



Grado en Psicología
Trabajo de Fin de Grado
Curso 2015/2016
Convocatoria Junio

Modalidad: Estudio descriptivo

Título: Satisfacción motivación y compromiso de los trabajadores contratados a través de ETT

Autor: Gustavo Micol Ponce

Tutor: Juan Carlos Marzo Campos

Elche a 20 de junio de 2016

Tabla de contenidos

	Páginas
1. Resumen	3
2. Introducción	4
3. Método	9
3.1. Procedimiento	9
3.2. Muestra	9
3.3. Instrumento	10
4. Resultado	12
5. Conclusiones	16
6. Referencias Bibliográficas	18
7. Anexos	21
A. Gráfico 1	21
B. Tabla 2,3 y 4, Media y prueba t.	25
C. Cuestionarios utilizados	41
C.1. Motivación	41
C.2. Satisfacción	44
C.3. Compromiso	46

1. Resumen

La teoría del Mercado Dual Galbraith (1967); Averitt (1968) dice que el trabajo temporal conlleva precariedad, De Cuyper, De Witte, e Isaksson (2005) han demostrado que no siempre es así. Esta investigación, se ha basado en la comprobación de la motivación, la satisfacción y el compromiso de los trabajadores contratados a través de ETT (Empresa de Trabajo Temporal) con la empresa donde realizan la labor. Para obtener una medida objetiva que permita extrapolar los resultados a la población general, se han utilizado tres cuestionarios, uno por cada factor. La empresa elegida para la obtención de la muestra ha sido Faster Ibérica ETT Alicante, en la que se han recogido el total de sujetos participantes aprovechando las estancias prácticas del autor del presente trabajo. Además de comparar de manera general si puntuaban más o menos que los trabajadores de la muestra de referencia en los factores analizados, se han comparado las puntuaciones de dichos factores, entre los trabajadores contratados por la ETT diferenciando por sexo, edad, estado civil y profesión. La principal conclusión es que no están menos motivados, menos comprometidos, ni menos satisfechos, que la población de referencia.

Palabras clave: Motivación, Satisfacción, Compromiso, ETT.

2. Introducción.

En los últimos años, se ha encontrado que la temporalidad se ha adueñado del mercado laboral español, afectando a la estabilidad laboral. El trabajo precario, como pueden ser los talleres clandestinos sin las condiciones mínimas de seguridad, trabajo infantil, entre otros tipos de empleo, pueden ser tan precarios en términos de inestabilidad laboral como el trabajo temporal, Rubery (1992). La teoría del Mercado Dual Galbraith (1967); Averitt (1968), dice que el trabajo temporal conlleva precariedad, pero estudios posteriores como el de De Cuyper, De Witte, e Isaksson, (2005) demuestran empíricamente que el trabajo temporal no siempre conlleva un impacto negativo en el bienestar psicológico.

Según Duran (1994) hay dos tipos de trabajadores que buscan empleo temporal, unos son los que quieren comenzar a abrirse camino en el mundo laboral, con el deseo de obtener experiencia para en el futuro poder obtener un trabajo mejor y los que se ven obligados a él por no encontrar otro empleo.

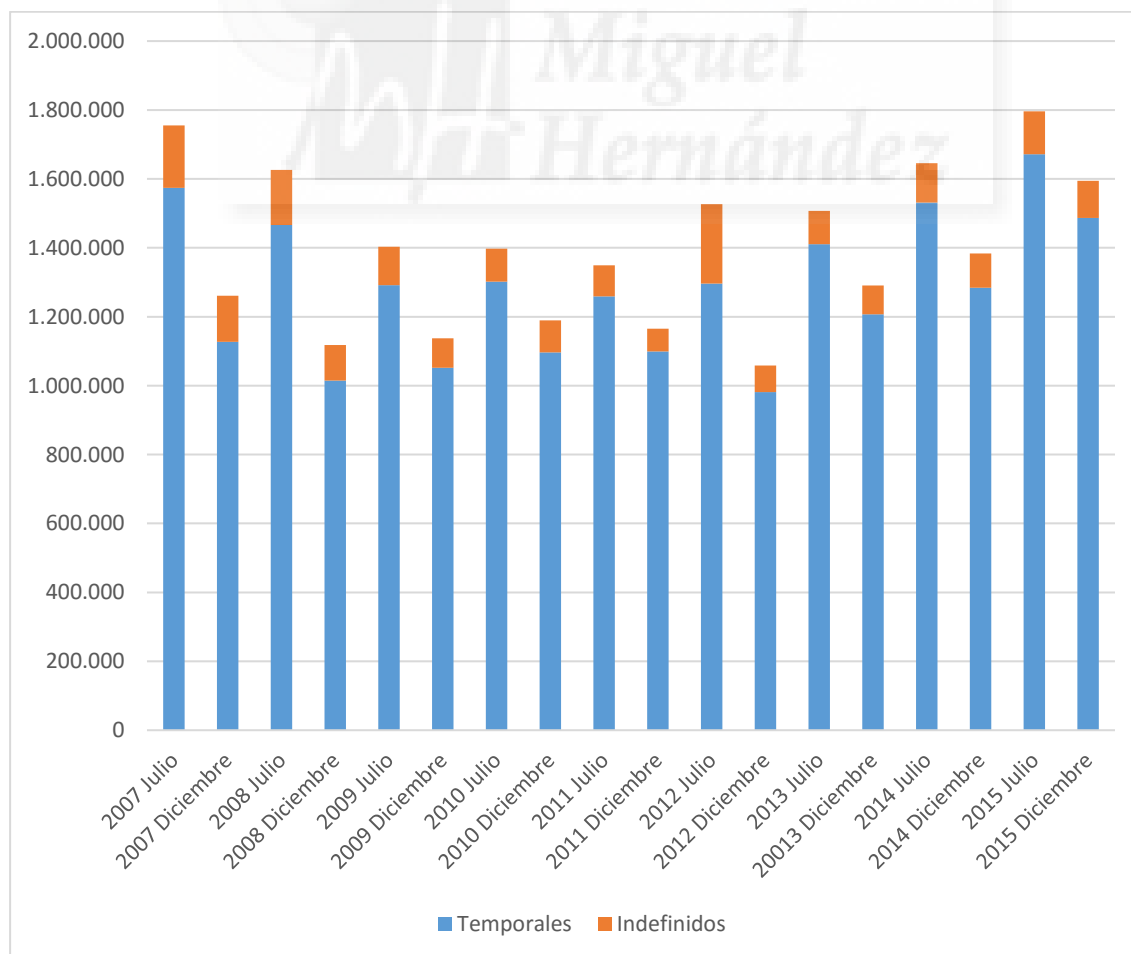
En lo referente a los trabajadores temporales contratados a través de ETT según Marín (2013) reconocen una desigualdad entre sus condiciones y las condiciones de los trabajadores en plantilla, más horas extra, menos tiempo de incorporación y más cambios en los horarios,

además de una menor retribución, son los principales elementos empeorados por su situación contractual.

Para corroborar el aumento de los contratados temporales en España, se han consultado los datos publicados el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) sobre contratación. Eligiendo los meses de Julio y Diciembre para realizar la comparación, por ser los meses que coinciden con las campañas de verano y navidad. Además de estos dos meses, se han seleccionado dos periodos diferentes, el año 2007, periodo anterior a la crisis española, en el que el paro se situaba en el 7,95%, con el periodo de 2015, en el que el paro alcanza el 22,7%. En esta comparación se ha obtenido que en Julio 2007, se firmaron 1.574.077 contratos temporales y en julio de 2015, 1.671.874 (+97.797). En el mes de diciembre 2007, se firmaron 1.126.808 contratos temporales y en diciembre de 2015, 1.487.057 (+360.249). Lo que muestra que la contratación temporal se ha visto incrementada.

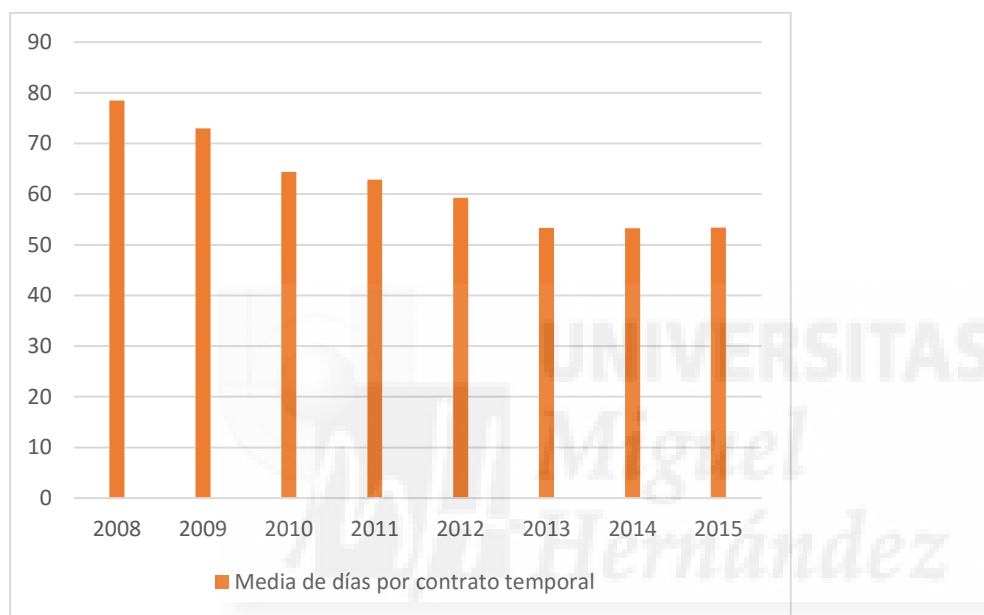
A continuación se muestra el gráfico 1, contratos nuevos en España, en él se puede obtener de una manera visual la evolución de los contratos en España desde el año 2007 a 2015 de los meses de Julio y Septiembre.

Gráfico 1. Contratos nuevos en España (SEPE).



Además del aumento de los contratos temporales, el sindicato UGT (Unión General de Trabajadores) en un estudio llamado La precarización del mercado de trabajo en España, realizado por el gabinete técnico confederal (2015), protesta por la disminución del número de días de estos contratos. Dicha disminución ha provocado, según la UGT, un coste demasiado alto en la calidad del empleo. Según fuentes del ministerio de empleo y seguridad social se ha pasado de una duración de 78,48 días de media en el año 2008 a una duración de 53,39 días de media en el año 2015. Han disminuido 25,09 días de media entre el año 2008 y el 2015. Este descenso se muestra en el gráfico 2.

Gráfico 2. Media de días de los contratos temporales en España.



Profundizando más sobre el tema, se ha encontrado una noticia en el periódico 20 minutos, publicada el viernes 03 Junio de 2016, donde se señala una mayor precarización en el empleo, atendiendo a términos de estabilidad laboral y económica. En la misma, se publican datos recogidos del SEPE mostrando que en España en el año en año 2008 se firmaron un total de 2,8 millones de contratos con una duración inferior a una semana, seis años después, esta cifra se dispara hasta los 4 millones de contratos en el año 2014, un 44% más, esta cifra de contratación representa uno de cada cuatro empleos producidos en España.

A un tipo de empresas que les beneficia el aumento de estos contratos, tanto por la temporalidad, como por la duración de los mismos, es a las ETT. Estas están gestionando una gran cantidad del empleo producido en el país. Al ser las contrataciones por un periodo tan corto de tiempo, el empresario no suele realizar una selección de personal, con todo el tiempo y gasto que conlleva, para realizar un contrato de 7 días o menos, por lo que suele recurrirse a las ETT.

Como se ha comentado, la situación del mercado laboral favorece a la ETT, pero ni mucho menos es responsabilidad de ellas esta circunstancia, ellas simplemente ofrecen un servicio bajo la legalidad vigente en España. Las empresas que contrataran sus servicios, se ven beneficiadas, porque contrata a personal únicamente cuando les es necesario, aumentando así su competencia en el mercado. Aparte de las empresas, hay trabajadores que también salen beneficiados por este tipo de contrato, como demostraron De Cuyper et al. (2005).

Debido al gran peso y protagonismo que tienen este tipo de empresas en el mercado actual, se ha planteado la siguiente pregunta ¿Hasta qué punto están comprometidos, satisfechos y motivados los trabajadores contratados por ETT, con las empresas a las que son enviados a prestar servicios? Es una pregunta a la que se pretende dar respuesta en la presente investigación.

A continuación se va describir cada uno de los factores elegidos, realizando una breve descripción de la evolución de los mismos a lo largo de la historia y la influencia que ejerce cada uno de ellos en el funcionamiento de las empresas.

Distintos autores a lo largo de la historia han definido la satisfacción laboral. Ya en 1935 se encuentra la primera investigación y análisis profundo de la satisfacción laboral, Hoppock (1935) llegó a la conclusión de que no existía un único factor que explicase la satisfacción, sino que era una combinación de múltiples factores. Él sugirió factores como la fatiga, la monotonía, las condiciones de trabajo y la supervisión.

Las condiciones de trabajo y los mismos puestos de trabajo han ido cambiando a lo largo de la historia, modificándose, desapareciendo o creándose al no existir anteriormente. Por lo que los factores utilizados en la investigación de Hoppock (1935), aun siendo importantes, no tienen el peso que tenían en ese época, lo que ha provocado que hayan ido apareciendo nuevas teorías. En 1959, se presenta la teoría bifactorial de la satisfacción Herzberg (1959) que agrupa todos los factores que puedan afectar a la satisfacción en dos grandes grupos, factores Intrínsecos, también denominados en esta teoría factores Motivadores, entre los que se encuentran, realización exitosa del trabajo y promoción en la empresa. Y por factores Extrínsecos, también denominados en esta teoría factores Higiénicos, entre los que se encuentran estatus y salario elevados.

Años más tarde Locke (1976) aportó que la satisfacción es una discrepancia entre lo que se tiene y lo que se quiere en el trabajo. Definiéndola como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de la experiencia laboral de cada sujeto. Esta percepción produce satisfacción, pero no obtener satisfacción no implica necesariamente insatisfacción.

Robins (1998) obtuvo evidencias sobre la importancia de tener a los trabajadores satisfechos. Así, observó que los trabajadores satisfechos, viven más años y gozan de un mejor estado de salud. Lo que es beneficioso tanto para los trabajadores, como para el empresario.

El siguiente factor objeto de estudio es el compromiso, es un término que se asemeja al de satisfacción laboral, según Beker y Beker (1999), el compromiso es un constructo más global, mientras que la satisfacción está estrechamente relacionada con el puesto de trabajo y a ciertos aspectos laborales. Berker (1960) afirmó que el compromiso surge cuando una persona invierte en el mantenimiento de ciertos intereses y permanece con una consistente línea de actuación. Sheldon (1971) lo definió como una actitud hacia la organización que vincula la identidad de la persona con la de la organización. Allen y Meyer (1990) dijo, es un estado psicológico que ata a individuo y organización, dividiendo el compromiso en tres factores diferentes, Compromiso Afectivo, Compromiso Continuo y Compromiso Normativo.

Las ventajas de mantener un elevado compromiso, identificadas en la teoría de Allen y Mayer (1990) son muy diversas. En el compromiso Afectivo hay una identificación con los valores y la filosofía de empresa, lo que repercute en la aceptación de los objetivos, estando dispuestos a ejercer mayores esfuerzos, además, de mostrar mayor preocupación por los problemas de la empresa. El compromiso Continuo, identifica la cantidad de esfuerzo que la persona hace por permanecer en la organización, haciendo un balance sobre que le aporta la empresa y que perdería en el caso de que la abandonase. Si está contento y quiera permanecer en ella aumentará su aportación a la organización. Por último, el compromiso Normativo, identifica la moralidad, la lealtad hacia la organización, como consecuencia de una serie de factores como, trato obtenido, condiciones de trabajo, remuneración económica, en definitiva, cuanto mayor compromiso Normativo exista, mayor lealtad tendrá en hacia la empresa, dificultando el abandono de la misma y aumentando las aportaciones con el fin de obtener lo mejor para ella.

Entre las distintas definiciones aportadas por los distintos autores que se han dedicado al estudio del compromiso, a grandes rasgos la mayoría coincide en que es un vínculo positivo entre organización y persona, en el que influyen variables relacionadas con la persona, los puestos y la organización. Ese vínculo afectivo positivo, repercutirá sobre el comportamiento de los trabajadores en la empresa.

El último factor analizado ha sido la motivación, es importante conocer las diferencias entre satisfacción y motivación, son elementos similares que suelen influir el uno sobre el otro. Herzberg (1960) definió la motivación como un comportamiento más profundo y estable que puede provocar satisfacción. Dentro de la teoría bifactorial de Herzberg (1960) desglosa la satisfacción en dos dimensiones, una de ellas la denomina factores Intrínsecos, los cuales denomina también factores Motivacionales, lo que deja patente que satisfacción y motivación

están muy relacionados y se influyen directamente. Sánchez (2008) comenta que la motivación impulsa para actuar, es una movilizadora de energía, mientras que la satisfacción es un bienestar derivado del cumplimiento de las expectativas del sujeto, más relacionado con las emociones, aunque cabe destacar que no tiene que actuar obligatoriamente como un movilizador de energía.

Herzberg engloba dentro de los factores Motivacionales factores como el reconocimiento de logro, el aumento de la responsabilidad, el enriquecimiento de las tareas. Lawler (1968) obtuvo evidencias de que el dinero puede motivar, no solo mejorando rendimiento, sino el compañerismo y dedicación a la organización, siempre y cuando se emplee de forma adecuada, sino es así puede producir efectos no deseados. Allen y Meyer (1991) afirman que los empleados con una mayor vinculación con la empresa, tienen a su vez una gran motivación para satisfacer los objetivos de ella.

Una vez conocida la definición y la importancia de los factores seleccionados en el funcionamiento de las empresas, se pasa a conocer la existencia de estudios que han investigado la relación entre satisfacción laboral y tipo de contrato Booth, Francesconi y Frank (2002); Bardasi y Francesconi (2003); Clark (1996) y Green y Tsitsianis, (2005). Un ejemplo de estudio en España de esta relación fue realizado por Gamero (2007): Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. En él se llega a la conclusión de que los contratos eventuales, ya sean estacionales o de otro tipo, están asociados con un menor nivel de bienestar. Aspecto que puede repercutir directamente en la motivación, satisfacción y compromiso.

Perrson y Storrie (2002), en el estudio La contratación de trabajadores a través de ETT en Europa, de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, indican que las personas contratadas a través de ETT muestran una menor satisfacción general respecto a las condiciones de empleo.

Huertas, Pin, Suarez y Sánchez (1997) en un trabajo llamado La motivación de los trabajadores cedidos a través de ETT, afirma que la satisfacción de un trabajador con las empresas de trabajo temporal y con el empleo en emisión, dependerá de si cubre sus necesidades y motivaciones iniciales.

Barrenetxea (2014) comenta que las personas que acuden a ETT, son personas con una difícil inserción laboral. El nivel de motivación presenta diferencias en función del tipo de ingresos y de la situación socioeconómica de los candidatos. En cuanto a satisfacción, refleja que presentan un grado de satisfacción bastante alto.

Una vez conocidos los diferentes estudios, el presente trabajo quiere verificar o refutar la hipótesis de que los trabajadores contratados a través de ETT gozan de una menor satisfacción,

motivación y compromiso que los trabajadores de la población de referencia. Además se va a comprobar si existen diferencias entre los trabajadores contratados por la ETT, diferenciando por Sexo, Edad, Estado Civil y Profesión.

3. Método.

3.1. Procedimiento

En primer lugar se han seleccionado tres cuestionarios para medir cada uno de los factores que se quieren analizar en la investigación: satisfacción, motivación y compromiso. Una vez seleccionados se ha procedido a buscar a los trabajadores que iban a formar parte de nuestra muestra, para ello se ha utilizado una única ETT, la empresa seleccionada ha sido Faster Ibérica ETT Alicante. La propuesta de colaboración en el estudio se ha realizado en dos situaciones, una cuando ha acudido algún trabajador a firmar un nuevo contrato de trabajo, y ya había trabajado anteriormente con Faster o en otra ETT, se hace hincapié en que si no había trabajado recientemente (menos de un año) en una ETT no era un sujeto válido para la muestra. La otra situación en la que se le solicitaba colaboración, ha ido cuando acudían a recoger a la ETT un cheque con su salario. A aquellos que accedieron se les pidió que rellenasen los tres cuestionarios dentro de la misma empresa, proporcionándoles un lugar adecuado para ello. Una vez recogidos los datos se ha procedido a su análisis e interpretación.

Aparte de realizar una comparación general con los trabajadores de la muestra de referencia de cada uno de los cuestionarios, se han agrupado en distintas categorías a los trabajadores contratados por la ETT, para realizar una comparación entre ellos. Dichas categorías han sido las siguientes: sexo, edad, estado civil y profesión. Sexo, Hombre-Mujer; Estado civil, Casados-Solteros; Edad, 20 a 30-más de 30. Y por último, Profesión, Mozo-Otros empleos. En Mozos se han agrupado dos profesiones, mozos y operarios de línea y el resto de profesiones se han englobado dentro de la categoría, Otros empleos.

Para comprobar si las diferencias halladas entre las categorías creadas entre los trabajadores contratados por las ETT, han sido significativas, se ha realizado una comparación de medias por medio de la prueba t para muestras independientes, utilizando el programa estadístico IBM SPSS.

3.2. Muestra

La muestra se ha obtenido de forma accidental, se ha aprovechado el periodo de estancias prácticas del autor del presente trabajo para pasar los cuestionarios a tantas personas como fuese posible. 16 han sido el total de sujetos que se prestaron a la investigación. La muestra finalmente ha quedado formada por 11 hombres y 5 mujeres, misma diferencia que se encuentra entre solteros y casados, 11 solteros y 5 casados. La edad media de los participantes

es de 32 años, siendo la menor edad 20 y la mayor edad 51. El grupo de edad de 20 a 30 años ha quedado formado por 8 personas y el de mayores de 30 por otras 8. Los 16 trabajadores de la muestra se repartieron en 13 empresas diferentes. Las profesiones que desarrollaron los sujetos en estas empresas fueron las siguientes, 7 mozos de almacén, 3 operarios de línea, 2 comerciales, 1 camarera de pisos, 1 profesora, 1 administrativo y 1 dependienta. Quedando la categoría de Mozos formada por 10 personas (mozos y operarios de línea) y la de Otros empleos por 6 personas (resto de empleos).

3.3. Instrumento

Para la recogida de los datos se han utilizado tres escalas, una para cada factor que se va a analizar.

Para medir la satisfacción se va a utilizar la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979). Está compuesto por 3 dimensiones, Satisfacción General, Satisfacción Intrínseca y Satisfacción Extrínseca. Consta de un total de 15 ítems. Los ítems se contestan a través de una escala tipo Likert con un total de 7 opciones de respuesta, muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

La Satisfacción Intrínseca hace referencia a la satisfacción que viene motivada desde el interior de cada persona y no por factores externo, un ejemplo de ello sería, a más responsabilidad asignada, más valioso te sientes y más satisfecho estás. Por el contrario la Satisfacción Extrínseca hace referencia a aquella motivación originada desde el exterior, un ejemplo de ella sería un aumento de salario. La suma de estas dos variables da lugar a la tercera, Satisfacción General.

Las puntuaciones que se pueden obtener oscilan entre 15 la mínima y 105 la máxima, para la dimensión de Satisfacción General, la media de los resultados obtenida por los autores del cuestionario ha quedado en 70,53 con una desviación típica de 15,42. Para la dimensión Satisfacción Intrínseca las puntuaciones oscilan entre 6 y 42, la media de los resultados obtenida por los autores del cuestionario ha quedado en 32,74 con una desviación típica de 7,69. En la última dimensión, Satisfacción Extrínseca, la puntuación mínima que se puede obtener es 7 y la máxima 49, la media de los resultados obtenida por los autores del cuestionario ha quedado en 38,22 con una desviación típica de 7,81.

Para medir la motivación se va a utilizar la Escala de Motivación Laboral R-MAWS elaborada por Gagné et al. (2010); y adaptada al español por Gagné et al. (2012). La Cual está compuesta por 5 dimensiones, Desmotivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca. Consta de un total de 19 ítems. Los ítems se contestan a

través de una escala tipo Likert con un total de 7 opciones de respuesta, muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

La dimensión de Desmotivación hace referencia a la falta de motivación. La dimensión Regulación Externa, hace referencia a la motivación que es originada desde el exterior, un ejemplo de ello sería un aumento de salario. La dimensión Regulación Introyectada, hace referencia a la regulación que está asociada a las expectativas de auto-aprobación, evitación de la ansiedad y el logro de mejorar del ego Ryan y Deci, (2000). La dimensión Regulación Identificada hace referencia a que el individuo interpreta la conducta como importante y la realiza aunque le resulte desagradable. La última dimensión es la Motivación Intrínseca, hace referencia a aquella motivación que nace del interior de la persona, un ejemplo de ello sería la autorrealización.

Las puntuaciones oscilan entre 1 que representa muy insatisfecho y 7 que representa muy satisfecho. En todas las dimensiones se realiza una media de los ítems que conforman la dimensión quedando las puntuaciones entre 1 y 7. Si la puntuación es más cercana a 1 se interpreta como está poco motivado y si se acerca a 7 como que está muy motivado. Habiendo una excepción, la dimensión Desmotivación, que si la puntuación es cercana a 1 quiere decir que no está poco motivado y si se acerca a 7 quiere decir que está muy desmotivado. De 1 a 2,33 indica una puntuación baja, de 2,34 a 4,66 una media y de 4,67 a 7 una alta.

Para medir el factor compromiso, se va a utilizar el cuestionario elaborado Allen y Mayer (1997) y modificado por Cedeño y Pirela (2002). Está compuesto por las dimensiones Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso Continuo. Consta de un total de 18 ítems. Los ítems se contestan a través de una escala tipo Likert con un total de 7 opciones de respuesta, muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

La dimensión de Compromiso Afectivo hace referencia a la dimensión más emocional, habiendo una aceptación de los valores y objetivos de la empresa y un fuerte deseo de permanecer en ella. La dimensión de Compromiso Normativo hace referencia a un compromiso moral, intangible, que se ha obtenido como consecuencia de un intercambio de intereses y provoca el deseo de permanecer en la empresa y la aceptación de las metas de la organización. Por último encontramos la dimensión de Compromiso Continuo, que hace referencia al compromiso que se produce por el con el simple paso del tiempo, la persona hace un balance entre el tiempo que ha permanecido en la empresa y el esfuerzo invertido y las consecuencias de abandonar ese puesto de trabajo.

Los datos psicométricos de cada instrumento utilizado se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Alfa de Crombach para cada uno de los instrumentos utilizados.

	Factores	Alfa
Satisfacción	Intrínseca	0,85
	Extrínseca	0,78
	General	0,85
Motivación	Desmotivación	0,88
	Externa	0,78
	Introyectada	0,75
	Identificada	0,73
Compromiso	Intrínseca	0,80
	Afectivo	0,69
	Continuo	0,85
	Normativo	0,94

4. Resultados

En primer lugar se van a mostrar los resultados obtenidos por medio de la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) desarrollada por Warr et al. (1979).

Tabla 2. Puntuaciones medias en satisfacción.

	Satisfacción Extrínseca	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción General
Media Total	39,90	34,30	74,20
Hombre	42,18	35,81	78
Mujer	35	31	66
Soltero	41,81	36,36	78,18
Casado	35,80	29,80	65,60
20 a 30 años	41,63	34,75	76,37
Más de 31años	38,25	33,88	72,13
Mozos	42,80	37,20	80,00
Otros tipos de trabajo	35,17	29,50	64,67

Las puntuaciones medias obtenidas en Satisfacción Extrínseca, han obtenido una puntuación de 39,90 y los autores de la escala obtuvieron una puntuación media de 38,22. En cuanto a la Satisfacción Intrínseca, se ha obtenido una media de 34,30 también por encima de los resultados obtenidos por los autores de la escala, que alcanzaron la puntuación de 32,74. Y la última dimensión, Satisfacción General, la puntuación ha alcanzado los 74,20 puntos, al igual que las dos anteriores, por encima de los datos obtenido por los autores de la escala, los cuales alcanzaron una media de 70,53. En resumen, los trabajadores contratados por esta ETT

están más satisfechos tanto intrínsecamente como extrínsecamente y por lo tanto también en satisfacción general, que los trabajadores de la población de referencia. Para comprobar si las diferencias halladas eran significativas, se ha realizado la prueba T para muestras independientes del SPSS, la cual ha mostrado una significación en satisfacción intrínseca, extrínseca y general de 0,208; 0,194 y 0,233 respectivamente, por lo que se concluye que no hay diferencias significativas atendiendo a las puntuaciones medias.

Realizando la comparación entre los miembros contratados por la ETT, la tabla muestra que los hombres están más satisfechos en el trabajo que realizan en la empresa que las mujeres, tanto Extrínsecamente como Intrínsecamente y por lo tanto, en Satisfacción General también lo están. La prueba T para muestras independientes, ha mostrado una significación en satisfacción intrínseca, extrínseca y general de 0,270; 0,097 y 0,158 respectivamente, por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en función del sexo.

En cuanto a las diferencias entre las diferentes categorías que forman estado civil, se observa que los solteros están más satisfechos que los casados, tanto Extrínsecamente como Intrínsecamente y por lo tanto, en Satisfacción General también. La prueba T para muestras independientes, ha mostrado una significación en satisfacción intrínseca, extrínseca y general de 0,125; 0,171 y 0,137 respectivamente, por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en función del estado civil.

Los más satisfechos por edades son los que se encuentran dentro del rango de edad que abarca desde los 20 a los 30 años, tanto Extrínsecamente como Intrínsecamente y por lo tanto, también en Satisfacción General. La prueba T para muestras independientes, ha mostrado una significación en satisfacción intrínseca, extrínseca y general de 0,823; 0,418 y 0,601 respectivamente, por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en función de la edad.

Los trabajadores que son contratados como mozos u operario de producción están mucho más satisfechos, Extrínseca, Intrínseca y en General, que los que son contratados para otro tipo de empleo. La prueba T para muestras independientes, ha mostrado una significación en satisfacción intrínseca, extrínseca y general de 0,054; 0,062 y 0,051 respectivamente, por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en función del tipo de empleo.

El siguiente factor a analizar va a ser motivación, la cual fue analizada por medio de la Escala de Motivación en el Trabajo - R-MAWS Gagné et al. (2010).

Tabla 3. Puntuaciones medias en motivación

	Desmotivación	Externa	Introyectada	Identificada	Intrínseca
Media	2,85	4,33	5,23	5,42	5,04
Hombres	3,15	4,51	5,09	5,36	5,12
Mujeres	2,20	3,94	5,55	5,53	4,87
Solteros	3,12	4,94	5,52	5,42	5,48
Casados	3,27	3	4,60	5,40	4,07
Edad 20 a 30	2,79	4,56	5,44	5,13	5,00
Más de 30	2,91	4,10	5,03	5,71	5,08
Mozos	3,47	4,63	5,13	5,20	5,03
Otros	1,83	3,83	5,42	5,78	5,06

La puntuación más baja, quedando dentro de una puntuación media, casi colindando con una puntuación baja, ha sido obtenida por la dimensión desmotivación. La dimensión Motivación Externa ha obtenido una puntuación media. Y las dimensiones Motivación Introyectada, Identificada e Intrínseca, han obtenido una puntuación que las sitúa dentro de las puntuaciones altas.

Realizando la comparación entre los miembros contratados por la ETT, la tabla muestra que los hombres han puntuado más en la dimensión Desmotivación, Motivación Externa y Motivación Extrínseca y las mujeres han puntuado más en Motivación Introyectada y en Motivación Identificada. La prueba T para muestras independientes, ha mostrado la siguiente significación, Desmotivación (0,199) Externa (0,414) Introyectada (0,431) Identificada (0,819) Intrínseca (0,697). Por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en función del sexo.

Entre solteros y casados, los primeros han puntuado más en las dimensiones de Desmotivación, Motivación Externa, Introyectada e Intrínseca y los casados han puntuado más únicamente en Motivación Identificada. La prueba T para muestras independientes del SPSS, ha mostrado la siguiente significación, Desmotivación (0,253) Externa (0,001) Introyectada (0,101) Identificada (0,976) Intrínseca (0,017). Por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en Desmotivación, Introyectada e Identificada, pero sí que las hay en Externa e Intrínseca, en función del estado civil.

Las diferencias encontradas entre los distintos tipo de edad aportan que los más desmotivados son los mayores de 40, siendo también los que más puntúan en Motivación Externa e Intrínseca. Y los que se encuentran entre 31 y 40 años han puntuado más alto en las otras dos dimensiones, Motivación Introyectada e Identificada. La prueba T para muestras independientes, ha mostrado la siguiente significación, Desmotivación (0,858) Externa (0,458)

Introyectada (0,453) Identificada (0,387) Intrínseca (0,891). Por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en función de la edad.

Por último las diferencias entre tipos de trabajo, arrojan que los que realizan otros tipos de trabajo puntúan más alto en Introyectada, Identificada e Intrínseca, por el contrario, los mozos puntúan más alto en Desmotivación y Motivación Externa. La prueba T para muestras independientes, ha mostrado la siguiente significación, Desmotivación (0,004) Externa (0,233) Introyectada (0,604) Identificada (0,409) Intrínseca (0,970). Por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en función del tipo del tipo de empleo, a excepción de desmotivación.

Por último el factor que encontramos es el compromiso el cual fue analizado por medio del cuestionario elaborado Allen y Mayer (1997) y modificado por Cedeño y Pirela (2002)

Tabla 4. Puntuaciones medias Compromiso

	Afectivo	continuo	normativo
Media	25,36	20,56	21,75
Hombre	26,64	26,64	25,55
Mujeres	22,60	29,60	24,20
Solteros	26,27	27,00	25,82
Casados	23,40	28,80	23,60
Edad 20-30	25,50	27,75	24,75
Más de 30	25,25	27,38	25,50
Mozos	26,30	26,50	25,30
Otros tipos de empleo	23,83	29,33	24,83

Las puntuaciones tanto en compromiso Afectivo, Continuo y Normativo, se encuentran dentro de las puntuaciones medias, bien es cierto que tanto el Compromiso Normativo como Continuo, están más cerca de un compromiso bajo que uno alto. Estando los tres dentro del rango de 14 a 28 que delimita a las puntuaciones medias.

Realizando la comparación entre los miembros contratados por la ETT, las mujeres puntúan más alto en compromiso Continuo y los hombres en los otros dos. La prueba T para muestras independientes, ha mostrado un compromiso Afectivo, Continuo y Normativo de 0,009; 0,145 y 0,572 respectivamente, por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en función del sexo en compromiso Continuo y Normativo, pero sí que las hay en Afectivo.

Los solteros puntúan más en compromiso Afectivo y Normativo y los casados puntúan más en Continuo. La prueba T para muestras independientes, ha mostrado un compromiso Afectivo,

Continuo y Normativo de 0,082; 0,388 y 0,346 respectivamente, por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en función del estado civil.

Atendiendo a las diferencias por edades, los menores de 30 puntúan más en compromiso Afectivo y Continuo y los mayores de 30 en Normativo. La prueba T para muestras independientes, ha mostrado un compromiso Afectivo, Continuo y Normativo de 0,877; 0,848 y 0,735 respectivamente, por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en función del sexo.

Por último las diferencias entre tipos de trabajo, los mozos han puntuado más alto en compromiso Afectivo y Normativo y la categoría Otros empleos ha puntuado más en Continuo. La prueba T para muestras independientes, ha mostrado un compromiso Afectivo, Continuo y Normativo de 0,124; 0,146 y 0,838 respectivamente, por lo que se concluye que no hay diferencias significativas en función del sexo.

5. Conclusiones

Los datos, al contrario de lo esperado, muestran una satisfacción y un compromiso dentro de los valores medios, lo que viene a decir, que los trabajadores no están menos satisfechos, ni menos comprometidos en comparación con la muestra de referencia. Por otro lado, el cuestionario de motivación, muestra que están más motivados que la población de referencia, a excepción de la dimensión Motivación Externa y Desmotivación que han quedado dentro de las puntuaciones medias. Por lo que la hipótesis con la que se partía en la presente investigación ha sido refutada.

Centrando la atención en las diferencias que había entre los trabajadores contratados por la ETT, en función del sexo, estado civil, edad y tipo de empleo, únicamente se han encontrado diferencias significativas en; compromiso Afectivo en función del sexo (t 0,009), siendo los hombres los que más puntuaron. En motivación Externa e Intrínseca, en función del estado civil (t 0,001 y 0,017) respectivamente, puntuando más los solteros en ambas. Y en tipo de empleo, se han encontrado diferencias significativas en Desmotivación (t 0,013) puntuando más los mozos en esta dimensión.

Perrson y Storrie (2002) obtuvieron en su estudio que los trabajadores contratados mediante ETT gozan de una menor satisfacción, cuyo resultado no coincide con los datos hallados en esta investigación, por lo que no se pueden confirmar.

Por el contrario, Barrenetxea (2014) encontró niveles de satisfacción bastante altos en los trabajadores contratados a través de ETT, cuyo resultado coincide parcialmente con los hallados en este trabajo. Satisfacción y motivación según la Teoría Bifactorial Herzberg (1960) tienen características similares, hasta el punto que denomina a los factores Intrínsecos, factores

Motivacionales. Teniendo en cuenta que motivación ha obtenido una puntuación alta, se pueden confirmar parcialmente estos resultados.

Por otro lado, Huertas et al. (1997) afirman que la satisfacción de un trabajador con las empresas de trabajo temporal y con el empleo en emisión, dependerá de si cubre sus necesidades y motivaciones iniciales. Este dato se asemeja a los resultados obtenidos.

No se pueden analizar los datos aisladamente sin analizar el contexto, hay que tener en cuenta el mercado laboral Español para poder interpretar de una manera más eficiente los resultados. Con un paro que alcanza del 22,7%, que equivale a más de 4 millones de personas, la tarea de encontrar trabajo se torna ardua. Por ello, el simple hecho de encontrar un trabajo, aunque sea temporal y según La teoría del Mercado Dual Galbraith (1967); Averitt (1968), afirma que el trabajo temporal conlleva precariedad, no es percibido de esta manera por los trabajadores Tener trabajo, aunque sea por un determinado periodo de tiempo, es más gratificante que el hecho de una larga temporada en el paro. Por lo que se coincide con De Cuyper et al. (2005) que demuestran empíricamente que el trabajo temporal no siempre conlleva un impacto negativo en el bienestar psicológico y con Huertas et al. (1997) que dicen, que depende de si cubren las expectativas iniciales generadas por el trabajador.

Los datos obtenidos en este estudio se han podido ver comprometidos por el momento en el que se rellenaban los cuestionarios. El momento que se ha elegido para ello, ha sido cuando los trabajadores acudían a recoger un cheque con el dinero de su salario y el momento de firmar un nuevo contrato en el caso que ya hubiesen trabajado con Faster. Estas situaciones, son por lo general dos momentos en los que las emociones pueden verse afectadas, aumentando el bienestar que siente la persona. Por una parte por el hecho de verse recompensado su trabajo mediante el pago del mismo, por otra al sentirse satisfecho de haber conseguido un nuevo contrato y poder así obtener algo de dinero.

Otro factor que ha podido influir aumentando las puntuaciones de los tres cuestionarios ha sido el lugar donde se han realizado. Los cuestionarios, como ya se dijo en esta investigación se rellenaron en la misma empresa, esto ha podido influir ya sea por temor a la crítica o por deseabilidad social. El hecho de contestar a ítems que preguntaba sobre su satisfacción con el salario, los compañeros, si sentían los problemas de la organización como suyos, han podido a impulsar al trabajador a contestar a algunos ítems más pensando en que va a pensar el que recoja los datos, que en ser totalmente sincero.

A pesar de que estos dos aspectos hayan podido influir en el aumento de los tres factores analizados, los resultados deben tenerse en consideración ya que cuando un trabajador llega a firmar un contrato de trabajo con la ETT, ya sabe de antemano que el contrato que va a firmar es temporal. Ahora bien, si el trabajador que va a desempeñar su labor a una tercera empresa,

realiza el trabajo de manera óptima y gusta en ella, tiene la ventaja de que si en el futuro vuelve a tener la necesidad de cubrir una vacante, lo más seguro es que recurran a personas que hayan trabajado con ellos y hayan dado buenos resultados. En resumen, que aunque el trabajo sea temporal y ellos lo sepan, pueden poner más interés, que un trabajador con contrato indefinido, debido a que los temporales se tienen que ganar el puesto demostrando su valía. Una práctica habitual que realizan con frecuencia las empresas que demandan servicios a las ETT, es solicitar a trabajadores que hayan trabajado con ellos anteriormente.

6. Referencias bibliográficas

- Agulló, E. (2001). *Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores*. En E. Agulló, y A. Ovejero (Coords.), Trabajo, individuo y sociedad (pp. 95-144). Madrid: Pirámide
- Alison L., & Francesconi, M., & Frank, J. (2002). *Labour as a Buffer: Do Temporary Workers Suffer?*. IZA Discussion Papers 673, Institute for the Study of Labor.
- Allen, N.J., y Meyer, J.P. (1990). The measurement of antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Averitt, R. (1968). *The Dual Economy. The Dynamics of American Industry Structure*. Nueva York, W.W. Norton & Company Inc.
- Baker, J. G., y Baker, D. F. (1999). *Perceived ideological differences, job satisfaction and organizational commitment among psychiatrists in a community mental health center*. Community Mental Health Journal, Vol. 35, Nº1.
- Bardasi, E., & Francesconi, M. (2003). *The Impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing: evidence from a panel of British Workers*. London: Iser.
- Barrenetxea, E. (2014). *Trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal*. País Vasco: Universidad del País Vasco.
- Becker, G. S. (1960). *Human Capital*. New York: University of Chicago Press.
- Becker, H. S. (1960). *Notes on the concept of commitment*. American Journal of Psychology, 66, 32-62.
- Cedeño, M., y Pirela, L. (2002). *Relación entre compromiso organizacional y calidad de servicio en procesos de fusión en una empresa del sector bancario*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Clark, A. E. (1996). *Job satisfaction in Britain*, British Journal of Industrial Relations 34, (pp. 189-217).
- Cook, J., y Wall, T. (1980). *New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment*. Journal Occupational Psychology, 53, 39-52.

- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). *The general causality orientations scale: Selfdetermination in personality*. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour*. *Psychological Inquiry*, 11, 227- 268.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Rigotti, T., Mohr, G., Krausz, M., Staynvaris, N. (2003). *Current Evidence Concerning Employment Contracts and Health among Workers across Europe*, Informe: 1. 1. Leuven: Psycones.
- De Cuyper, N., De Witte, H., y Isaksson, K. (2005). *Temporary employment in Europe: Conclusions*. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and wellbeing among European workers* (pp. 225-244). London: Ashgate.
- De Cuyper, N., y De Witte, H. (2005). *Temporary employment in Belgium: Is it really precarious?*. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers* (pp. 51-74). London: Ashgate.
- De Cuyper, N., De Witte, H., y Isaksson, K. (2005). *Employment contracts – How to deal with diversity?*. En N. De Cuyper, K. Isaksson, y H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and wellbeing among European workers* (pp. 15-34). London: Ashgate.
- España. Gabinete técnico confederal Unión General de Trabajadores, (2015). *La precarización del mercado de trabajo en España*. Madrid.
- España. Ministerio de trabajo y asuntos sociales, (1999). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Madrid.
- España. Servicio Público de Empleo Estatal, (2016). *Evolución de los contratos 2007-2016*. SEPE:
[p.https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/serie_contratos.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/pdf/contratos/serie_contratos.pdf).
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni (2010). *The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages*. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646.
- Gagné M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Martin-Albo, Nuñez, (2012). *Validation evidence in ten languages for the revised motivation at work scale*. Cross-cultural evidence for self-determination theory applied to the work domain. Manuscript submitted.
- Gagne, M., Ryan, R. M., y Bargmann, K. (2003). *Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts*. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 372-390.

- Galbraith, J.K. (1967). *The Dual Economy. The New Industrial State*. Boston, Houghton.
- Gamero, C. (2007). *Satisfacción Laboral y tipo de contrato en España*. Investigaciones económicas, (pp. 415-445).
- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios*. Lima: Universidad Católica del Perú.
- Green, F., & Tsitsianis, N. (2005). *An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany*. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 401-429.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*, in Dunnette Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York, United States. Ed. Wiley.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York. United States. Harper Ed.
- Marín, M (2003). *Relación entre clima y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. Tesis de grado. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Marín C. (2012). *Condiciones de empleo y vivencias de trabajadores cedidos de ETT*. Comunicación presentada en el II Encuentro del Comité de Sociología del Trabajo, 28 y 29 de Junio, Bilbao.
- Marín, M. (2013). *Los procesos y vivencias laborales de los trabajadores cedidos en las ETT: pautas de consentimiento y resistencia*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Meyer, J. y Allen, J.P. (1991) *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*, N° 1.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application*. New York: SAGE publications.
- Warr P. J., Cook, J, y Wall, T. (1979). *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being*. *Journal of Occupational Psychology*, 52: 129-148.
- Perrson, O., y Storrie, D. (2002). *La contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en Europa*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Luxemburgo.
- Pin J. R., Huertas F., Sánchez E., y Suárez, E. (1997) *La motivación en el trabajador cedido a través de una empresa de trabajo temporal*. Navarra: Universidad de Navarra.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press and Richard D. Irwin.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). *The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept*. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.
- Robbins, S.P. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición.

- Sánchez, C. (2008). *Motivación, satisfacción y vinculación: ¿es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo?*. Acción psicológica, (Vol. 5, núm. 1).
- Sarries, N. (2016). *Los contratos de 7 días o menos suben un 43% durante la crisis y ya suponen uno de cada cuatro*. 20 Minutos:
pp.<http://www.20minutos.es/noticia/2360140/0/contratos-siete-dias/precariedad/mercado-laboral/>.
- Sheldon, M. (1971). *Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization*. Administrative Science Quarterly, 16, 143-150.
- Silla, I., Gracia, F. J., y Peiró, J. M. (2005). *Diferencias en el contenido del contrato psicológico en función del tipo de contrato y de la gestión empresarial pública o privada*. Revista de Psicología Social, 20 (1), 61-72.
- Triper, J. (2016). *La duración de los contratos en España se redujo en 25 días desde el inicio de la crisis*. El economista:
<http://www.economista.es/economia/noticias/7334118/02/16/La-duracion-de-los-contratos-en-Espana-se-redujo-en-25-dias-desde-el-inicio-de-la-crisis.html>



7. Anexos

Gráfico 1. Contratos en España del 2007 al 2016. SEPE

AÑO / MES	TOTAL CONTRATOS			INDEFINIDOS					TEMPORALES			
	DATOS ABSOLUTOS	VARIACION RELATIVA		DATOS ABSOLUTOS	% SOBRE TOTAL	VARIACION RELATIVA		DATOS ABSOLUTOS	% SOBRE TOTAL	VARIACION RELATIVA		
		MENSUAL	ANUAL			MENSUAL	ANUAL			MENSUAL	ANUAL	
2007	ENERO	1.653.150	19,25	12,27	255.422	15,45	8,63	59,90	1.397.728	84,55	21,42	6,47
	FEBRERO	1.408.327	-14,81	3,05	175.887	12,49	-31,14	9,55	1.232.440	87,51	-11,83	2,18
	MARZO	1.564.432	11,08	0,57	193.165	12,35	9,82	9,59	1.371.267	87,65	11,26	-0,58
	ABRIL	1.385.980	-11,41	6,27	168.931	12,19	-12,55	15,98	1.217.049	87,81	-11,25	5,05
	MAYO	1.625.492	17,28	-0,74	190.378	11,71	12,70	14,09	1.435.114	88,29	17,92	-2,42
	JUNIO	1.582.127	-2,67	-4,45	178.278	11,27	-6,36	16,92	1.403.849	88,73	-2,18	-6,61
	JULIO	1.754.918	10,92	5,03	180.841	10,30	1,44	7,46	1.574.077	89,70	12,13	4,76
	AGOSTO	1.287.035	-26,66	-2,71	127.583	9,91	-29,45	-8,87	1.159.452	90,09	-26,34	-1,98
	SEPTIEMBRE	1.595.921	24,00	-4,71	192.289	12,05	50,72	-4,19	1.403.632	87,95	21,06	-4,78
	OCTUBRE	1.911.389	19,77	5,07	233.084	12,19	21,22	-2,75	1.678.305	87,81	19,57	6,25
	NOVIEMBRE	1.592.018	-16,71	-4,12	190.015	11,94	-18,48	-18,06	1.402.003	88,06	-16,46	-1,86
	DICIEMBRE	1.261.319	-20,77	-9,01	134.511	10,66	-29,21	-42,79	1.126.808	89,34	-19,63	-2,12
2008	ENERO	1.581.360	25,37	-4,34	196.763	12,44	46,28	-22,97	1.384.597	87,56	22,88	-0,94
	FEBRERO	1.427.302	-9,74	1,35	186.135	13,04	-5,40	5,83	1.241.167	86,96	-10,36	0,71
	MARZO	1.285.644	-9,92	-17,82	168.133	13,08	-9,67	-12,96	1.117.511	86,92	-9,96	-18,51
	ABRIL	1.459.666	13,54	5,32	189.283	12,97	12,58	12,05	1.270.383	87,03	13,68	4,38
	MAYO	1.384.915	-5,12	-14,80	164.464	11,88	-13,11	-13,61	1.220.451	88,12	-3,93	-14,96
	JUNIO	1.419.348	2,49	-10,29	153.986	10,85	-6,37	-13,63	1.265.362	89,15	3,68	-9,86
	JULIO	1.626.466	14,59	-7,32	160.363	9,86	4,14	-11,32	1.466.103	90,14	15,86	-6,86
	AGOSTO	1.049.939	-35,45	-18,42	97.584	9,29	-39,15	-23,51	952.355	90,71	-35,04	-17,86
	SEPTIEMBRE	1.501.595	43,02	-5,91	173.481	11,55	77,78	-9,78	1.328.114	88,45	39,46	-5,38
	OCTUBRE	1.584.811	5,54	-17,09	180.229	11,37	3,89	-22,68	1.404.582	88,63	5,76	-16,31
	NOVIEMBRE	1.162.614	-26,64	-26,97	129.123	11,11	-28,36	-32,05	1.033.491	88,89	-26,42	-26,28
	DICIEMBRE	1.117.577	-3,87	-11,40	103.061	9,22	-20,18	-23,38	1.014.516	90,78	-1,84	-9,97
2009	ENERO	1.125.773	0,73	-28,81	119.201	10,59	15,66	-39,42	1.006.572	89,41	-0,78	-27,30
	FEBRERO	1.016.678	-9,69	-28,77	115.683	11,38	-2,95	-37,85	900.995	88,62	-10,49	-27,41
	MARZO	1.061.112	4,37	-17,46	121.228	11,42	4,79	-27,90	939.884	88,58	4,32	-15,89
	ABRIL	1.031.420	-2,80	-29,34	111.474	10,81	-8,05	-41,11	919.946	89,19	-2,12	-27,59
	MAYO	1.110.014	7,62	-19,85	109.097	9,83	-2,13	-33,67	1.000.917	90,17	8,80	-17,99
	JUNIO	1.274.698	14,84	-10,19	107.735	8,45	-1,25	-30,04	1.166.963	91,55	16,59	-7,78
	JULIO	1.403.023	10,07	-13,74	111.143	7,92	3,16	-30,69	1.291.880	92,08	10,70	-11,88
	AGOSTO	944.823	-32,66	-10,01	68.735	7,27	-38,16	-29,56	876.088	92,73	-32,19	-8,01
	SEPTIEMBRE	1.354.836	43,40	-9,77	128.374	9,48	86,77	-26,00	1.226.462	90,52	39,99	-7,65
	OCTUBRE	1.357.868	0,22	-14,32	126.497	9,32	-1,46	-29,81	1.231.371	90,68	0,40	-12,33
	NOVIEMBRE	1.204.027	-11,33	3,56	107.420	8,92	-15,08	-16,81	1.096.607	91,08	-10,94	6,11
	DICIEMBRE	1.137.565	-5,52	1,79	85.827	7,54	-20,10	-16,72	1.051.738	92,46	-4,09	3,67
2010	ENERO	1.050.233	-7,68	-6,71	94.595	9,01	10,22	-20,64	955.638	90,99	-9,14	-5,06
	FEBRERO	1.028.222	-2,10	1,14	101.211	9,84	6,99	-12,51	927.011	90,16	-3,00	2,89
	MARZO	1.189.327	15,67	12,08	117.934	9,92	16,52	-2,72	1.071.393	90,08	15,58	13,99
	ABRIL	1.078.509	-9,32	4,57	102.973	9,55	-12,69	-7,63	975.536	90,45	-8,95	6,04
	MAYO	1.182.100	9,61	6,49	108.264	9,16	5,14	-0,76	1.073.836	90,84	10,08	7,29
	JUNIO	1.297.611	9,77	1,80	98.754	7,61	-8,78	-8,34	1.198.857	92,39	11,64	2,73
	JULIO	1.397.265	7,68	-0,41	95.823	6,86	-2,97	-13,78	1.301.442	93,14	8,56	0,74
	AGOSTO	1.010.216	-27,70	6,92	66.846	6,62	-30,24	-2,75	943.370	93,38	-27,51	7,68

	SEPTIEMBRE	1.390.283	37,62	2,62	122.090	8,78	82,64	-4,90	1.268.193	91,22	34,43	3,40
	OCTUBRE	1.346.087	-3,18	-0,87	118.422	8,80	-3,00	-6,38	1.227.665	91,20	-3,20	-0,30
	NOVIEMBRE	1.257.479	-6,58	4,44	108.131	8,60	-8,69	0,66	1.149.348	91,40	-6,38	4,81
	DICIEMBRE	1.189.818	-5,38	4,59	93.171	7,83	-13,84	8,56	1.096.647	92,17	-4,59	4,27
2011	ENERO	1.116.019	-6,20	6,26	102.733	9,21	10,26	8,60	1.013.286	90,79	-7,60	6,03
	FEBRERO	1.011.418	-9,37	-1,63	94.363	9,33	-8,15	-6,77	917.055	90,67	-9,50	-1,07
	MARZO	1.154.903	14,19	-2,89	111.118	9,62	17,76	-5,78	1.043.785	90,38	13,82	-2,58
	ABRIL	1.067.046	-7,61	-1,06	96.242	9,02	-13,39	-6,54	970.804	90,98	-6,99	-0,49
	MAYO	1.288.914	20,79	9,04	103.176	8,00	7,20	-4,70	1.185.738	92,00	22,14	10,42
	JUNIO	1.312.519	1,83	1,15	94.924	7,23	-8,00	-3,88	1.217.595	92,77	2,69	1,56
	JULIO	1.349.286	2,80	-3,43	89.911	6,66	-5,28	-6,17	1.259.375	93,34	3,43	-3,23
	AGOSTO	1.061.303	-21,34	5,06	66.118	6,23	-26,46	-1,09	995.185	93,77	-20,98	5,49
	SEPTIEMBRE	1.393.728	31,32	0,25	104.716	7,51	58,38	-14,23	1.289.012	92,49	29,52	1,64
	OCTUBRE	1.294.801	-7,10	-3,81	97.265	7,51	-7,12	-17,87	1.197.536	92,49	-7,10	-2,45
	NOVIEMBRE	1.217.830	-5,94	-3,15	83.919	6,89	-13,72	-22,39	1.133.911	93,11	-5,31	-1,34
	DICIEMBRE	1.165.465	-4,30	-2,05	65.678	5,64	-21,74	-29,51	1.099.787	94,36	-3,01	0,29
2012	ENERO	1.042.194	-10,58	-6,62	78.364	7,52	19,32	-23,72	963.830	92,48	-12,36	-4,88
	FEBRERO	989.988	-5,01	-2,12	96.448	9,74	23,08	2,21	893.540	90,26	-7,29	-2,56
	MARZO	1.054.717	6,54	-8,67	117.531	11,14	21,86	5,77	937.186	88,86	4,88	-10,21
	ABRIL	1.038.612	-1,53	-2,66	115.253	11,10	-1,94	19,75	923.359	88,90	-1,48	-4,89
	MAYO	1.247.101	20,07	-3,24	126.489	10,14	9,75	22,60	1.120.612	89,86	21,36	-5,49
	JUNIO	1.386.339	11,16	5,62	168.131	12,13	32,92	77,12	1.218.208	87,87	8,71	0,05
	JULIO	1.526.758	10,13	13,15	230.460	15,09	37,07	156,32	1.296.298	84,91	6,41	2,93
	AGOSTO	1.043.794	-31,63	-1,65	74.440	7,13	-67,70	12,59	969.354	92,87	-25,22	-2,60
	SEPTIEMBRE	1.274.043	22,06	-8,59	117.683	9,24	58,09	12,38	1.156.360	90,76	19,29	-10,29
	OCTUBRE	1.427.173	12,02	10,22	130.632	9,15	11,00	34,31	1.296.541	90,85	12,12	8,27
	NOVIEMBRE	1.151.771	-19,30	-5,42	100.179	8,70	-23,31	19,38	1.051.592	91,30	-18,89	-7,26
	DICIEMBRE	1.058.501	-8,10	-9,18	77.366	7,31	-22,77	17,80	981.135	92,69	-6,70	-10,79
2013	ENERO	1.101.819	4,09	5,72	100.609	9,13	30,04	28,39	1.001.210	90,87	2,05	3,88
	FEBRERO	949.844	-13,79	-4,05	91.584	9,64	-8,97	-5,04	858.260	90,36	-14,28	-3,95
	MARZO	969.627	2,08	-8,07	98.068	10,11	7,08	-16,56	871.559	89,89	1,55	-7,00
	ABRIL	1.153.140	18,93	11,03	98.349	8,53	0,29	-14,67	1.054.791	91,47	21,02	14,23
	MAYO	1.283.261	11,28	2,90	95.856	7,47	-2,53	-24,22	1.187.405	92,53	12,57	5,96
	JUNIO	1.277.255	-0,47	-7,87	87.349	6,84	-8,87	-48,05	1.189.906	93,16	0,21	-2,32
	JULIO	1.507.341	18,01	-1,27	96.338	6,39	10,29	-58,20	1.411.003	93,61	18,58	8,85
	AGOSTO	1.043.166	-30,79	-0,06	62.454	5,99	-35,17	-16,10	980.712	94,01	-30,50	1,17
	SEPTIEMBRE	1.392.429	33,48	9,29	107.136	7,69	71,54	-8,96	1.285.293	92,31	31,06	11,15
	OCTUBRE	1.582.400	13,64	10,88	119.400	7,55	11,45	-8,60	1.463.000	92,45	13,83	12,84
	NOVIEMBRE	1.241.479	-21,54	7,79	94.014	7,57	-21,26	-6,15	1.147.465	92,43	-21,57	9,12
	DICIEMBRE	1.290.853	3,98	21,95	83.792	6,49	-10,87	8,31	1.207.061	93,51	5,19	23,03
2014	ENERO	1.259.240	-2,45	14,29	98.366	7,81	17,39	-2,23	1.160.874	92,19	-3,83	15,95
	FEBRERO	1.090.879	-13,37	14,85	97.804	8,97	-0,57	6,79	993.075	91,03	-14,45	15,71
	MARZO	1.216.637	11,53	25,47	113.481	9,33	16,03	15,72	1.103.156	90,67	11,08	26,57
	ABRIL	1.296.529	6,57	12,43	122.621	9,46	8,05	24,68	1.173.908	90,54	6,41	11,29
	MAYO	1.458.577	12,50	13,66	115.935	7,95	-5,45	20,95	1.342.642	92,05	14,37	13,07
	JUNIO	1.518.873	4,13	18,92	110.258	7,26	-4,90	26,23	1.408.615	92,74	4,91	18,38
	JULIO	1.645.236	8,32	9,15	114.071	6,93	3,46	18,41	1.531.165	93,07	8,70	8,52
	AGOSTO	1.135.109	-31,01	8,81	72.955	6,43	-36,04	16,81	1.062.154	93,57	-30,63	8,30
	SEPTIEMBRE	1.634.444	43,99	17,38	138.543	8,48	89,90	29,32	1.495.901	91,52	40,84	16,39
	OCTUBRE	1.702.152	4,14	7,57	148.876	8,75	7,46	24,69	1.553.276	91,25	3,84	6,17
	NOVIEMBRE	1.385.351	-18,61	11,59	117.568	8,49	-21,03	25,05	1.267.783	91,51	-18,38	10,49
	DICIEMBRE	1.384.062	-0,09	7,22	99.853	7,21	-15,07	19,17	1.284.209	92,79	1,30	6,39

2015	ENERO	1.367.795	-1,18	8,62	120.239	8,79	20,42	22,24	1.247.556	91,21	-2,85	7,47
	FEBRERO	1.226.950	-10,30	12,47	120.281	9,80	0,03	22,98	1.106.669	90,20	-11,29	11,44
	MARZO	1.441.775	17,51	18,50	144.291	10,01	19,96	27,15	1.297.484	89,99	17,24	17,62
	ABRIL	1.440.381	-0,10	11,10	123.459	8,57	-14,44	0,68	1.316.922	91,43	1,50	12,18
	MAYO	1.573.293	9,23	7,86	124.605	7,92	0,93	7,48	1.448.688	92,08	10,01	7,90
	JUNIO	1.726.117	9,71	13,64	126.856	7,35	1,81	15,05	1.599.261	92,65	10,39	13,53
	JULIO	1.795.713	4,03	9,15	123.839	6,90	-2,38	8,56	1.671.874	93,10	4,54	9,19
	AGOSTO	1.248.146	-30,49	9,96	80.290	6,43	-35,17	10,05	1.167.856	93,57	-30,15	9,95
	SEPTIEMBRE	1.795.742	43,87	9,87	152.928	8,52	90,47	10,38	1.642.814	91,48	40,67	9,82
	OCTUBRE	1.760.610	-1,96	3,43	151.652	8,61	-0,83	1,86	1.608.958	91,39	-2,06	3,58
	NOVIEMBRE	1.604.843	-8,85	15,84	132.867	8,28	-12,39	13,01	1.471.976	91,72	-8,51	16,11
	DICIEMBRE	1.594.915	-0,62	15,23	107.858	6,76	-18,82	8,02	1.487.057	93,24	1,02	15,80

2016	ENERO	1.396.929	-12,41	2,13	125.612	8,99	16,46	4,47	1.271.317	91,01	-14,51	1,90
	FEBRERO	1.377.480	-1,39	12,27	139.364	10,12	10,95	15,87	1.238.116	89,88	-2,61	11,88
	MARZO	1.508.881	9,54	4,65	150.726	9,99	8,15	4,46	1.358.155	90,01	9,70	4,68
	ABRIL	1.541.729	2,18	7,04	145.896	9,46	-3,20	18,17	1.395.833	90,54	2,77	5,99
	MAYO	1.748.449	13,41	11,13	145.760	8,34	-0,09	16,98	1.602.689	91,66	14,82	10,63



Tabla 2, 3 y 4. Medias y estadístico t.

Media de motivación, satisfacción y compromiso por Sexo.

Estadísticos de grupo					
	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Intrínsea	Hombre	11	42,1818	7,20858	2,17347
	Mujer	5	35,0000	8,15475	3,64692
Extrínseca	Hombre	11	35,8182	8,04759	2,42644
	Mujer	5	31,0000	7,03562	3,14643
General	Hombre	11	78,0000	14,93318	4,50252
	Mujer	5	66,0000	14,83240	6,63325
Desmotivación	Hombre	11	3,1518	1,16752	,35202
	Mujer	5	2,2000	1,60918	,71965
Externa	Hombre	11	4,5155	1,16274	,35058
	Mujer	5	3,9360	1,52193	,68063
Introyectada	Hombre	11	5,0909	1,07397	,32381
	Mujer	5	5,5500	,99058	,44300
Identificada	Hombre	11	5,3645	1,40144	,42255
	Mujer	5	5,5340	1,19196	,53306
intrínsecaMot	Hombre	11	5,1218	1,13721	,34288
	Mujer	5	4,8660	1,32468	,59242
Afectivo	Hombre	11	26,6364	2,41962	,72954
	Mujer	5	22,6000	2,60768	1,16619
Continuo	Hombre	11	26,6364	3,90571	1,17761
	Mujer	5	29,6000	2,50998	1,12250
Normativo	Hombre	11	25,5455	3,35749	1,01232
	Mujer	5	24,2000	6,05805	2,70924

Media de motivación, satisfacción y compromiso por Estado Civil.

Estadísticos de grupo

EstadoCivil		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Intrínsea	Soltero	11	41,8182	7,38672	2,22718
	Casado	5	35,8000	8,55570	3,82623
Extrínsea	Soltero	11	36,3636	7,86477	2,37132
	Casado	5	29,8000	6,30079	2,81780
General	Soltero	11	78,1818	14,76359	4,45139
	Casado	5	65,6000	14,84251	6,63777
Desmotivación	Soltero	11	3,1209	1,45485	,43865
	Casado	5	2,2680	,92689	,41452
Externa	Soltero	11	4,9409	,96041	,28957
	Casado	5	3,0000	,66438	,29712
Introyectada	Soltero	11	5,5227	1,01523	,30610
	Casado	5	4,6000	,85878	,38406
Identificada	Soltero	11	5,4245	1,42204	,42876
	Casado	5	5,4020	1,14003	,50984
intrínsecaMot	Soltero	11	5,4845	1,03654	,31253
	Casado	5	4,0680	,79603	,35600
Afectivo	Soltero	11	26,2727	2,53341	,76385
	Casado	5	23,4000	3,50714	1,56844
Continuo	Soltero	11	27,0000	4,19524	1,26491
	Casado	5	28,8000	2,28035	1,01980
Normativo	Soltero	11	25,8182	3,18805	,96123
	Casado	5	23,6000	6,06630	2,71293

Media de motivación, satisfacción y compromiso por Edad.

Estadísticos de grupo

Edad		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Intrínsea	De 20 a 30	8	41,6250	5,73056	2,02606
	Más de 30	8	38,2500	9,91031	3,50382
Extrínsea	De 20 a 30	8	34,7500	5,89794	2,08524
	Más de 30	8	33,8750	9,84795	3,48178
General	De 20 a 30	8	76,3750	11,21144	3,96384
	Más de 30	8	72,1250	19,46746	6,88279
Desmotivación	De 20 a 30	8	2,7912	1,44707	,51162
	Más de 30	8	2,9175	1,32994	,47020
Externa	De 20 a 30	8	4,5638	1,23068	,43511
	Más de 30	8	4,1050	1,33605	,47236
Introyectada	De 20 a 30	8	5,4375	1,14759	,40573
	Más de 30	8	5,0313	,94904	,33553
Identificada	De 20 a 30	8	5,1250	1,50013	,53038
	Más de 30	8	5,7100	1,08894	,38500
intrínsecaMot	De 20 a 30	8	5,0000	1,24658	,44073
	Más de 30	8	5,0838	1,15081	,40687
Afectivo	De 20 a 30	8	25,5000	3,92792	1,38873
	Más de 30	8	25,2500	2,18763	,77344
Continuo	De 20 a 30	8	27,7500	4,39968	1,55552
	Más de 30	8	27,3750	3,20435	1,13291
Normativo	De 20 a 30	8	24,7500	5,39179	1,90629
	Más de 30	8	25,5000	2,92770	1,03510

Media de motivación, satisfacción y compromiso por Tipo de Empleo.

Estadísticos de grupo

Puesto		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Intrínsea	Mozo	10	42,8000	6,71317	2,12289
	otro empleo	6	35,1667	8,23205	3,36072
Extrínsea	Mozo	10	37,2000	7,53953	2,38421
	otro empleo	6	29,5000	6,18870	2,52653
General	Mozo	10	80,0000	13,70320	4,33333
	otro empleo	6	64,6667	14,37591	5,86894
Desmotivación	Mozo	10	3,4670	1,33515	,42221
	otro empleo	6	1,8333	,45850	,18718
Externa	Mozo	10	4,6340	1,24650	,39418
	otro empleo	6	3,8350	1,22973	,50203
Introyectada	Mozo	10	5,1250	1,15018	,36372
	otro empleo	6	5,4167	,88976	,36324
Identificada	Mozo	10	5,2010	1,40714	,44498
	otro empleo	6	5,7783	1,12711	,46014
intrínsecaMot	Mozo	10	5,0330	1,20073	,37970
	otro empleo	6	5,0567	1,19988	,48985
Afectivo	Mozo	10	26,3000	3,43350	1,08577
	otro empleo	6	23,8333	1,60208	,65405
Continuo	Mozo	10	26,5000	3,43996	1,08781
	otro empleo	6	29,3333	3,77712	1,54200
Normativo	Mozo	10	25,3000	4,73873	1,49852
	otro empleo	6	24,8333	3,54495	1,44722

Estadístico t de motivación, satisfacción y compromiso por Sexo.

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Intrínseca	Se han asumido varianzas iguales	,008	,932	1,777	14	,097	7,18182	4,04041	-1,48400	15,84764
	No se han asumido varianzas iguales			1,692	6,993	,135	7,18182	4,24546	-2,85908	17,22272
Extrínseca	Se han asumido varianzas iguales	,520	,483	1,149	14	,270	4,81818	4,19186	-4,17246	13,80882
	No se han asumido varianzas iguales			1,213	8,912	,256	4,81818	3,97336	-4,18379	13,82016
General	Se han asumido varianzas iguales	,094	,764	1,493	14	,158	12,00000	8,03887	-5,24165	29,24165
	No se han asumido varianzas iguales			1,497	7,867	,173	12,00000	8,01703	-6,54182	30,54182
Desmotivación	Se han asumido varianzas iguales	,131	,723	1,348	14	,199	,95182	,70602	-,56245	2,46609
	No se han asumido varianzas iguales			1,188	6,006	,280	,95182	,80113	-1,00803	2,91166

Externa	Se han asumido varianzas iguales	1,045	,324	,842	14	,414	,57945	,68808	-,89632	2,05523
	No se han asumido varianzas iguales			,757	6,229	,477	,57945	,76561	-1,27739	2,43629
Introyectada	Se han asumido varianzas iguales	,014	,908	-,810	14	,431	-,45909	,56677	-1,67469	,75651
	No se han asumido varianzas iguales			-,837	8,451	,426	-,45909	,54873	-1,71280	,79462
Identificada	Se han asumido varianzas iguales	,042	,841	-,234	14	,819	-,16945	,72540	-1,72528	1,38637
	No se han asumido varianzas iguales			-,249	9,160	,809	-,16945	,68022	-1,70415	1,36524
intrínsecaMot	Se han asumido varianzas iguales	,450	,513	,397	14	,697	,25582	,64388	-1,12516	1,63679
	No se han asumido varianzas iguales			,374	6,823	,720	,25582	,68449	-1,37131	1,88295
Afectivo	Se han asumido varianzas iguales	,006	,941	3,024	14	,009	4,03636	1,33481	1,17348	6,89925
	No se han asumido varianzas iguales			2,934	7,296	,021	4,03636	1,37558	,81022	7,26251

Continuo	Se han asumido varianzas iguales	2,929	,109	-1,542	14	,145	-2,96364	1,92183	-7,08554	1,15827
	No se han asumido varianzas iguales			-1,822	11,889	,094	-2,96364	1,62689	-6,51199	,58472
Normativo	Se han asumido varianzas iguales	2,343	,148	,579	14	,572	1,34545	2,32223	-3,63524	6,32615
	No se han asumido varianzas iguales			,465	5,155	,661	1,34545	2,89220	-6,02255	8,71346



Estadístico t de motivación, satisfacción y compromiso por Estado Civil.

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Intrínsea	Se han asumido varianzas iguales	,003	,956	1,442	14	,171	6,01818	4,17397	-2,93410	14,97046
	No se han asumido varianzas iguales			1,359	6,855	,217	6,01818	4,42723	-4,49561	16,53197
Extrínseca	Se han asumido varianzas iguales	,667	,428	1,633	14	,125	6,56364	4,01903	-2,05633	15,18361
	No se han asumido varianzas iguales			1,782	9,722	,106	6,56364	3,68282	-1,67417	14,80144
General	Se han asumido varianzas iguales	,092	,766	1,578	14	,137	12,58182	7,97507	-4,52301	29,68665
	No se han asumido varianzas iguales			1,574	7,778	,155	12,58182	7,99218	-5,94031	31,10395
Desmotivación	Se han asumido varianzas iguales	2,659	,125	1,193	14	,253	,85291	,71500	-,68060	2,38642

	No se han asumido varianzas iguales			1,413	11,970	,183	,85291	,60352	-,46242	2,16824
Externa	Se han asumido varianzas iguales	,806	,384	4,062	14	,001	1,94091	,47786	,91599	2,96582
	No se han asumido varianzas iguales			4,678	11,175	,001	1,94091	,41489	1,02948	2,85233
Introyectada	Se han asumido varianzas iguales	,308	,588	1,758	14	,101	,92273	,52485	-,20296	2,04842
	No se han asumido varianzas iguales			1,879	9,210	,092	,92273	,49112	-,18442	2,02988
Identificada	Se han asumido varianzas iguales	,272	,610	,031	14	,976	,02255	,72679	-1,53626	1,58135
	No se han asumido varianzas iguales			,034	9,715	,974	,02255	,66616	-1,46768	1,51277
intrínsecaMot	Se han asumido varianzas iguales	,155	,700	2,697	14	,017	1,41655	,52528	,28993	2,54317
	No se han asumido varianzas iguales			2,990	10,134	,013	1,41655	,47372	,36292	2,47017
Afectivo	Se han asumido varianzas iguales	,647	,435	1,872	14	,082	2,87273	1,53492	-,41935	6,16481

	No se han asumido varianzas iguales			1,647	5,988	,151	2,87273	1,74455	-1,39816	7,14362
Continuo	Se han asumido varianzas iguales	3,337	,089	-,890	14	,388	-1,80000	2,02221	-6,13722	2,53722
	No se han asumido varianzas iguales			-1,108	13,240	,288	-1,80000	1,62481	-5,30372	1,70372
Normativo	Se han asumido varianzas iguales	2,491	,137	,975	14	,346	2,21818	2,27390	-2,65885	7,09521
	No se han asumido varianzas iguales			,771	5,036	,475	2,21818	2,87819	-5,16473	9,60109



Estadístico t de motivación, satisfacción y compromiso por Edad.

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Intrínsea	Se han asumido varianzas iguales	1,285	,276	,834	14	,418	3,37500	4,04743	-5,30588	12,05588
	No se han asumido varianzas iguales			,834	11,210	,422	3,37500	4,04743	-5,51298	12,26298
Extrínseca	Se han asumido varianzas iguales	1,725	,210	,216	14	,832	,87500	4,05845	-7,82950	9,57950
	No se han asumido varianzas iguales			,216	11,449	,833	,87500	4,05845	-8,01501	9,76501
General	Se han asumido varianzas iguales	1,067	,319	,535	14	,601	4,25000	7,94260	-12,78517	21,28517
	No se han asumido varianzas iguales			,535	11,183	,603	4,25000	7,94260	-13,19666	21,69666
Desmotivación	Se han asumido varianzas iguales	,235	,635	-,182	14	,858	-,12625	,69487	-1,61660	1,36410

	No se han asumido varianzas iguales			- ,182	13,901	,858	-,12625	,69487	-1,61759	1,36509
Externa	Se han asumido varianzas iguales	,000	,998	,714	14	,487	,45875	,64222	-,91868	1,83618
	No se han asumido varianzas iguales			,714	13,907	,487	,45875	,64222	-,91955	1,83705
Introyectada	Se han asumido varianzas iguales	,576	,461	,772	14	,453	,40625	,52650	-,72298	1,53548
	No se han asumido varianzas iguales			,772	13,523	,454	,40625	,52650	-,72673	1,53923
Identificada	Se han asumido varianzas iguales	1,045	,324	- ,893	14	,387	-,58500	,65538	-1,99065	,82065
	No se han asumido varianzas iguales			- ,893	12,774	,389	-,58500	,65538	-2,00342	,83342
intrínsecaMot	Se han asumido varianzas iguales	,908	,357	- ,140	14	,891	-,08375	,59983	-1,37025	1,20275
	No se han asumido varianzas iguales			- ,140	13,911	,891	-,08375	,59983	-1,37102	1,20352
Afectivo	Se han asumido varianzas iguales	3,118	,099	,157	14	,877	,25000	1,58959	-3,15932	3,65932

	No se han asumido varianzas iguales			,157	10,961	,878	,25000	1,58959	-3,25016	3,75016
Continuo	Se han asumido varianzas iguales	,970	,341	,195	14	,848	,37500	1,92435	-3,75232	4,50232
	No se han asumido varianzas iguales			,195	12,796	,849	,37500	1,92435	-3,78907	4,53907
Normativo	Se han asumido varianzas iguales	2,205	,160	- ,346	14	,735	-,75000	2,16918	-5,40244	3,90244
	No se han asumido varianzas iguales			- ,346	10,798	,736	-,75000	2,16918	-5,53528	4,03528



Estadístico t de motivación, satisfacción y compromiso por Tipo de Empleo.

Tabla de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Intrínsea	Se han asumido varianzas iguales	,192	,668	2,027	14	,062	7,63333	3,76559	-,44306	15,70972
	No se han asumido varianzas iguales			1,920	8,991	,087	7,63333	3,97506	-1,36026	16,62692
Extrínseca	Se han asumido varianzas iguales	,302	,592	2,104	14	,054	7,70000	3,65956	-,14898	15,54898
	No se han asumido varianzas iguales			2,217	12,405	,046	7,70000	3,47387	,15840	15,24160
General	Se han asumido varianzas iguales	,014	,907	2,129	14	,051	15,33333	7,20229	-,11405	30,78071
	No se han asumido varianzas iguales			2,102	10,246	,061	15,33333	7,29536	-,86901	31,53567
Desmotivación	Se han asumido varianzas iguales	9,363	,008	2,863	14	,013	1,63367	,57063	,40980	2,85754

	No se han asumido varianzas iguales			3,537	12,048	,004	1,63367	,46184	,62784	2,63950
Externa	Se han asumido varianzas iguales	,034	,857	1,247	14	,233	,79900	,64061	-,57497	2,17297
	No se han asumido varianzas iguales			1,252	10,787	,237	,79900	,63829	-,60925	2,20725
Introyectada	Se han asumido varianzas iguales	,891	,361	-,531	14	,604	-,29167	,54971	-1,47068	,88735
	No se han asumido varianzas iguales			-,567	12,867	,580	-,29167	,51404	-1,40335	,82002
Identificada	Se han asumido varianzas iguales	,734	,406	-,851	14	,409	-,57733	,67855	-2,03267	,87801
	No se han asumido varianzas iguales			-,902	12,602	,384	-,57733	,64011	-1,96465	,80999
intrínsecaMot	Se han asumido varianzas iguales	,015	,903	-,038	14	,970	-,02367	,61990	-1,35322	1,30588
	No se han asumido varianzas iguales			-,038	10,673	,970	-,02367	,61978	-1,39291	1,34558
Afectivo	Se han asumido varianzas iguales	2,620	,128	1,639	14	,124	2,46667	1,50512	-,76150	5,69484

	No se han asumido varianzas iguales			1,946	13,514	,073	2,46667	1,26754	-,26115	5,19448
Continuo	Se han asumido varianzas iguales	,050	,827	- 1,539	14	,146	-2,83333	1,84046	-6,78073	1,11407
	No se han asumido varianzas iguales			- 1,501	9,859	,165	-2,83333	1,88709	-7,04623	1,37956
Normativo	Se han asumido varianzas iguales	,283	,603	,208	14	,838	,46667	2,24641	-4,35140	5,28473
	No se han asumido varianzas iguales			,224	13,102	,826	,46667	2,08327	-4,03040	4,96373



Questionarios utilizados

Escala de motivación en el trabajo - R-MAWS (gagné, forest, gilbert, aube, morin & malorni, 2010).

Las opciones de respuesta son las siguientes:

A: Totalmente de Acuerdo

B: De Acuerdo

C: Levemente de Acuerdo

D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

E: Levemente en Desacuerdo

F: En Desacuerdo

¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?

	A- Totalme nte en Desacu erdo	B-En Desacue rdo	C- Ligerame nte en Desacue rdo	D- Neutral	E- Ligerame nte de Acuerdo	F-De Acuerdo	G- Totalmen te de Acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							

6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.

1 2 3 4 5 6 7

7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.

1 2 3 4 5 6 7

8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

1 2 3 4 5 6 7

9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).

1 2 3 4 5 6 7

10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).

1 2 3 4 5 6 7

11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo

1 2 3 4 5 6 7

12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.

1 2 3 4 5 6 7

13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.

1 2 3 4 5 6 7

1 2 3 4 5 6 7

14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.

1 2 3 4 5 6 7

15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.

1 2 3 4 5 6 7

16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.

1 2 3 4 5 6 7

17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

1 2 3 4 5 6 7

18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.

1 2 3 4 5 6 7

19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.

Agrupación de ítems de la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS) Sub-escalas.

<i>Agrupación de ítems de la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS) Sub-escalas</i>	Ítems por sub-escala
Desmotivación	2, 15, 16
Regulación Externa	3, 8, 9, 10, 14, 17
Regulación Introyectada	1, 5, 7, 19
Regulación Identificada	4, 11, 18
Motivación Intrínseca	6, 12, 13

Escala de satisfacción Overall job satisfaction de warr, cook y wall (1979)

	A- Totalm ente en Desac uerdo	B-En Desac uerdo	C- Ligera mente en Desac uerdo	D- Neutr al	E- Ligera mente de Acuer do	F-De Acuer do	G- Totalm ente de Acuer do
	1	2	3	4	5	6	7
1. Condiciones físicas del trabajo	1	2	3	4	5	6	7
2. Libertad para elegir tu propio método	1	2	3	4	5	6	7
3. Tus compañeros en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4. Reconocimientos que obtienes por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5	6	7
5. Tu superior inmediato	1	2	3	4	5	6	7
6. Responsabilidad que se te ha asignado	1	2	3	4	5	6	7
7. Tu salario	1	2	3	4	5	6	7
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades	1	2	3	4	5	6	7
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa	1	2	3	4	5	6	7
10. Tus posibilidades de promocionar	1	2	3	4	5	6	7
11. El modo en que tu empresa está gestionada	1	2	3	4	5	6	7
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces	1	2	3	4	5	6	7

13. Tu horario de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo	1	2	3	4	5	6	7
15. Tu estabilidad en el empleo	1	2	3	4	5	6	7

Agrupación de ítems de la ESCALA DE SATISFACCIÓN Overall Job Satisfaction de Warr, Cook y Wall (1979).

	Ítems por sub-escala
Intrínseca	2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14
Extrínseca	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15
General	Del 1 al 15.



Escala de Compromiso Allen y Mayer (1997) y modificado por Cedeño y Pirela (2002).

	A- Totalmente en Desacuerdo	B-En Desacuerdo	C- Ligeramente en Desacuerdo	D- Neutral	E- Ligeramente de Acuerdo	F-De Acuerdo	G- Totalmente de Acuerdo
	1	2	3	4	5	6	7
1. Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, consideraría trabajar en otra parte	1	2	3	4	5	6	7
2. Aunque fuera ventajoso para mí, yo no pienso que sea correcto renunciar a mi organización ahora	1	2	3	4	5	6	7
3. Si decidiera renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas	1	2	3	4	5	6	7
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo	1	2	3	4	5	6	7
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría pocas opciones alternativas	1	2	3	4	5	6	7
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización	1	2	3	4	5	6	7
7. Me sentiría muy culpable si renunciara a	1	2	3	4	5	6	7

mi organización en este momento

	1	2	3	4	5	6	7
8. Esta organización merece mi lealtad							

	1	2	3	4	5	6	7
9. Realmente siento los problemas de la organización como propios							

	1	2	3	4	5	6	7
10. No siento ninguna obligación de permanecer en esta organización							

	1	2	3	4	5	6	7
11. Yo no renuncio a mi trabajo ahora porque me siento obligado con la gente de mi organización							

	1	2	3	4	5	6	7
12. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal							

	1	2	3	4	5	6	7
13. Le debo mucho a mi organización							

	1	2	3	4	5	6	7
14. No me siento como parte de la familia en mi organización							

	1	2	3	4	5	6	7
15. No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización							

	1	2	3	4	5	6	7
16. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas							



	1	2	3	4	5	6	7
17. Sería muy difícil para mí en estos momentos, dejar mi organización incluso si lo deseara							
	1	2	3	4	5	6	7
18. No me siento emocionalmente vinculado a esta organización							

Agrupación de ítems de la escala de Compromiso, Allen y Mayer (1997) y modificado por Cedeño y Pirela (2002).

	Ítems por sub-escala
Afectivo	6, 9, 12, 14, 15, 18
Continuación	1, 3, 4, 5, 16, 17
Normativo	2, 7, 8, 10, 11, 13

