

**ACTITUDES LABORALES EN LOS EMPLEADOS DEL ÀREA DE
PRODUCCION CON CONTRATACION INDEFINIDA DE LA EMPRESA
DUPONT DE COLOMBIA EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA”**

BENAVIDES, J; CARRILLO, O; CASTRO, G; SALAZAR, M;

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
PROGRAMA DE PSICOLOGIA
BARRANQUILLA
2008**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

2. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 8

3. JUSTIFICACIÓN 10

4. OBJETIVOS 12

4.1. *Objetivo general* 12

4.2. *Objetivos específicos* 12

5. MARCO TEÓRICO 13

5.1 *Actitudes* 13

5.2. *Actitudes en el ámbito laboral* 15

5.3. *Tipos de actitudes laborales* 16

5.3.1 *satisfacción laboral* 16

5.3.2. *Interés laboral* 25

5.3.3. *Entrega y/o compromiso laboral* 26

6. DEFINICION DE VARIABLES 29

6.1. *Definición conceptual* 29

6.2. *Definición operacional* 29

7. CONTROL DE VARIABLES 31

7.1. *Variables controladas* 31

7.2. *Variables no controladas* 33

8. METODOLOGIA 34

8.1. *Paradigma* 34

8.2. *Tipo De Investigación* 34

8.3. *Diseño* 34

8.4. *Población* 35

8.5. *Muestra* 35

8.6 *Muestreo* 35

8.7. *Técnicas E Instrumento De Recolección De Información* 35

8.8. *Procedimiento* 35

9. RESULTADOS 42

CONCLUSIONES

DISCUSIONES Y RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

**“ACTITUDES LABORALES EN LOS EMPLEADOS DEL ÀREA DE
PRODUCCION CON CONTRATACION INDEFINIDA DE LA EMPRESA
DUPONT DE COLOMBIA EN LA CIUDAD DE BARRANQUILLA”.**

INTRODUCCION

Las actitudes laborales son aprobaciones o desaprobaciones que están relacionados con la manera en que los empleados perciben y se comportan en el trabajo. Las empresas en transformación saben que el ser humano asociado con otros debidamente organizado y con recursos adecuados, es capaz de convertir en realidad metas compartidas y generar un ambiente de trabajo en el cual se reflejen las actitudes laborales que estos presenten, es por esto que muchos de los problemas a los que se enfrenta la organización están estrechamente relacionados a estas actitudes y además puede tener su origen en las condiciones en que la actividad laboral se desarrolla.

Existen muchos autores que definen las actitudes pero son pocos los que la abordan desde el campo organizacional, entre estos tenemos a Keith Davis y John W. Newstrom; Hellriegel, Slocum, Woodman y Stephen Robbins, siendo este último el autor guía de nuestra investigación quien la define como evaluaciones positivas o negativas que los empleados adjudican a aspectos de su entorno laboral abordando tres actitudes primordiales como son: Satisfacción Laboral, Interés laboral y entrega a la organización. Entendiendo la satisfacción laboral como la actitud general que adopta la persona con respecto a su trabajo; el interés laboral como el grado en que una persona se identifica con su trabajo, participa en él de manera activa y considera que el rendimiento es importante para su autoestima y por ultimo la entrega a la organización como la posición personal del trabajador ante la misma en términos de lealtad, identificación y participación.

La idea de describir las actitudes laborales de los empleados del área de producción con contratación indefinida en la empresa Dupont de Colombia de la ciudad de Barranquilla surgió de una inquietud de la organización y de las investigadoras para conocer las debilidades y/o fortalezas de la misma. Este interés de la organización en el conocimiento de las actitudes laborales de los empleados es de gran utilidad ya que la identificación de éstas permitió conocer el grado de satisfacción, entrega e interés de los empleados con respecto a la organización y por ende si éstas se encuentran en un nivel

óptimo existirá un alto desempeño de parte de los trabajadores, una mayor participación de éstos en su trabajo asociado con poca rotación de personal y ausentismo lo que significa que los empleados tendrán mayores probabilidades de adoptar los valores y creencias de la compañía, es decir su cultura.

La investigación realizada describió las actitudes laborales en los empleados del área de producción con contratación indefinida en la Empresa Dupont de Colombia de la ciudad de Barranquilla, siendo ésta de tipo descriptivo y con modalidad de procesamiento de datos de tipo cuantitativo, basado en el paradigma Empírico-Analítico el cual intenta describir y predecir las variables estudiadas, a través de hechos verificables.

La población objeto de estudio, estuvo conformada por 83 empleados con contratación indefinida que laboran en el área de producción de la Empresa Dupont de Colombia de la ciudad de Barranquilla. La muestra objeto de estudio estuvo conformada por 41 operarios, los cuales fueron escogidos a través del método de muestreo intencional. El instrumento utilizado fue un cuestionario de Actitudes Laborales diseñado por las investigadoras, el cual consta de 30 ítems, que se encuentran divididos de la siguiente forma: de 1 a 10 mide Satisfacción laboral, de 11 a 20 mide Interés laboral y de 21 a 30 Entrega a la organización.

A través de la presente investigación, se conoció que los empleados tienen altos niveles de satisfacción, ya que poseen actitudes positivas y favorables con respecto a su trabajo, sostienen excelentes relaciones laborales con sus compañeros, se sienten retribuidos económicamente de acuerdo a sus responsabilidades, y sienten que la organización le proporciona oportunidades de ascenso por su desempeño. Con relación al interés se logró determinar que los empleados se identifican en términos psicológicos con su empleo, con la actividad que realizan puesto que asisten constantemente a su trabajo, se interesan por adquirir nuevos conocimientos para mejorar su desempeño, muestran iniciativa y se esfuerzan por cumplir las funciones de su puesto de trabajo, a si mismo presentan un nivel optimo en cuanto a la entrega a la organización debido a que los

trabajadores se identifican totalmente con las metas, objetivos y políticas de la empresa, contribuyendo al logro de los objetivos de la misma. A su vez los empleados cumplen y aceptan las normas y valores de la empresa brindándole fidelidad a la organización.

Por último, con este proyecto se corroboró que la empresa Dupont de Colombia se preocupa por brindar un bienestar integral a sus trabajadores, ofreciéndoles condiciones óptimas para que desempeñen de manera adecuada su labor.

2. DESCRIPCION Y FORMULACION DEL PROBLEMA

La psicología organizacional ha presentado cambios importantes, que se reflejan en un número ilimitado de investigaciones y teorías que van desde las actitudes laborales de los empleados, hasta aquellos conflictos organizacionales presentados en el campo laboral.

Hernández, M., (2005) en el transcurso del tiempo han sido pocas las investigaciones que se han llevado a cabo acerca de las actitudes laborales, dentro de las encontradas se destaca un estudio cuyo objetivo es el de realizar un diagnóstico del nivel de satisfacción laboral de una empresa dedicada a la exportación de prendas de vestir en lima (Perú), teniendo como resultado que los trabajadores y empleados presentan actitudes similares de satisfacción laboral, presentando un nivel regular. Otra investigación encontrada sobre este tema fue un estudio (Fontalvo, Cuadro, y otros, 2004), sobre la Motivación Laboral de los empleados con jornadas extensas de la Empresa Procesos y Canjes de la Ciudad de Barranquilla, la cual consistió en describir la motivación que dichos trabajadores tenían al laborar por largo tiempo en un solo día, para esto trabajaron específicamente con nueve (9) empleados, determinando que la motivación laboral era relativamente baja debido a diversos factores que podían estar relacionados con esta.

Un ambiente grato de trabajo puede llevar a provocar emociones que mantengan a las personas con actitudes positivas que aumentan su rendimiento, es por ésto que las condiciones, la retribución y seguridad del puesto de trabajo puede afectar las percepciones que tiene el empleado igual que el conocimiento de sus necesidades, rasgos personales y las oportunidades de progreso que le brinden. Hellriegel, Woddman, Slocum (2000) definen las actitudes laborales como un conjunto mental que afecta la forma en que los empleados perciben lo que le rodea.

La empresa Dupont de Colombia donde se llevó a cabo esta investigación tiene conocimiento de la importancia de los factores mencionados para el crecimiento de su

negocio, por lo que luchan para que sus trabajadores se sientan a gusto con los beneficios que le suministran, interactuando constantemente con ellos para conocer sus talentos, sus habilidades, les ofrecen instalaciones amplias dotadas de equipos necesarios para que el trabajador realice sus actividades de forma segura evitando riesgos y accidentes laborales. Además involucra a la familia dentro de los programas que brindan, para tener conocimiento de las situaciones externas de sus trabajadores y poder controlar aquellos factores que pueden generar conflictos dentro de la organización.

Dupont no solo tiene un largo historial de estar a la vanguardia con sus productos, sino también un largo reconocimiento al buen trato que le ofrece a las personas que día a día se comprometen a hacer más rápida y eficiente su línea de producción. Esta compañía sabe que a los empleados les interesa un ambiente de trabajo que les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo, un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar que les contribuya a un mejor desempeño.

Esta organización tiene la inquietud de conocer las actitudes de los empleados frente a su trabajo, ya que lo consideran clave para incrementar el progreso del negocio. El hecho de que una organización no identifique las actitudes de sus empleados, puede generar situaciones desfavorables, afectando la calidad y eficiencia de sus productos, debido a la insuficiente satisfacción y el poco compromiso que pueden asumir los empleados frente a su labores y por ende frente a su organización; es por esto que el conocimiento de las actitudes laborales juega un papel importante, para cualquier empresa.

Con base en lo anterior, la presente investigación planteó el siguiente interrogante:

¿Cuáles son las actitudes laborales en los empleados del área de producción con contratación indefinida de la empresa Dupont de Colombia de la ciudad de Barranquilla?

3. JUSTIFICACION

Las actitudes laborales son los sentimientos y creencias que determinan en gran medida la manera en que los empleados percibirán su ambiente de trabajo (Keith y Newstrom, 2000), debido a que éstas afectan la forma en que verán lo que les rodea y tienen gran impacto sobre la manera en que juzgaran el medio laboral. Las actitudes son un factor de gran importancia para las organizaciones empresariales debido a que estas necesitan conocer la naturaleza de las mismas en los empleados con respecto a su labor.

Es importante que las Empresas tengan conocimiento de las actitudes laborales ya que éstas determinan el desempeño grato del trabajador dentro de las labores que realiza en la organización, las cuales se definen de esta manera: satisfacción laboral, entendida como un conjunto de sentimientos de relativo placer o dolor que difiere de los pensamientos objetivos e intenciones del comportamiento; interés laboral relacionado con el grado en que una persona se identifique con su trabajo, con sus metas y por lo tanto, quiere seguir perteneciendo a ella; y la entrega a la organización se relaciona con la posición personal del trabajador ante la misma en términos de lealtad, identificación, participación y considera que el grado de rendimiento que percibe es importante para su autoestima.

Es por esto que la idea de describir las actitudes laborales de los empleados del área de producción con contratación indefinida en la empresa Dupont de Colombia de la Ciudad de Barranquilla nació de la inquietud que tenía la organización y las investigadoras por conocer las debilidades y/o fortalezas de los empleados. Además este conocimiento es de gran utilidad ya que la identificación de las actitudes laborales muestra el grado de satisfacción, entrega e interés de los empleados con respecto a la organización.

Desde el punto de vista de la Psicología organizacional el presente proyecto es de gran importancia, debido a que el ser humano posee actitudes, creencias, etc., que le permiten actuar de cierta manera a nivel individual y a su vez en el ámbito colectivo,

estas actitudes varían de acuerdo a las condiciones laborales en las que se encuentre el empleado y es aquí donde la psicología organizacional puede observar los diferentes comportamientos de cada individuo para generar políticas y programas que promuevan una relación proactiva entre empresa y trabajador.

Para la población objeto de estudio esta investigación fue de vital importancia ya que permitió conocer el grado de satisfacción, interés y entrega que presentan cada uno de los empleados del área de producción de esta empresa frente a su puesto de trabajo.

Esta investigación fue de gran provecho para la Empresa ya que le permitió identificar cuales son las actitudes presentes en el personal que labora en su organización en el área de producción con respecto a su desempeño y gracias a este proyecto Dupont cuenta con un documento confiable para los directivos de la empresa que sirve como pauta para crear un clima organizacional con condiciones laborales que potencien actitudes positivas de los empleados hacia su trabajo o mantener un nivel óptimo las actitudes de sus empleados.

Es una ventaja para la Universidad Simón Bolívar ya que por medio de este proyecto se aportó una base de datos sobre las actitudes que se presentan en la empresa y la importancia de las mismas la cual puede servir como un soporte para futuras investigaciones y como material de apoyo académico para el desarrollo de temáticas afines.

Por último es de vital importancia para nosotras como profesionales en formación porque a través de esta investigación adquirimos conocimientos sobre las actitudes laborales, comprobando lo importante que es este tema en la actualidad para las organizaciones.

En el aspecto personal nos ayuda a enriquecer las habilidades que poseemos para seguir desarrollando futuras investigaciones. A nivel profesional nos da bases sólidas que nos permiten encaminar nuestros ideales en esta área de la psicología.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Describir las actitudes laborales de los empleados del área de producción con contratación indefinida de la empresa Dupont de Colombia en la ciudad de Barranquilla.

4.2. Objetivos específicos

Determinar la Satisfacción Laboral en los empleados del área de producción con contratación indefinida de la empresa Dupont de Colombia en la ciudad de Barranquilla.

Determinar el Interés Laboral en los empleados del área de producción con contratación indefinida de la empresa Dupont de Colombia en la ciudad de Barranquilla.

Determinar la Entrega y el Compromiso en los empleados del área de producción con contratación indefinida de la empresa Dupont de Colombia en la ciudad de Barranquilla.

5. MARCO TEORICO

5. 1 Actitudes

El interés por este concepto proviene de la necesidad del psicólogo por crear categorías que le permitan reducir la complejidad y diversidad de la conducta social humana, y hallar causas generales de la misma.

Echevarria, Agustin (2000). Existen tres periodos claves del interés por las actitudes:

1. Primer Periodo: Correspondería a la década de los 30, se caracteriza por un gran interés en construir instrumento de medidas de las actitudes; en este periodo se construyen muchas de las escalas que aun hoy son utilizadas en el estudio de las actitudes.

2. Segundo Periodo: Corresponde al intervalo comprendido entre 1945 y 1965 durante la segunda guerra mundial, el tema de la influencia de la propaganda hace que renazca el interés de las actitudes. Trabajos como los del equipo de Hovland sobre la influencia de las películas dirigidas a dar moral a la opinión pública, o los festinger sobre el cambio de actitudes, harán que un número de psicólogos vuelvan al estudio de éstas.

3. Tercer Periodo: Comenzó hacia 1965. La condición social se convierte en el punto aglutinante de la psicología hasta el punto de que esta llegara a ser casi sinónimo de psicología cognitiva; en este periodo los estudios sobre actitudes se centraron en la estructura, contenidos y funcionamientos de las mismas.

Muchisnky, Paúl (2002). Las actitudes son un conjunto mental que afecta la forma en que una persona verá lo que le rodea. Son las disposiciones según las cuales el

hombre queda bien o mal dispuesto hacia si mismo y hacia otro ser. También son las grandes elaboraciones del hombre que sustentan y dan sentido a su vida. Es una respuesta favorable o desfavorable que se manifiesta a través de contenidos cognoscitivos, afectivos y de comportamientos comunicables de manera verbal o no verbal (Alcántara, José, 2002). Estas respuestas reflejan los antecedentes y las diferentes experiencias del individuo y cómo los efectos sobre el comportamiento llegan a ser muy complejos, es por esto que se identifican características propias de las actitudes, como son:

Estables, perdurables, difíciles de mover y cambiar; con una estructura consistente.

Conllevan un impulso operativo y resultan ser las tendencias a actuar, las predisposiciones para responder ante las múltiples estimulaciones que llegan.

Conllevan procesos afectivos, volitivos que secundan o se oponen al dictamen de la razón.

Transferibles, se pueden actualizar de modos diversos y hacia distintos objetos. Con una actitud se puede responder a múltiples operaciones.

Guillen y Guil (2000). La actitud es una compleja estructura integrada por tres componentes

1. Componente Cognoscitivo: se refiere al conjunto de información y creencias que tiene una persona sobre el objeto de la actitud. Dichas creencias pueden o no ser verdaderas. Otras características propias de este componente son:

- **Fijación:** Está formado por informaciones y creencias más o menos estables y duraderas; son nociones cristalizadas y no opiniones circunstanciales o creencias difusas.
- **Firmeza:** cuanto más enraizadas estén en el individuo las creencias que sustentan este componente, más difícil de modificar será una actitud, mientras que si las creencias son débiles, las posibilidades de cambio serán mayores y mas fáciles.

- **Singularidad:** El componente cognitivo de las actitudes es esencialmente simple; se trata de conocimientos sencillos dirigidos a un único objeto social.
- **Concienciación:** El hecho de que toda actitud implique un contenido conceptual o informativo no quiere decir que siempre se tenga una clara conciencia del mismo.
- **Componente Afectivo:** Se refiere a los sentimientos de agrado o rechazo que desarrolla el individuo hacia un objeto social determinado. Es el más representativo de una actitud, hasta el punto en que, en muchas ocasiones, es lo que sirve para describirla, además es el más resistente al cambio, aunque su relevancia es tan significativa, que un cambio en dicho componente, produce una modificación coherente en los componentes restantes dada la fuerza de éste componente, resulta muy difícil su control o manipulación.
- **Componente Comportamental:** Alude a la disposición o tendencia a reaccionar ante el objeto actitudinal de una forma más o menos fija y a veces, de forma abierta y observable, sea mediante conductas motoras, verbales, intencionales o simbólicas. El componente comportamental no tiene por qué cristalizar en una conducta manifiesta sino que, se refiere a una predisposición o tendencia a comportarse de una determinada forma.

5.2 Actitudes en el ámbito laboral

El trabajo de los seres humanos en las organizaciones se ve influenciado por una serie de aspectos internos, entre los cuales se tiene: Los sentimientos, las emociones, las percepciones y las actitudes, entre otros. Entendiendo en este caso actitud como una tendencia evaluadora positiva o negativa con respecto a algo o alguien y predice la tendencia a actuar de manera determinada. (Keith y Newstrom, 2000) definen las actitudes laborales como los sentimientos y creencias que determinan en gran medida la manera en que los empleados percibirán su ambiente de trabajo o como un conjunto mental que afecta la forma en que una persona verá lo que le rodea, estas actitudes tiene un impacto sobre la forma en que se verá y juzgará el medio en el trabajo. (Stephen

Robbins, 2004) define las actitudes como evaluaciones positivas o negativas que los empleados adjudican a aspectos de su entorno laboral, abordando tres actitudes primordiales como son: Satisfacción laboral, interés laboral y entrega a la organización.

5.3. Tipos de actitudes laborales

5.3.1 Satisfacción laboral: Es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo (Keith y Newstrom, 2000). También es considerada como la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo, por lo que las personas que obtiene un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas (Robbins, Stephen, 2004). Otros autores señalan que el concepto de satisfacción laboral no es unívoco, por lo que las distintas conceptualizaciones se pueden agrupar así:

- **Un estado emocional:** Se define como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.
- **Una actitud generalizada ante el trabajo:** Se define teniendo en cuenta que las actitudes responden a un modelo tridimensional: Dimensión afectiva, cognitiva y comportamental.
- **Una actitud afectiva:** Para resaltar el componente afectivo de esta actitud como el más importante.

En definitiva la consideran como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su sitio de trabajo; actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

Spector, Paúl, (2002) se refiere a las satisfacción laboral como una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto de sus empleos en general,

así como diversos aspectos de éstos, por lo que es el grado en que las personas gustan de sus empleos, mientras que la insatisfacción se define como la medida en que sus trabajos les desagradan. Para este psicólogo son dos los enfoques que se han creado para abordar la satisfacción laboral: General y de Facetas. El enfoque general concibe a la satisfacción laboral como una percepción única y general hacia el empleo. El enfoque alternativo consiste en atender a las facetas, es decir a los diferentes aspectos que componen el empleo, como la remuneración (salario o prestaciones), las otras personas del empleo (supervisores o compañeros), las condiciones del empleo y la naturaleza del trabajo mismo. El enfoque de las facetas permite obtener una perspectiva mas amplia de la satisfacción laboral, por lo general, la persona posee diferentes niveles de satisfacción con las diversas facetas. Pueden sentirse insatisfechas con el sueldo y las prestaciones y, al mismo tiempo, estar a gusto con la naturaleza del trabajo y los supervisores. Es por esto que dentro de la conceptualización de la satisfacción como actitud (Guillen y Guil, 2000) distinguen dos modelos:

1. **Modelo Unidimensional:** Es la actitud hacia el trabajo en general, por lo que habría que hablar de una única medida por persona y actividad laboral.
2. **Modelo Multidimensional:** A partir del cual se puede hablar de satisfacción con distintos aspectos concretos del trabajo o dimensiones y cada uno de ellos puede ser evaluado independientemente de los demás.

La satisfacción en una organización puede verse como una actitud general o puede aplicarse específicamente a una parte del trabajo de un individuo; esta satisfacción como cualquier actitud, se adquiere generalmente con el transcurso del tiempo, en la medida en que el empleado obtiene mayor información acerca del lugar de trabajo, sin embargo esta es dinámica, ya que puede declinar aún más rápido de lo que tardó en desarrollarse, la satisfacción en el trabajo es parte de la satisfacción en la vida.

Nivel de Satisfacción en el Empleo. El nivel de satisfacción en el empleo a través de los grupos no es constante, sino que se relaciona con muchas variables. Esto

permite a los gerentes predecir qué grupos tienen mayores posibilidades de presentar problemas de comportamientos asociados con la insatisfacción. Las variables claves giran en torno a la edad, el nivel ocupacional y en el tamaño de la organización. En la medida en que los trabajadores tienen más edad, tienden a estar ligeramente más satisfechos con sus empleos, aparentemente reducen sus expectativas a niveles más realistas y se ajustan mejor a sus situaciones laborales.

Nivel de insatisfacción en el empleo. Es posible analizar el contrario de la satisfacción laboral en el trabajo, es decir la frustración. Tyson y Jackson (2001) hacen hincapié en las cuatro formas básicas que adopta la frustración en los trabajadores, como son:

1. **Fijación:** Se presenta cuando las personas repiten permanentemente los mismos argumentos en las juntas o siguen tratando de resolver problemas mediante soluciones que ya se ha visto que no sirven.
2. **La regresión:** aparece en comportamientos como el mal humor, las rabietas o en general, cualquier conducta inmadura.
3. **El repliegue:** se refiere a los sentimientos que hace la persona por retirar, de hecho, su comportamiento del centro de trabajo, lo que incluiría el ausentismo, la rotación de personal e incluso la extensión de los periodos para comer o de descanso para tomar café.
4. **Agresión:** llega a adquirir la forma única: la de sabotaje o daños al equipo, o toman una forma ligeramente menos visible, aunque fatal, como chismes maliciosos o sencillamente la expresión en voz alta de agravios superficiales.

Fuentes de Satisfacción. La satisfacción es por otra parte un producto de las percepciones que tiene un empleado acerca de la organización, así como de la equidad y el salario que percibe. El modelo de motivación mediante fijación de metas indican que los empleados se sentirán satisfechos cuando puedan alcanzar metas difíciles por lo que son deseables los puestos con retos.

Diferentes psicólogos interesados por la satisfacción laboral han llevado a cabo investigaciones, a través de las cuales han obtenido hallazgos importantes para este tipo de actitud, entre los cuales se tiene a Spector Paúl (2002) y Stephen Robbins (2004):

Spector, Paúl (2002) ha realizado numerosas investigaciones que lo han llevado a definir a la satisfacción laboral como el producto de una concordancia adecuada entre la persona y su puesto de trabajo, lo cual le permitió identificar antecedentes ambientales y de personalidad.

1. Antecedentes Ambientales: Señalan que diversas características del entorno de trabajo constituyen causas de la satisfacción laboral. Dichas características comprenden rasgos de los puestos y de las tareas asociadas a éstos, así como diversos aspectos de la organización.

Características del puesto: Las características del puesto se refieren al contenido y la naturaleza de las tareas inherentes al mismo. Son solo algunas las características diferentes que se han estudiado como factores de satisfacción laboral. Cinco de esos factores forman parte de la influyente teoría de las características del puesto de Hackman y Oldman, como son: La variedad de tareas, identidad de las tareas, significado de las tareas, autonomía y retroalimentación del puesto.

Variedad de los roles: Dentro de un conjunto de variables, son dos las variables específicas que han adquirido prominencia como son: La ambigüedad y conflicto de roles. **La ambivalencia de roles** es el grado de incertidumbre de los empleados respecto de sus funciones y responsabilidades. **El conflicto de roles** se manifiesta cuando las personas son objeto de demandas incompatibles ya sea en el trabajo (intrarroles) o entre éste y las esferas ajenas al trabajo (extrarroles). El conflicto intrarroles se origina en la multiplicidad de exigencias en el desempeño del trabajo mientras que el conflicto extrarroles ocurre entre las demandas del trabajo y los dominios ajenos a éste.

Conflicto trabajo-familia: es una forma de conflicto de roles en el que las demandas del trabajo y de la familia producen un conflicto. Este problema puede resultar particularmente grave para los cónyuges trabajadores con hijos y los padres solteros. Muchas organizaciones preocupadas por este conflicto han tomado medidas para ayudar a sus empleados. Dos de las medidas que se emplean con mayor frecuencia son los horarios flexibles y las instalaciones de guarderías en el lugar de trabajo.

Remuneración: la retribución económica se ha considerado como un determinante clave de la satisfacción laboral general. Aunque la remuneración se asocia hasta cierto punto con la satisfacción general, guarda una relación más decisiva con la faceta de satisfacción salarial. La satisfacción salarial esta determinada por la comparación de la remuneración de una persona con la de otra dentro de una misma actividad, y no en relación con las personas que trabajan en general.

2. Antecedentes Personales: Aunque algunos estudios han proporcionado sólo pruebas tentativas del papel de la genética, muchos estudios han demostrado un vínculo entre las características personales y la satisfacción laboral.

Spector, Paúl (2002).**Personalidad:** Una de las limitaciones de estos estudios en torno a la personalidad es que demuestran la importancia de ésta sin especificar la naturaleza de los numerosos rasgos de personalidad que se relacionan con la satisfacción laboral (Judge 1992), sin embargo se ha prestado especial atención a dos de estos rasgos: la afectividad negativa y el locus de control. La afectividad negativa es la tendencia a experimentar emociones negativas, como angustia o depresión, en una amplia variedad de situaciones. El locus de control se refiere a que las personas creen o no que pueden controlar los reforzamientos de la vida. A las personas que creen controlar dichos reforzamientos se les conoce como internas, mientras que aquellas para quienes factores poderosos como la suerte o el destino controlan los reforzamientos, se les conoce como externas. Se ha observado que las internas se sienten mas satisfechas con sus empleos que las externas.

Género: Cada vez más las mujeres se incorporan a puestos que se reservaban solamente a los varones, por ello resulta importante entender la forma en que mujeres y hombres difieren en sus actitudes hacia el trabajo. La mayor parte de los estudios en que se compara a los dos sexos en sus niveles de satisfacción general, han detectado diferencias poco significativas.

Edad: Numerosos estudios han demostrado que los trabajadores más viejos se sienten más satisfechos con sus empleos, por que gozan de mejores condiciones y recompensas en la esfera del trabajo a diferencia de los empleados jóvenes

De acuerdo con los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados por Robbins (2004), se considera que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son: reto del trabajo, sistema de recompensas justas, condiciones favorables de trabajo, colegas que brinden apoyo.

A continuación se ampliará información sobre estos aspectos de la Satisfacción Laboral:

Reto del trabajo. Dentro de estos factores, podemos resaltar las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto. Hackman y Oldham aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico en el puesto a varios cientos de empleados que trabajan en 62 puestos diferentes. Se identificaron las siguientes cinco “dimensiones centrales”, las cuales Robbins junta bajo el enunciado reto del trabajo.

1. **Variedad de habilidades**, el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.
2. **Identidad de la tarea**, el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.

3. **Significación de la tarea**, el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.
4. **Autonomía**, el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.
5. **Retroalimentación del puesto mismo**, el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo, ya que los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral, ya que se incrementa libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación. Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción.

Sistemas de recompensas justas. Hace referencia al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en si y las habilidades del individuo y los estándares del salario de la comunidad.

Satisfacción con el salario: Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Condiciones favorables de trabajo. A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan por un ambiente de trabajo que les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todo ese sistema de valores, metas que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que se considere que las metas organizacionales y las personales no sean opuestas.

Colegas que brinden Apoyo-Satisfacción con la supervisión. El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerables están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. Cabe resaltar, sin embargo, que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder. Es probable que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (Mouse y Mitchell, 2002).

Para la realización de este proyecto se tuvo como referencia un artículo acerca de la satisfacción y su influencia en el comportamiento de los empleados, el cual amplía la visión acerca de esta actitud laboral. Del artículo mencionado se tomaron los puntos relevantes para esta investigación los cuales son mencionados a continuación:

Actitudes y satisfacción en el trabajo

Se debe tener en cuenta que el término de satisfacción en el trabajo siempre será un punto clave para tratar, ya que de ella depende que el empleado se sienta conforme y demuestre que tan productivo es. Sin embargo, los valores son formas básicas de modos de conducta que afectan el comportamiento del empleado.

Todas las personas poseen un sistema de valores con base en la jerarquía de importancia relativa que se le da. Los valores son objeto de estudio pues son la base para entender las actitudes y las motivaciones y porque influyen en nuestra percepción., todos los valores de cada persona tienen una fuente de donde provienen que son la familia, los amigos, la escuela con los maestros, la cultura del país donde se viva; pero los valores que regularmente mostramos son los que adquirimos en los primeros años de nuestra vida. Es así que los valores pueden clasificarse y así poder determinar de una forma lógica que tipo de comportamiento tendrá el empleado a partir de esta tipología. No se puede dejar de lado que los valores forman parte de la personalidad lo que representa que este tipo de convicciones estarán presentes durante toda la vida del individuo y que éstas manifiestan una visión de lo correcto e incorrecto desde el punto subjetivo de la persona. Reflejado en saber si es o no buena la pena capital, si es o no bueno tener poder y dinero, etc.

Las actitudes son aprobaciones o desaprobaciones a través de enunciados llamados de evaluación es decir es la forma de representar como se siente una persona. Las actitudes no son lo mismo que los valores pero están interrelacionados. Igual que los valores las actitudes las adoptan de los padres, grupos sociales, maestros. El ser humano nace con cierta predisposición y a medida que va creciendo toma lo que ve de las personas que respeta, admira o se dice incluso de los que teme. Va moldeando su actitud al ir observando a los demás. Se dice también que las actitudes son más inestables ya que son moldeables a la conveniencia de personas o empresas obteniendo de ellas un comportamiento deseable.

Las actitudes de las personas son sumamente cambiantes situación que los gerentes han observado y que buscan encontrar solución, se hace referencia a que las

situaciones que el empleado anteriormente asumía son posibles limitantes para un desarrollo de la persona en el presente y en el futuro. Por lo que las empresas invierten en entrenamientos que permitan moldear nuevamente las actitudes de los empleados.

El trabajo no sólo es realizar tareas específicas, además existe el roce con otro personal, normas y procedimientos establecidos, es decir, que la satisfacción en el trabajo tiene como base la suma de todas estas actividades. La satisfacción en el trabajo puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). Que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno. Que las condiciones del trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño. Además, los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable, comprensible y que los escuche cuando sea necesario.

La insatisfacción en el trabajo se refleja en la salida inminente de los empleados o que expresen situaciones que ayuden a mejorar las relaciones obrero-empresa, también de forma leal esperar que las condiciones mejoren.

5.3.2 Interés laboral: El término de interés laboral se ha sumado en fechas recientes a la literatura del comportamiento organizacional. “El interés laboral mide el grado en que la persona se identifica en términos psicológicos, con su empleo y considera que el grado de rendimiento que percibe es importante para su autoestima”. Los empleados que están muy interesados en su trabajo se identifican mucho con el tipo de actividad que realizan y, en verdad, se preocupan por ella.

La calidad de vida de una persona puede verse afectada en gran medida por el grado de identificación o alineación en su trabajo. Un estado de identificación conlleva un estado de compromiso positivo y relativamente completo de los aspectos básicos de uno mismo en el trabajo, mientras que un estado de alineación conlleva una pérdida de individualidad y la separación de la persona del ambiente laboral. Se ha visto que

cuando existe un gran interés laboral hay menos fallas y las tareas de renuncia disminuyen, encuentran oportunidades de capacitación, muestran más dedicación a la tarea y sus actividades son realizadas con más agrado, sin embargo, el interés laboral, al parecer, prevé la rotación con más consistencia que el ausentismo y explica hasta un 16% de la variación de la primera.

5.3.3 Entrega y/o compromiso a la organización. Resulta muy importante desde el punto de vista de la estructura empresarial conocer cuales son las relaciones que se establecen entre los individuos y la organización en la que desarrollan su trabajo. Estos lazos han sido estudiados a través de diferentes conceptos e incluso a través del apelativo de entrega a la organización, pero parece que en la actualidad es la noción de Entrega y Compromiso la más aceptada a la hora de analizar la lealtad y la vinculación de los empleados con su empresa, es decir que estos no realicen actos que perjudiquen a la organización, así como la aceptación de las metas, lo cual conlleva a la contribución que realiza el empleado al logro de los objetivos de la empresa y la identificación con las políticas organizacionales generando así la aceptación de las normas y los valores de la misma.

Las autoras de esta investigación luego de realizar una exhaustiva lectura de diferentes materiales han llegado a la conclusión que el término Entrega y Compromiso a la organización hacen referencia a lo mismo. Por lo tanto para efecto de esta investigación estas dos definiciones se van a manejar de esa forma.

Parece oportuno, en primer lugar, tratar de definir que se entiende por Entrega y Compromiso organizacional y a la vista de los distintos trabajos sobre el tema la tarea no es fácil. Quizás ocurra esto porque, como dice Meyer y Allen (2001), el compromiso organizacional es un estado psicológico. Mathieu y Zajac (2000) tras realizar una exhaustiva revisión de trabajos sobre el tema indican que las diferentes medidas y definiciones del término tienen en común el considerar que es un vehículo o lazo del individuo con la organización.

El término general de Entrega y Compromiso organizacional aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador asociado a dejar a la organización y con la obligación de permanecer en la organización. Así surgen tres perspectivas del Compromiso, como son:

- **El compromiso actitudinal:** es el más ampliamente estudiado llegando a identificarse en algunos trabajos no centrados exclusivamente en el tema con el concepto de Compromiso Organizacional. Este compromiso se define como la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma. Conceptualmente puede ser caracterizado por al menos tres factores:
 - a. Una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización.
 - b. La disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización.
 - c. El fuerte deseo de permanecer como miembro de la organización.
- **El compromiso de continuidad:** Es la segunda forma más estudiada del compromiso organizacional, el cual revela el apego de carácter material que el empleado tiene con la empresa y se construye a partir de la teoría del “Side-bet” de Becker de la década de los 60. Los “Side-bets” son las inversiones valoradas por el individuo que serían pérdidas si éste dejara a la organización. Este tipo de Compromiso es una formulación más reciente del compromiso calculativo incorporando la idea de facilidad de movimiento del trabajador de una organización a otra. Este compromiso de continuidad se refiere a que el individuo es consciente de que existe unos costos asociados a dejar la organización en la que trabaja.
- **Compromiso normativo:** Ha sido el menos desarrollado y sobre todo el menos estudiado empíricamente. Esta perspectiva tiene que ver con el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que

eso es lo correcto, es lo que debe hacer. Este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar.

La presente investigación se realizó en **La Empresa Dupont de Colombia**, la cual se dedica al procesamiento agroquímico a nivel internacional, con tecnología de punta y altos estándares de seguridad. En la actualidad cuenta con varias oficinas en diferentes ciudades del país, incluyendo Barranquilla, siendo esta última donde se llevó a cabo la presente investigación. En Barranquilla la Empresa Dupont de Colombia está ubicada en la vía 40 No 85-85. En ella laboran 83 empleados en el área de producción con contratación indefinida cuyos horarios están divididos en turnos, cada uno de 8 horas. Las instalaciones son amplias, dotadas de equipos necesarios para que el trabajador realice sus actividades de forma segura, evitando riesgos y accidentes laborales.

6. DEFINICION DE VARIABLES

6.1 Definición conceptual

Según Robbins (2004), las actitudes laborales son las evaluaciones positivas o negativas que los empleados adjudican a aspectos de su entorno laboral, destacando tres actitudes primordiales como son: Satisfacción laboral, Interés laboral y Entrega o Compromiso a la organización.

6.2 Definición operacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	SUBINDICES
A C T I T U D E S	Satisfacción laboral	-Oportunidades de progreso. - Condiciones de trabajo. -Relaciones laborales. - Salario	Ascensos proporcionados al trabajador por su desempeño. Condiciones que posibilitan el desempeño laboral. Interacción laboral en el ambiente de trabajo. Retribución económica asociada con el desempeño.	De 0% a 25% Valoración Baja

L A B O R A L E S	Interés Laboral	-Ausentismo -Capacitación - Dedicación a la tarea. -Contenido del puesto de trabajo.	Asistencia inconstante a trabajo. Adquisición de nuevos conocimientos para mejora del desempeño. Esfuerzo e iniciativa hacia el trabajo. Funciones del trabajo que agregan valor.	De 25% a 75% Valoración Media De 25% a 75% Valoración Media
	Entrega y/o Compromiso a la Organización	- Fidelidad a la organización. - Aceptación de las metas organizacionales. - Identificación con las políticas de la organización.	No hacer nada que perjudique a la organización. Contribuir al logro de los objetivos de la empresa. Aceptación de las normas y valores de la empresa.	De 25% a 75% Valoración Media

7. CONTROL DE VARIABLES

7.1. Variables Controladas

En los sujetos:

<i>¿QUE?</i>	<i>¿COMO?</i>	<i>¿POR QUE?</i>
Empleados de área de producción.	Seleccionando a empleados que laboran actualmente en el área de producción de la Empresa Dupont de Colombia.	Porque se desea conocer el grado en que se encuentran las actitudes laborales de los empleados de producción.
Empleados con contratación indefinida.	Escogiendo a los empleados que laboren con contratación indefinida en el área de producción.	Porque tienen más estabilidad en la organización
Nivel de educación	Escogiendo a los empleados que tengan como mínimo título de bachiller.	Porque es necesario para la comprensión del instrumento.

Las investigadoras:

<i>¿Qué?</i>	<i>¿Cómo?</i>	<i>¿Por qué?</i>
Utilización de un lenguaje sencillo	Utilizando un vocabulario conocido por los sujetos a investigar.	Deben comprender las instrucciones impartidas por las investigadoras, para que sus respuestas sean pertinentes.
Interés del investigador	Evitando la subjetividad como elemento único en la interpretación de los resultados.	Porque puede alterar los resultados.

Ambiente:

<i>¿Qué?</i>	<i>¿Cómo?</i>	<i>¿Por qué?</i>
Iluminación, ventilación y ruido	Condicionando un lugar de aplicación para el instrumento que tenga una iluminación y ventilación adecuada, exento de ruido.	Porque los trabajadores escogidos al encontrarse en condiciones óptimas pueden responder a la prueba aplicada de manera más confiable.

Instrumento:

<i>¿Qué?</i>	<i>¿Cómo?</i>	<i>¿Por qué?</i>
Validez de la prueba	Determinando los criterios y puntuaciones adecuadas para medir lo que se pretende, es decir las actitudes.	Porque garantiza la eficacia del cuestionario y pronostica el nivel de la variable de estudio.

7.2 Variables no controladas

<i>¿Qué?</i>	<i>¿Por qué?</i>
Edad	Porque todos los trabajadores seleccionados presentan una variedad de edad.
Sexo	Porque todos los empleados del área de producción son de sexo masculino.
Antigüedad	Porque no se tendrá en cuenta el tiempo que ha laborado en la organización.

8. METODOLOGIA

8.1. Paradigma

El paradigma que orientó el estudio es el empírico analítico, ya que el propósito de la investigación fue el conocimiento de hechos verificables desde el punto de vista cuantitativo. Reales (2000) señala que este paradigma toma como herramienta la observación para encontrar en cada caso elementos sustantivos que pueden servir como indicador de los componentes de una problemática. Además, porque establece una independencia entre el investigador y el objeto de estudio, ya que el primero es pasivo y es el que define, plantea, prevé y controla todas las condiciones de aparición del objeto de estudio, siendo éste pasivo y manipulado por el sujeto. En este caso se estudió las actitudes laborales en los empleados del área de producción con contratación indefinida de la empresa Dupont de Colombia.

8.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo, ya que el objetivo general fue describir las características fundamentales de un fenómeno como son las actitudes laborales presentes en los empleados de una empresa.

Este tipo de investigación describe las propiedades importantes de personas, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Reales, 2000), destacando los elementos esenciales de su naturaleza a través de criterios sistemáticos.

8.3 Diseño

Esta investigación se sustentó bajo el diseño de tipo descriptivo, ya que buscaba primordialmente describir, registrar, analizar e interpretar de forma clara y detallada todas aquellas características inherentes al fenómeno expuesto, como son las actitudes laborales.

8.4 Población

La población objeto de estudio fué conformada por 83 operarios de contratación indefinida que laboran en el área de producción de la empresa Dupont de Colombia en la ciudad de Barranquilla.

8.5 Muestra

La muestra estuvo conformada por 41 operarios con contratación indefinida de las diferentes áreas de producción de la Empresa Dupont de Colombia los cuales se encontraban disponibles debido a que laboraban en turno caimán por lo tanto eran asequible para llevar a cabo las pruebas.

8.6 Muestreo

Se tuvo en cuenta el método planteado por Sabino (2000), el cual consiste en un método de muestreo intencional, en donde se escoge sus unidades no en forma fortuita, sino completamente arbitraria, asignando a cada unidad características que para el investigador resulten de relevancia. La selección se realizó a través de una lista con todos los trabajadores que componen las diferentes áreas de producción. Para la aplicación del instrumento se escogieron los trabajadores presentes en el turno caimán de 7:00 AM a 4:00 PM.

8.7 Técnica e Instrumento de Recolección de Información

Para llevar a cabo la presente investigación, se diseñó un Cuestionario a través del cual se logró identificar las actitudes laborales presentes en los empleados del área de producción con contratación indefinida de la Empresa Dupont de Colombia.

El instrumento de evaluación fue diseñado por las investigadoras con el fin de que los ítems presentes midieran las actitudes laborales tales como, la satisfacción,

interés y entrega a la organización. Para lograrlo se tuvo en cuenta la definición operacional de las variables con sus respectivos indicadores e índices, a partir de los cuales se desarrollaron preguntas específicas del tema. De igual forma se establecieron los niveles de respuestas que en este caso fueron: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Partiendo de allí se estipuló un porcentaje para cada nivel con el fin de cuantificar los resultados.

Este cuestionario consta de 30 ítems, los cuales se encuentran divididos de la siguiente manera:

De 1 a 10 mide satisfacción laboral, teniendo como indicadores las oportunidades de progreso, condiciones de trabajo, relaciones laborales y salario.

De 11 a 20 mide interés laboral donde se incluye el ausentismo, capacitaciones, dedicación a la tarea y contenido del puesto de trabajo.

De 21 a 30 entrega a la organización donde se indica la fidelidad a la organización, aceptación de las metas organizacionales e identificación con las políticas de la misma.

Además, los criterios cuantitativos y cualitativos para la interpretación de las tres actitudes, están establecidos de la siguiente forma:

<i>Cualitativo</i>	<i>Cuantitativo</i>
Excelente	75% a 100%
Medio	25% a 75%
Bajo	0% a 25%

Para determinar los criterios de valoración cualitativos, se establecieron tres niveles básicos cuantitativos que permiten discriminar entre un rango y otro. A través de estos rangos se logra identificar el nivel en el que se encuentran las variables objeto de

estudio. De acuerdo a lo anterior, los valores cualitativos para cada una de las actitudes indican:

SATISFACCION LABORAL		
	NIVELES	VALOR
EXCELENTE	Sentimientos favorables frente a la organización, sostiene excelentes relaciones laborales con sus compañeros, se siente retribuido económicamente de acuerdo a sus responsabilidades, existen dentro de la organización condiciones óptimas que posibilitan el desempeño de su labor, siente que la organización le proporciona oportunidades de ascensos por su desempeño.	75% a 100%
MEDIO	Sentimientos medianamente favorables frente a la organización, en algunas ocasiones tiene problemas para relacionarse con sus compañeros de trabajo, no se siente bien retribuido económicamente con relación a su desempeño y siente que la organización pocas veces le proporciona oportunidades de ascensos	25% a 75%
BAJO	Sentimientos desfavorables frente a la organización, pocas veces se relaciona con sus compañeros de trabajo, no se siente retribuido económicamente con relación a su desempeño, siente que la	0% a 25%

	organización no le proporciona oportunidades de ascensos.	
--	---	--

INTERES LABORAL		
	NIVELES	VALOR
EXCELENTE	Se identifica totalmente con el tipo de actividades que realiza y se preocupa por ellas, asiste constantemente a su trabajo, se interesa por adquirir nuevos conocimientos para mejorar su desempeño, muestra iniciativa y se esfuerza por cumplir las funciones de su puesto de trabajo.	75% a 100%
MEDIO	Se logra identificar medianamente con el tipo de actividades que realiza, frecuentemente se excusa de su trabajo, le interesa poco la adquisición de nuevos conocimientos para mejorar su desempeño, realiza pocos esfuerzos por llevar a cabo sus funciones en el puesto de trabajo.	25% a 75%
BAJO	No se identifica con el tipo de actividad que realiza, asiste inconstantemente al trabajo, no se interesa por adquirir nuevos conocimientos para mejorar su desempeño, no se esfuerza por cumplir las funciones del puesto de trabajo.	0% a 25%

ENTREGA Y/O COMPROMISO LABORAL		
	NIVELES	VALOR
EXCELENTE	Se identifica totalmente con las metas, objetivos y políticas de la empresa, contribuye al logro de los objetivos de la misma, de igual forma acepta y cumple las normas y valores de la empresa, le brinda fidelidad a la organización.	75% a 100%
MEDIO	Se identifica medianamente con las metas, objetivos y políticas de la empresa, contribuye muy poco al logro de los objetivos de la misma, cumple con algunas normas y valores de la empresa, en ocasiones es fiel a la organización.	25% a 75%
BAJO	No se identifica con las metas, objetivos y políticas de la empresa, no contribuye al logro de los objetivos de la misma, no cumple ni acata normas y valores de la empresa, no es fiel a la organización.	0% a 25%

8.8. Procedimiento

Esta investigación se inició con la elección de la temática, la cual fue escogida teniendo en cuenta los intereses particulares del grupo investigador y partiendo de diferentes aspectos como la probabilidad de aceptación referente a la investigación, la facilidad para obtener la información necesaria para realizar este proyecto y la ubicación

geográfica de la empresa. Seguidamente se comenzó a recopilar información sobre la temática a estudiar, a través de textos, revistas, informes, Internet, artículos y tesis entre otros, extrayendo los más relevantes para la fundamentación teórica del tema a investigar.

Posteriormente se procedió a establecer la pregunta problema, se plantearon las variables que están involucradas en el estudio y se inició con la definición conceptual y operacional de cada una de ellas. Después se realizó la escogencia del paradigma cuantitativo para orientar la investigación, se determinó el tipo de investigación descriptivo. Dentro de este proceso se llevó a cabo la realización de una carta que tenía como objetivo dar a conocer a la empresa el proyecto que se realizó y para el cual necesitamos de la colaboración de la organización, específicamente de los empleados del área de producción con contratación indefinida, después de esto se realizó una visita a la empresa donde se obtuvo la información necesaria para determinar la muestra, a partir de esto se utilizó la técnica de muestreo intencional con el fin de escoger a los empleados de forma arbitraria al delegarles diferentes características.

Al tener ya establecida la muestra se realizó la elección de los instrumentos a utilizar y aunque fue una tarea ardua no se encontró ninguno que apoyara la investigación, debido a esto se determinó lo que específicamente se buscaba medir de cada actitud.

Partiendo de allí, se llevó a cabo la realización del instrumento, el cual fue construido por las investigadoras; este consta de 10 preguntas para cada una de las actitudes. Luego se realizó el proceso de estandarización, asignándole un valor determinado a cada una de las opciones de respuestas.

Para efectos de confiabilidad y validez la prueba fue revisada por la asesora de la investigación y por un experto en estadística para luego aplicar la prueba piloto, con el objetivo de constatar que la prueba fuera comprendida a nivel general por la población objeto de estudio, así mismo se comprobó que esta media las variables que se pretendían

estudiar ya que se tuvo en cuenta tanto los índices e indicadores para formular cada uno de los ítems del cuestionario aplicado.

Para determinar el valor individual de cada una de las actitudes se sumaron los resultados de cada opción (siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca) que las personas determinaron, dividiendo eso por las 10 preguntas que miden la actitud respectiva y arrojando el resultado individual.

Seguidamente se sumaron los 54 resultados individuales de las pruebas aplicadas de la actitud concerniente y el total se dividió entre 54 dando eso el resultado general de la actitud.

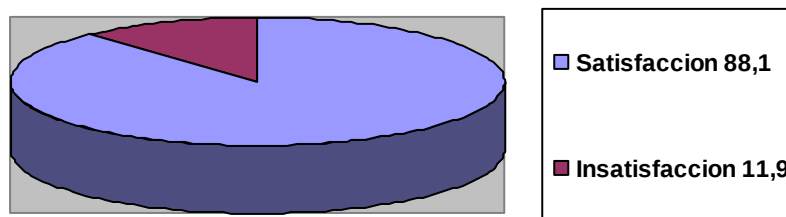
Ejemplo: Satisfacción= $4762.5 / 54 = 88.1$ (excelente)

Por ultimo se han realizado varias modificaciones al proyecto con relación al análisis de resultados, las conclusiones y la realización de valoración de las respuestas.

9. RESULTADOS

Mediante la aplicación de pruebas realizadas en la Empresa Dupont de Colombia se logró recolectar la información necesaria que permitió describir el nivel en el cual se encuentran las actitudes laborales en esta organización. De acuerdo a los resultados arrojados se puede concluir que las variables objeto de estudio se encuentran en su máximo nivel.

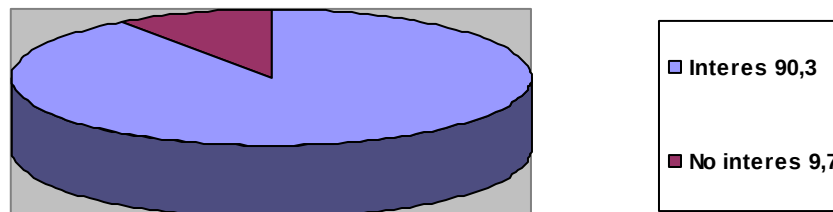
Gráfica No 1 satisfacción Laboral



En primera instancia la satisfacción laboral obtuvo un porcentaje de 88.1% como se muestra en la gráfica No 1; lo cual indica que se encuentra en un nivel excelente, llevando esto a la teoría de nuestro autor guía se puede interpretar que los trabajadores de la Empresa Dupont de Colombia poseen actitudes positivas y favorables con respecto a su trabajo. Desglosando cada uno de los indicadores de esta actitud se determina que el 34.9% corresponde a las relaciones laborales, siendo este el indicador más significativo para los trabajadores de esta organización, ya que existe buena comunicación y colaboración entre compañeros y superiores, un entorno laboral respetuoso, justo, tolerante y ético. En segundo lugar se encuentran las condiciones de trabajo con un porcentaje de 24.8% lo que demuestra que los empleados perciben un ambiente que les facilita el buen desempeño en la realización de su labor y les favorece el desarrollo de su bienestar personal, a través de una infraestructura adecuada, segura, cómoda y limpia, sintiéndose a gusto en la realización de sus tareas diarias y preocupándose por el cuidado y preservación de su entorno. Posteriormente se encuentra el salario con un porcentaje de 17.5% lo cual indica que los empleados sienten que la retribución

económica es decir su salario, incentivos y gratificaciones recibidos están acorde a las actividades que realizan y les permiten satisfacer todas sus necesidades vitales. Según el nivel de importancia encontramos en último lugar las oportunidades de progreso obtuvieron una puntuación de 10.9% lo cual indica que los empleados muestran poco interés por adquirir nuevos conocimientos que les permitan oportunidades de ascenso dándole poca importancia a los planes de carrera que le brinda la empresa como estrategia para ascender dentro de la misma. Son estos factores anteriormente mencionados que sin tener en cuenta la prioridad que los empleados le han otorgado lo que permite que éstos se sientan satisfechos con la organización en la cual se encuentran vinculados.

Grafica No 2 “Interés laboral”

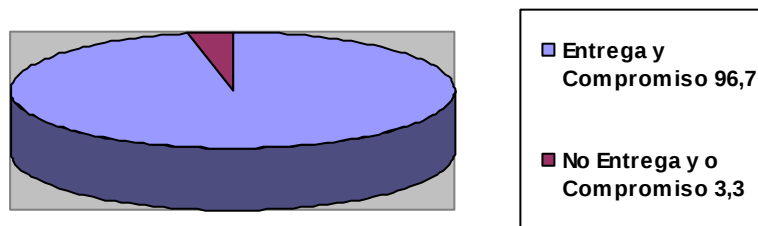


Otro de los factores evaluados es el interés laboral con un porcentaje de 90.3%, como se muestra en la gráfica No 2, lo que indica un interés excelente en los empleados del área de producción de la Empresa Dupont de Colombia, los cuales se identifican en términos psicológicos con su empleo. Partiendo del porcentaje anteriormente mencionado se determina que el 42.1% corresponde a la dedicación a la tarea, siendo este el indicador mas significativo para los trabajadores de esta organización quienes muestran iniciativa, se esfuerzan por cumplir las funciones de su puesto de trabajo, se interesan y se preocupan por él. En segundo lugar, encontramos la capacitación con un puntaje de 21.2%, lo que indica que los empleados se interesan por adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas con relación a su puesto de trabajo con el fin de mejorar su desempeño dentro del mismo. El contenido del puesto de trabajo obtuvo un puntaje de 18%, lo que demuestra que los empleados se interesan por su trabajo y se

preocupan por él, ya que es percibido como relevante para su sentido de valía personal. Como ultimo indicador se encuentra el ausentismo con un puntaje de 9%, lo cual explica que la asistencia a su lugar de trabajo o a la organización es constante y continua, ya que se sienten interesados y comprometidos con la realización de las funciones de su puesto de trabajo.

El interés laboral en un nivel excelente hace referencia al grado en que las personas se interesan por determinadas actividades en los puestos de trabajo. Para nuestro autor guía, éste término tiene poco significado psicológico, por lo general es definido de manera tautológica y simplemente se refiere al hecho que las personas buscan y disfrutan algunas actividades más que las otras, lo cual va muy ligado con la adecuación entre las características de los individuos: habilidades, personalidad, temperamento y las exigencias laborales. De tal manera que el interés laboral en un nivel excelente radica en la congruencia entre las normas y los valores de la organización y los valores de las personas. Para finalizar, la adecuación entre las personas y el trabajo se relaciona indiscutiblemente de manera positiva con el interés que los trabajadores del área de producción de la Empresa Dupont de Colombia siente acerca de su puesto de trabajo.

Grafica No 3 “Entrega y o Compromiso Organizacional”



La entrega y/o compromiso laboral se encuentra con un porcentaje del 96.7%, como se muestra en la gráfica No 3, permitiendo interpretar con base en los fundamentos teóricos de nuestro autor guía que los empleados del área de producción de la Empresa Dupont de Colombia se identifican con las metas, objetivos, normas y políticas de la

empresa, contribuyendo al logro de los objetivos de la misma. Lo anteriormente mencionado se debe a los siguientes indicadores: identificación con las políticas de la organización con un porcentaje de 45.4%, siendo éste el más significativo para los trabajadores, ya que siguen a cabalidad las normas preestablecidas por la organización actuando de manera congruente con las misma. De igual forma, los valores que identifican a la organización están acordes con sus valores personales, por tal motivo se caracterizan por el cumplimiento y la generalización de los mismos. Lo anterior se complementa con la fidelidad que siente el empleado por la organización como segundo indicador que obtuvo un porcentaje del 35.3%, puesto que el empleado evita comportamientos en contra del progreso e imagen de la organización ante la competencia y la sociedad, por lo tanto no utiliza información confidencial para beneficios propios. Por ultimo, la aceptación de las metas organizacionales obtuvo un porcentaje de 16%, lo que significa que los trabajadores están comprometidos con las metas u objetivos trazados por la organización, a través del cumplimiento de los deberes y funciones asignadas dentro de su entorno laboral, que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales y personales fomentando el éxito tanto de la empresa como de los trabajadores.

Es importante resaltar las observaciones realizadas por las investigadoras en las diferentes visitas a la empresa Dupont de Colombia, teniendo en cuenta que el paradigma de la presente investigación toma la observación como una herramienta clave para encontrar elementos que puedan servir como indicador de los componentes de una problemática.

En las diversas visitas realizadas se percibió que la empresa cuenta con los elementos de seguridad necesarios para el desarrollo de las funciones de sus empleados, ya que al momento de ingresar el personal a la organización es indispensable dejar en portería elementos nocivos para los procesos que se llevan a cabo dentro de la planta. Así mismo, no permiten el ingreso sin presentar un documento de identificación y sin una previa requisita. Esta empresa posee instalaciones amplias, con la debida

señalización, extintores y demás equipos necesarios para evitar riesgos para los visitantes y accidente laborales.

Otro aspecto importante mencionar los diferentes beneficios proporcionados por la organización como son: el turno caimán, en los cuales la empresa brinda a sus empleados tiempos de esparcimiento, diversión y capacitación. Además, sus trabajadores son llevados de paseo a la playa una vez al mes y en ocasiones con su familia; tienen derecho a un auxilio educativo para sus hijos e inscripciones abiertas para campeonatos de futbol. Todos estos beneficios mencionados anteriormente fueron observados por las investigadoras durante la aplicación del instrumento en los diferentes turnos caimán que fueron objeto de estudio.

CONCLUSIONES

Al obtener la información necesaria a través de la prueba aplicada, la cual permiten conocer el nivel en el cual se encuentran las actitudes laborales de los empleados del área de producción de la Empresa Dupont de Colombia, se puede concluir que las variables objeto de estudio alcanzaron un nivel significativo debido a que tanto la satisfacción como el interés laboral y entrega y/o compromiso a la organización puntuaron en el máximo nivel, es decir excelente; lo que permite determinar que los empleados del área de producción presentan sentimientos favorables frente a la organización, sostienen excelentes relaciones laborales ya que existe buena comunicación y colaboración entre compañeros y superiores; un entorno laboral respetuoso, justo, tolerante y ético. Sienten que las condiciones de trabajo les facilitan el buen desempeño en la realización de su labor y les favorece el desarrollo de su bienestar personal, a través de una infraestructura adecuada, segura, cómoda y limpia.

Por otro lado, sienten que la retribución económica, es decir el salario, incentivos y gratificaciones recibidos están acordes con las responsabilidades que tienen dentro de su lugar de trabajo, el cual les permite satisfacer todas sus necesidades vitales. Los trabajadores muestran poco interés por adquirir nuevos conocimientos que les permitan oportunidades de ascenso dándole poca importancia a los planes de carrera que le brinda la empresa como estrategia para ascender dentro de la misma.

Los trabajadores muestran iniciativa, se esfuerzan por cumplir las funciones de su puesto de trabajo, se interesan y se preocupan por él. Gustan de capacitarse, por adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas con relación a su puesto de trabajo con el fin de mejorar su desempeño dentro del mismo. El contenido del puesto de trabajo es percibido como relevante para su sentido de valía personal. La asistencia a su lugar de trabajo o a la organización es constante y continua, ya que se sienten interesados y comprometidos con la realización de las funciones de su puesto de trabajo.

De igual forma se muestran claramente identificados con los valores de la organización, y están acordes con los valores personales del trabajador, por tal motivo se caracterizan por el cumplimiento y la generalización de los mismos, lo anterior se complementa con la fidelidad que siente el empleado por la organización, puesto que evita comportamientos en contra del progreso e imagen de la organización ante la competencia y la sociedad, por lo tanto no utiliza información confidencial para beneficios propios. Aceptan las metas organizacionales, están comprometidos con las metas u objetivos trazados por la misma, a través del cumplimiento de los deberes y funciones asignadas dentro de su entorno laboral, que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales y personales fomentando el éxito tanto de la empresa como de los trabajadores.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede concluir que la Empresa Dupont de Colombia es una entidad que se preocupa por brindarle un bienestar integral al trabajador ofreciéndoles las condiciones óptimas y necesarias para que éstos se desempeñen de manera adecuada en su puesto de trabajo, lo cual se evidencia en los resultados obtenidos.

DISCUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados encontrados se puede determinar que los empleados de la empresa Dupont de Colombia manejan actitudes laborales positivas ya que se encuentran satisfechos, interesados y comprometidos con la realización de sus labores. Por ende se puede determinar que:

La satisfacción laboral en los empleados del área de producción con contratación indefinida de la Empresa Dupont de Colombia en la ciudad de Barranquilla, es alto ya que existe un ambiente grato que provoca emociones gratificantes y actitudes positivas que aumentan su rendimiento al igual que las condiciones, oportunidades de progreso, la retribución y la seguridad del puesto de trabajo, satisfacen sus necesidades.

El interés en los empleados del área de producción con contratación indefinida de la Empresa Dupont de Colombia en la ciudad de Barranquilla, es alto ya que el ausentismo es bajo, se sienten bien capacitados con respecto a su puesto actual, existe dedicación a las tareas asignadas y el contenido del puesto de trabajo ésta acorde con las funciones que realiza.

La entrega y/o compromiso a la organización en los empleados del área de producción con contratación indefinida de la Empresa Dupont de Colombia en la ciudad de Barranquilla, demuestra que éstos se sienten identificados con la organización, están de acuerdo con las metas organizacionales, aceptan las políticas y son fieles a la misma.

Para concluir, se pudo constatar que la Empresa Dupont de Colombia no solo tiene un largo historial de estar a la vanguardia con sus productos, sino también un largo reconocimiento al buen trato que les ofrecen a las personas que día a día se comprometen a hacer más rápida y eficiente su línea de producción. Esta compañía sabe que a los empleados les interesa un ambiente de trabajo que les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo, un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar que les contribuya a un mejor desempeño, Es por esto que al

encontrar tan excelentes resultados en la Empresa Dupont de Colombia respecto a las actitudes laborales presentes en los empleados del área de producción se recomienda a esta organización continuar con este manejo, ya que el brindarle las mejores condiciones ayudan a que los trabajadores continúen desempeñándose de forma adecuada, mostrando interés, satisfacción, entrega y o compromiso completamente a la labor que realizan, ayudando así a alcanzar no solo los objetivos individuales sino también los organizacionales.

Aunque es importante recalcar que los empleados muestran poco interés por adquirir nuevos conocimientos que les permitan oportunidades de ascenso dándole poca importancia a los planes de carrera que le brinda la empresa como estrategia para ascender dentro de la misma. Teniendo en cuenta lo anterior, sería pertinente recomendarle a la organización, comprometer a todos los miembros de la misma especialmente al departamento de bienestar y capacitación para desarrollar programas de sensibilización y motivación en los empleados del área de producción con contratación indefinida, teniendo como objetivo afianzar a los trabajadores en la importancia de la preparación para la búsqueda de crecimiento personal, profesional y laboral, lo cual le permitirá alcanzar beneficios fundamentales tales como la autorrealización, mejoramiento del nivel de vida, estatus social y adquisición de nuevas destrezas, conocimientos, capacidades que le permitirán ser competente en el mercado laboral. Además, puede obtener beneficios secundarios como méritos y reconocimientos que pueden contribuir al fortalecimiento de sus aspiraciones y deseos de superación.

Para finalizar se les recomienda a la organización realizar esta investigación en otras áreas de la empresa para corroborar que todos los empleados presenten altos niveles de satisfacción, interés y entrega, garantizando así el excelente desarrollo global de ésta.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alcántara, José (2000). *Como educar actitudes*. Madrid: Mc Graw Hill

Echeverría, Agustín (2000). *Psicología Social Socio-cognitiva*. Editorial: Desclee de Brouwer.

Fontalvo, B. Cuadro, C. y Colaboradores. (2004). *Motivación Laboral de los Empleados con Jornadas Extensas de la Empresa Procesos y Canjes de la ciudad de Barranquilla*. Universidad Simón Bolívar.

Furnham, Pelcastre y Valera. (2001). *Psicología Organizacional*. México: Oxford.

Guillen, Carlos y Guil, Roció. (2000). *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales*.

Hellriegel, D., Woddman, R., Slocum, J. (2000). *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.

Hernandez, M. *Diagnóstico de Satisfacción Laboral en una Empresa Peruana*.
Conspsic@ec-red.com.

Keith, D., Newstron, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.

Muchisnky, Paúl (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo*. México: Thomson

Tyson, S. y Jackson, T. (2001). *La Esencia del Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.

Stephen, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*: (8va ed.). México: Prentice Hall.

Spector, Paúl. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional*. México-Bogotá: Manual Moderno.

Valverde Campos, A. (2005). *Desarrollo de la filosofía Organizacional: Un reto a partir de las Actitudes Laborales*. Rhombus Investigaciones en Breve, 3, 1659

html.raincenofthevagrant.com/attitude-labor.html

ANEXOS

CUESTIONARIO DE ACTITUDES LABORALES
CUADERNILLO DE INSTRUCCIONES
INSTRUCCIONES GENERALES

Este cuestionario tiene por objeto recoger una idea general para identificar cuales son las actitudes laborales que usted tiene frente a su trabajo, y lo que realiza para mantenerlas.

Todas las respuestas dadas por usted son importantes para comprender su interés, satisfacción y entrega a la organización. Por tanto no hay respuestas buenas o malas. Lo único que cuenta es su veracidad.

Marque con una X en la casilla que desee escoger como respuesta a la situación planteada. No es necesario que escriba datos de identificación.

Al contestar tenga en cuenta lo siguiente:

- No piense demasiado las respuestas ni emplee mucho tiempo en contestarlas.
- Procure no dejar ninguna pregunta sin contestar
- Esta prueba consta de 30 preguntas léalas detenidamente antes de contestarlas.

<i>PREGUNTAS</i>	<i>Siempre</i>	<i>Casi Siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Nunca</i>	<i>Puntuación</i>
1. Se ha sentido a gusto con la labor que desempeña en la Organización.						
2. La atmósfera del lugar donde usted trabaja es desagradable.						

3. Usted maneja buenas relaciones con sus compañeras de trabajo.						
4. Se ha sentido a gusto con el salario que devenga						
5. Presenta sentimientos desfavorables frente a su trabajo.						
6. Su jefe inmediato es justo con usted.						
<i>PREGUNTAS</i>	<i>Siempre</i>	<i>Casi Siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Nunca</i>	<i>Puntuación</i>
7. No cuenta con los elementos necesarios para la realización de su trabajo						
8. Cree que la Organización no tienen en cuenta al personal actual para ascenderlos.						
9. La empresa le brinda oportunidades para su superación personal.						
10. La relación del						

jefe con los empleados es buena.						
11. Con regularidad se ausenta del puesto de trabajo						
12. Siente interés por adquirir nuevos conocimientos relacionados con la labor que desempeña.						
13. No se siente a gusto al ir al trabajo						
14. Se esfuerza por realizar bien las tareas que le corresponden en su trabajo.						
15. Siente motivación al asistir a las capacitaciones brindadas por la Organización.						
16. No tiene iniciativa al realizar una tarea antes de que sea asignada.						
17. Para llevar a cabo una actividad necesita supervisión directa.						

18. Realiza con agrado otras labores que no están dentro de sus funciones.						
19. Ha dejado alguna tarea inconclusa por no sentirse a gusto.						
20. Entrega oportunamente las tareas asignadas.						
<i>PREGUNTAS</i>	<i>Siempre</i>	<i>Casi Siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Nunca</i>	<i>Puntuación</i>
21. Maneja con responsabilidad la información confidencial de la compañía.						
22. Utiliza en forma inadecuada los elementos asignados para su trabajo.						
23. Se siente identificado con la Organización.						
24. Ha realizado algún tipo de actividad que vaya en contra de las políticas de la organización.						

25. Realiza las funciones asignadas para cumplir metas Organizacionales.						
26. Contribuye al progreso de las Organización.						
27. No cumple con los valores y normas de la Organización.						
28. Ha utilizado información confidencial de la empresa para fines de beneficio propio.						
29. Esta de acuerdo con las políticas de la Organización.						
30. Vende una buena imagen de la Organización.						

Actitudes	Puntuación	Nivel

**CUESTIONARIO DE ACTITUDES LABORALES
CON LOS VALORES DE
CALIFICACION (SUBÍNDICES)**

SATISFACCION LABORAL					
<i>PREGUNTAS</i>	<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Nunca</i>
1. Se ha sentido a gusto con la labor que desempeña en la Organización.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
2. La atmósfera del lugar donde usted trabaja es desagradable.	0%	25%	50%	75%	100%
					X
3. Usted maneja buenas relaciones con sus compañeras de trabajo	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
4. Se ha sentido a gusto con el salario que devenga	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
5. Presenta sentimientos desfavorables frente a su trabajo.	0%	25%	50%	75%	100%
					X

6. Su jefe inmediato es justo con usted.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
7. No cuenta con los elementos necesarios para la realización de su trabajo	0%	25%	50%	75%	100%
					X
8. Cree que la Organización no tienen en cuenta al personal actual para ascenderlos.	0%	25%	50%	75%	100%
					X
9. La empresa le brinda oportunidades para su superación personal.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
10. La relación del jefe con los empleados es buena.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
INTERES LABORAL					
PREGUNTAS	<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Nunca</i>
11. Con regularidad se ausenta del	0%	25%	50%	75%	100%
					X

puesto de trabajo					
12. Siente interés por adquirir nuevos conocimientos relacionados con la labor que desempeña.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
13. No se siente a gusto al ir al trabajo	0%	25%	50%	75%	100%
					X
14. Se esfuerza por realizar bien las tareas que le corresponden en su trabajo.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
15. Siente motivación al asistir a las capacitaciones brindadas por la Organización.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
16. No tiene iniciativa al realizar una tarea antes de que sea asignada.	0%	25%	50%	75%	100%
					X
17. Para llevar a cabo una actividad	0%	25%	50%	75%	100%
					X

necesita supervisión directa.					
18. Realiza con agrado otras labores que no están dentro de sus funciones.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
19. Ha dejado alguna tarea inconclusa por no sentirse a gusto.	0%	25%	50%	75%	100%
					X
20. Entrega oportunamente las tareas asignadas.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
ENTREGA Y/O COMPROMISO LABORAL					
PREGUNTAS	<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Nunca</i>
21. Maneja con responsabilidad la información confidencial de la compañía.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
22. Utiliza en forma inadecuada los elementos	0%	25%	50%	75%	100%
					X

asignados para su trabajo.					
23. Se siente identificado con la Organización.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
24. Ha realizado algún tipo de actividad que vaya en contra de las políticas de la organización.	0%	25%	50%	75%	100%
					X
25. Realiza las funciones asignadas para cumplir metas Organizacionales .	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
26. Contribuye al progreso de la Organización.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
27. No cumple con los valores y normas de la Organización.	0%	25%	50%	75%	100%
					X
28. Ha utilizado información confidencial de la empresa para fines de beneficio propio.	0%	25%	50%	75%	100%
					X

29. Esta de acuerdo con las políticas de la Organización.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				
30. Vende una buena imagen de la Organización.	100%	75%	50%	25%	0%
	X				

RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO

Empleado # 1

ACTITUDES	PUNTUACION	NIVEL
Satisfacción	62.5%	Medio
Interés Laboral	62,5%	Medio
Entrega y/o Compromiso	75%	Excelente

Empleado # 2

ACTITUDES	PUNTUACION	NIVEL
Satisfacción	80%	Excelente
Interés Laboral	95%	Excelente
Entrega y/o Compromiso	100%	Excelente

Empleado # 3

ACTITUDES	PUNTUACION	NIVEL
Satisfacción	95%	Excelente
Interés Laboral	92,5%	Excelente
Entrega y/o Compromiso	100%	Excelente

ARTICULO EN INGLES

VALUE, ATTITUDES AND SATISFACTION IN THE WORK

We should take that in bill that the term of satisfaction in the work will always be a key point that we should try since of it depends it that the employee feels in agreement and demonstrate that so productive it is. However, the securities are basic forms in behavior ways that affect the employee's behavior and we should also take them into account.

All the people possess a system of securities with base to the hierarchy of relative importance that we give him.

The securities are then study object they are the base to understand the attitudes and the motivations and because they influence in our perception., each person's securities have a source of where they come that they are the family, the friends, the school with the teachers, the domestic culture where one lives; but the securities that regularly show they are those that we acquire in the first years of our life. It is so the securities they can be classified and this way to be able to determine in a logical way that behavior type will have the employee starting from this tipología. One cannot leave aside during a lifetime of the individual and that these they manifest a vision of the correct and incorrect from the person's subjective point. Reflected in knowing if it is or not good the death penalty, if it is or not good to have to be able to and money, etc.

The attitudes are approvals or disapprovals through having enunciated evaluation calls that is to say it is the form of representing like a person feels. The attitudes are not the same thing that the securities but they are interrelated. The same as the securities the attitudes adopt them of the parents, social groups, teachers. We are born with certain bias and as we go growing we take those that we see of people that we respect, we admire or it is even said of those that we fear. We go modeling our attitudes when going observing to the other ones. It is also said that the attitudes are more unstable since they are post-forming to the convenience of people or companies obtaining of them a desirable behavior.

The attitudes of people are extremely changing situation that the managers have observed and that they look for to find solution, reference is made to that the situations

that the employee previously assumed they are presently possible obstacles for the person's development and in the future.

For what the companies invest in trainings that allow to model the attitudes of the employees again.

The satisfaction in the work already crazy previously it implies as measuring this type of satisfaction that determines it and like it affects in the employee's productivity.

The non alone work is to carry out your tasks you specify, the close contact also exists with another personnel, norms and established procedures, that is to say that the satisfaction in the work has like base the sum of all these activities.

The satisfaction in the work can be determined by the type of activities that you/they are carried out (that is to say that the work has the opportunity to show your abilities and that they offer a certain challenge grade so that the interest exists). That the employees are very rewarded obviously through their in agreement wages and salaries to the expectations of each one. That the conditions of the work are adapted, not dangerous or you inconvenience that which makes better their acting. The employees also look for inside the work that their immediate boss is friendly and comprehensible and that he listens to them when it is necessary.

The dissatisfaction in the work is reflected in the exit of the imminent employees or that they also express situations that help to improve the relationships worker-company, in a loyal way to hope the conditions improve.

Most of the attitudes that interest us can be classified as emotionally unfavorable, and they are, maybe, the most difficult of changing. Now we will see for that the prejudices are mainly unfavorable and rigid attitudes. For our purpose it seems convenient to underline the problem of improving the attitudes better than the one of manipulating them.

Our discussion about the improvement of the attitudes tried to establish less hypocritical people in its concerning opinions to a certain area of prejudices. Any increase in tolerance will help to the prevention of errors.