la segunda instancia, la muestra poblacional no demuestra un deseo claro a la hora de potenciar sus capacidades y habilidades dentro del contexto organizacional, y por ende, la consecución de las metas plantadas por la compañía pueden verse afectas por un bajo rendimiento y efectividad laboral (Maslow, 1991; Padilla, 2016).

Por otro lado, Vesga (2011), expuso que los trabajadores en calidad de contratación directa experimentan sentimientos de respaldo, equilibrio y compensación significativos en relación a su laboral desempeñada, mientras que los empleados contratados por un tercero, es decir, bajo la modalidad de contratistas, experimentan lo opuesto, ya que su contrato psicológico está basado principalmente en la necesidad de vinculación directa con la empresa, para mejorar así sus condiciones laborales; lo planteado por este autor, se puede ver reflejado en la actual investigación no como un hallazgo similar, sino todo lo contrario, puesto que en ninguna de las modalidades de contratación se presentan diferencias significativas en cuanto a la dimensión de promoción, la cual hace referencia al deseo de ascender dentro de la misma organización, primicia sustentada a partir de los hallazgos

obtenidos por la Prueba U de Mann-Whitney donde el Valor P para dicha dimensión fue de 0,247.

Dentro de la presente investigación, se demostró que los participantes adscritos a ambas modalidades de contratación presentaron puntuaciones casi similares con respecto a los factores motivacionales internos y externos, es decir, mostraron una tendencia alta o por encima del rango normal, exceptuando la dimensión de autorrealización, dichos resultados se relacionan en gran medida con los obtenidos por los investigadores Kalhor, Jhantail & Khokhar (2017) en Pakistán, donde establecieron que la motivación interna y externa juegan un papel fundamental en el rendimiento laboral y la eficiencia con la que los empleados realizan sus labores, sin embargo, dentro del estudio encontraron que dicha organización solo se enfocó en los factores extrínsecos dejando a un lado los intrínsecos, lo que provocó, que el rendimientos de sus trabajadores no arrojaran altos niveles. A partir de ello, se da una diferencia con los resultados obtenidos en la actual investigación, pues como se menciona anteriormente, los participantes atribuyeron igual importancia a los factores motivacionales internos y externos, lo que permite inferir que las entidades públicas del Valle de Aburrá, han demostrado en cierta medida una preocupación por mejorar las condiciones laborales tanto para vinculados como para contratistas.

Para concluir conviene señalar que, el nivel de cargo no era una variable principal dentro de la investigación, sin embargo, arrojó resultados significativos al cruzar la información con el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), dichos puntajes no se pueden contrastar con los antecedentes mencionados dentro del estudio, puesto que ninguno tuvo como objetivo indagar sobre dicha variable. No obstante, la categoría de salario sigue siendo predominante cuando se hace una relación entre motivación y las demás variables sociodemográficas del estudio, asimismo, el factor reconocimiento y la expectativa juega un papel primordial en la motivación independientemente del nivel de cargo, de igual manera, se pudo observar que en la dimensión de logro se dio un aumento progresivo

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 8 de 10

por cada nivel. Si bien, el factor de autorrealización puntuó dentro del rango normal, solo al cruzarlo con dicha variable, se evidenció que el nivel directivo obtuvo una puntuación baja, es decir, los participantes que pertenecen a este nivel no ponen en marcha acciones que permitan la utilización de habilidades y conocimientos personales en el contexto laboral, con el objetivo de mejorar su participación dentro de la organización, por ende, no consideran esta dimensión como un indicador positivo de motivación. En cuanto al factor de supervisión como condición motivacional externa se encontraron diferencias significativas entre los diferentes niveles del cargo, con un valor P de 0,000 según la prueba de Kruskal-Wallis, siendo claramente de mayor importancia las conductas de reconocimiento y/o retroalimentación por parte de un superior para los niveles inferiores (asistencial, técnico e incluso profesional), pues el nivel asesor y el nivel directivo, si bien lo consideran importante se establecieron dentro del rango normal con tendencia baja.

## 5. CONCLUSIONES

Dentro de lo recabado a lo largo de la investigación, se pudo constatar que los aspectos motivacionales que predominaron de forma general en los participantes, sin realizar el cruce con la variable tipo de vinculación laboral fueron: reconocimiento como factor interno; expectación como medio preferido para obtener retribución en el trabajo; y salario como factor motivacional externo. Todo esto quiere decir, que los participantes consideran como factor principal para la motivación laboral, el salario, este hace referencia a la remuneración en términos económicos por la labor que desempeña un trabajador dentro de la organización; como segundo fue el reconocimiento, el cual hace referencia a aquellos deseos que exteriorizan los empleados y a la ejecución de labores encaminadas a conseguir atención o admiración de los demás; y el tercero fue expectación, este hace alusión a las acciones y actitudes pasivas de espera frente a las decisiones o mandatos asignados por las figuras de autoridad.

Al analizar la relación entre el tipo de vinculación laboral y los aspectos motivacionales

presentes en una muestra de empleados de algunos entes públicos del Valle de Aburrá, no se logró identificar una relación directa, pues los resultados de la investigación demostraron no haber diferencias significativas entre los empleados contratados directamente por la organización y los adscritos a la modalidad de contratistas.

Por otro lado, al identificar la relación entre la motivación laboral y las características sociodemográficas propias de la muestra, se puede concluir que existe una diferencia significativa en la variable edad con respecto al salario como factor motivacional, lo que permite inferir que los participantes más jóvenes le atribuyen mayor importancia a la retribución económica, mientras que las personas más adultas, valoran mayormente aquellos beneficios relacionados con la estabilidad y la tranquilidad que le pueda ofrecer una organización; del mismo modo se logra constatar una relación directa entre el factor de supervisión y la variable nivel del cargo, identificando una mayor necesidad de acompañamiento y direccionamiento en las personas que pertenecen a los niveles de cargo bajos. Por su lado, los participantes pertenecientes al nivel de cargo directivo, no consideran la dimensión de autorrealización como factor motivacional, sin embargo, el salario si representa para estos una fuente fundamental para el aumento de la motivación.

Tras indagar por una posible correlación entre el tipo de vinculación laboral y los diversos factores motivacionales que se abordaron en la aplicación del instrumento, no se obtuvo un resultado contundente que pudiera establecerla, pues como ya se mencionó anteriormente, no se detectaron diferencias significativas en los puntajes obtenidos por las personas evaluadas con respecto a la manera en que se encontraban unidas contractualmente a la entidad, diferente a los resultados obtenidos en la variable edad que se ahondó en la encuesta sociodemográfica, donde si bien el salario sigue siendo muy valorado por los participantes, se concluye que es mucho más importante para las personas más jóvenes (18-35 años), así como también el factor de afiliación con respecto a las personas de mayor edad (35 en adelante), lo que da pie a pensar, que con el pasar de los años, las personas empiezan a centrar los

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 9 de 10

factores motivacionales, en otro tipo de aspectos que le permitan lograr una estabilidad asociada a su autorrealización.

Con relación a los antecedentes y teorías tomadas como referencias para la presente investigación, se logra establecer similitudes y diferencias frente a las variables tipo de vinculación laboral y motivación, en cuanto a las semejanzas se infirió que no se evidencia diferencias significativas entre las modalidades de contratación directas y por terceros (contratistas) y los aspectos motivacionales que mide el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), asimismo, el factor motivacional interno reconocimiento fue significativo para los participantes y el de menor importancia fue autorrealización, dado que se repite tanto en los resultados de la presente investigación como en los de los estudios de referencia. Al mismo tiempo, se observó una diferencia entre la teoría propuesta por Maslow, pues para el autor las necesidades relacionadas a la autorrealización son una fuente importante de motivación, sin embargo, la muestra poblacional no ubicó dicho factor en la cúspide de la pirámide de necesidades propuestas por el autor, debido a esto los empleados le otorgaron un lugar privilegiado al salario para el aumento de la motivación laboral.

## REFERENCIAS

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 5ª ed. México: McGraw-Hill.

Ministerio de Salud. (4 de octubre de 1993). Normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Resolución 8430 de 1993. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Congreso de Colombia. (6 de septiembre de 2006). Código Deontológico y Bioético. [Ley 1090 de 2006]. DO: 46.383. Recuperado de [http://colpsic.org.co/aym\\_image/files/LEY\\_1090\\_DE\\_2006.pdf](http://colpsic.org.co/aym_image/files/LEY_1090_DE_2006.pdf)

Reales, M. (2012). *Análisis comparativo de los factores motivacionales de los empleados de un instituto de poligrafía de la ciudad de Bogotá según el tipo de contratación*. (Trabajo de

grado, Universidad Santo Tomas). Recuperado de [repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3680/Realesmonica2014.pdf?1](https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3680/Realesmonica2014.pdf?1)

Padilla, K. (2016). *El Salario Emocional y su influencia en la Motivación Laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la Meritocracia*. (Trabajo de grado, Universidad Central del Ecuador). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7319>

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. España: Ediciones Díaz de Santos

Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1657-89612011000100012&lng=en&tlng=es>.

Kalhor, M., Jhatial, A., & Khokhar, S. (2017). Investigating the Influence of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Performance: Study of Bank Officers. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*, 7(1), 121-129. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/323497043\\_Investigating\\_the\\_Influence\\_of\\_Extrinsic\\_and\\_Intrinsic\\_Motivation\\_on\\_Work\\_Performance\\_Study\\_of\\_BankOfficers](https://www.researchgate.net/publication/323497043_Investigating_the_Influence_of_Extrinsic_and_Intrinsic_Motivation_on_Work_Performance_Study_of_BankOfficers)

**Manuela Vélez Escobar:** Psicóloga egresada de la Institución Universitaria de Envigado.

**Manuela Villada Saldarriaga:** Psicóloga egresada de la Institución Universitaria de Envigado.

 <p><b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</b></p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 10 de 10