

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
TALLER DE GRADO II

**RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCION DE INSEGURIDAD LABORAL Y  
SATISFACCION LABORAL EN UNA ORGANIZACION COLOMBIANA**

---

Milena Mejía Soto  
Diana Mendoza Amarillo

BOGOTA, NOVIEMBRE DEL 2010  
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

## TABLA DE CONTENIDOS

	<b>Pg.</b>
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
2. JUSTIFICACION.....	3
3. OBJETIVO GENERAL .....	4
3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
4. MARCO TEORICO .....	5
5. METODOLOGIA .....	10
6. LIMITACIONES .....	11
7. RECURSOS .....	12
8. CRONOGRAMA .....	12
9. RESULTADOS.....	13
10. DISCUCION.....	18
11. CONCLUSIONES.....	22
12. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION.....	23
13. SUGERENCIAS PARA INVESTIGACIONES FUTURAS.....	23
14. BIBLIOGRAFIA.....	24
15. ANEXOS.....	27

## **RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCION DE INSEGURIDAD LABORAL Y SATISFACCION LABORAL EN UNA ORGANIZACION COLOMBIANA**

### **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La inestabilidad en los mercados y la competencia global que cada vez se hace más fuerte y notoria en las diferentes industrias, sumada a la crisis económica por la que está atravesando el mundo, y a la cual no es ajena Colombia, han dado como resultado cambios estructurales en las organizaciones, tales como disminución del tamaño, fusiones, adquisiciones, entre otros. Esto, ha generado un aumento en los sentimientos de inseguridad en todos los miembros de la organización acerca de su futuro en la misma. (Sverke, Hellgren, y Näswall, 2002)

Estos sentimientos se ven reflejados en una encuesta realizada por *The Society for Human Resource Management* (SHRM) para el año 2009 sobre satisfacción laboral, en la cual participaron empleados de 14 países y cuyos resultados reportan que la seguridad laboral ocupa en puesto número uno en orden de importancia entre 24 aspectos que afectan la satisfacción laboral de los empleados, Según esta encuesta, la seguridad de tener el mismo puesto de trabajo en los siguientes meses es más importante que factores tradicionalmente considerados de alta importancia, como los beneficios adicionales, el salarios y el plan de carrera. Estos resultados son congruentes con otros estudios de SHRM, en los que 7 de cada 10 norteamericanos anticipan mayores recortes y reestructuración en los empleos, no solo en Norteamérica sino en gran parte del mundo (The Society for Human Resource Management, 2009). Para el caso de America latina la situación en materia de seguridad laboral no es muy alentadora, ya que según un estudio de la CEPAL para el año 2007, la inseguridad laboral e inestabilidad de los trabajadores en América latina es muy alta, debido en gran parte a las regulaciones de los gobiernos, quienes no tienen establecidas políticas firmes de protección para los trabajadores, lo cual genera un ambiente de incertidumbre y pocas garantías de estabilidad laboral para los trabajadores latinoamericanos (Tokman, 2007).

La inseguridad laboral no sólo es un problema que afecta negativamente al empleado, generándole incertidumbre y problemas físicos y mentales como el estrés y la ansiedad (Gaunt y Orly, 2007), sino que también le genera problemas a la organización en el cumplimiento de los objetivos trazados, ya que el no tener empleados plenamente satisfechos repercute directamente en la productividad individual, afectando el desempeño de la organización, la cual no obtendrá los resultados esperados (Sverke, Hellgren, y Näswall, 2002). Partiendo de esta problemática se pretende resolver el siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la percepción de inseguridad laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de una organización colombiana?

## 2. JUSTIFICACION

La inseguridad laboral es una experiencia diaria que pueden experimentar todos los miembros de una organización, la cual tiene efectos relevantes en la satisfacción laboral y en muchas de las variables que afectan el bienestar de los trabajadores, llegando a ser una de las situaciones más estresantes para los mismos, y que puede terminar impactando los resultados organizacionales, más específicamente el desempeño (Pacella, 2009).

Los constantes cambios en las estructuras organizacionales generados por los procesos de expansión que enfrentan las organizaciones actuales ha aumentado los índices de percepción de insatisfacción en las organizaciones, llevando a los empleados a experimentar sentimientos de inseguridad o incertidumbre acerca de su futuro en las firmas, estos sentimientos de incertidumbre pueden verse reflejados en las actitudes negativas que los empleados toman frente a la organización, como la falta de satisfacción laboral (Buitendach y De Witte, (2005) y la falta de compromiso organizacional

Se ha encontrado una relación importante entre inseguridad laboral y desempeño, una corriente argumenta que cuando los empleados están experimentando inseguridad laboral se vuelven más productivos porque quieren mostrar mejores resultados y así no ser considerados parte de un eventual despido, pero a la vez disminuyen su consumo por causa de la incertidumbre, lo que ocasiona una contracción de la demanda, cae la producción y por ende el empleo (Pacella, 2009). Mientras la otra corriente asegura que la inseguridad laboral constituye un factor estresante para el trabajador, que no le permite estar concentrado ni desempeñarse de la misma manera que lo haría si estuviera plenamente satisfecho y seguro en su puesto de trabajo, por ende la productividad disminuye lo que hace que el país sea menos competitivo (Sverke, Hellgren, y Näswall, 2002), estas teorías en general, terminan desencadenando en problema para la fuerza laboral y el dinamismo económico de un país.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación busca establecer cuál es el nivel de influencia de la inseguridad laboral en aspectos determinantes del comportamiento organizacional, enfocándonos en una las actitudes que presentan los empleados en cuanto a la manera de percibir su trabajo, ya que La satisfacción laboral constituye una dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia del hombre en el trabajo (Meliá y Peiró, 1989) , es por esto, que por medio del estudio de la inseguridad laboral en una organización, se pretende hacer un aporte a un tema que no se ha estudiado plenamente en Colombia, y que sin embargo puede llegar a ser fundamental para el pleno desarrollo del capital humano en las empresas colombianas, no pensando solo en la tranquilidad de los empleados, ni en la rentabilidad que pueda generar para los empresarios, sino viendo a la empresas como elemento indispensable de una sociedad; motor del desarrollo económico de un país y generador de calidad de vida de sus ciudadanos.

Con los resultados obtenidos en la empresa objeto de estudio se pretende encontrar la mejor manera de tratar el problema generando conocimiento nuevo al respecto tanto para la academia como para las organizaciones y los trabajadores, que podrían ayudar a reducir la

inseguridad laboral, enfocándonos en la organización y lo que puede hacer esta para asegurar un trabajo con dignidad, tranquilidad y confianza para todos sus colaboradores.

### 3. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el grado de percepción de inseguridad laboral de los empleados de una organización y su relación con el nivel de satisfacción laboral de estos

#### 3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Medir por medio de un cuestionario la percepción inseguridad laboral en una organización
2. Medir por medio de un cuestionario la satisfacción laboral en una organización
3. Analizar el grado de correlación existente entre la inseguridad laboral y la satisfacción individual, y a su vez en el desempeño de los empleados.
4. Evaluar las variables demográficas que puedan mediar la relación entre inseguridad y satisfacción laboral.

#### 4. MARCO TEORICO

El concepto de inseguridad tiene una historia de mas de 30 años de Leonard y Zehavaa (1984), mencionan varios fenómenos que motivaron el surgimiento de la inseguridad laboral, 1) El largo periodo que ocupó la recesión económica en 1970, que tuvo como resultado un aumento en la tasas de desempleo no vistas desde la gran depresión. 2) El aumento notorio de las fusiones y adquisiciones que tuvo sus orígenes a mediados de 1960, lo que en algunos casos dio como resultado la pérdida de empleo, reducción de los privilegios y las expectativas de los titulares del empleo. 3) El cambio acelerado en la estructura industrial ya que se venía de una economía en donde predominaba la fabricación y se le abrió paso a otra donde el factor predominante era el servicio y adicionalmente grandes cambios al pasar de economías de industrias básicas a el surgimiento de industrias con tecnología de punta, lo que dio como resultado el cambio del concepto de las personas en cuanto a la estabilidad laboral y finalmente 4) la disminución de los sindicatos en E.E.U.U. incrementando la vulnerabilidad de los empleados a los resultados provenientes de las decisiones unilaterales, desde las que ellos tienen pocos recursos.

#### **Inseguridad Laboral**

En el contexto de los estudios organizacionales se comprende a la inseguridad laboral como “la probabilidad subjetiva percibida de perder de forma involuntaria el trabajo” (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002. Pag.243), de igual forma gran cantidad de estudios conciben la inseguridad laboral como “la preocupación general acerca de que siga existiendo el puesto de trabajo en el futuro” (Van Vuuren, 1990, Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991) . Es decir que la inseguridad laboral refleja la percepción de cambios fundamentales e involuntarios relacionados con la existencia futura del trabajo actual en la organización (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984

Otros consideran la inseguridad laboral como “la amenaza percibida por varios trabajadores acerca de su futuro trabajo y la capacidad de los mismos para contrarrestar dicha amenaza” (Ashford, Lee, & Bobko, 1989; Rosenblatt & Ruvio, 1996).

Van Vauuren además enfatiza que la inseguridad laboral tiene tres características: 1) es una percepción y experiencia subjetiva, 2) implica incertidumbre acerca del futuro y por ultimo 3) es el sentimiento de dudas acerca de la continuación en el actual puesto de trabajo (Van Vauuren, 1990). La definición de trabajo de inseguridad laboral que se utilizara en este trabajo es la de Sverke, Hellgren & Näswall (2002), debido a que es la más comprensiva y se origina en una revisión de la literatura.

Sin embargo la inseguridad laboral no solo es una fenómeno subjetivo, sino que también presenta una serie de consecuencias en el desempeño. En la figura 4.1 donde se observa el tipo de reacción, bienestar individual u organizacional que causa la inseguridad laboral, y las consecuencias de la misma a corto y largo plazo. En esta figura se presenta una mirada general las reacciones y las repercusiones que tiene la inseguridad laboral en: el ámbito individual a corto plazo, la actitud del trabajo y a largo plazo la salud; y en el ámbito

organizacional en el corto plazo la actitud organizacional y en el largo plazo se vería afectado el comportamiento relacionado con el trabajo. En palabras de Greenhalgh & Rossenblat (1984, p.438), “Los empleados reaccionan a la inseguridad laboral, y sus reacciones tienen consecuencias efectivas en la organización”. A continuación serán expuestas los tipos de reacciones a corto y largo plazo que presenta la inseguridad laboral.

		FOCO DE REACCION	
		INDIVIDUAL	ORGANIZACIONAL
TIPOS DE REACCION	CORTO PLAZO	<b>Actitud hacia el Trabajo</b> - Satisfacción Laboral - Implicación con el Trabajo	<b>Actitudes Organizacionales</b> - Confianza Organizacional - Compromiso Organizacional
	LARGO PLAZO	<b>Salud</b> - Salud Física - Salud Mental	<b>Comportamiento Relacionado con el Trabajo</b> - Rendimiento - Intención de retiro

Figura 1 Tipos de consecuencias de la inseguridad laboral tomado de Sverke, Hellgren, and Näswall, (2002, pág. 244)

### Reacciones a Corto Plazo

Las reacciones a corto plazo son las primeras consecuencias de la inseguridad laboral, estas hacen referencia a actitudes tanto en el ámbito tanto individual como organizacional, las actitudes individuales más estudiadas son: la satisfacción laboral y la implicación con el trabajo, por lo que vale la pena el desarrollo de los siguientes conceptos ya que nos ayudarán a clarificar, la perspectiva de la cual estos son desarrollados.

Las actitudes son “enunciados de evaluación favorable o desfavorable de los objetos, personas o eventos” y están compuestas por tres componentes cognoscitivo, afectivo y del comportamiento. (Robbins y Judge. 2009) el componente cognoscitivo “es una descripción de la actitud o creencia de cómo son las cosas”; el componente afectivo se refiere a “sitúa el escenario para la parte más crítica de una actitud” y por último el Componente del comportamiento hace referencia a “la intención de comportarse de cierta manera hacia alguien o algo”.

Como ya se ha mencionado, la actitud más estudiada en componentes organizacionales es la satisfacción laboral. Existiendo numerosos estudios que han encontrado que los empleados que sienten que su empleo en el futuro es inseguro presentan mayor insatisfacción que aquellos trabajadores que perciben sus condiciones de empleo más seguras (Ashford et al, 1989; Grunberg, Moore, & Greenber, 1998; Lim, 1996; Rosenblatt & Ruvio, 1996).

La satisfacción laboral puede ser definida como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene un sentimiento positivo acerca de este, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos” (Robbins, Judge 2009).

Por otro lado las actitudes organizacionales más importantes son: el compromiso y la confianza. El compromiso organizacional, en la mayoría de los estudios, se observó una moderada asociación negativa con la inseguridad laboral (Borg & Elizur, 1992; Davy et al., 1997; Inverson & Roy, 1994), mientras que algunos estudios informaron una fuerte relación negativa (Armstrong-Stassen, 1993; Mcfarlane Shore & Tetrick, 1991; Yousef, 1998), o no significativa (Andaleeb, 1996; cavanaugh & Noe, 1999).

### **Reacciones a Largo Plazo**

Las reacciones causadas por la inseguridad laboral a largo plazo, tienen repercusiones individuales y organizacionales.

En el ámbito individual se encuentra la salud tanto física como mental, las que aparentemente disminuyen con el incremento la experiencia de la inseguridad laboral (Burchell, 1994; De Witte, 1999; Hartley, 1991). Como reacción organizacional debido a los altos niveles de inseguridad laboral por lo general se espera que resulte en un deterioro del rendimiento y la inclinación a abandonar la organización. Hay algún apoyo para una relación negativa moderada entre la inseguridad laboral y el rendimiento (Abramis, 1994). La mayoría de los estudios revelan información basada en medidas de desempeño individual (Stassen, 1993, Dubinsky, Lim, & Wanger, 1997; Rosenblatt, Talmud, & Ruvio, 1999), incluso algunos se han basado en otros métodos de evaluación (Colarelli, Dean, & Konstans, 1987).

Después de haber nombrado todas las consecuencias o reacciones ocasionadas por la inseguridad laboral, se quiere ahondar más en la influencia de esta en la satisfacción laboral y en la inseguridad laboral como factor estresante para los empleados (Van Vauuren, 1990), el trabajo la reacción a evaluar es la satisfacción laboral, se va a profundizar en la misma, ya que es la reacción que presenta evidencia más sólida en cuanto a su relación con la inseguridad laboral.

### **Satisfacción Laboral**

Una de las evidencias más importantes sobre la relación entre inseguridad laboral y satisfacción laboral es una investigación realizada a una muestra heterogénea de empleados, en la que se encontró que los empleados que percibían o experimentaban sentimientos de inseguridad laboral tenían menores niveles de satisfacción laboral (Ashford, Lee, & Bobko, 1989). Adicionalmente se encontró que la relación entre satisfacción laboral e inseguridad laboral, seguía siendo significativa después de tener en cuenta variables demográficas tales como, edad, permanencia en la organización y genero (Lim, 1997).

Un factor importante para la satisfacción laboral es: qué tanto la persona disfruta su trabajo ya que este es uno de los motores de la satisfacción laboral. En general “la mayoría de individuos prefieren un trabajo que plantee retos y sea estimulante, que otro que se predecible y rutinario” (Robbins, Judge. 2009).

Dentro del ámbito de la investigación en estrés laboral se ha clasificado la inseguridad laboral como un factor de estrés, por lo tanto causante de tensión (Van Vuuren, 1990). Este se desarrolla debido a que es impredecible e incontrolable (De Witte, 1999). Cuando se dice incontrolable se hace referencia a un sentido de impotencia con respecto al factor de estrés (Dekker & Scaufeli, 1995; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984): los empleados perciben pocas opciones de influir en esta situación. Impredecible, significa, que no es claro que pasara en el futuro y que constituye una respuesta, esta se refiere a que hay pocas posibilidades para prevenir o hacer frente a una situación estresante (War,1994).

La investigación realizada por The Society for Human Resource Management, reveló los cinco aspectos de gran importancia para la satisfacción laboral, los cuales son: Seguridad Laboral, Beneficios, Compensación/ Pago, Oportunidad para usar sus habilidades y La sensación de seguridad en el entorno de trabajo (The Society for Human Resource, 2009).

1. Seguridad laboral: debido a la volatilidad del mercado laboral que se afrontaba en el año 2009, lo que motivo a los empleados objetos de investigación a considerar este aspecto como el más importante. Además casi la mitad de los empleados indicaron que sus habilidades profesionales y la importancia de su puesto de trabajo para el éxito de la organización aumentan la sensación de seguridad laboral.
2. Beneficios: debido a la incertidumbre económica por la cual se estaba atravesando, las organizaciones no tenían la capacidad económica para aumentar el sueldo o dar bonificaciones a sus empleados, por lo cual los beneficios fueron una herramienta muy utilizada por los empleadores para aumentar la lealtad, la productividad y la satisfacción laboral. En orden de importancia para los empleados, los beneficios más importantes para ellos son: beneficios médicos y aquellos que están relacionados con la jubilación y la familia.
3. Compensación o pago: en el pasado se solía pensar que este tenía una estrecha relación con la satisfacción laboral, pero como lo demuestra este estudio, esta relación no es como se pensaba. Aunque el pago o compensación son generadores de satisfacción, este no evita la des satisfacción que puede causar cualquiera de los otros aspectos que influyen la satisfacción laboral. En el estudio se le pregunto al grupo de empleados a los que se les realizo el mismo, ¿Qué tan probable seria que se quedaran en la actual organización, si les ofrecieran trabajo en otra organización, con los mismos beneficios y más dinero?, la respuesta a esta pregunta fue que casi 6 de los 10 empleados dejarían probablemente la actual organización por irse a otra, donde el salario fuera mayor y tuvieran los mismos beneficios (SHRM, 2009)

4. **Habilidades:** Cuando los trabajadores hacen uso de sus habilidades en sus puestos de trabajo sienten que están contribuyendo con el éxito de la organización y como se había mencionado anteriormente la importancia de su trabajo para el éxito de la organización incrementa su sensación de seguridad laboral y por ende su satisfacción laboral.
5. **Ambiente de trabajo:** este ha ganado gran importancia debido a las diferentes amenazas por las que atraviesa el mundo, afectando así las organizaciones y los puestos de trabajo, tales como el terrorismo, violencia y accidentes de trabajo. Lo que buscan los empleados es ser protegidos por las grandes amenazas, por tal razón gran numero de organizaciones han mejorado su seguridad y sus planes de preparación para desastres.

Además de estos aspectos revelados por The Society for Human Resource Management, se considera que la satisfacción laboral tiene 5 dimensiones claramente definidas: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación. A continuación se especifica cada una de ellas según Meliá (1989)

**Satisfacción con la Supervisión:** Hace referencia a supervisión recibida en los diferentes ámbitos por a los trabajadores, por ejemplo: a la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, entre otros.

**Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo:** Se enfoca en lo referente al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, por ejemplo: la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación

**Satisfacción con las Prestaciones recibidas:** Se refieren al grado en que la empresa cumple el convenio, por ejemplo: la forma en que se da la negociación, el salario recibido, las oportunidades de promoción y las de formación.

**Satisfacción Intrínseca del trabajo:** Evalúa las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, por ejemplo: las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y los objetivos, metas y producción a alcanzar

**Satisfacción con la Participación:** Se refieren a la satisfacción con la participación en las decisiones del grupo, por ejemplo: decisiones de trabajo, del departamento o Sección o de la propia tarea.

## 5. METODOLOGIA

**Diseño:** La investigación se basará en un diseño de tipo exploratorio –correlacional, diseño que busca establecer la relación e influencia que tiene la percepción de inseguridad en la satisfacción laboral.

**Participantes:** La investigación se realizará en la empresa **Granjas Avícolas Unidas**, es una sociedad limitada constituida en el año de 1.975. Esta es una empresa de carácter familiar, dedicada a la producción y comercialización de huevo y leche. Tiene como ubicación, en primer lugar sus granja de levante ubicada en Tenjo Cundinamarca, y las granjas de producción ubicadas en el Kilómetro 16.5 Autopista Medellín y en el corregimiento de Santandercito, adicionalmente sus oficinas están establecidas en la zona de Galerías en el centro occidente de Bogotá Cuenta con 82 empleados, distribuidos de la siguiente manera: sus oficinas cuentan con 35 empleados y en sus granjas 47 empleados, con contratos a termino indefinido.

**Medidas:** se hará por medio de dos cuestionarios;

1. Satisfacción laboral S20/23 de Meliá, Peiró, (1989) constituido por 23 afirmaciones con opciones de respuesta en una escala de 1 a 7, siendo 1 muy insatisfecho, 4 indiferente y 7 muy satisfecho. Este cuestionario presenta un nivel de fiabilidad y validez que puede Considerarse apreciable, permitiendo la obtención de una medida de satisfacción muy completa, ya que se enfoca en la medición de 5 factores de alta relevancia en la satisfacción laboral como lo son: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación.
2. Percepción de inseguridad laboral: el cual evalúa con la escala de inseguridad laboral de (De Witte, 2000) en cuatro ítems o afirmaciones la inseguridad laboral percibida, con opciones de respuesta en una escala de 1 a 5 siendo 1 completamente en desacuerdo y 5 completamente de acuerdo, para el trabajo se utilizara la traducción realizada por (Silla, 2007).

Estos dos instrumentos se encuentran validados y han sido utilizados en varias investigaciones sobre inseguridad laboral y satisfacción laboral, y con ellos se busca abarcar de la manera más completa posible tanto los factores de percepción de inseguridad como los factores que puede influenciar la satisfacción laboral, llegando finalmente establecer la relación e influencia que tiene la percepción de inseguridad en la satisfacción laboral

**Análisis:** El principal método será el análisis estadístico haciendo uso de pruebas t, correlaciones y Anovas, para luego realizar aportes según los hallazgos de la investigación.

## 6. LIMITACIONES

1. La principal limitación que se puede presentar en la presente investigación está asociada a la aplicación de la encuesta, ya que es posible que los empleados no sean totalmente sinceros a la hora de contestar el cuestionario; por miedo a que el resultado de este sea conocido por sus superiores y termine repercutiendo en su empleo o en la percepción que solían tener los jefes de sus empleados. Sin embargo se tratara de reducir este riesgo haciendo una encuesta en donde no se pida ningún tipo de información personal como el nombre y además se hará énfasis en que la encuesta tiene solo fines académicos, garantizando la confidencialidad de los datos recolectados.

2. Se debe tener en cuenta que tanto la inseguridad como la satisfacción laboral son puntos neurálgicos para las empresas, lo cual limita el campo de escogencia de la empresa objeto de estudio, en este caso se tuvo acceso a una empresa de carácter familiar con un tamaño relativamente pequeño, para tratar de tener resultados objetivos se le aplicara el instrumento a todos los integrantes de la organización.

3. Finalmente la disponibilidad de material colombiano sobre el tema se convierte en una limitación para el presente estudio, debido a que la inseguridad y satisfacción laboral son campos poco estudiado en Colombia, y aunque si bien se logra encontrar literatura sobre el tema, no fue posible hallar estudios concretos con los cuales se puedan comparar los resultados obtenidos una vez aplicados los instrumentos de medición, pues los estudios a los cuales se tiene acceso no son comparables con nuestra pregunta de investigación.

## 7. RECURSOS

**Tabla 1.** Recursos utilizados

<b>Recursos bibliográficos</b>	Documentación sobre: inseguridad laboral, actitudes, satisfacción laboral
<b>Recursos técnicos</b>	Computador con herramientas de análisis como Excel y SigmaStat
<b>Recursos financieros</b>	Relacionados con la aplicación del cuestionario: Papel, impresión y gastos de desplazamiento.

## 8. CRONOGRAMA

**Tabla 2.** Cronograma de la investigación

<b>CRONOGRAMA</b>					
<b>Actividades</b>	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Investigación y consecución de instrumentos adecuados (construcción de la encuesta)					
Recolección de Información (aplicación de cuestionarios)					
Análisis de Resultados					
Redacción de informe y presentación					

## 9. RESULTADOS

### 9.1 DATOS DEMOGRÁFICOS

**Tabla 3.** Análisis descriptivo

<b>DATOS DEMOGRÁFICOS DE LA ENCUESTA</b>	
<b>DATOS</b>	<b>RESULTADOS</b>
<b>Edad</b>	Los trabajadores se encuentran en un rango de edades entre los 18 y 57 años, el 70% del personal superan los treinta años, con un promedio general de 35 años.
<b>Tiempo de Vinculación</b>	El rango se encuentra entre 1 mes hasta 471 meses, sin embargo el 81% de los encuestados ha estado vinculado en la compañía por al menos un año y el 45% del total del personal ha permanecido por más de 5 años.
<b>Cargo</b>	Los trabajadores se agruparon en los siguientes 10 cargos según sus funciones: vendedor, conductor, compost, ganadería, oficios varios, cargo administrativo, clasificación, veterinarios, supervisor bodega y galponero; se encontró que el 29% de los encuestados son galponeros siendo el cargo más representativo de la muestra, seguidos por los trabajadores que desempeña cargos administrativos con un 14%.
<b>Horario</b>	Debido a la actividad que se desarrolla, la jornada laboral es bastante extendida, el 54% trabajan más de 48 horas a la semana, un 50% trabaja más 60 horas semanales y los trabajadores de ganadería alcanzan las 84 horas por semana*
<b>Tipo de Contrato</b>	Todos los trabajadores excepto dos veterinarios tienen contrato laboral de tiempo completo, los veterinarios trabajan tiempo parcial.
<b>Nivel Educativo</b>	El máximo nivel educativo alcanzado por el 36% de los empleados tienen estudios primarios completos, el 25% terminaron el bachillerato y solo el 10% tienen algún título profesional.

\*Son empleados que viven en las fincas y su trabajo requiere que ejerzan una supervisión continua. Cuentan con todos los beneficios legales como pago de horas extras y recargos dominicales

### 9.2 METODOS ESTADÍSTICOS

Para cumplir nuestros objetivos se utilizaron tres métodos estadísticos: correlaciones, pruebas T y ANOVA

### 1. CORRELACIONES

Se encontró una alta correlación positiva entre la primera, tercera y cuarta pregunta de la encuesta de inseguridad laboral que hacen referencia a la posibilidad de perder el empleo en un futuro, mientras que entre la segunda y el resto de preguntas del mismo cuestionario la correlación encontrada fue alto pero negativo.

**Tabla 4.** Coeficientes correlación

<b>CELL CONTENTS</b>			
<b>Correlation Coefficient</b>	<b>IL.2</b> Estoy seguro de poder mantenerme en mi trabajo	<b>IL.3</b> Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo	<b>IL.4</b> Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo
<b>IL.1</b> Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo	-0,408	0,367	0,419
<i>P Value</i>	0,000507	0,0019	0,00034
<i>Number of Samples</i>	69	69	69
<b>IL.2</b>		-0,273	-0,306
<i>P Value</i>		0,0234	0,0105
<i>Number of Samples</i>		69	69
<b>IL.3</b>			0,324
<i>P Value</i>			0,00654
<i>Number of Samples</i>			69

También se realizó una correlación entre el promedio general de la encuesta de inseguridad laboral y el promedio general de satisfacción laboral. El resultado no fue estadísticamente significativo y al hacer la comparación entre inseguridad laboral y cada pregunta contenida en satisfacción laboral no se encontraron otras correlaciones significativas, sin embargo en la pregunta 20 "su participación en las decisiones de su departamento o sección" se encontró una mediana correlación positiva.

**Tabla 5.** Coeficientes correlación

CELL CONTENTS	
<b>Correlation Coefficient</b>	<b>SL.20</b>
<b>PROM. IL</b>	0,264
<i>P Value</i>	0,0281
<i>Number of Samples</i>	69

En las pruebas realizadas sobre correlación entre el promedio de inseguridad laboral y cada uno de los cinco factores que conforman el cuestionario de satisfacción laboral (satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación )no se encontraron correlaciones estadísticamente significativas.

Adicionalmente se busco establecer el coeficiente de correlación de inseguridad laboral con salario (pregunta 4 de satisfacción laboral) y tiempo de vinculación (variable demográfica de la encuesta) no encontrando ninguna correlación en la comparación realizada con ambos ítems, pero al comparar ambos ítems con satisfacción laboral se encontró una alta correlación positiva.

**Tabla 6** coeficientes correlación

CELL CONTENTS	
<b>Correlation Coefficient</b>	<b>PROM SL.</b>
<b>SL. 4</b>	0,590
<i>P Value</i>	6,99E-08
<i>Number of Samples</i>	69
<b>VINCULACION</b>	0,245
<i>P Value</i>	0,0429
<i>Number of Samples</i>	69

## 2. PRUEBAS T

Se tomo la variable de sexo para ser comparada con: promedio inseguridad laboral, promedio satisfacción laboral y cada uno de los cinco factores que componen la encuesta de satisfacción laboral(satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la

participación.); solo se encontraron correlaciones en las comparaciones hechas entre las medias de sexo y factor intrínseco hallando los siguientes resultados

**Tabla 7** correlación entre dos grupos

Group	N	Missing	Median	25%	75%
1	56	0	6	5,5	6,25
2	13	0	6,25	6,188	6,563

Mann-Whitney U Statistic= 229,000

T = 590,000 n(small)= 13 n(big)= 56 (P = 0,037)

### 3. ANOVA

Al realizar la comparación entre nivel educativo, constituido por Nueve grupos contra el promedio de inseguridad laboral no se encontraron diferencias significativas en los grupos; salvo en la comparación hecha entre nivel educativo y el promedio de satisfacción laboral.

**Tabla 8** comparación entre varios grupos

- **Dependent Variable: PROM SL**

H = 14,317 with 7 degrees of freedom. (P = 0,046)

Group	N	Missing	Median	25%	75%
Primaria completa	25	0	6	5,717	6,141
Bachillerato completo	17	0	5,87	5,641	6,402
Bachillerato incompleto	9	0	5,696	5,239	6,163
Primaria incompleta	7	0	5,652	5,446	5,772
Posgrado	4	0	6,261	5,848	6,37
Tecnico incompleto	2	0	5,478	5,391	5,565
Profesional completo	3	0	4,826	4,565	5,25
Tecnico completo	2	0	6,065	5,913	6,217

Dados los resultados obtenidos en la prueba ANOVA entre los diferentes niveles educativos y el promedio de inseguridad laboral se decidió reagrupar los datos en tres grupos: el primero compuesto por trabajadores con estudios primarios, el segundo con estudios secundarios y en

el tercer grupo empleados con algún tipo de estudio superior; esto con el fin de obtener resultados más significativos al hacer las comparaciones de pruebas t realizando las combinaciones entre grupos de dos niveles educativos contra el promedio de satisfacción laboral, sin embargo el resultado no fue estadísticamente significativo para ninguno de los pares de grupos

Se finaliza el análisis estadístico con una comparación entre el rango de edades constituido por 4 grupos(18-30, 31-45, 46-60, >60 años) contra el promedio de inseguridad laboral y el promedio de satisfacción laboral encontrando que Las diferencias en los valores medios entre los grupos analizados no son lo suficientemente grandes para excluir la posibilidad de que la diferencia se debe a la variabilidad del muestreo aleatorio, no hay una diferencia estadísticamente significativa en esta comparación.

## 10. DISCUSION

En esta seccion se busca discutir los resultados obtenidos durante el presente trabajo, tanto a luz de la teoría recolectada y estudiada a lo largo de la investigación como a los datos arrojados por los instrumentos de medición utilizados, con el fin de dar respuesta a los diferentes interrogantes planteados en este documento contenidos tanto en la pregunta de investigación como en el objetivo general y los objetivos específicos.

El objetivo general de esta investigación se centra en evaluar el impacto que tiene la percepción de inseguridad laboral sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de una organización colombiana, teniendo en cuenta que la evaluación se hizo de una manera subjetiva ya que los instrumentos aplicados (cuestionario de autorreporte), tienen por fin arrojar resultados que revelan la percepción u opinión de los trabajadores hacia determinados factores como los son: su futuro en la empresa y la satisfacción laboral de un empleado.

La inseguridad laboral es una experiencia diaria que pueden experimentar todos los miembros de una organización, la cual tiene efectos relevantes en la satisfacción laboral y en muchas de las variables que afectan el bienestar de los trabajadores, llegando a ser una de las situaciones más estresantes para los mismos, y que puede terminar impactando los resultados organizacionales (Pacella, 2009). En el ámbito individual se encuentra la salud tanto física y mental, las que aparentemente disminuye con el incremento la experiencia de la inseguridad laboral (Burchell, 1994; De Witte, 1999; Hartley, 1991). Existen numerosos estudios que han encontrado que los empleados que sienten que su empleo en el futuro es inseguro presentan mayor insatisfacción que aquellos trabajadores que perciben sus condiciones de empleo más seguras.

A continuación se presentaran los hallazgos sobre inseguridad laboral que se derivan de la aplicación del instrumento a los trabajadores de Granjas Avícolas Unidas, en segundo lugar se abordara el tema de satisfacción laboral estudiado mediante la aplicación del instrumento correspondiente, además se tendrán en cuenta los datos demográficos recolectados durante la aplicación del cuestionario ya estos pueden ayudar a clarificar y correlacionar los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos de medición. Finalmente resolvera la pregunta de investigación a la luz de Granjas avícolas unidas, empresa colombiana tomada como eje de la presente investigación.

### 10.1 percepción de inseguridad laboral

Los resultados arrojados en la aplicación de este cuestionario nos dice que las personas de esta organización se sienten muy seguros de poder conservar su empleo en el futuro, resultado que puede estar influenciado por que la empresa presenta un bajo índice de rotación de personal, es una empresa familiar donde gran parte de los empleados han trabajado en la empresa por más de 5 años, algunos llevan más de 20 años e incluso las personas con poco tiempo de vinculación también manifiestan seguridad frente a su futuro en la organización; además es una organización con cierta estabilidad económica debido a su trayectoria en el mercado y a que pertenece a un sector económico con baja volatilidad como lo es el sector avícola.

Al buscar establecer por métodos estadísticos la relación entre inseguridad y satisfacción laboral no se encontraron suficientes datos que sustenten el supuesto de que la satisfacción laboral pueda estar influenciada por la percepción de inseguridad laboral, no se hayo una correlación ni positiva ni negativa, sin embargo se debe tener presente que la casi inexistencia de inseguridad laboral en esta organización limita cualquier tipo de análisis ya que cuando los datos tienen una baja dispersión su análisis se hace más difícil y en ocasiones como esta las comparaciones no arrojan datos significativos.

Al ser una organización tan estable y como los empleados no tienen información o antecedentes del pasado ya que solo se presentan despidos por mal comportamiento, los miembros de esta organización perciben que si su comportamiento es el adecuado podrán conservar su trabajo por el tiempo que ellos consideren.

## **10.2 Satisfacción laboral**

En general se encontró que los empleados presentan un alto grado de satisfacción con su trabajo; solo en algunas afirmaciones como “las oportunidades de promoción que tiene”, “las oportunidades de formación que tiene la empresa” manifestaron estar satisfechos pero en un grado bajo, así como se mostraron indiferentes ante la afirmación “la forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales” esto debido básicamente a que la empresa cumple con la regulación laboral vigente en Colombia, pero no cuenta con ninguna organización integrada por los trabajadores o pacto colectivo con el cual se acuerden beneficios adicionales a los exigidos por la ley.

Al intentar relacionar o demostrar que el nivel de satisfacción laboral estaba correlacionado con los resultados obtenidos en cuanto a inseguridad laboral no se encontraron datos suficientes que pudieran sustentar o comprobar esta afirmación, aunque la teoría afirma que cuando existe baja inseguridad laboral se obtienen empleados más satisfechos con su trabajo (Ashford et al, 1989; Grunberg, Moore, & Greenber, 1998; Lim, 1996; Rosenblatt & Ruvio, 1996) y en este estudio se evidencio baja inseguridad laboral y alta satisfacción laboral sin embargo, no hay elementos significativos que nos permitan afirmar que el alto índice de percepción de seguridad haga parte de la satisfacción laboral experimentada por los empleados de esta organización

Adicionalmente El Cuestionario S20/23 Permite la obtención de una medida global de satisfacción y la descripción de cinco factores: satisfacción con la supervisión, satisfacción

con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación; al analizar los resultados arrojados por la investigación se encontró que de manera independiente cada factor se encuentra entre "5. Algo satisfecho" y "7. Bastante Satisfecho", con unas medias de 5,8; lo cual nos permite concluir que teniendo en cuenta diferentes variables medidas en la investigación la satisfacción laboral en esta organización sigue siendo alta, tanto de manera general como dividida por factores incidentes.

### **10.3 variables demográficas**

En lo que respecta al papel del sexo no se encontraron evidencias que relacione la inseguridad laboral frente al fenómeno de que el trabajador sea hombre o mujer, sin embargo cuando se realizan las comparaciones con cada uno de los factores que conforman la satisfacción laboral se detecta una diferencia entre las medias de los trabajadores y las trabajadoras frente al factor intrínseco de satisfacción laboral; lo cual nos permite deducir que para la muestra utilizada las mujeres presentan una mayor satisfacción frente al trabajo por si mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y los objetivos, metas y producción a alcanzar.

Para la variable tiempo de vinculación igual que para sexo no se encontró una relación significativa con la percepción de inseguridad laboral; pero si se encontró una baja correlación cuando fue comparada con satisfacción laboral, probablemente mientras más tiempo llevan los empleados vinculados a la organización más alta es su satisfacción en la empresa, lo cual puede estar sustentado por el conocimiento previo, ya que según la teoría del ajuste laboral tan solo los buenos persistirán después de cierto periodo de adquisición de experiencia en el empleo (Dawis y Lofquist, 1984), por tanto cabe esperar una correlación positiva entre antigüedad y satisfacción laboral. Conforme aumenta la antigüedad el trabajo podría volverse más satisfactorio al enriquecerse con mayores oportunidades y responsabilidades lo que lo haría acercarse más al trabajo deseado por un individuo.

Se encuentra que los niveles de educación más elevados se asocian con trabajadores menos satisfechos, dado que aquellos con mayor nivel educativo presentan expectativas más altas y por lo tanto encontrar satisfacción en su trabajo se hace más difícil; estos hechos son el resultado de la asociación inversa entre satisfacción laboral y el nivel de expectativas del individuo, de los cuales la edad y el nivel educativo son partes fundamentales (Clark y Oswald 1997), según los datos obtenidos para este estudio se encontraron diferencias significativas en las medias de algunos de los 9 grupos en los cuales fueron divididos los niveles educativos, no obstante al ser reagrupados en tres grupos para buscar obtener resultados más precisos al ser comparados con satisfacción laboral para poder establecer con más confianza donde realmente se encuentran las diferencias sustanciales no se encontraron diferencias estadísticamente significativas; en consecuencia, los resultados afirman que se encuentran mucho más satisfechos los empleados que terminaron sus estudios primarios, secundarios o carreras técnicas frente a los empleados con algún título universitario, lo cual es consecuente con la teoría anteriormente mencionada; sin embargo también se hallaron evidencias que en el caso de estudios primarios son más satisfechos lo que pudieron culminarlos que los que los dejaron incompletos, y una situación similar se presenta con los estudios universitarios, donde se manifiesta mayor satisfacción laboral en los empleados con posgrado que en los empleados con carrera universitaria pero sin posgrado; lo cual no nos

permite afirmar para la muestra estudiada que los empleados con menor nivel educativo están siempre más satisfechos que los empleados que poseen mayor grado de educación formal.

Para el resto de las variables demográficas como cargo, horario y tipo de contrato no fue posible establecer relación alguna con satisfacción laboral ni con inseguridad laboral, lo cual puede ser explicado por la homogeneidad de los datos recolectados para cada una de estas tres variables; ya que el 96% de los empleados trabajan tiempo completo y la mayoría de los cargos son de tipo operativo. se pudo inferir que no existen correlaciones significativas, es decir que la satisfacción y la inseguridad laboral de los trabajadores no se ve afectada por ninguna de las variables anteriormente nombradas.

#### **10.4 Relación entre la percepción de inseguridad laboral sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de Granjas Avícolas Unidas**

En la muestra analizada, no se encontraron relaciones significativas entre la percepción de inseguridad laboral y satisfacción laboral, por lo que no es posible afirmar que la satisfacción laboral tenga alguna relación con la inseguridad laboral de los trabajadores de la empresa objeto del estudio.

como ya lo hemos mencionado anteriormente los empleados estudiados presentan muy baja inseguridad laboral y muy alta satisfacción con su trabajo, para lo cual se podría concluir que existe una relación inversa entre ambas variables, acercándose un poco al planteamiento teórico pero los datos no son concluyentes sobre el tema analizado debido a las limitaciones encontradas en la investigación, lo que si se puede afirmar es que la organización le brinda seguridad laboral a sus empleados y tiene trabajadores altamente satisfechos laboralmente en cada uno de los diferentes factores analizados.

Finalmente cabe destacar, que aunque no fue posible corroborar la hipótesis planteada en la investigación, si se lograron algunos hallazgos importantes sobre algunas variables demográficas, de las cuales si se puede afirmar que presentan influencia en la satisfacción de los empleados, variables como sexo, tiempo de vinculación y nivel educativo, ampliamente discutidas con anterioridad, presentan diferencias sustanciales cuando son analizadas frente a la satisfacción laboral de los empleados; permitiendo concluir que existen factores externos a las organizaciones que entran a mediar en la satisfacción laboral.

## 11. CONCLUSIONES

1. Los resultados del primer estudio sobre percepción de inseguridad laboral muestran que en general los trabajadores se encuentran altamente seguros de poder conservar su trabajo en el futuro.
2. En lo que respecta a la satisfacción laboral abordada de forma general se puede concluir que los trabajadores se encuentran muy satisfechos con su trabajo, al igual que con cada factor de satisfacción evaluado de forma individual.
3. Existen variables demográficas que influyen en la satisfacción laboral de los empleados; tales como género, tiempo de vinculación y nivel educativo. Las mujeres presentan un mayor nivel de satisfacción al ser comparados con los hombres, se evidencio que a mayor tiempo de vinculación a la empresa la satisfacción era más alta y en el caso de del nivel educativo de los trabajadores aunque los resultados fueron un poco contradictorios se puede inferir que a mayor nivel educativo los empleados se encuentran menos satisfechos con su trabajo.
4. La investigación fue limitada por las características de la empresa objeto de estudio, factores como la baja rotación de personal y el tamaño de la empresa, influyeron de manera significativa en los resultados obtenidos.
5. No se encontró una relación significativa entre percepción de inseguridad y satisfacción laboral, los datos no son suficientemente concluyentes para afirmar que la percepción de inseguridad laboral afecte negativamente la satisfacción laboral de los empleados.

## 12. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

1. En primer lugar, en lo que se refiere a la elección de la empresa objeto de estudio, esta constituyó un factor limitante en la presente investigación; debido principalmente a que es una empresa pequeña de carácter familiar la cual solo cuenta con 70 empleados, lo que hizo que los resultados no sean altamente representativos si se pretende analizar la inseguridad y satisfacción laboral de los trabajadores colombianos.

2. Por otro lado, los instrumentos fueron aplicados únicamente a una empresa de la industria avícola que pertenece al sector privado colombiano, no se tuvieron en cuenta otras industrias ni sectores económicos con los cuales se pudieran hacer comparaciones y en su defecto relacionar para tener una panorama más amplio y certero que permitieran analizar de una manera general la situación nacional en esta materia.

3. En cuanto a la metodología utilizada, en la presente investigación se buscaba establecer relaciones y comparaciones entre los datos obtenidos, lo cual explica los métodos estadísticos utilizados, sin embargo existen otras herramientas que podrían ofrecer más información sobre las variables; como por ejemplo métodos longitudinales en vez de transversales.

4. Finalmente, las características propias de la empresa como el bajo índice de rotación de personal y el largo tiempo de vinculación a la organización que presentan los empleados se vieron reflejados en la uniformidad de los datos, que de alguna manera limitaron los resultados obtenidos en los análisis y en las conclusiones obtenidas una vez finalizada la investigación.

## 13. SUGERENCIAS PARA INVESTIGACIONES FUTURAS

Las ventajas y características de la metodología utilizada en el presente estudio permiten abrir una ventana sobre temas poco estudiados en Colombia; como lo son la inseguridad y la satisfacción laboral en las empresas colombianas. La información recolectada y los análisis y conclusiones aquí expuestos dan una luz para futuras investigaciones; sin embargo al querer seguir con la línea de investigación se deben tener en cuenta factores como el tipo y tamaño de la muestra; es decir; buscar obtener datos que proporcionen información concluyente para lo cual se deben buscar empresas grandes y representativas de varias industrias con el fin de construir una muestra heterogénea que permita obtener la percepción de los empleados en los diferentes sectores económicos ya que las empresas de las diferentes industrias en el sector público y privado presentan retos; oportunidades y beneficios diferentes a sus empleado; lo cual necesariamente impacta los resultados obtenidos y las conclusiones del estudio.

también es importante en lo que respecta a la forma en que se analizan los datos, es recomendable aplicar métodos longitudinales; con el fin de obtener información más profunda sobre las variables estudiadas, que arrojen resultados más significativos para el objetivo de la investigación.

#### 14. BIBLIOGRAFIA

- Abraims, D.J. (1994). Relationship of job stressors to job performance: linear or inverted-U? *Psychological Reports*, 75, 547-558.
- Andaleeb, S. S (1996). Explaining the commitment of family-planning fieldworkers in Bangladesh. *International Family Planning Perspectives*, 22, 10-15.
- Armatrong- Stassen, M.(1993). Production workers reaction to a plant closing: The role of transfer, stress and support. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*, 6, 201-214.
- Ashford, S.J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-29.
- Burchell, B. (1994). The effects of laubor market position: Job insecurity and unemployment on psychological health. In C. Marsh, C. Vogler, & D. Gllie (Eds.), *Social change and the experience of unemployment*(pp. 188-212). Oxford, England: Oxford University Press.
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13, 13-26.
- Cavanaugh, M. A., & Noe, R.A. (1999). Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contact. *Journal of Organization Behavior*, 20, 323-340.
- Colarelli, S.M., Dean, R.A., & Konstans, C. (1987). Comparative effects of personal and situation influence ences on job outcomes of new professionals. *Journal of applied Psychology*, 72, 558-566.
- Dawis, R. V. y Lofquist, L.H. (1984). A psychological theory of work adjustment. Mneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Davy, J.A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's directed and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of organizational behavior*, 18, 580-590.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en Jobonzekerheid: Meting en Gevolgen voor Welzijn, Tevredenheid en Inzet op het Werk. En R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, y T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap* (pp. 325-350). Liber Amicorum.

- Dekker, S., & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian psychologist*, 30, 57-63.
- Dubinsky, A.J., Kotabe, M., Lim, C.U., & Wagner, W. (1997). The impact of values on salespeople's job responses: a cross-national investigation. *Journal of Business research*, 39, 195-208.
- Gaunt y Orly,. (2007) Job Insecurity, Stress and Gender, Community, Work & Family, 10: 3, 341 — 355
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Towards conceptual and clarity. *Academy of Management review*, 9, 438-448.
- Grunberg, L., Moore, S., & Greenberg, E. S. (1998). Work stress and problem alcohol behavior: A test of the spillover model. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 487-502.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T.(1991). *Job insecurity: Coping with jobs a risk*. London: Sage
- Iverson, R. D., & Roy, P. (1994). A casual model of behavioral commitment: Evidence from a study of Australian blue-collar employees. *Journal of Management*, 20, 14-41.
- Leonard, G., & Zehava, R. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity
- Lim, V. K. G. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationships between job insecurity and its consequences. *Work and Stress*, 11(3), 251-266.
- Lim, V. K. G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49, 171-194.
- McFarlane Shore, L., & Tetrick, L. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 76, 637-643.
- Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Pacella, (2009) 'The Effects of Employment Insecurity on Demand, Productivity and Employment Levels', *Review of Political Economy*, 21: 2, 273 — 289
- Robbins, S., Judge, T. (2009). Las actitudes y la satisfacción en el trabajo. *Comportamiento organizacional*, 73-96.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity. The case of Israeli teachers. *Journal of organizational behavior*, 12, 587-605.

- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European journal of work and Organizational psychology*, 8, 197-217.
- Silla, I. (2009). Trabajo temporal, inseguridad laboral, percibidas y sus implicaciones. Factores psicosociales intervinientes. *Universidad de Valencia*, 312.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K. (2002). No security: A Meta-Analysis and Review of job Insecurity and Its Consequences
- The Society for Human Resource management. (2009), A Survey Report by SHRM: USA.
- Tókmán, V. (marzo de 2007). Informalidad, inseguridad y Cohesión social en América Latina. División de Desarrollo Social, Políticas sociales, CEPAL, Santiago de Chile.
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19, 184-194.
- Van Vuuner, T. (1990). *Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzakerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie* [Threat of dismissal. Job insecurity during organizational changes]. Amsterdam: VU Uitgeverij.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8, 84-97.

## 15. ANEXOS

**Pontificia Universidad Javeriana**  
**Departamento de Administración de Empresas**  
**Estudio sobre Satisfacción laboral**

1 Sexo:	M	F	2 Edad:
---------	---	---	---------

3 Tiempo de vinculación con la compañía (años, meses):		
4 Cargo que desempeña actualmente:		
5 Horario de trabajo actual:		
6 Tipo de contrato		
Contrato tiempo completo: ____	Contrato tiempo parcial: ____	Otro tipo de contrato: ____

7 Máximo nivel educativo alcanzado		
Primaria incompleta ____	Primaria completa ____	Bachillerato incompleto ____
Bachillerato completo ____	Carrera técnica incompleta ____	Carrera técnica completa ____
Profesional incompleto ____	Profesional completo ____	Postgrado ____

Garantizamos la confidencialidad absoluta en el manejo de las respuestas suministradas en esta encuesta. No se entregará a la empresa información sobre perfiles individuales, sólo se le dará una retroalimentación general sobre el estado de la organización.

**Ira Parte**

Por favor, indique en qué media está de acuerdo con las siguientes afirmaciones y marque según su preferencia, siendo:

- 1 Completamente desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 5 Completamente de acuerdo

N°	Afirmación	Escala				
		Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	Existen posibilidades de que pronto pierda mi trabajo	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
		1	2	3	4	5
2	Estoy seguro de poder mantener mi trabajo	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
		1	2	3	4	5
3	Me siento inseguro sobre el futuro de mi trabajo	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
		1	2	3	4	5
4	Pienso que podría perder mi trabajo en un futuro próximo	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
		1	2	3	4	5

## 2da Parte

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Escala						
Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Muy	Bastante	Algo
1	2	3	4	5	6	7

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

En otros casos la característica que se le propone puede estar *ausente en su trabajo, aunque muy bien podría estar presente en un puesto de trabajo como el suyo*. Califique entonces el grado de satisfacción o insatisfacción que le produce su ausencia. Por ejemplo, si un aspecto que le propusiéramos fuera "viajes fuera de la ciudad", y en su empresa no le ofrecen tal cosa, califique entonces la satisfacción o insatisfacción que le produce no poder disponer de este servicio.

Un tercer caso se le puede presentar cuando la característica que le proponemos *no está presente, ni pueda estar presente en su trabajo*. Son características que no tienen relación alguna, ni pueden darse en su caso concreto. Entonces escoja la alternativa, "4, Indiferente". Tal caso podría darse por ejemplo, si le propusiéramos para calificar "remuneración por kilometraje": y su trabajo además de estar situado en su misma población, fuera completamente sedentario sin exigir jamás desplazamiento alguno. En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

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

	trabajo.	Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
9	La ventilación de su lugar de trabajo.	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
10	La temperatura de su local de trabajo	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
12	Las oportunidades de promoción que tiene.	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
13	Las relaciones personales con sus superiores.	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
14	La supervisión que ejercen sobre usted.	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
16	La forma en que sus superiores juzgan su tarea.	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
18	El apoyo que recibe se sus superiores.	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
21	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
22	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	Insatisfecho			Indiferente		Satisfecho	
		Muy	Bastante	Algo	Algo	Bastante	Muy	
		1	2	3	4	5	6	

**¡Muchas Gracias por su Colaboración!**