

La influencia de los tipos de contrato sobre el valor de las ventas en las empresas manufactureras colombianas

 **Albeiro Beltrán-Díaz***

 **Lisette Hernández-Fernández****

 **Silvia Paola Gallardo-Figueroa*****

 **Sandra Marcela Espitia-González******

Fecha de recepción: 01 de diciembre de 2023

Fecha de aceptación: 27 de marzo de 2024

Para citar este artículo: Beltrán-Díaz, A., Hernández-Fernández, L., Gallardo-Figueroa, S. P., & Espitia-González, S. M. (2024). La influencia de los tipos de contrato sobre el valor de las ventas en las empresas manufactureras colombianas. *Universidad & Empresa*, 26(47), 1-37. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13947>

Resumen

Objetivo: Analizar la relación entre el tipo de contrato laboral y los ingresos que generan las empresas manufactureras colombianas. **Metodología:** Para el desarrollo de la investigación se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y correlacional, para el que se tomó como insumo la Encuesta Anual Manufacturera 2019, publicada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), conformada por 7631 empresas. **Resultados principales:** Los resultados permiten reflexionar sobre la importancia y el especial cuidado que los gerentes deben tener con el tipo de contrato que utilizan para vincular a sus trabajadores, principalmente en momentos de incertidumbre política y económica, donde los empresarios pueden optar por reducir sus costos mediante la vinculación con contratos de prestación de servicios que otorgan menos beneficios laborales y obligan a los trabajadores a pagar de sus ingresos los aportes a salud y pensión, sin derecho a vacaciones pagas, primas ni cesantías. **Conclusiones:** El estudio concluye que los ingresos de las empresas pueden mejorarse si se vincula al

* Universidad de Investigación y Desarrollo (UDI). Correo electrónico: abeltran2@udi.edu.co

** Universidad del Atlántico. Correo electrónico: lissettehf@yahoo.es

*** Universidad de Investigación y desarrollo (UDI). Correo electrónico: sgallardo2@udi.edu.co

**** Unidades Tecnológicas de Santander. Correo electrónico: sespitia@correo.uts.edu.co

personal mediante contratos temporales con bolsas de empleo y contratos a término indefinido directamente con la empresa; los contratos a término fijo directos con la empresa reducen los ingresos de la misma.

Palabras Clave: satisfacción laboral; ingresos; gestión de personal; compensación; métodos de compensación y sus efectos.

Temporary and Indefinite Contracts and Their Influence on The Value of Sales in Colombian Manufacturing Companies

Abstract

Objective: To analyze the relationship between the type of employment contract and the income generated by Colombian manufacturing companies. **Methodology:** To develop the research, a quantitative, non-experimental, transversal study with a correlational approach was performed, whose input was the 2019 Annual Manufacturer Survey published by the National Administrative Department of Statistics (DANE, for its initials in Spanish), comprised of 7631 companies. **Key findings:** The results allow reflection on the importance and special care managers must take with the type of contract they use to hire their workers, mainly in times of political and economic uncertainty, where employers may choose to reduce their costs by employing them with service provision contracts that grant fewer labor benefits and force workers to pay health and pension contributions from their income, without the right to paid vacations, bonuses, and severance pay. **Conclusions:** The study concludes company income can be improved if staff are linked through temporary contracts with employment exchanges and indefinite-term contracts directly with the company; direct fixed-term contracts with the company reduce its income.

Keywords: Job satisfaction; income; personnel management; compensation; compensation methods and their effects.

A influência dos tipos de contrato no valor das vendas em empresas de manufatura colombianas

Resumo

Objetivo: analisar a relação entre o tipo de contrato de trabalho e a receita gerada pelas empresas manufatureiras colombianas. **Metodologia:** para o desenvolvimento da pesquisa, foi realizado um estudo quantitativo, não experimental, transversal e correlacional, tendo como insumo a Pesquisa Anual de Manufatura de 2019, publicada pelo Departamento Administrativo Nacional de Estatística (DANE), compreendendo 7631 empresas tomadas em sua totalidade. **Principais resultados:** os resultados nos permitem refletir sobre a importância e o cuidado especial que os gerentes devem ter com o tipo de contrato que utilizam para vincular seus trabalhadores, principalmente em tempos de incerteza política e econômica, em que os empregadores podem optar por reduzir seus custos vinculando-se a contratos de prestação de serviços que proporcionam menos benefícios empregatícios e que obrigam os trabalhadores a pagarem contribuições de saúde e previdência a partir de sua renda, sem direito a férias remuneradas, décimo-terceiro salário e indenização por demissão. **Conclusões:** o estudo conclui que a receita da empresa pode ser melhorada com a vinculação de funcionários por meio de contratos temporários com bancos de empregos e contratos de prazo indeterminado diretamente com a empresa; contratos de prazo fixo diretamente com a empresa reduzem a receita desta.

Palavras-chave: satisfação profissional; renda; gestão de pessoal; remuneração; métodos de remuneração e seus efeitos.

Introducción

En la actualidad existe una tendencia a la flexibilización laboral, a través del uso cada vez mayor de contratos a corto plazo y de la sustitución de mano de obra por tecnologías avanzadas, justificada en gran medida por las continuas crisis globales y la inestabilidad política mundial, especialmente en Latinoamérica (Griep et al., 2021). Esto hace que el trabajo sea cada vez menos seguro y volátil, y que las empresas busquen menos compromisos contractuales con quienes desarrollan labores dentro de la organización (González & Rivarés, 2018).

Durante las últimas décadas, el trabajo en Colombia se ha precarizado, principalmente en lo concerniente a la formalidad y las formas de contratación. De todos los trabajadores colombianos, solo el 35.3% tiene un contrato escrito, el restante 64.7% labora mediante un contrato verbal o de manera informal (Semana, 2022). Esto es un problema grave para el país, dado que dicho porcentaje corresponde a personas que normalmente no cotizan a los sistemas de salud y pensión ni cuentan con todas las prestaciones legales.

Del 35.3% de los trabajadores con contrato, tan solo una tercera parte posee un contrato a término indefinido (11.8%); el resto (23.53%) lo tiene a término fijo (Guerrero Álvarez, 2022). Esto se suma a la problemática general de empleo en Colombia donde, por ejemplo, 8 de cada 10 jóvenes entre los 18 y 29 años manifiestan tener dificultades para encontrar un trabajo, lo que ubica a Colombia por encima del promedio de Latinoamérica donde esta cifra es de 7 de cada 10 (Vanguardia, 2022).

Lo anterior es preocupante para el desarrollo empresarial competitivo del país, pues este fenómeno afecta el bienestar de los colaboradores, que está relacionado con la efectividad y eficiencia organizacional (Ahmad, 2018). Un ejemplo de esto es China, donde antes de los años 80, las leyes protegían en mayor medida los empleos, que para ese entonces en su mayoría poseían contratos a término fijo. Sin embargo, después de esa década se llevó a cabo una reforma laboral que flexibilizó el despido de los trabajadores e incrementó el uso de contratos temporales (Shi, 2017). Otro ejemplo es el de Europa, donde entre 1980 y 1995, el ámbito laboral pasó de basarse en contratos indefinidos y estables a modelos flexibles de trabajos temporales e inseguros que, si bien para las empresas pueden ser una

decisión lógica y eficiente porque reduce costos, en el largo plazo generan insatisfacción, inseguridad y estrés en los trabajadores que pueden llevar, en consecuencia, a la pérdida de competitividad (Goñi-Legaz & Ollo-López, 2017).

El tipo de contrato es un factor clave que influye en la calidad del trabajo (Bartoll & Ramos, 2020). Esta se relaciona con la satisfacción laboral, la cual puede comportarse de diferente manera de acuerdo con las condiciones sociales de cada país: en los países más ricos, esta se encuentra más relacionada con aspectos intrínsecos del trabajo —el horario, el salario y las tareas a ejecutar—, mientras que en países pobres se relaciona más con aspectos extrínsecos —la estabilidad, la equidad y los beneficios extrasalariales— (Ahmad, 2018). Las condiciones laborales son especialmente sensibles al contexto material donde se desarrolla el trabajo que es afectado, en gran medida, por variables macroeconómicas y sociales como la inflación y la tasa de empleo (Navajas-Romero et al., 2020). Ante altas tasas de desempleo, las empresas encuentran la oportunidad de ofrecer puestos con menores beneficios, lo que afecta el bienestar del trabajador y, por ende, su desempeño individual, que es crucial para el desempeño del equipo, empresarial y del sector económico en general (López-Cabarcos et al., 2022).

Con el objetivo de revertir algunos de los deterioros históricos en materia laboral, el Estado colombiano ha realizado una serie de anuncios frente a una reforma laboral. Algunos han mencionado el ajuste del horario nocturno que regresaría a contarse desde las 7 p.m. (La República, 2023). No obstante, uno de los aspectos que más llama la atención, y que se relaciona con lo abordado en el presente artículo, es la eliminación de los contratos por prestación de servicios y su reemplazo por contratos temporales con el fin de reducir la precarización laboral (Acosta, 2023). Esto último es de especial preocupación para la industria manufacturera colombiana, la cual genera más del 10.7% de la población empleada; este es el cuarto sector que más empleo genera, después de los sectores comercio, agricultura y administración pública (DANE, 2022). Esta industria es, además, uno de los pilares de la economía colombiana: durante el año 2022 alcanzó tasas de crecimiento de hasta el 12.6% y aporta el 12% del PIB (DANE, 2022). Esto hace relevante el análisis de los fenómenos laborales en la industria manufacturera, principalmente frente a los posibles cambios que puedan darse respecto a las condiciones laborales. De allí surge la necesidad de conocer si en este sector los tipos de contratos utilizados para la vinculación de los trabajadores tienen o no una relación significativa con los ingresos que generan estas empresas.

El artículo se estructura en cuatro secciones. En la primera sección se exponen los referentes teóricos que sustentan la hipótesis de investigación; en el segundo apartado se presentan la metodología utilizada para el desarrollo de la investigación que dio lugar al presente artículo y los resultados de la investigación; en la tercera se encuentran las discusiones, y en la cuarta sección se presentan algunas conclusiones relevantes para la industria manufacturera colombiana.

Revisión de la literatura

Satisfacción laboral

Para la gerencia y la toma de decisiones estratégicas en el área de recursos humanos, la gestión eficaz del talento humano es cada vez más relevante, dada la necesidad de generar beneficios, principalmente en lo referente a altos cargos y la retención de trabajadores de alto rendimiento (Shi & Gordon, 2020), talentosos, líderes y visionarios (Holtom et al., 2020). Esto hace que las organizaciones se preocupen por mantener niveles saludables de satisfacción laboral, la cual ha demostrado tener una influencia importante sobre la productividad, rotación y retención de los trabajadores (Ahmad, 2018); el logro de los objetivos; la satisfacción de los clientes; la calidad del servicio; la lealtad, y la imagen de la marca (Navajas-Romero et al., 2020)

Autores como Navajas-Romero et al. (2020) definen la satisfacción laboral como el sentimiento de los empleados frente al trabajo; esta depende de diversos aspectos tanto personales como organizacionales, dentro de los que se destaca lo relacionado con las condiciones laborales. Es un estado mental de confianza y satisfacción para suplir sus necesidades y expectativas mediante su trabajo (Pandey et al., 2021; Sobaih et al., 2019). La literatura permite evidenciar que la consolidación de un equipo de trabajo satisfecho y comprometido con la organización es posible si los colaboradores se sienten satisfechos con la naturaleza de su trabajo, sus jefes, sus compañeros, el salario, las políticas de pago, las oportunidades de crecimiento (Ahmad, 2018) y la cultura organizacional (Kaur & Kang, 2021).

De acuerdo con autores como Ahmad (2018), los empleados realizan un proceso mental de valoración de sus condiciones de trabajo, por medio del que buscan congruencia entre sus necesidades personales y las de la organización. Si su experiencia laboral es positiva, es posible que el colaborador se encuentre más satisfecho con su labor, se comprometa emocionalmente con el trabajo, genere mejores resultados y clima laboral, y se reduzcan aspectos negativos como las tardanzas, las ausencias y la improductividad (Ahmad, 2018).

Esto demuestra que la satisfacción laboral es un tema preponderante para los países emergentes por su estrecha relación con la productividad, la responsabilidad social corporativa y la calidad del empleo (Celma et al., 2018). De hecho, autores como Bao et al. (2020) afirman que esta se relaciona estrechamente con el desempeño empresarial y la equidad salarial. La satisfacción laboral es fundamental para atraer y retener trabajadores calificados con la capacidad de brindar mejor atención a los clientes y alcanzar un mejor desempeño (Stamolampros et al., 2019). La satisfacción laboral está dada por diversos factores como la naturaleza propia de las tareas ejecutadas por el trabajador, la sensación de logro y control, la autoestima, la autonomía, la mejora continua (Ahmad, 2018), el ambiente de trabajo, la aceptación, las felicitaciones, el trabajo en equipo, el salario alto, las oportunidades de ascenso, la estabilidad laboral (Navajas-Romero et al., 2020), los beneficios laborales (Querbach et al., 2020), la calidad general del empleo y el tipo de contrato (Celma et al., 2018).

La preocupación de las organizaciones por mantener empleados satisfechos puede generar en estos el deseo de reciprocidad; es decir, en la medida que la satisfacción laboral aumenta, puede incrementar el compromiso, la productividad y el deseo de apoyar a la organización a alcanzar sus objetivos (Ahmad, 2018). Uno de los aspectos clave para mantener altos los niveles de satisfacción laboral, de acuerdo con Wilczyńska et al. (2016), es la generación del sentimiento de estabilidad en los trabajadores, generado principalmente por el tipo de contrato con el cual han sido vinculados. Un contrato de trabajo que denota estabilidad brinda seguridad (Castellacci & Viñas-Bardolet, 2021), mientras que los contratos flexibles son más vulnerables a generar sentimientos de inseguridad y, por ende, de insatisfacción laboral (Wilczyńska et al., 2016).

Contratos y productividad organizacional

Si bien la satisfacción laboral es el estado emocional que manifiesta el trabajador ante los aspectos multidimensionales que conforman el trabajo, algunos autores como Marmolejo-Carrasco y Armijos (2022) sostienen que esta depende en gran medida del tipo de contrato que se utiliza para vincular a un trabajador y que, además, afecta la productividad de la organización. Esto es evidente al entender que el talento humano es la a mayor fuerza que influye en el rendimiento empresarial; por ello es relevante la implementación de estrategias orientadas a mejorar el clima organizacional, fortalecer las habilidades, actitudes y destrezas orientadas a la obtención de mejores resultados y cumplir con los objetivos organizacionales (Arcila et al., 2022).

Dichos aspectos conforman las prácticas de gestión del talento humano que implican un conjunto integrado de procesos que buscan la obtención de mejores resultados que redunden en la fabricación de productos o servicios de calidad y el incremento de los ingresos y la productividad de las empresas (Díaz & Quintana, 2021). Sin embargo, más allá de la satisfacción y la productividad, el talento humano también representa un costo. Al entenderlo de esta forma se han impulsado iniciativas para flexibilizar las condiciones de contratación, que han terminado, en muchos casos, en la generación de una tendencia volcada al uso excesivo de contratos temporales que, si bien les dan a las empresas la posibilidad de tomar decisiones estratégicas de acuerdo con las exigencias del medio, también precarizan las condiciones de los trabajadores (Ramos, 2022). A pesar de esto, es importante mencionar que ante situaciones macroeconómicas de baja productividad, como el caso de los años 2020 y 2021 por los efectos de la pandemia por la COVID-19, las empresas buscaron ofrecer contratos con menos beneficios laborales como una estrategia para reducir los costos, mantener el tamaño de la planta de personal y continuar compitiendo frente a otras empresas.

Teoría del contrato psicológico

La teoría del contrato psicológico se centra en las creencias no escritas ni expresadas en el contrato escrito que existen entre el empleado y el empleador, basadas en sus expectativas mutuas, donde aspectos como la capacitación, las bonificaciones, los ascensos y otras variables asociadas con las condiciones del contrato pueden repercutir directamente sobre

los ingresos de las empresas que hacen posible mejorar los ingresos de las organizaciones si las condiciones laborales son mejores (Beltrán-Díaz, 2023). Parte de los elementos relevantes del contrato psicológico se refieren a la cohesión entre el liderazgo auténtico y la gestión profesional que permiten mejorar la satisfacción profesional y el cumplimiento de las expectativas de los trabajadores (Chang et al., 2020).

En este sentido, las organizaciones que cumplen sus promesas suelen ser aquellas donde los trabajadores desarrollan mayor confianza hacia la gerencia y suelen estar más satisfechos (Danilwan et al., 2020); aspectos como el sentido de justicia, compromiso, desempeño y ausentismo son directamente condicionados por el cumplimiento del contrato psicológico (Herrera & Las Heras-Rosas, 2021). De acuerdo con la literatura esto puede verse afectado negativamente por la adopción de la inteligencia artificial en el trabajo, que puede llevar a los colaboradores a un estado de alineación respecto a su labor (Braganza et al., 2021).

Un contrato psicológico con una relación recíproca donde las expectativas sean cumplidas por la organización hará que el trabajador se sienta valorado por su trabajo, lo que aumentará la motivación para ser más activo y mostrar un mejor comportamiento individual y voluntario por fuera de sus obligaciones formales de trabajo para apoyar el avance de la compañía (Wibowo, 2022). De esta forma, autores como Aqil et al. (2023) sostienen que el incumplimiento del contrato psicológico tiene un impacto positivo y significativo en la conducta laboral contraproducente, mientras que el incumplimiento del contrato psicológico tiene un impacto negativo y significativo en la confianza organizacional y en el compromiso laboral, así como en otros aspectos como el comportamiento laboral. El incumplimiento tiene efectos indirectos sobre el compromiso emocional, el agotamiento laboral y el comportamiento relacionado con la carrera a través del enfoque en las oportunidades y limitaciones para crecer en la empresa, lo cual afecta directamente la productividad y capacidad de la organización para generar ingresos (Zacher & Rudolph, 2021).

Teoría de la calidad de vida laboral

Las condiciones laborales que prevalecen en el trabajo pueden afectar la calidad de vida dentro de las empresas, donde generalmente hay una influencia entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral (Judge et al., 2001); allí la estabilidad laboral es uno

de los factores determinantes (Albiter et al., 2021). Dicha calidad de vida impacta directamente el compromiso organizacional, por lo cual las empresas que deseen cumplir sus metas organizacionales deben desarrollar estrategias orientadas al logro del compromiso de sus trabajadores (Sajami & Gonzales, 2022).

Sobre esto, autores como Bustamante et al. (2020) sostienen que existen cinco factores determinantes de la calidad de vida laboral relacionados principalmente con la seguridad, el apoyo y reconocimiento institucional, la integración, la recreación, la familia y el bienestar laboral. La importancia de la calidad de vida y la satisfacción laboral que, como ya se argumentó, dependen en gran medida de la estabilidad laboral, radica en que estas impactan directamente la calidad del trabajo de los colaboradores y la satisfacción de los clientes frente a la atención prestada. Las condiciones de seguridad laboral, donde un contrato permanente o indefinido genera una percepción elevada de seguridad, redundan en mayor satisfacción, mejor atención y mayores ingresos para la empresa (Montoya-Cáceres et al., 2020).

Flexibilidad laboral

Dicho lo anterior, existen algunas teorías relacionadas con la flexibilidad laboral como la teoría de la flexibilidad integrada. Esta propone que las empresas pueden mejorar su competitividad y eficiencia a través de una estructura laboral flexible, al diferenciar entre empleados de *núcleo*, quienes tienen habilidades críticas y son difíciles de reemplazar y disfrutan de mayor seguridad laboral y beneficios, y los empleados *periféricos*, quienes pueden ser ajustados según la demanda y las condiciones del mercado. Sin embargo, esto requiere de una gran capacidad de absorción potencial y realizada (Miroshnychenko et al., 2021). Así mismo, la flexibilidad organizacional puede ser utilizada para mejorar la capacidad de innovación y ventaja competitiva de las empresas porque esto les permite dar mejor respuesta a las necesidades cambiantes del mercado en la medida que la empresa se hace más receptiva y ágil para identificar más rápidamente las tendencias del mercado y ajustar sus procesos a ellas (Anning-Dorson & Nyamekye, 2020). Adicionalmente, en tiempos de crisis, la flexibilidad organizacional puede dictar el grado en que las empresas pueden satisfacer a sus accionistas (Fox et al., 2020).

No obstante, a pesar de que la flexibilidad puede ser útil en tiempos de crisis e incertidumbre, continúa siendo una temática de amplio estudio entre los profesionales sobre el papel de esta en la complejidad que representa la creación de la capacidad de resiliencia para las cadenas de suministro de las empresas (Rajesh, 2021). Uno de estos aspectos es la necesidad de desarrollar estrategias basadas en proyectos que permitan mejorar la capacidad de las empresas para adaptarse a los cambios del medio y producir innovaciones que aseguren su competitividad (Ni et al., 2020). Dicho esto, la flexibilidad en los últimos años se ha centrado en el avance de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) con las cuales los trabajadores realizan sus tareas de forma remota. Esto le ha brindado a las empresas la posibilidad de mantener sus operaciones en momentos de turbulencias y mejorar significativamente el desempeño organizacional (Chatterjee et al., 2022).

Ahora bien, otro aspecto relevante es que en algunas industrias la flexibilidad puede tener una relación inversa con la calidad, principalmente en aquellas donde la agilidad y eficiencia son elementos clave para el desarrollo de su cadena de producción. Aunque esta puede ser generadora de innovaciones, es claro que la flexibilidad organizacional gestionada de forma correcta puede repercutir en múltiples aspectos (Sabahi & Parast, 2020). Si bien la teoría respalda la idea de que la flexibilidad organizacional tiene impactos positivos en aspectos como la calidad, la innovación y el desempeño de la empresa, es importante que esta sea en sí misma una cultura de adaptabilidad dentro de las organizaciones. Sin embargo, cuando esta se refiere a la disminución de condiciones o compromisos entre la empresa y el trabajador, puede tener efectos nefastos en los ingresos de la empresa, toda vez que esto afecta de manera directa la disposición del talento humano (Nayal et al., 2022).

La historia del trabajo alrededor de los procesos de flexibilización laboral tiene como epicentro las dinámicas globales de la economía capitalista, donde la reducción de costos y la competitividad se enfocan en el talento humano, en la búsqueda por mejorar su capacidad para adaptarse a los cambios del mercado (Llanos et al., 2023). Desde la década de los 70 se han producido profundos cambios en las economías capitalistas occidentales relacionados con factores tecnológicos, políticos y económicos, entre los que destacan las políticas laborales y el debilitamiento sindical, entre otros aspectos que han sido acompañados del incremento paulatino de la flexibilidad laboral impulsada por las crisis económicas, como las de 1990 y 2008, que se ha manifestado en aspectos como las jornadas laborales, los

salarios, la subcontratación y la variación del número de personas empleadas mediante la contratación temporal, el despido, etc. (Cortès-Franch & Artazcoz, 2021).

La flexibilización laboral es una figura que aparece en el contexto jurídico latinoamericano a finales de los años 90 y de la cual Colombia es uno de los pioneros en incorporar parámetros de esta figura en su ordenamiento jurídico: en el 2002 a través de la Ley 789, que incluía reformas en las jornadas, recargos, formas de indemnización y del trabajo artesanal, y por lo cual fue sujeta a una demanda de inconstitucionalidad mediante la Sentencia 038 de 2004 de la Corte Constitucional bajo la premisa que los derechos laborales no pueden ser sujetos de aplicación de medidas que representen un retroceso respecto del nivel de protección ya alcanzado (Pincay, 2022).

Entender lo que representa la flexibilidad laboral es relevante frente a la jurisprudencia, pues como sostienen autores como Madero-Gómez et al. (2021), cuando esta se refiere a aspectos relacionados con cómo se desarrollan las actividades puede tener impactos positivos en la organización; sin embargo, cuando se entiende como la reducción de beneficios laborales, puede tener resultados negativos en la productividad empresarial. Esto significa que el ajuste de los marcos jurídicos orientados a la facilidad de las empresas para prescindir de los trabajadores o incluso la contratación por horas, si bien puede ayudar a las empresas a controlar algunos costos, desdibuja lo que las teorías sobre la gestión del talento humano han avanzado hasta la actualidad (Vilcarrromero-Ruiz et al., 2022).

En el contexto colombiano, donde la mayoría de las empresas son mipymes, la flexibilidad laboral puede llevar a la vinculación de trabajadores de manera formal dados los beneficios que esto representa en el manejo de los costos asociados con el personal, enfrentar cambios en la demanda y adaptarse a los ciclos económicos (Reynada, 2020). No obstante, hay evidencia de que las medidas de flexibilidad laboral tienen un impacto negativo sobre los ingresos medios de la población, toda vez que esta se ve representada en cambios sustanciales en las condiciones consignadas en los contratos laborales, principalmente en lo relacionado con remuneración, seguridad, estabilidad e indemnizaciones (Andrés-Rosales et al., 2023). En algunos casos, las reformas laborales son estrategias de mediano plazo que no buscan mejorar la competitividad de las empresas sino la acumulación de capital por parte de sus propietarios, lo que no genera más ni mejor empleo (Hari & Bil, 2021).

De hecho, en momentos de crisis es cuando los sectores vinculados al capital concentrado buscan la flexibilización del trabajo en forma de despidos, suspensiones, reducciones salariales y reorganizaciones desfavorables a las condiciones y al ambiente del trabajo. Cerca del 65% de los trabajadores asalariados de todos los sectores se encuentran en un creciente riesgo de flexibilización laboral, usada principalmente para mejorar el consumo productivo de la fuerza de trabajo en el marco del capitalismo global de corte neoliberal a través de la desestructuración de todos aquellos aspectos del trabajo que puedan significar una limitación al incremento de la productividad y a la reducción de costos, que genera como efectos la exclusión del mercado formal de trabajo como mayores tasas de desempleo e informalidad y la generación de trabajos precarios con poca estabilidad laboral, mayor tercerización y condiciones de trabajo desfavorables (Newman, 2020). Esto entra en conflicto con las tendencias de los trabajadores más jóvenes, quienes dan mayor importancia a aspectos como el trato digno y respetuoso, espacios de socialización, racionalidad transaccional de corto plazo y proyección permanente (Soto et al., 2021).

La actual reforma laboral

En el contexto colombiano, la flexibilización puede resultar alarmante considerando que la baja calidad del trabajo recibe poca atención por parte del Estado con 37.4 y 24.4% de asalariados urbanos y rurales, y 17.0 y 29.5% de independientes urbanos y rurales, respectivamente (Hidalgo & Tarapuez, 2023). Como se mencionó anteriormente, esto es el resultado de las reformas laborales realizadas en la década de los 2000. Desde el 2022, Colombia ha entrado en la discusión sobre la implementación de una reforma laboral que si bien busca regresar a los trabajadores algunos derechos laborales perdidos en la anterior década, su debate se centra en cómo esto también puede afectar la capacidad de las empresas para reinvertir en su crecimiento y expansión (Botero et al., 2023).

Dicha reforma está orientada por el principio de progresividad que dentro del ordenamiento jurídico internacional busca preservar y potenciar los alcances de los derechos sociales conquistados por la clase obrera a través de sus luchas históricas. Sin embargo, en Colombia, como consecuencia de la apertura económica y la globalización capitalista, se han impulsado cambios legislativos que van en detrimento de las condiciones mínimas de un trabajo digno como la estabilidad, la justicia salarial, las prestaciones sociales y la protección en la enfermedad y la vejez —principalmente por la Ley 789 de 2002, creada

con el noble objetivo de impulsar la creación de miles de puestos de trabajo, que terminó demostrando la poca valoración que el Estado colombiano le da al principio de progresividad— (Galeano, 2024).

El gobierno colombiano busca implementar una iniciativa para la reforma laboral; sin embargo, algunos expertos advierten que la reforma no está realmente pensada para proteger de manera equitativa ni a las empresas ni a los trabajadores ni a una economía sostenible (Berrio & Arcila, 2023). Si bien hay consenso entre los laboristas del país acerca de la necesidad de actualizar y adaptar la legislación laboral, la forma como fue presentada inicialmente presenta una serie de planteamientos que podrían atentar contra la idea de un equilibrio en la relación laboral al imponer cargas excesivas al empleador con el fin de garantizar los derechos del trabajador, que puede terminar en una mayor informalidad en el país (Bernal Rey et al., 2023). Aunque la reforma laboral actual busca priorizar el uso del contrato indefinido por encima de los contratos temporales o de prestación de servicios, es importante analizar cómo el uso de estos tipos de contratos pueden afectar positivamente los ingresos de las empresas, toda vez que el debate se sustenta en los derechos laborales y el crecimiento económico como conceptos contrarios.

Inseguridad laboral

La inseguridad laboral es definida como el sentimiento de angustia y malestar (Shi, 2017) generado por la percepción subjetiva sobre la amenaza que representa la probabilidad de pérdida involuntaria del trabajo en el futuro (Callea et al., 2016) o la sensación de impotencia del trabajador por la percepción de incapacidad para mantener su continuidad en la organización (Chen et al., 2022), donde se experimentan altos niveles de estrés tanto en el ámbito personal como laboral (Callea et al., 2016). Sin embargo, esta no debe entenderse únicamente como un escenario en el cual un trabajador siente miedo de ser despedido, dado que puede manifestarse como un estado de insatisfacción ante las condiciones de trabajo y generar una respuesta cognitiva frente a su empleador, cuya consecuencia es la búsqueda de un mejor empleo y, por ende, el abandono de su trabajo actual de manera voluntaria, donde esto último es el resultado de una cadena de aspectos cognitivos como pensar en renunciar y tener la intención de buscar otro empleo (Ahmad, 2018).

La inseguridad laboral sostenida dentro del clima organizacional puede generar efectos sistémicos negativos como el incremento del ausentismo y la disminución de la eficiencia, la productividad, el compromiso y la confianza de los trabajadores hacia la empresa (Shi, 2017); mayor estrés laboral e intenciones de renunciar (Chen et al., 2022); deterioro de la salud mental; incremento de las quejas somáticas; menor autoevaluación general de la salud, y menor satisfacción con el trabajo y la vida (Griep et al., 2021). Estos efectos pueden ser más negativos en trabajadores con contratos temporales en comparación con aquellos colaboradores vinculados mediante contratos permanentes o a término indefinido (Callea et al., 2016)

Algunas de las situaciones que generan inseguridad laboral se refieren a los cambios organizacionales extremos, la falta de claridad sobre el rol que debe desempeñar el colaborador, conflictos de roles y el exceso de control (Chen et al., 2022). Sin embargo, esto se evidencia principalmente en los empleados temporales, lo cual significa que la precariedad laboral de los trabajos temporales desemboca en una mayor sensación de amenaza de desempleo (Goñi-Legaz & Ollo-López, 2017). De acuerdo con autores como Goñi-Legaz y Ollo-López (2017), los contratos temporales pueden producir incrementos en el estrés laboral e insatisfacción como consecuencia de las diferentes comparativas sobre las condiciones laborales frente a sus pares con contratos a término indefinido, donde los trabajadores temporales son considerados trabajadores periféricos que contribuyen poco al logro de los objetivos organizacionales. Lo anterior no solo se debe al uso de contratos temporales que otorgan mayor libertad a las empresas para despedir a sus empleados, sino a la falta de apoyo que el Estado brinda a las personas en situación de desempleo; cuando un gobierno ayuda económicamente a los ciudadanos en esta condición, les permite tolerar mejor las temporadas de desempleo (Shi, 2017).

Mantener la estabilidad laboral es beneficioso tanto para los trabajadores que la consideran como un aspecto relevante para sentirse satisfechos, como para las organizaciones, que desean relaciones laborales duraderas y reducir los costos asociados con la contratación, formación y curva de aprendizaje de nuevo personal (Origo & Pagani, 2009). Por esto, mantener felices a los colaboradores es un tema de preocupación para todas las empresas sin distinción de su tamaño, dado que, entre otras cosas, los empleados satisfechos tienen un mejor comportamiento, mayor compromiso y deseos de permanecer en la organización (Querbach et al., 2020)

Por lo anterior, las empresas prestan especial atención a aquellos factores determinantes de la calidad del empleo, como los salarios, las prestaciones, las condiciones, las oportunidades de carrera, la seguridad social (Kponou & Fomba Kamga, 2019) y la estabilidad que otorga un contrato permanente. En su conjunto, esto representa un trabajo de calidad con la capacidad de brindar satisfacción con la vida y bienestar en la salud física y mental de los trabajadores (Bartoll & Ramos, 2020). Así mismo, la inseguridad laboral es diferente si se habla de colaboradores temporales en comparación con trabajadores permanentes (Shi, 2017). Autores como Callea et al. (2016) afirman que los tipos de contrato difieren de acuerdo con el país. Sin embargo, en la mayoría de ellos se habla de trabajos a tiempo parcial, trabajadores por cuenta propia y empleo temporal (Chadi & Hetschko, 2016), donde los trabajadores temporales son considerados como un grupo periférico que tiene peores términos en sus contratos, condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad; jornadas más largas; menor acceso a beneficios complementarios; mayor supervisión, y menores ingresos (Goñi-Legaz & Ollo-López, 2017). Esto hace que los trabajadores temporales sufran de mayor estrés laboral y problemas de salud mental (Bartoll & Ramos, 2020).

Esta situación afecta directamente la eficiencia y productividad de los trabajadores temporales (González & Rivarés, 2018); además, el corto tiempo que permanecen en la organización no es suficiente para adaptarse al ambiente laboral y asumir los valores corporativos (Glaveli et al., 2019) por lo cual pueden tender a estar menos satisfechos (Callea et al., 2016; Ferrer-i-Carbonell AIAS & van Praag, 2006; Waaijer et al., 2017). El tipo de contrato de trabajo proporciona el marco y define la zona de negociación entre el trabajador y el empleador; de hecho, la duración del contrato es crucial para comprender el tipo de relacionamiento que tendrán las partes (de Cuyper & de Witte, 2006). Los trabajadores temporales o de duración determinada usan estos empleos generalmente como un trampolín para llegar a un mejor puesto de trabajo dentro o fuera de la organización (Petilliot, 2018). Lo esbozado fundamenta la siguiente hipótesis de investigación:

H1: Existe una correlación significativa entre el contrato permanente y temporal y los ingresos de las empresas manufactureras colombianas registrados en la Encuesta Anual Manufacturera (EAM) en su periodo 2019.

Metodología

Tipo de investigación

La investigación corresponde a un estudio con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, dado que se busca demostrar a partir de modelos estadísticos inferenciales cuál es la relación entre los tipos de contrato y los ingresos generados por las empresas manufactureras colombianas sin manipular intencionalmente las variables independientes para estudiar sus efectos sobre la variable dependiente. Se tomaron como referencia los datos de un solo periodo: el año 2019 (Hernández et al., 2014).

Población

En primer lugar, es importante mencionar que para el desarrollo de la investigación se tomó la base de datos correspondiente a la EAM proporcionada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas [DANE] (2019) que anualmente pregunta a más de 7000 empresarios del sector manufacturero sobre diversos temas como talento humano y finanzas e ingresos, los cuales son de gran utilidad para trazar estrategias relacionadas con la competitividad del sector.

Para esta investigación, se seleccionó como población de estudio a las 7631 empresas encuestadas en la EAM 2019 que, para efectos de la muestra, fueron tomadas en su totalidad por cumplir con el requisito de haber respondido la totalidad de las preguntas seleccionadas como variables para la investigación. Las variables seleccionadas para el estudio son de tipo numérico (cuantitativo), discretas, divididas en dos temas; por un lado, se escogieron como variables independientes aquellas que contienen el número de trabajadores de acuerdo con su tipo de contrato; por otro, se seleccionó como variable dependiente aquella que contiene información sobre los ingresos generados por cada empresa.

Dentro de las variables independientes, cada tipo de contrato tiene dos preguntas que totalizan la cantidad de colaboradores de acuerdo con su género, estas se sumaron

para crear una sola variable por tipo de contrato. En la Tabla 1 se describe el proceso de creación de las variables.

Tabla 1. Variables de estudio

Tipo de contrato	Variable original	Descripción	Nueva variable
Sin remuneración fija	C4r4c1t	Propietarios, socios y familiares (sin remuneración fija). Total personal ocupado —mujer—.	Sinremunfi
	C4r4c2t	Propietarios, socios y familiares (sin remuneración fija). Total personal ocupado —hombre—.	
Contrato permanente o a término indefinido	C4r4c3t	Personal permanente (contrato a término indefinido). Total personal ocupado —mujer—.	Permaindefi
	C4r4c4t	Personal permanente (contrato a término indefinido). Total personal ocupado —hombre—.	
Contrato temporal o a término fijo	C4r4c5t	Temporal contratado directamente por el establecimiento. Total personal ocupado —mujer—.	Tempodirect
	C4r4c6t	Temporal contratado directamente por el establecimiento. Total personal ocupado —hombre—.	
	C4r4c7t	Temporal contratado a través de empresas especializadas. Total personal ocupado —mujer—.	Tempoexterno
	C4r4c8t	Temporal contratado a través de empresas especializadas. Total personal ocupado —hombre—.	
Contrato de aprendizaje	C4r6tm	Aprendices y pasantes (ley 789 de 2002). Total personal ocupado —mujer—.	Contraprendiz
	C4r6th	Aprendices y pasantes (ley 789 de 2002). Total personal ocupado —hombre—.	
Variable dependiente: ventas	Valorven	Valor de las ventas.	Valorven

Fuente: adaptado de DANE (2019).

Tratamiento estadístico

En primer lugar, se exponen estadísticas descriptivas de las variables que, por su naturaleza cuantitativa, se desarrollan a través de las medidas de tendencia central, dispersión, media, desviación estándar, límite inferior y límite superior. A continuación, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilks, donde aquellas variables con un $p < 0.05$ son consideradas como variables con distribución no-normal, lo cual es necesario para determinar el modelo de correlación y regresión a implementar.

Una vez obtenidos los resultados de la prueba de normalidad, se elaboró el modelo de correlación, que permite observar la asociación entre las variables de estudio y el grado de significancia de la misma. Esto permite inferir no solo si los tipos de contrato tienen alguna relación con los ingresos, sino que, basado en la significancia y colinealidad, seleccionar aquellas variables que serán incluidas en el modelo de regresión. Finalmente, se expusieron los resultados del modelo de regresión, así como las pruebas de significancia del modelo y la prueba de colinealidad.

Resultados

Como se mencionó anteriormente, en Colombia es común que los trabajadores sean vinculados mediante contratos de prestación de servicios con el único fin de reducir la responsabilidad y el costo que el trabajador puede significar para la empresa. Sin embargo, puede ser contraproducente para las empresas utilizar este tipo de estrategias, pues las condiciones laborales de los trabajadores pueden afectar su disposición y productividad. En los resultados, expuestos en la Tabla 2, se observa que en las 7631 empresas estudiadas, el promedio de trabajadores directos con contratos temporales es de 22 personas por empresa, mientras el personal temporal externo es de 14 personas. De hecho, algunas empresas llegan a contratar bajo esta modalidad hasta 1498 temporales directos y 711 personas temporales externas. Si bien el promedio de trabajadores directos con contrato a término indefinido es el más alto, el número máximo de colaboradores vinculados bajo esta modalidad es cercano al número máximo de trabajadores temporales directos que algunas de las empresas estudiadas poseen.

Tabla 2. Estadística descriptiva

Variable	Obs.	Mean	Std. Dev.	Min.	Max.
Valorven	7631	35130860.58	168744224.30	0.00	5693597171
SinRemunFi	7631	0.29	0.81	0.00	11
Permaindefi	7631	54.22	103.76	0.00	1568
Tempodirect	7631	21.58	67.79	0.00	1498
Tempoexterno	7631	13.41	44.32	0.00	711
Contraprendiz	7631	2.93	6.62	0.00	164

Si bien el contrato temporal puede ser utilizado durante el primer año de vinculación de un trabajador, tener 1498 colaboradores vinculados bajo esta modalidad puede no estar relacionado con la generación de nuevos empleos, sino con una alta deserción del personal o una estrategia de reducción de costos administrativos, toda vez que estos contratos temporales incluyen aquellos que se realizan por obra o labor o prestación de servicios. En este sentido, resulta preocupante para las áreas de gestión del talento humano de las empresas manufactureras entender cómo este tipo de vinculación puede repercutir de manera directa o indirecta sobre la productividad de la organización.

Es posible que las condiciones propias de los contratos que se utilizan en la vinculación de los trabajadores afecten su disposición frente a la empresa y su interés por generar el mayor resultado posible. Al final de la cadena de valor esto se traduce en los ingresos que una empresa puede producir; en términos de competitividad, los ingresos de una empresa representan la cantidad de ventas que ha logrado en un periodo y, por ende, su productividad y competitividad. Desde esta lógica es necesario entender cuál es la relación entre los tipos de contrato y las ventas de las empresas. Para lograrlo, se realizaron una serie de pruebas estadísticas divididas en cuatro pasos que permitieron comprobar la premisa: evaluación de normalidad, correlación, modelo de regresión y validación.

En la Tabla 3 se observan los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilks —*Swilk Prob*>*z*— donde todas las variables tienen valor de 0.0000 lo que indica que todas poseen una distribución no-normal. Esto indica que el coeficiente de correlación más adecuado debe ser no-paramétrico. En este sentido, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, presente en las columnas 3 a 8. Particularmente, en la columna 3 se aprecian los coeficientes de correlación de las variables independientes referentes a la cantidad de personas vinculadas con *contratos sin remuneración fija*, *permanentes indefinidos*, *temporales directos*, *temporales indirectos* y *con contratos de aprendizaje* frente a la variable dependiente *valor de las ventas* con significancia al 5% representada por (*).

Los resultados confirman parcialmente que existe una correlación positiva y significativa entre la mayoría de los tipos de contratos y el valor de las ventas, salvo por los trabajadores vinculados sin una remuneración fija (*sinRemunFi*) cuya dirección indica que a mayor cantidad de trabajadores vinculados bajo esta modalidad, se reducen los ingresos de las empresas. Por otra parte, la cantidad de trabajadores con contratos permanentes directos

con la empresa es la variable con mayor fuerza, lo cual es lógico porque este tipo de contrato es el más beneficioso para los colaboradores por su estabilidad, que puede mejorar su satisfacción y productividad.

En contraste, aunque la relación de los contratos temporales sigue siendo positiva, su fuerza es menor que la de los contratos permanentes. Curiosamente, los contratos de aprendizaje tienen una fuerza mayor que los contratos temporales, lo cual puede explicarse al considerar que los pasantes toman en cuenta el aprendizaje y la obtención de su título académico como parte de la remuneración en equilibrio con las tareas asignadas, que en su mayoría son de menor responsabilidad que las de un trabajador convencional. Esto, aunado al deseo de obtener un contrato de trabajo con la organización, puede generar en los aprendices mayores niveles de satisfacción, motivación y productividad.

Tabla 3. Normalidad y correlación de Spearman

Variables	Swilk Prob>z	Valorven	SinRemunFi	Permaindefi	tempodirect	tempoexterno	contraprendiz
Valorven	0.0000	1.0000					
SinRemunFi	0.0000	-0.2192*	1.0000				
Permaindefi	0.0000	0.6791*	-0.1660*	1.0000			
tempodirect	0.0000	0.3020*	-0.0464*	-0.0778*	1.0000		
tempoexterno	0.0000	0.5839*	-0.1553*	0.4126*	0.2085*	1.0000	
contraprendiz	0.0000	0.6761*	-0.1620*	0.6387*	0.3517*	0.4232*	1.0000

Cabe aclarar que el modelo de correlación examina la asociación entre cada una de las variables independientes sobre la variable dependiente, lo cual permite obtener una primera mirada sobre si los tipos de contratos pueden o no tener alguna relación con los ingresos. Sin embargo, es probable que ninguna empresa tenga la totalidad de sus trabajadores contratados bajo una única modalidad, por ello es necesario elaborar un modelo de regresión que permita comprender con mayor claridad cómo los tipos de contratos pueden explicar la variación en los ingresos.

Antes de desarrollar el modelo de regresión es importante examinar si las variables independientes presentan colinealidad. En la Tabla 4 se exponen los resultados de la

prueba de colinealidad donde, de acuerdo con Marengo & Antezana-Vera (2021), si ninguno de los valores presentes en la columna VIF y la media del VIF es superior a 10, puede afirmarse que no existe colinealidad. En este caso todos los valores de la columna VIF y la media son menores a 10, lo que significa que las variables independientes no presentan colinealidad y pueden utilizarse para explicar la variable dependiente.

Tabla 4. Prueba de colinealidad VIF

Variable	VIF	1/VIF
contraprendiz	2.79	0.358720
Permaindefi	2.24	0.447375
tempodirect	1.52	0.658381
tempoexterno	1.27	0.789203
SinRemunFi	1.01	0.991755
Mean VIF	1.76	

Por su parte, con respecto al modelo de regresión lineal múltiple se presentan primero los estadísticos, que exponen la significancia y validez del modelo. En la Tabla 5 se observa que la prueba F (Prob > F) es inferior a 0.05; en consecuencia, es posible afirmar que el modelo es significativo para explicar la variación en la variable dependiente. El R ajustado explica el 19.03% la de variación en *Valorven*, lo cual es aceptable y lógico considerando que las ventas de una empresa dependen de otras variables que no hacen parte de la temática de este estudio. En este sentido, es posible sostener que los datos que se presentan en el modelo de regresión son válidos y científicamente correctos para comprobar la premisa con respecto a la relación de los tipos de contrato y los ingresos de las empresas manufactureras.

Tabla 5. Significancia del modelo

Number of obs	=	7631
F (5, 7625)	=	359.69
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.1908
Adj R-squared	=	0.1903
Root MSE	=	15000000

Ahora bien, en cuanto a la relación entre los tipos de contrato y los ingresos de las empresas estudiadas, la Tabla 6 presenta el modelo de regresión lineal múltiple que, de acuerdo con Forero y Martínez (2020), es un modelo adecuado para explicar el cambio de una variable cuantitativa o numérica, donde además se presta particular atención a dos datos fundamentales para comprender dicha asociación: la significancia ($P > t$) y el coeficiente (Coef.). Así, se observa que, con excepción de la variable *SinRemunFi*, todas las demás variables son significativas, dado que el valor expuesto en la Prueba t ($P > t$) es menor a 0.05. Esto permite afirmar, en primera instancia, que los tipos de contrato tienen una relación significativa con los ingresos que generan las empresas del sector manufacturero colombiano.

Tabla 6. Modelo de regresión lineal múltiple

Valorven	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
SinRemunFi	-3668648	2167118	-1.69	0.091	-7916797	579500.2
Permaindefi	118250.2	25047.86	4.72	0.000	69149.52	167350.9
tempodirect	-198847.4	31603.01	-6.29	0.000	-260798	-136896.8
tempoexterno	381155.2	44152.49	8.63	0.000	294604.2	467706.3
contraprendiz	9286067	438605.9	21.17	0.000	8426279	1.01e+07
_cons	1726848	2125581	0.81	0.417	-2439876	5893572

Los resultados permiten comprobar la relación significativa entre los tipos de contratos y los ingresos de las empresas; sin embargo, la fuerza de dichas relaciones es diferente. Como se mencionó anteriormente, los trabajadores vinculados con contratos permanentes e indefinidos están fuertemente relacionados con los ingresos de las empresas estudiadas, cuya proporción se explica por su coeficiente: por cada trabajador vinculado bajo esta modalidad, los ingresos por ventas que generan las empresas aumentan en \$118250.2 COP, lo cual implica que a mayor personal permanente, mayores ingresos.

Por otra parte, los trabajadores vinculados directamente por la empresa y con contratos temporales exponen un coeficiente negativo y significativo, lo cual es lógico si se consideran los postulados de autores como Bartoll y Ramos (2020), Goñi-Legaz y Ollo-López (2017) y Kponou y Fomba Kamga (2019), quienes afirman que los trabajadores bajo estas modalidades de contratación pueden verse afectados psicológica y emocionalmente frente al miedo que genera la incertidumbre sobre su continuidad en la organización: se sienten

menos satisfechos y, por consiguiente, son menos productivos. Esto afecta los ingresos de la empresa. De hecho, el modelo permite observar que por cada trabajador directo contratado bajo esta modalidad se reducen los ingresos empresariales en 198847 COP.

En cuanto a los colaboradores contratados temporalmente mediante una empresa externa (bolsa de empleo) y los colaboradores con contratos de aprendizaje, su coeficiente es positivo y significativo, lo cual es en un principio contrario a lo expuesto anteriormente sobre los contratos temporales. Sin embargo, es lógico al considerar que una persona desempleada que acude a una bolsa de empleo para encontrar trabajo, de antemano sabe y reconoce que no obtendrá un contrato permanente y que, por el contrario, debe ganarse un puesto directamente con la empresa, lo cual es similar a la situación de los aprendices, quienes de antemano reconocen que su paso por la empresa será temporal y que de su productividad depende la aprobación de su pasantía y la posibilidad de vincularse directamente con la empresa. Dichas diferencias en cuanto a lo que espera el trabajador antes de ser contratado y lo que recibe realmente en su contrato es lo que posteriormente puede generar insatisfacción frente al trabajo desarrollado y por lo cual las empresas deben analizar con mayor detenimiento los tipos de vinculación que utilizan.

Los resultados expuestos permiten aceptar la hipótesis alternativa y sostienen que existe una relación significativa entre el contrato permanente y temporal y la productividad de las empresas manufactureras colombianas; a su vez, rechaza la hipótesis nula de que no existe dicha relación. Esto es relevante para la toma de decisiones a nivel gerencial en la industria colombiana porque uno de los argumentos utilizado para justificar la precarización laboral es lo costoso que resulta a las organizaciones contratar trabajadores con excelentes condiciones laborales. Sin embargo, el modelo demuestra que el beneficio en la vinculación con contratos permanentes es mayor al costo.

Las personas que son contratadas bajo relaciones permanentes o vinculación indefinida pueden sentir mayor estabilidad en la organización y despertar el sentimiento de reciprocidad con esta, por ende, se sentirán más satisfechos en comparación con aquellos colaboradores con contratos temporales. Un equipo de trabajo satisfecho es más productivo, por lo cual, más que un costo, la contratación de personal bajo contratos permanentes es una inversión a largo plazo en la búsqueda de la consolidación de capital intelectual y

de profesionales de alto rendimiento y emocionalmente vinculados con los objetivos de la organización.

Estos argumentos son de relevancia para la ciencia, pues comúnmente se estudia la relación que este tipo de características puede tener sobre aspectos psicológicos como la satisfacción o la motivación, o la relación de estos últimos sobre la innovación, la productividad y la competitividad. Sin embargo, en el contexto empresarial colombiano, donde la mayoría de las empresas son mipymes, es necesario encontrar argumentos que les permitan a los gerentes entender en su lenguaje por qué es necesario que los trabajadores tengan buenas condiciones de trabajo. En este sentido, este estudio permite expresarle a los gerentes de empresas manufactureras colombianas que invertir recursos en la contratación permanente de trabajadores puede incrementar los ingresos de la organización.

Discusión

Los resultados obtenidos presentan una visión diferente sobre el porqué los empresarios deberían reconsiderar cómo contratan a sus trabajadores, toda vez que la mayoría de los estudios abordan la relación entre la satisfacción laboral y la productividad o aspectos como los tipos de contratos sobre la satisfacción laboral pero no directamente sobre las ventas. Por ejemplo, Gutiérrez et al. (2022) sostienen que las crisis económicas no afectan de manera directa la satisfacción laboral, pero sí los cambios en las condiciones laborales que pueden resultar de dichas crisis, dentro de los cuales se encuentran los tipos de contrato. Esto último es una variable importante para la satisfacción laboral sin profundizar en sus impactos más allá de los colaboradores.

En este punto, los análisis sobre esta temática hacen énfasis en los trabajadores con un enfoque interno y centrado en la psicología organizacional, que no incluye factores externos como el impacto que esto puede tener sobre el desempeño general de una organización. Esto dificulta la labor de los investigadores para capacitar y formar a los gerentes y dueños de las micro y pequeñas empresas, quienes en muchos casos cuentan principalmente con conocimiento empírico para la toma de decisiones que les lleva a

plantear preguntas como *¿por qué debería vincular a un trabajador con un contrato a término indefinido?* O a realizar afirmaciones como “Contratar a una persona con todo lo que la ley exige es muy costoso”. Esto último es soportado por investigaciones como la realizada por Arteaga y Rodríguez (2022), quienes sostienen que los costos de contratación incrementan la tendencia de los gerentes de las pequeñas y medianas empresas a vincular de manera informal a sus trabajadores; es decir, reducir los beneficios laborales y las barreras para prescindir de ellos.

Si bien la legislación colombiana protege al trabajador y obliga a las empresas a utilizar los contratos formales, los datos revelan que gran parte de las empresas colombianas prefieren usar contratos temporales, muchos de estos por prestación de servicios. Esto puede deberse a la idea fundamentada que la eficiencia organizacional se logra mediante la reducción de costos, principalmente de la mano de obra necesaria para el funcionamiento de la empresa que está soportada en gran parte de la literatura. Sin embargo, este estudio demuestra que esto puede ser contraproducente y ser una de las causas de la improductividad de la industria colombiana.

Los resultados de esta investigación demuestran que la contratación de personal vinculado mediante contratos permanentes —indefinidos— está relacionada con el incremento de los ingresos en las empresas estudiadas. Esto es acorde con las afirmaciones de Shi (2017), quien asegura que los empleados permanentes tienen mayor estabilidad y, por tanto, mayor satisfacción y productividad, lo que a su vez se ve reflejado en los ingresos generales de la organización. Esta idea rompe con el enfoque tradicional de que los contratos indefinidos representan un costo y no un beneficio. Los resultados de Shi (2017) y de esta investigación permiten presentar a los micro y pequeños empresarios un argumento diferente que sostiene que la vinculación de trabajadores bajo esta modalidad puede generarles mayores ingresos y beneficios.

Por otra parte, los resultados apuntan a que existe una diferencia considerable entre la vinculación de personal mediante contratos a término fijo directamente con la empresa y a término fijo con empresas externas (tercerización) o por prestación de servicios. De acuerdo con los datos, el personal temporal externo genera incrementos en los ingresos de las empresas, lo cual puede tener sentido si se consideran algunas premisas: que el trabajador esté vinculado con una empresa externa que lo otorga en misión a una compañía mientras esta requiere sus

servicios, los cuales una vez finalizados, hacen que el trabajador sea trasladado a otra organización (como el caso de los servicios de vigilancia); que el trabajador sea contratado a través de una bolsa de empleo, la cual una vez finalizada la labor o pasados 12 meses da por finalizado el contrato tanto con la empresa como con la bolsa de empleo, y que el trabajador sea vinculado con un contrato temporal por prestación de servicios u obra o labor, en cuyos casos el colaborador puede continuar prestando sus servicios a otras organizaciones (como el caso de algunos profesionales independientes). En estos casos, el trabajador, aunque es temporal, no guarda la expectativa de obtener un contrato a término indefinido bien sea porque desde un inicio fue informado de esto o porque su actividad es más rentable si tiene este tipo de contrato.

Lo anterior puede impactar positivamente en los ingresos de las empresas debido a las dinámicas propias de las actividades que realizan los trabajadores, cuyas características pueden mantener la productividad de los colaboradores aun cuando su vinculación se ha realizado con un contrato temporal. Sobre esto, autores como Rodríguez y Ocegueda (2021) sostienen que aunque los trabajadores estén vinculados con contratos temporales externos (subcontratados), pueden laborar en condiciones flexibles que permiten mantener altos niveles de satisfacción laboral, lo cual no solo es acorde con los resultados presentados anteriormente, sino que además sostiene la idea de que el trabajo flexible implementado correctamente puede hacer más productivas a las empresas.

No obstante, esto es diferente en los trabajadores vinculados directamente con las empresas mediante contratos temporales, pues en estos no existe el concepto de *freelance* o trabajador independiente. Esto en lugar de crear un ambiente de motivación, si se extiende en el tiempo, puede crear un ambiente de inequidad frente a aquellos colaboradores vinculados a término indefinido. Las sensaciones de insatisfacción por inequidad no solo surgen de la comparativa con los compañeros de trabajo, sino de la interacción con personas que desempeñan las mismas labores en otras empresas, lo que genera la percepción sobre injusticia organizacional y el capital psicológico que, de acuerdo con Silva Núñez y Bonilla Jurado (2020) se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral y la productividad, aspecto que podría justificar por qué los trabajadores vinculados bajo esta modalidad impactan negativamente los ingresos empresariales. Una mala gestión de este tipo de vinculaciones puede convertirse en un problema para las organizaciones.

Finalmente, el estudio sostiene que los trabajadores vinculados mediante contratos de aprendizaje son los que más ingresos le genera a las empresas. Sobre esto, autores como Aguiar et al. (2021) exponen que el aprendizaje organizacional es clave para aumentar la productividad de las empresas, toda vez que un colaborador que aprende constantemente tiene mayor probabilidad de mantener altos sus niveles de motivación. Esto es lógico al considerar que las personas con contratos de aprendizaje laboran no solo a cambio de la remuneración económica, sino para aprender y obtener una calificación positiva en su pasantía que les permita aprobar en su institución educativa, aspecto que no solo genera en el trabajador una mayor eficiencia, sino que, además, en algunos casos, hace que las empresas obtengan personal calificado, menos costoso y con menor tendencia a la insatisfacción.

Estas consideraciones dejan de manifiesto la pertinencia del presente estudio y su concordancia con los hallazgos previos en otras investigaciones. Además, abren la puerta a continuar desarrollando investigaciones que busquen entender cómo, desde los elementos prácticos de la gestión, los contratos laborales pueden afectar aspectos como la competitividad, la productividad, la rentabilidad y la gestión del valor, entre otros. Las investigaciones de este tipo permiten transmitir a los empresarios ideas más comprensibles, toda vez que se traducen en términos económicos: pueden generarse más ingresos a partir de decisiones tomadas en otras áreas.

Conclusiones

En cuanto a los resultados de la investigación, este artículo permite concluir que en la medida que las empresas vinculan a más trabajadores con contratos a término indefinido, se incrementan los ingresos. Por el contrario, si la vinculación es directa con la empresa, pero mediante contratos temporales, los ingresos de las empresas pueden verse reducidos. Esto es de vital importancia para la toma de decisiones en el sector manufacturero no solo por los beneficios económicos que puede generar la correcta gestión de los contratos, sino por los riesgos que implica la utilización de estrategias basadas en elementos que se

relacionan de forma estrecha con la satisfacción laboral, la motivación y, en consecuencia, con la productividad general de las empresas.

Por otra parte, es posible concluir que los trabajadores contratados temporalmente a través de una bolsa de empleo o mediante contratos de aprendizaje contribuyen positiva y significativamente al crecimiento de los ingresos empresariales. Esto plantea la mejor opción para la vinculación de nuevo personal en la organización, dado que significa que las empresas que consideren necesario el uso de un contrato temporal deberían hacerlo con una bolsa de empleo y no de forma directa. Como se mencionó anteriormente, esto puede deberse a diferencias en la percepción de los trabajadores con contratos temporales o a término fijo frente a la posibilidad de mejorar sus condiciones iniciales de trabajo, además de contar con otros elementos como la flexibilidad, la autonomía en el trabajo y el desarrollo personal.

Así mismo, el estudio concluye que aquellos trabajadores ubicados en la alta dirección, que son propietarios o familiares de los propietarios y que no tienen una remuneración fija, es decir, que su vinculación corresponde a un contrato informal o verbal, no poseen una relación significativa con el crecimiento de los ingresos de las organizaciones pertenecientes al sector estudiado. Esto puede deberse a la falta de compromiso y motivación de estos trabajadores con la empresa, sin que esto signifique necesariamente pérdida de satisfacción o inconformidad con las condiciones de trabajo, considerando que al haber un vínculo familiar, hay un ambiente de colaboración que no se traduce de forma directa en una relación contractual y por ende tiene poco impacto en el desarrollo de la organización.

Los resultados permiten reflexionar sobre la importancia y el especial cuidado que los gerentes deben tener con el tipo de contrato que utilizan para vincular a sus trabajadores, principalmente en momentos de incertidumbre política y económica. Muchos micro y pequeños empresarios optan por reducir sus costos mediante la disminución de beneficios laborales: vinculaciones con contratos de prestación de servicios que obligan a los trabajadores a pagar de sus ingresos los aportes a salud y pensión, sin derecho a vacaciones pagas, primas y cesantías. El llamado que hace esta investigación es a que más que un beneficio, estas prácticas pueden llevar a las organizaciones a perder valor, dado que los trabajadores son uno de los pilares fundamentales para la supervivencia de las empresas, principalmente de las más pequeñas. Se exhorta al empresariado a garan-

tizar la calidad del trabajo, utilizar contratos justos y acordes con la labor que realiza el colaborador, sin que esto signifique un derroche absurdo de recursos.

Finalmente, esta investigación propone un enfoque novedoso en cuanto a análisis cuantitativos entre variables poco estudiadas entre sí como el caso de los contratos frente a los ingresos. Esto no solo es útil y pertinente para ampliar el conocimiento actual sobre los aspectos de la gestión del talento humano que pueden impactar sobre otros elementos diferentes a la satisfacción y la motivación, temas tradicionalmente estudiados por los investigadores expertos en talento humano, sino que abre el camino para el desarrollo de nuevas líneas de investigación que analicen, desde diferentes enfoques, los impactos multidimensionales que la gestión del talento humano puede tener sobre otras áreas funcionales como las finanzas o la eficiencia, entre otras. Sin embargo, es importante señalar algunas de las limitantes con las que este proyecto se encontró en su desarrollo que podrían presentarse en el futuro: acceso a información, recopilación de datos primarios, uso de escalas de medición y de otros métodos estadísticos basados en probabilidades como modelos de regresión *logit* o *probit*.

Roles de contribución (taxonomía de CRediT)

Albeiro Beltrán-Díaz: Conceptualización; Curación de datos; Análisis formal.

Lissette Hernández Fernández: Conceptualización.

Silvia Paola Gallardo Figueroa: Metodología.

Sandra Marcela Espitia González: Conceptualización.

Referencias

Acosta, J. (3 de enero, 2023). ¿Al fin se acabarán contratos por prestación? En esto va el proyecto. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/gobierno/contratos-por-prestacion-de-servicios-y-empleos-temporales-576447>

- Aguiar, D. E., Ayón, F. J. H., & Cuevas, T. N. P. (2021). Propuesta metodológica para la gestión del aprendizaje organizacional y la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas. *Revista de El Colegio de San Luis*, 11(22), 1-31. <https://doi.org/10.21696/rcsl112220211303>
- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74-92. <https://doi.org/10.1108/jwam-09-2017-0027>
- Albiter, K. I. D., Martínez, E. E. V., Villarreal, L. Z., & Castro, J. A. V. (2021). Trabajo turístico y calidad de vida laboral. Una percepción de los trabajadores de la hotelería. *Cuadernos de Administración*, 37(69), e2310718. <https://doi.org/10.25100/cdea.v37i69.10718>
- Andrés-Rosales, R., Jesús Almonte, L. D., & Carbajal Suárez, Y. (2023). Análisis espacial de la dinámica del salario, flexibilidad y productividad laboral en las entidades federativas mexicanas, 2000.1-2021.1. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales*, 32(64), 4-26. <https://doi.org/10.20983/noesis.2023.2.1>
- López-Cabarcos, M. A., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Anning-Dorson, T., & Nyamekye, M. B. (2020). Be flexible: Turning innovativeness into competitive advantage in hospitality firms. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(2), 605-624. <https://doi.org/10.1108/ijchm-12-2018-1014>
- Aqil, M., Tjahjono, H. K., & Prajogo, W. (2023). The impact of psychological contract breach on counterproductive work behavior mediated by organizational trust and work engagement in state civil apparatus. *Quality-Access to Success*, 24(194), 213-225. <https://doi.org/10.47750/qas/24.194.25>
- Arcila Alzate, D. C., Lara Pacheco, E. H., & Oviedo Montes, J. D. (2022). Innovación en la gestión del talento humano para mejorar productividad en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 277-288. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39752>
- Arteaga, L. P., & Rodríguez, S. J. R. (2022). Los costos laborales y su influencia en la informalidad de contratación de personal en las MYPES de la ciudad de Moyobamba, Perú 2021. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 244-265. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.330>
- Bao, M. X., Cheng, X., & Smith, D. (2020). A path analysis investigation of the relationships between CEO pay ratios and firm performance mediated by employee satisfaction. *Advances in Accounting*, 48, 100457. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2020.100457>

- Bartoll, X., & Ramos, R. (2020). Quality of work, economic crisis, and temporary employment. *International Journal of Manpower*, 41(1), 37-51. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2018-0177>
- Beltrán-Díaz, A. (2023). Capacitación, bonos y ascensos como determinantes del crecimiento de los ingresos de las empresas industriales colombianas. *Criterio Libre*, 21(39), e209738. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2023v21n39.9738>
- Berrio, G. G., & Arcila, M. F. (2023). Reforma laboral colombiana: una mirada desde el enfoque en derechos humanos. *Ágora Revista Virtual de Estudiantes*, (15), 41-62. <https://ojs.tdea.edu.co/index.php/agora/article/view/1493>
- Botero, S., García-Montoya, L., Otero-Bahamón, S., & Londoño-Mendez, S. (2023). Colombia 2022: Del fin de la guerra al gobierno del cambio. *Revista de Ciencia Política (Santiago)*, 43(2), 223-254. <https://doi.org/10.4067/s0718-090x2023005000114>
- Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A., & Sap, S. (2021). Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. *Journal of Business Research*, 131, 485-494. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.018>
- Bustamante, M. A., Álvarez, A. J., Villalobos, M. E., & Lucero, M. I. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información Tecnológica*, 31(3), 65-74. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000300065>
- Callea, A., Urbini, F., Ingusci, E., & Chirumbolo, A. (2016). The relationship between contract type and job satisfaction in a mediated moderation model: The role of job insecurity and psychological contract violation. *Economic and Industrial Democracy*, 37(2), 399-420. <https://doi.org/10.1177/0143831X14546238>
- Castellacci, F., & Viñas-Bardolet, C. (2021). Permanent contracts and job satisfaction in academia: evidence from European countries. *Studies in Higher Education*, 46(9), 1866-1880. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1711041>
- Celma, D., Martínez-García, E., & Raya, J. M. (2018). Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: Empirical evidence from Catalonia, Spain. *European Research on Management and Business Economics*, 24(2), 82-89. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.12.001>
- Chadi, A., & Hetschko, C. (2016). Flexibilization without hesitation? Temporary contracts and job satisfaction. *Oxford Economic Papers*, 68(1), 217-237. <https://doi.org/10.1093/oeq/gpv053>
- Chang, W., Busser, J., & Liu, A. (2020). Authentic leadership and career satisfaction: the meditating role of thriving and conditional effect of psychological contract fulfillment.

- International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(6), 2117-2136.
<https://doi.org/10.1108/ijchm-06-2019-0551>
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does remote work flexibility enhance organization performance? Moderating role of organization policy and top management support. *Journal of Business Research*, 139, 1501-1512. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.069>
- Chen, C. C., Zou, S. (Sharon), & Chen, M. H. (2022). The fear of being infected and fired: Examining the dual job stressors of hospitality employees during COVID-19. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103131. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.103131>
- Cortès-Franch, I., & Artazcoz, L. (2021). Desigualdades de género relacionadas con la flexibilidad laboral. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(4), 335-341.
- de Cuyper, N., & de Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 395-409. <https://doi.org/10.1348/096317905X53660>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2019). *Encuesta Anual Manufacturera (EAM) 2019*. <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/694>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2022a). *Boletín técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Noviembre 2022 Principales indicadores del mercado laboral*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_nov_22.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2022b). *Boletín Técnico Producto Interno Bruto (PIB) III trimestre 2022 por Producto Interno Bruto (PIB)*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_IIItrim22_produccion_y_gasto.pdf
- Danilwan, Y., Isnaini, D. B. Y., & Pratama, I. (2020). Psychological Contract Violation: A Bridge between Unethical Behavior and Trust. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7). <https://dx.doi.org/10.31838/srp.2020.7.09>
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48. https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Ferrer-i-Carbonell AIAS, A., & van Praag, B. M. (2006). *Insecurity in the labor market: The impact of the type of contract on job satisfaction in Spain and the Netherlands*. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=f866ebddaff919bd3fc9f5c31472c4f1a72e4d65>

- Forero Gómez, G., & Martínez Lozano, J. A. (2020). *Modelo de regresión lineal múltiple para el pronóstico de ventas de bolsas ecológicas para la empresa Boleco SA, en la ciudad de Bogotá DC*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá]. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/16439>
- Fox, C., Davis, P., & Baucus, M. (2020). Corporate social responsibility during unprecedented crises: the role of authentic leadership and business model flexibility. *Management Decision*, 58(10), 2213-2233. <https://doi.org/10.1108/md-08-2020-1073>
- Galeano, S. A. G. (2024). El principio de progresividad en Colombia. Una protección ineficaz de los derechos laborales. *Memorias Forenses*, (7), 59-98. <https://doi.org/10.53995/25390147.1533>
- Glaveli, N., Grigoroudis, E., & Manolitzas, P. (2019). Practical application of MSQ and MUSA methodology in determining critical job satisfaction factors of seasonal employees in summer destination luxury resorts. *Tourism Management*, 74, 426-437. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.04.020>
- Goñi-Legaz, S., & Ollo-López, A. (2017). Temporary contracts, participation in decision making and job satisfaction in European workers: Is there a buffering effect? *International Journal of Manpower*, 38(6), 875-892. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2016-0086>
- González, L., & Rivarés, L. (2018). Analysis of the impact of referral-based recruitment on job attitudes and turnover in temporary agency workers. *Employee Relations*, 40(1), 89-105. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2016-0212>
- Griep, Y., Lukic, A., Kraak, J. M., Bohle, S. A. L., Jiang, L., Vander Elst, T., & de Witte, H. (2021). The chicken or the egg: The reciprocal relationship between job insecurity and mental health complaints. *Journal of Business Research*, 126, 170-186. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.12.045>
- Guerrero Álvarez, M. (1 de mayo, 2022). Los retos de la recuperación del empleo en el país. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/los-retos-de-la-recuperacion-del-empleo-en-el-pais-564820>
- Gutiérrez Banegas, A., Olivera Pérez, E., Bastida Escamilla, E., & Castillo Soto, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de Futuro*, 26(2), 1-21. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>
- Harari, I., & Bil, D. (2021). La reforma laboral y sus fundamentos económicos en perspectiva histórica. *Opinión Jurídica*, 20(42), 229-254. <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a9>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.

- Herrera, J., & Las Heras-Rosas, D. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology, 11*, 609211. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Hidalgo Villota, M. E., & Tarapuez Chamorro, E. I. (2023). La calidad del trabajo en Colombia: una preocupación nacional. *Tendencias, 24*(1), 79-109. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.216>
- Holtom, B., Kiazad, K., & Dandu, Y. (2020). Organizational practices that promote job embeddedness and retention. *Organizational Dynamics, 49*(4). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.08.003>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kaur, N., & Kang, L. S. (2021). Person-organisation fit, person-job fit and organisational citizenship behaviour: An examination of the mediating role of job satisfaction. *IIMB Management Review, 33*(4), 347-359. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.12.003>
- Kponou, K., & Fomba Kamga, B. (2019). Job quality dynamic in Benin. *Employee Relations: The International Journal, 41*(3), 475-488. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0059>
- López Bejarano, J. M. (20 de enero, 2023). Jornada nocturna o dominical y pagos extra entrarían en cambios de reforma laboral. *La República*. <https://www.larepublica.co/economia/jornada-nocturna-o-dominical-y-pagos-extra-entrarian-en-cambios-de-reforma-laboral-3526134>
- Llanos Reyes, C., Pinto Sarmiento, Y., & González Pizarro, J. A. (2023). La flexibilización laboral desde las décadas de 1970 y 1980. Una historia más allá de los límites de lo nacional. *Revista de Historia, (30)*. <https://doi.org/10.29393/RH30-45FLCJ30045>
- Madero-Gómez, S., Ortiz-Mendoza, O. E., & Guerra-Leal, E. M. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT, 15*(2), 122-134. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- Marenco, R. A., & Antezana-Vera, S. A. (2021). Principal component regression analysis demonstrates the collinearity-free effect of sub estimated climatic variables on tree growth in the central Amazon. *Revista de Biología Tropical, 69*(2), 482-493. <https://doi.org/10.15517/rbt.v69i2.44489>
- Marmolejo-Carrasco, B. M., & Armijos, L. R. (2022). Incidencia del sistema de contratación de talento humano en la productividad de la Unidad Educativa Pasionista. *Dominio de las Ciencias, 8*(1), 19-38. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2476>

- Miroshnychenko, I., Strobl, A., Matzler, K., & De Massis, A. (2021). Absorptive capacity, strategic flexibility, and business model innovation: Empirical evidence from Italian SMEs. *Journal of Business Research*, *130*, 670-682. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.015>
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, *66*(261), 220-229. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Navajas-Romero, V., Díaz-Carrión, R., & Casas-Rosal, J. C. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, *90*, 102631. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102631>
- Nayal, K., Kumar, S., Raut, R. D., Queiroz, M. M., Priyadarshinee, P., & Narkhede, B. E. (2022). Supply chain firm performance in circular economy and digital era to achieve sustainable development goals. *Business Strategy and the Environment*, *31*(3), 1058-1073. <https://doi.org/10.1002/bse.2935>
- Newman, D. A. (2020). La flexibilización laboral en disputa. *Bordes*, (17). <https://revistabor-des.unpaz.edu.ar/la-flexibilizacion-laboral-en-disputa/>
- Ni, G., Xu, H., Cui, Q., Qiao, Y., Zhang, Z., Li, H., & Hickey, P. J. (2020). Influence mechanism of organizational flexibility on enterprise competitiveness: The mediating role of organizational innovation. *Sustainability*, *13*(1), 176. <https://doi.org/10.3390/su13010176>
- Origo, F., & Pagani, L. (2009). Flexicurity and job satisfaction in Europe: The importance of perceived and actual job stability for well-being at work. *Labour Economics*, *16*(5), 547-555. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.02.003>
- Pandey, P., Singh, S., & Pathak, P. (2021). An exploratory study on factors contributing to job dissatisfaction of retail employees in India. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *61*. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102571>
- Petilliot, R. (2018). How important is the type of working contract for job satisfaction of agency workers? *International Review of Economics*, *65*(3), 359-379. <https://doi.org/10.1007/s12232-018-0300-4>
- Pincay, H. (2022). La desregularización del derecho laboral: aplicabilidad en el contexto ecuatoriano. *JUEES*, (2), 91-107. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/rjuees/article/view/945>
- Qerbach, S., Waldkirch, M., & Kammerlander, N. (2020). Benefitting from benefits—A comparison of employee satisfaction in family and non-family firms. *Journal of Family Business Strategy*, *13*(2), 100351. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2020.100351>
- Rajesh, R. (2021). Flexible business strategies to enhance resilience in manufacturing supply chains: An empirical study. *Journal of Manufacturing Systems*, *60*, 903-919. <https://doi.org/10.1016/j.jmsy.2020.10.010>

- Ramos, M. J. R. (2022). La reforma del encadenamiento de contratos laborales: repercusiones en el mercado de trabajo español. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (161), 155-182. https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/5_161.pdf
- Bernal Rey, A., Galindo, A., Domínguez, M. P., Martínez, S., & Vargas, T. (2023). La verdadera cara de la reforma laboral en Colombia: Análisis desde una mirada crítica e integral al nuevo proyecto de reforma laboral. *Universitas Estudiantes*, (28), 149-170. <http://hdl.handle.net/10554/65747>
- Cespedes Reynaga, N. (2020). Informalidad, productividad y flexibilidad laboral. *Revista de análisis económico y financiero*, 2(2). <https://doi.org/10.24265/raef.2020.v3n2.27>
- Rodríguez, J. O. Q., & Ocegueda, E. L. S. (2021). La satisfacción laboral en condiciones de trabajo flexible en una empresa de telefonía móvil. *Revista de Investigación en Tecnologías de la Información: RITI*, 9(19), 118-130. <https://doi.org/10.36825/RITI.09.19.010>
- Sabahi, S., & Parast, M. M. (2020). Firm innovation and supply chain resilience: a dynamic capability perspective. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 23(3), 254-269. <https://doi.org/10.1080/13675567.2019.1683522>
- Sajami, E. A., & Gonzales, C. A. M. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública-Peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Semana. (22 de agosto, 2022). Contratos de prestación de servicio: el 57,6 % de los que trabajan bajo esa modalidad quieren ser asalariados. *Semana*. <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/contratos-de-prestacion-de-servicio-el-576-de-los-que-trabajan-bajo-esa-modalidad-quieren-ser-asalariados/202237/>
- Shi, B. (2017). An exploratory study of job insecurity in relation to household registration, employment contract, and job satisfaction in Chinese state-owned enterprises. *Evidence-Based HRM*, 5(2), 151-165. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-09-2015-0039>
- Shi, X. (Crystal) & Gordon, S. (2020). Organizational support versus supervisor support: The impact on hospitality managers' psychological contract and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102374. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102374>
- Silva Núñez, M. J. S., & Bonilla Jurado, D. M. (2020). Justicia organizacional y capital psicológico: factores que se relacionan con la satisfacción laboral. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 5(7), 16-29. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/838>

- Sobaih, A. E. E., Ibrahim, Y., & Gabry, G. (2019). Unlocking the black box: Psychological contract fulfillment as a mediator between HRM practices and job performance. *Tourism Management Perspectives*, 30, 171-181. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.03.001>
- Soto Roy, Á., Stecher, A., & Frías Castro, P. (2021). ¿Nuevas orientaciones subjetivas en el trabajo?: Los jóvenes de la industria del retail en Chile. *Athenea digital: revista de pensamiento e investigación social*, 21(1), 0009. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2772>
- Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K., & Buhalis, D. (2019). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from employees' online reviews. *Tourism Management*, 75, 130-147. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.04.030>
- Vanguardia. (28 de septiembre, 2022). Sin empleo. En Colombia, 8 de cada 10 jóvenes tienen problemas para encontrar trabajo. *Vanguardia*. <https://www.vanguardia.com/colombia/2022/09/28/sin-empleo-en-colombia-8-de-cada-10-jovenes-tienen-problemas-para-encontrar-trabajo/#:~:text=Es%20decir%20que%2C%20ocho%20de,es%20complejo%20conseguir%20un%20empleo>
- Vilcarromero-Ruiz, R., Aldana-Zavala, J. J., & Colina-Ysea, F. J. (2022). Flexibilidad laboral y productividad en el teletrabajo. *Interciencia*, 47(9), 381-386. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2022/10/04_6896_Com_Colina_v47n9_6.pdf
- Waijjer, C. J. F., Belder, R., Sonneveld, H., van Bochove, C. A., & van der Weijden, I. C. M. (2017). Temporary contracts: effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates. *Higher Education*, 74(2), 321-339. <https://doi.org/10.1007/s10734-016-0050-8>
- Wibowo, T. S. (2022). Psychological contract theory relation to Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Flight Attendants. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(1), 144-152. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i1.445>
- Wilczyńska, A., Batorski, D., & Sellens, J. T. (2016). Employment flexibility and job security as determinants of job satisfaction: The case of Polish knowledge workers. *Social Indicators Research*, 126(2), 633-656. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0909-6>
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2021). Relationships between psychological contract breach and employee well-being and career-related behavior: The role of occupational future time perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 84-99. <https://doi.org/10.31234/osf.io/e967j>