

Grado de satisfacción laboral de los empleados de una fábrica de alimentos en el noroeste de México

Level of employee job satisfaction from a food factory in northwest Mexico



Karla Márquez Chávez

Universidad de Navojoa

México, kmarquez@unav.edu.mx



Fany Cornelio Muñoz

Universidad de Navojoa

México, f.cornelio@unav.edu.mx



Víctor Linares Gómez

Universidad de Navojoa

México, vlinares@unav.edu.mx

Cómo citar / How to cite

Márquez Chávez, K. ., Cornelio Muñoz, F. ., & Linares Gómez, V. . (2023). Grado de satisfacción laboral de los empleados de una fábrica de alimentos en el noroeste de México. *UNACIENCIA*, 16(30), 74-96. <https://doi.org/10.35997/unaciencia.v16i30.719>

Fecha de recepción: 15 de mayo de 2023

Fecha de aprobación: 30 de agosto de 2023



Resumen

La satisfacción laboral es pieza clave para conformar un equipo de trabajo efectivo en la empresa, que se proyecte en una mayor productividad. El presente estudio tiene como objetivo general, determinar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores de una fábrica de alimentos, para lo cual fue necesario analizar el grado de satisfacción en cada una de sus dimensiones, y relacionar la satisfacción laboral con el grado de escolaridad y el tiempo de estar laborando en la empresa. La investigación fue de tipo cuantitativa-descriptiva. La población fue de 52 empleados de la fábrica de alimentos, de los cuales se encuestaron 40. Para la recolección de datos se aplicó un instrumento de 37 ítems. Se llegó a la conclusión de que los colaboradores de la fábrica de alimentos no tienen un grado de satisfacción superior al 80% de la escala de la prueba T, parámetro determinado por el estudio, alcanzando la empresa un resultado de una media total de 168.40 (71.02% de la escala). Las variables demográficas como escolaridad, tiempo en la empresa y género no son variables que influyan sobre la satisfacción de los colaboradores.

Palabras clave: motivación, recurso humano, comunicación.

Abstract

Job satisfaction is a key element to form an effective work team in the company, which is projected into greater productivity. The present study has as a general objective, to determine the degree of job satisfaction of the collaborators of a food factory, for which it was necessary to analyze the degree of satisfaction in each of its dimensions, and relate job satisfaction with the degree of schooling and the time of working in the company. The research was quantitative-descriptive. The population was 52 employees of the food factory, of which 40 were surveyed. For data collection, an instrument of 37 items was applied. It was concluded that the collaborators of the food factory do not have a degree of satisfaction higher than 80% of the T test scale, a parameter determined by the study, the company reaching a result of a total average of 168.40 (71.02% of the scale). Demographic variables such as: education, time in the company and gender are not variables that influence employee satisfaction.

Key words: motivation, human resource, communication.

1. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un tema que ha revolucionado la atención del comportamiento y la psicología organizacional. El ser humano es indispensable dentro de una organización, por ello debería ser tratado como el recurso más importante y vulnerable con el que cuenta (Gamboa, 2010).

Como hace mención Chiavenato (2011), las organizaciones no se desempeñan por sí mismas; dependen de las personas para dirigir las, controlarlas, hacerlas operar y funcionar. Toda organización está compuesta por ellas, en quienes basa su éxito y continuidad.

En este contexto, la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa juega un papel muy importante, porque hace que los trabajadores sean más productivos, estén comprometidos, sean eficientes, e incluso, que se encuentren más motivados, así como se



muestra en el informe difundido por la Universidad de Warwick, en Reino Unido, que reveló que los profesionales satisfechos son un 12% más productivos en la empresa (Martín, 2017).

El presente estudio tiene como objetivo general determinar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores de una fábrica de alimentos. Para lograr lo anterior, fue necesario identificar el grado de satisfacción laboral de los colaboradores en cada una de sus dimensiones, y determinar su relación con el grado de escolaridad, el género y el tiempo de estar laborando en la empresa. Se busca la relación con las anteriores variables demográficas debido a que hay evidencia de estudios que le dan significado (Chocano y Pacheco, 2020).

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación es de tipo cuantitativa-descriptiva y de diseño transversal. La población para esta investigación fue de 52 empleados de la fábrica de alimentos, lo que representa la población total (Gamboa, 2010).

El instrumento que se utilizó para la recolección de los datos son los Cuestionarios S21/26 (1990) y el S4/82 (1986); este instrumento está validado por los siguientes autores: Chiang Vega, M., Salazar Botello, M., Huerta Rivera, P., Núñez Partido, A. (2007).

El instrumento está compuesto por un total de 39 ítems; en la adaptación tiene un total de 37 ítems distribuidos de acuerdo con la satisfacción laboral en las siguientes 6 dimensiones: satisfacción por el trabajo en general, satisfacción con el ambiente físico del trabajo, satisfacción con la forma en que se realiza su trabajo, satisfacción con las oportunidades de desarrollo, satisfacción con la relación subordinado-supervisor y satisfacción con la remuneración. La escala de medida se representa en una valoración de escala Likert de 1 a 6, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 6 muy de acuerdo con el contenido expresado.

La recolección de datos se llevó a cabo de la siguiente manera: se envió una carta a la gerencia de la fábrica solicitando el permiso para la aplicación del instrumento. Una vez aprobada la solicitud se aplicó el cuestionario por áreas de trabajo.

El análisis estadístico se realizó utilizando el programa SPSS 22.0 para Windows. Los comportamientos de las variables de estudio se expresaron a través de las medidas de tendencia central (media) y las medidas de dispersión (desviación estándar, mínimo y máxima).

Finalmente, se dan a conocer la descripción, el comportamiento de las variables y los resultados obtenidos mediante dicho programa. Se utilizó la prueba de T para comprobar la medida total del grado de satisfacción laboral que predomina en la empresa, la cual no es superior al 80%, y la prueba Rho de Spearman para cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral, pues representan variables asociadas entre sí.

3. RESULTADOS

El presente estudio se realizó a 40 encuestados de los 52 colaboradores que son parte de la fábrica; no se tomaron en cuenta 12 respuestas, ya que no cumplían con el criterio de no inclusión establecido por el estudio (empleados que llevan menos de 6 meses de estar trabajando, empleados temporales y encuestas incompletas). De las personas encuestadas, 28 (70%) son hombres y 12 (30%) son mujeres. La edad va de los 19 a los 59 años; su media de edad es de 40.77



años, con una desviación estándar de 10.61. Se encontró que de los 40 encuestados, 7 (17.5%) son solteros, 32 (80%) son casados y una persona viuda, que equivale al 2.5%.

El rango de tiempo de estar trabajando en la empresa es de 6 meses a 34 años (ver Figura 1).

De los encuestados, el 35% cuenta con la preparatoria y el 5% con maestría; los demás datos se encuentran en la Tabla 1.

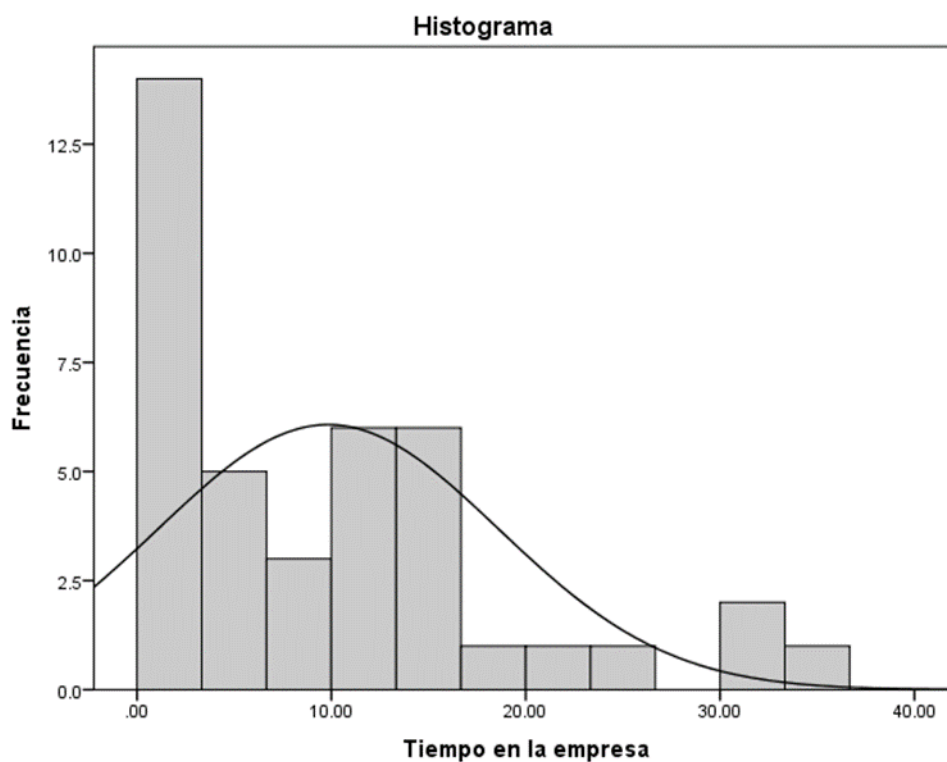


Figura 1. Histograma del tiempo en la empresa.

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes de la variable escolaridad

Escolaridad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria	11	27.5	27.5	27.5
Preparatoria	14	35.0	35.0	62.5
Licenciatura	13	32.5	32.5	95.0
Maestría	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Comportamiento de las variables

A continuación, se describe el comportamiento de la variable de estudio “Satisfacción laboral total”, y de sus 6 dimensiones: satisfacción por el trabajo en general (ítems 1-10), satisfacción con el ambiente físico del trabajo (ítems 11-17), satisfacción con la forma en que realiza su trabajo (ítems 18-23), satisfacción con las oportunidades de desarrollo (ítems 24-30), satisfacción con la relación subordinado-supervisor (ítems 31-34) y satisfacción con la remuneración (ítems 35-37).

Satisfacción laboral total

La variable satisfacción laboral total se midió en una escala del 37 al 222 de la prueba T; se encontró una media total de 168.40 (71.02% de la escala), así como una desviación estándar de 28.25; el mínimo registrado fue de 99 y el máximo 222 de la escala de la prueba (ver Figura 2).

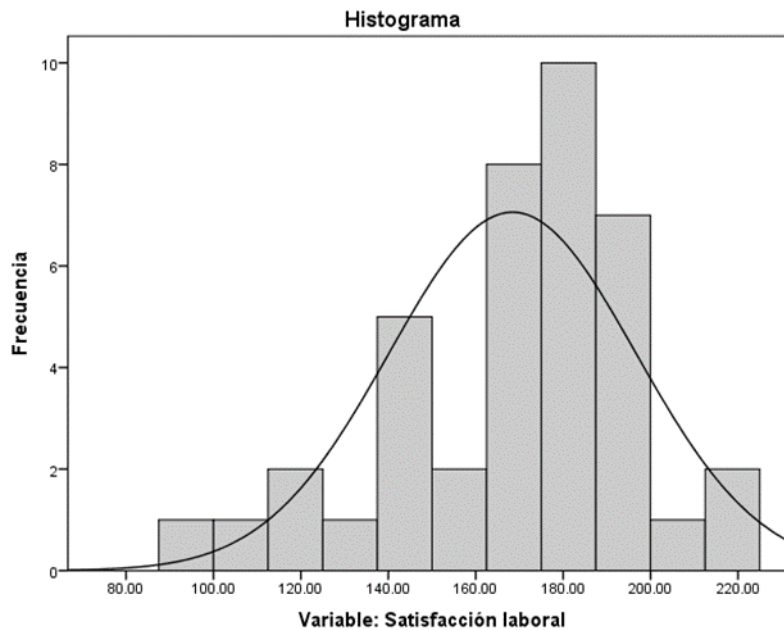


Figura 2. Histograma de la variable satisfacción laboral.

En el análisis de los ítems de la variable satisfacción laboral, se encontró que las medias más bajas fueron de 3.98 y 4.05, con una desviación estándar 1.702 y 1.197, respectivamente, del ítem 15 “La temperatura de su local de trabajo es buena” y del ítem 35 “El salario que usted recibe”.

Los ítems con las medias mayores de 4.90 son los siguientes: el ítem 19 “Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo”, con una desviación de .982; el ítem 22 “Con su relación con sus autoridades más inmediatas”, su desviación es de .871; y el ítem 23 “El apoyo que recibe de sus superiores”, la desviación es de 1.1194.

Un ítem alcanzó la media de 5.00, el cual es el siguiente: 5 “La satisfacción con sus colegas de su grupo de trabajo”, su desviación 1.038, los demás resultados se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2

Variable: satisfacción laboral

	Ítems	M	D.E
1	Hay buena relación entre los miembros de la unidad	4.55	1.131
2	En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda	4.43	1.238
3	La unidad me estimula para mejorar mi trabajo	4.68	1.141
4	Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección	4.65	1.210
5	La satisfacción con sus colegas de su grupo de trabajo	5.00	1.038
6	Atención que presta a sus sugerencias variable	4.47	.847
7	Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo	4.20	1.159
8	La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo	4.80	1.043
9	Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo	4.70	.911
10	El apoyo administrativo que usted recibe	4.32	1.366
11	La iluminación de su lugar de trabajo es buena	4.63	1.170
12	La ventilación de su lugar de trabajo está bien regulada	4.28	1.552
13	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	4.68	1.309
14	Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo	4.77	1.291
15	La temperatura de su local de trabajo es buena	3.98	1.702
16	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo es buena	4.73	1.301
17	La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo	4.38	1.334
18	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	4.57	1.259
19	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	4.90	.982
20	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	4.45	1.280
21	Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar	4.58	.903
22	Con su relación con sus autoridades más inmediatas	4.90	.871
23	El apoyo que recibe de sus superiores	4.90	1.194
24	Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución	4.22	1.121
25	Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución	4.42	1.152
26	La estabilidad en sus funciones de su trabajo	4.75	.840
27	La igualdad y justicia de trato que recibe de su institución	4.08	1.474
28	Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales	4.28	1.339

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons "Reconocimiento No Comercial Sin Obra Derivada".



29	Su grado de satisfacción general con esta Institución	4.63	.925
30	Las oportunidades de promoción con que se cuenta	4.28	1.240
31	La proximidad y frecuencia con que es supervisado	4.83	.931
32	La supervisión que ejercen sobre usted	4.93	.917
33	La forma en que superiores juzgan su tarea	4.55	1.280
34	La forma en que usted es dirigido	4.75	1.296
35	El salario que usted recibe	4.05	1.197
36	Sus condiciones laborales	4.50	1.198
37	La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	4.63	.979
TOTAL		168.4	

Fuente: Elaboración propia.

Dimensiones de satisfacción laboral

Satisfacción por el trabajo en general

La dimensión satisfacción por el trabajo en general, se midió en una escala de 10 al 60, y se encontró el valor de la media de 45.80 (71.60% de la escala); la desviación estándar de 8.087, el valor mínimo 26 y el valor máximo 60 (ver la Figura 3).

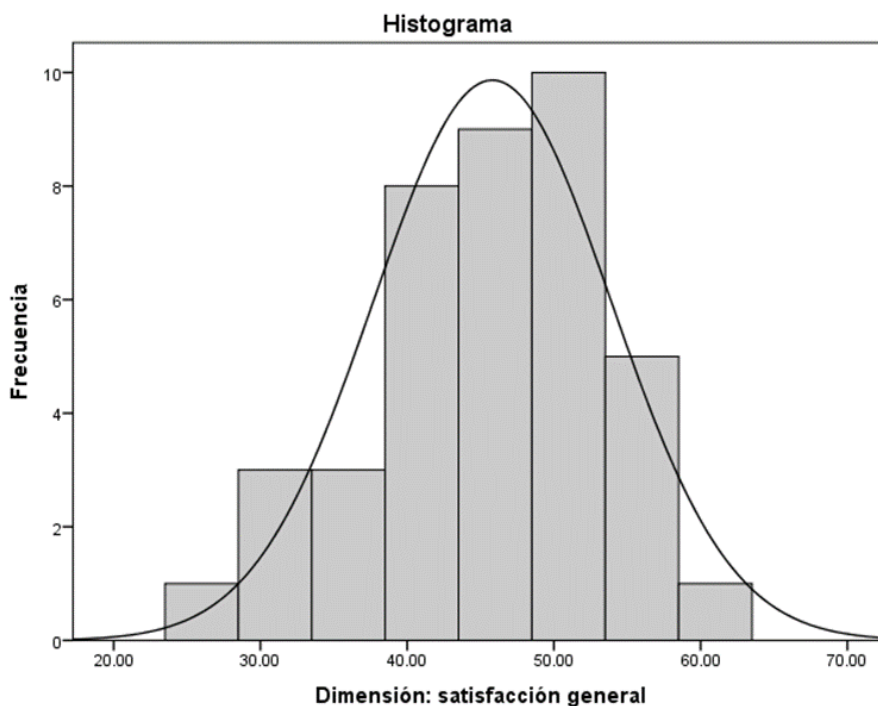


Figura 3. Histograma de la dimensión satisfacción por el trabajo en general.



Dentro de los ítems que miden la dimensión satisfacción por el trabajo en general, se encontró que el ítem 5 (La satisfacción con sus colegas de su grupo de trabajo) fue el más alto, con una media de 5.00 y una desviación estándar de 1.038. El ítem 7 (Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo) fue el que obtuvo la media baja de 4.21 y una desviación estándar de 1.174 (ver la Tabla 3).

Tabla 3

Dimensión: satisfacción por el trabajo en general

Ítems	M	D.E
Hay buena relación entre los miembros de la unidad	4.55	1.131
En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda	4.43	1.238
La unidad me estimula para mejorar mi trabajo	4.68	1.141
Su participación en las decisiones de su unidad, departamento o sección	4.65	1.210
La satisfacción con sus colegas de su grupo de trabajo	5.00	1.038
Atención que presta a sus sugerencias	4.47	.847
Reconocimiento que se obtiene por un buen trabajo	4.20	1.159
La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo	4.80	1.043
Con respecto a la libertad que se le otorga para elegir su propio método de trabajo	4.70	.911
El apoyo administrativo que usted recibe	4.32	1.366

Fuente: Elaboración propia.

Satisfacción con el ambiente físico del trabajo

La dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo, se midió en una escala de 7 al 42, y se encontraron el valor de la media, de 31.43 (69.80% de la escala), la desviación estándar de 7.857, el valor mínimo 8 y el valor máximo 42 (ver la Figura 4).



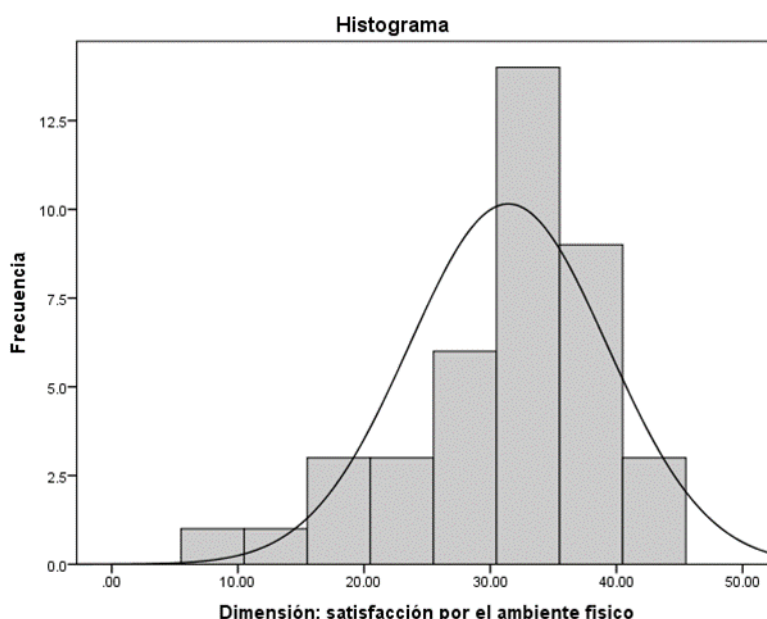


Figura 4. Histograma de la dimensión satisfacción por el ambiente físico del trabajo.

Dentro de los ítems que miden la dimensión satisfacción con el ambiente físico del trabajo, se encontró que el ítem 14 (Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo) fue el más alto, con una media alta de 4.77 y una desviación estándar de 1.291. El ítem 15 (La temperatura de su local de trabajo es buena) fue el que obtuvo la media baja de 3.98 y una desviación estándar de 1.702 (ver la Tabla 4).

Tabla 4

Dimensión: satisfacción por el ambiente físico del trabajo

Ítems	M	D.E
La iluminación de su lugar de trabajo es buena	4.63	1.170
La ventilación de su lugar de trabajo están bien reguladas	4.28	1.552
El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo	4.68	1.309
Las condiciones físicas en las cuales usted desarrolla su trabajo	4.77	1.291
La temperatura de su local de trabajo es buena	3.98	1.702
La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo es buena	4.73	1.301
La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo	4.38	1.334

Fuente: Elaboración propia.



Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo

La dimensión satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, se midió en una escala de 6 al 36, y se encontraron el valor de la media, de 28.30 (74.33% de la escala), la desviación estándar de 4.905, el valor mínimo 15 y el valor máximo 36 (ver la Figura 5).

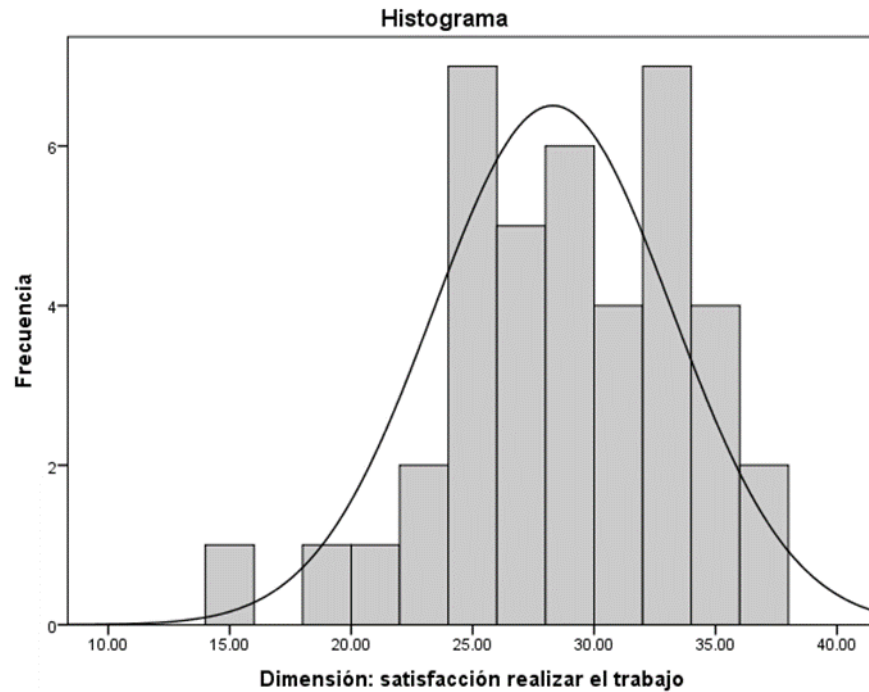


Figura 5. Histograma de la dimensión satisfacción con la forma en que realiza su trabajo.

Dentro de los ítems que miden la dimensión satisfacción con la forma en que realiza su trabajo, se encontró que los ítems 19, 22 y 23 (Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo, Con su relación con sus autoridades más inmediatas y El apoyo que recibe de sus superiores) fueron los más altos, con una media de 4.90 y una desviación estándar de .982, .871 y 1.194, respectivamente. El ítem 20 (Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca) fue el que obtuvo la media baja de 4.45 y una desviación estándar de 1.280 (ver la Tabla 5).



Tabla 5

Dimensión: satisfacción con la forma en que realiza su trabajo

Ítems	M	D.E
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	4.57	1.259
Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo	4.90	.982
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca	4.45	1.280
Los objetivos, metas y/o tasas de producción que debe alcanzar	4.58	.903
Con su relación con sus autoridades más inmediatas	4.90	.871
El apoyo que recibe de sus superiores	4.90	1.194

Fuente: Elaboración propia.

Satisfacción con las oportunidades de desarrollo

La dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo, se midió en una escala de 7 al 42, y se encontraron el valor de la media, de 30.65 (67.57% de la escala), la desviación estándar de 5.924, el valor mínimo 17 y el valor máximo 42 (ver la Figura 6).

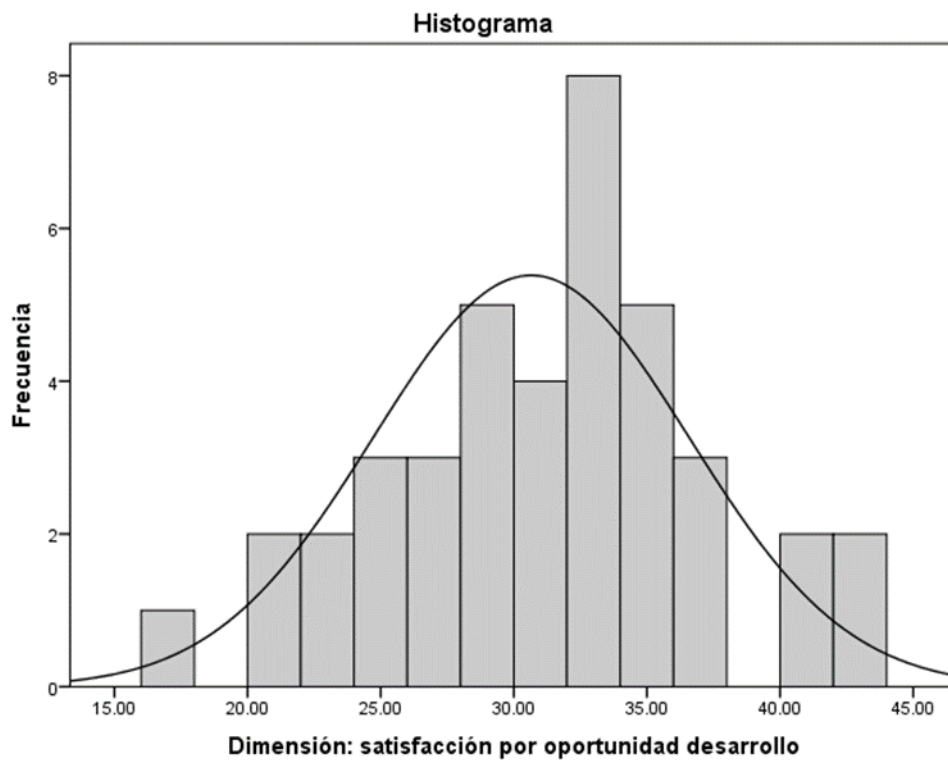


Figura 6. Histograma de la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo.



Dentro de los ítems que miden la dimensión satisfacción con las oportunidades de desarrollo, se encontró que el ítem 26 (La estabilidad en sus funciones de su trabajo) fue el más alto, con una media de 4.75 y una desviación estándar de .840. El ítem 27 (La igualdad y justicia de trato que recibe de su institución) fue el que obtuvo la media baja de 4.08 y una desviación estándar de 1.474 (ver la Tabla 6).

Tabla 6

Dimensión: satisfacción con las oportunidades de desarrollo

Ítems	M	D.E
Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución	4.22	1.121
Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución	4.42	1.152
La estabilidad en sus funciones de su trabajo	4.75	.840
La igualdad y justicia de trato que recibe de su institución	4.08	1.474
Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales	4.28	1.339
Su grado de satisfacción general con esta Institución	4.63	.925
Las oportunidades de promoción con que se cuenta	4.28	1.240

Fuente: Elaboración propia.

Satisfacción con la relación subordinado-supervisor

La dimensión satisfacción con la relación subordinado-supervisor, se midió en una escala de 4 al 24, y se encontraron el valor de la media, de 19.05 (75.25% de la escala), la desviación estándar de 3.651, el valor mínimo 8 y el valor máximo 24 (ver la Figura 7).

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons "Reconocimiento No Comercial Sin Obra Derivada".



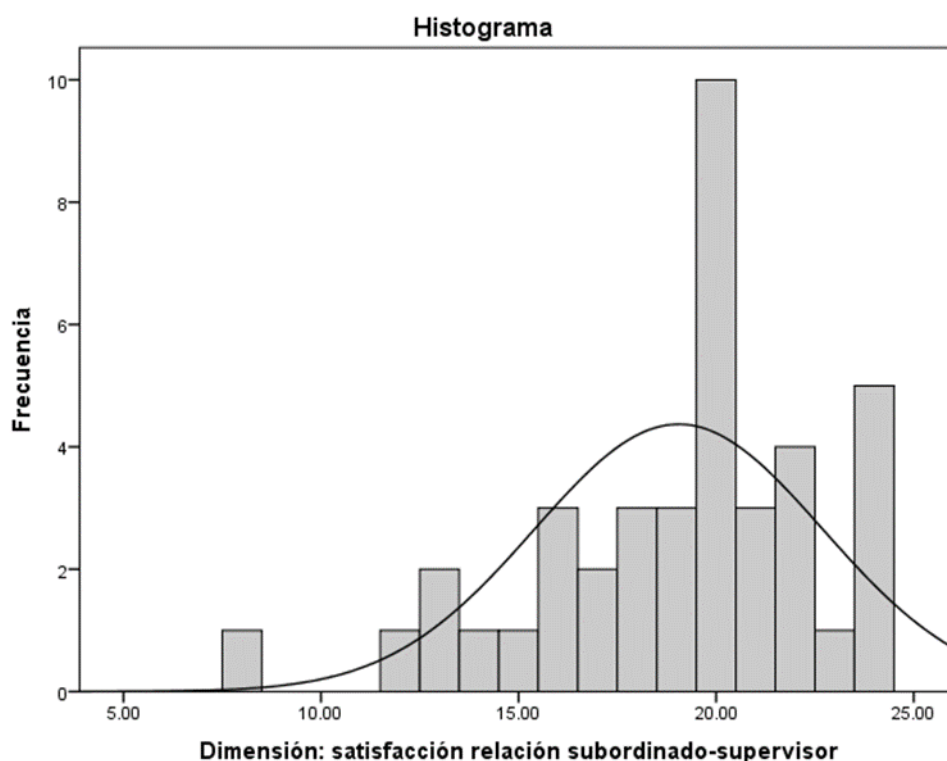


Figura 7. Histograma de la dimensión satisfacción con la relación subordinado-supervisor.

Dentro de los ítems que miden la dimensión satisfacción con la relación subordinado-supervisor, se encontró que el ítem 32 (La supervisión que ejercen sobre usted) fue el más alto, con una media alta de 4.93 y una desviación estándar de .917. El ítem 33 (La forma en que superiores juzgan su tarea) fue el que obtuvo la media baja de 4.55 y una desviación estándar de 1.280 (ver la Tabla 7).

Tabla 7

Dimensión: satisfacción con la relación subordinado-supervisor

Ítems	M	D.E
31. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	4.83	.931
32. La supervisión que ejercen sobre usted	4.93	.917
33. La forma en que superiores juzgan su tarea	4.55	1.280
34. La forma en que usted es dirigido	4.75	1.296

Fuente: Elaboración propia.



Satisfacción con la remuneración

La dimensión satisfacción con la remuneración, se midió en una escala de 3 al 18, y se encontró que el valor de la media fue de 13.175 (67.86% de la escala), la desviación estándar de 2.678, el valor mínimo 6 y el valor máximo 18 (ver la Figura 8).

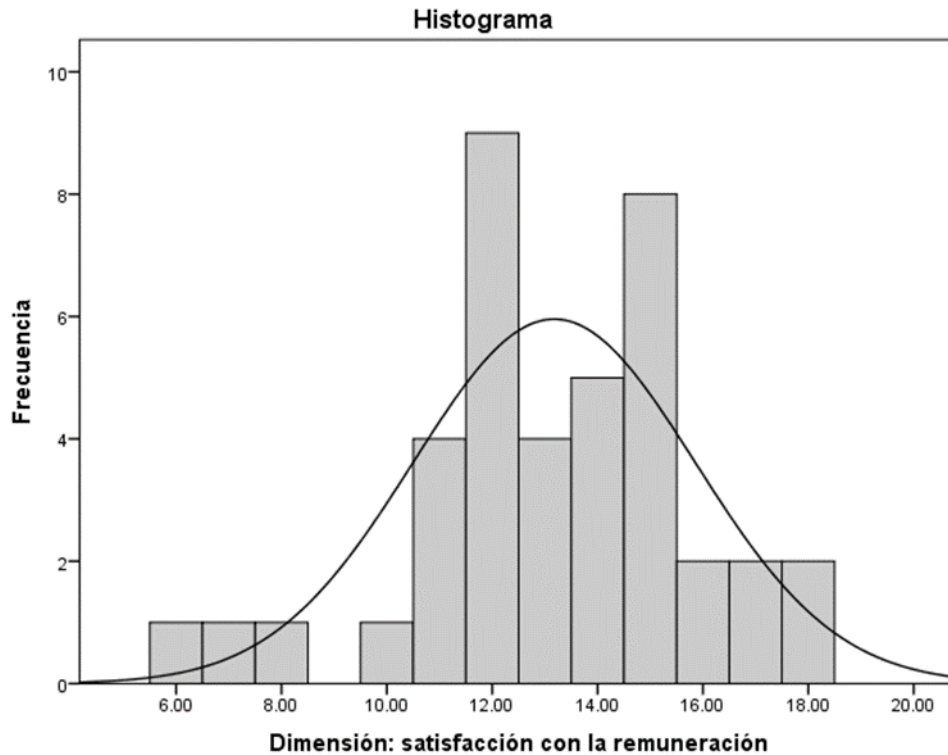


Figura 8. Histograma de la dimensión satisfacción con la remuneración.

Dentro de los ítems que miden la dimensión satisfacción con la remuneración, se encontró que el ítem 37 (La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales) fue el más alto, con una media de 4.63 y una desviación estándar de .979. El ítem 35 (El salario que usted recibe) fue el que obtuvo la media baja de 4.05 y una desviación estándar de 1.197 (ver la Tabla 8).



Tabla 8

Dimensión: satisfacción con la remuneración

Ítems	M	D.E
35. El salario que usted recibe	4.05	1.197
36. Sus condiciones laborales	4.50	1.198
37. La forma en que se da la negociación en su institución sobre aspectos laborales	4.63	.979

Fuente: Elaboración propia.

Comparativo de las dimensiones

De las 6 dimensiones, se observó que la dimensión 4 “Satisfacción con las oportunidades de desarrollo” es la más baja, ya que tiene el 67.57%. Y La dimensión 5 “Satisfacción con la relación subordinado-supervisor” es la dimensión más alta, con el 75.25%. Los otros porcentajes de las dimensiones se pueden observar en la Tabla 9.

Tabla 9

Dimensiones

Dimensiones	M	D.E	%
1. Satisfacción por el trabajo en general	45.8000	8.08671	71.60
2. Satisfacción con el ambiente físico	31.4250	7.85734	69.80
3. Satisfacción con la forma en que realiza el trabajo	28.3000	4.90526	74.33
4. Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	30.6500	5.92496	67.57
5. Satisfacción con la relación subordinado-supervisor	19.0500	3.65113	75.25
6. Satisfacción con la remuneración	13.1750	2.67838	67.86

Fuente: Elaboración propia.

El grado de satisfacción laboral que predomina en la empresa es de 71.02%, por debajo del 80% deseable establecido por el estudio, alcanzando un 71.02% de la escala. A través de una prueba T de una muestra, se comprobó si la media de los empleados ($M=168.40$) era superior al 80% de la escala (185 puntos). Se encontraron diferencias significativas entre ambos valores, ya que el nivel de significancia fue menor al .05 ($t_{(39)} = -3.716$, $p = .001$), lo cual indica que la media es inferior al 80%.



Relación entre satisfacción laboral y la escolaridad

Al analizar la correlación entre la variable satisfacción laboral y la escolaridad, se encontró que no hay relación significativa, ya que el nivel de significancia es mayor a .01 ($p=.092$ $p=.572$). (Ver la Tabla 10).

Tabla 10

Correlaciones entre satisfacción laboral y la escolaridad

		Satisfacción laboral	Escolaridad
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.092
	Sig. (bilateral)	.	.572
	N	40	40
Escolaridad	Coefficiente de correlación	.092	1.000
	Sig. (bilateral)	.572	.
	N	40	40

Fuente: Elaboración propia.

Relación entre satisfacción laboral y el tiempo en la empresa

Al analizar la correlación entre la variable satisfacción laboral y el tiempo en la empresa, se encontró que no hay relación, ya que el nivel de significancia es mayor a .01 (.671). La relación puede interpretarse como una relación negativa considerable ($r=.069$, $p=.671$). (Ver la Figura 9).

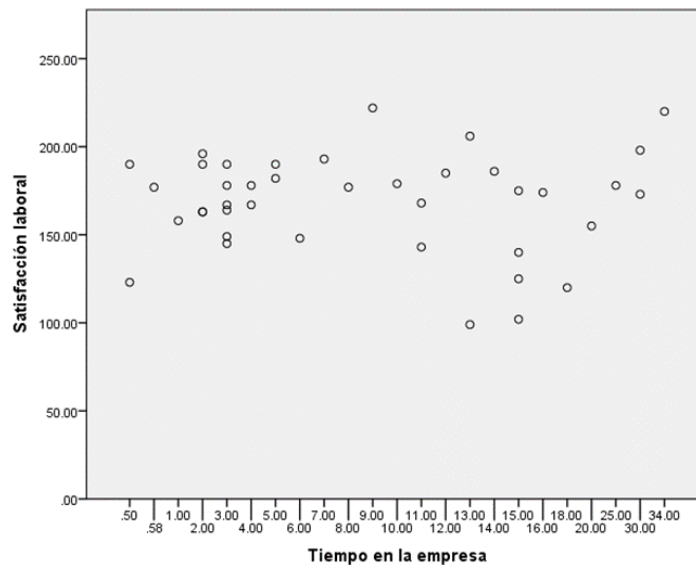


Figura 9. Gráfica satisfacción laboral y el tiempo en la empresa.



Relación entre satisfacción laboral y el género

Se analizó la relación entre la variable satisfacción laboral y el sexo, y como resultado se encontró que no hay variación significativa entre la satisfacción laboral entre hombres y mujeres. (Ver la Figura 10).

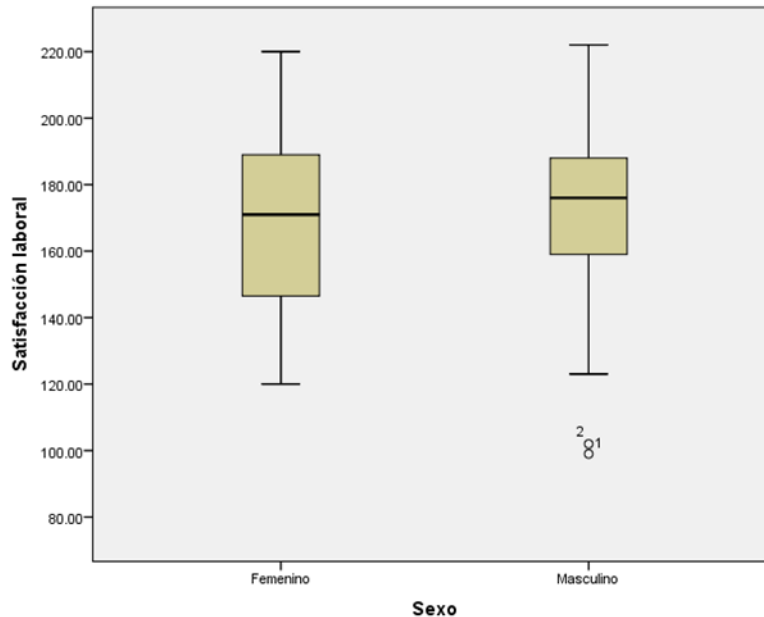


Figura 10. Diagrama de caja satisfacción laboral y el género.

4. DISCUSIÓN

La presente investigación tiene como objetivo saber el grado de satisfacción laboral; se analizaron la variable de estudio y las variables demográficas como la escolaridad, el tiempo en la empresa y el género.

En los resultados obtenidos en la investigación se observa que la escolaridad no afecta en el desempeño laboral del trabajador; el resultado es todo lo contrario a la investigación de Di Nardo (2005), ya que en ella se encontró mayor satisfacción en las personas que tenían más formación académica.

La investigación arrojó que el tiempo laborado en la empresa no influye en la satisfacción; eso significa que no importa el tiempo que lleven laborando los colaboradores, sean seis meses o más de 30 años laborando, no hay mayor satisfacción laboral; todo lo contrario a la investigación de Tejedo (2013), en donde se muestra que las personas con más antigüedad en el puesto de trabajo tienen una menor satisfacción que el resto de los trabajadores.

La investigación mostró que los hombres y las mujeres tienen el mismo nivel de satisfacción, todo lo contrario a la investigación que realizaron Rojas, Méndez y Montero (2013), ya que en la investigación se observa que los hombres muestran una mayor insatisfacción, con un 41.9%, y las mujeres tienen el 44.6% en satisfacción laboral, eso en puestos administrativos.



5. CONCLUSIONES

De las seis dimensiones del instrumento de investigación se llega a la conclusión de que la dimensión número cinco, “La satisfacción con la relación subordinado-supervisor”, es el resultado más alto de la escala.

La siguiente dimensión que se considera alta es la satisfacción con la forma en que realiza su trabajo; la pregunta con mayor media es “El apoyo que recibe de sus supervisores”; en conclusión, esto se debe a que los trabajadores se sienten satisfechos con el apoyo que reciben de parte de su subordinado.

La dimensión más baja es la de satisfacción con las oportunidades de desarrollo, ya que ellos no ven una igualdad de trato de la institución.

En el presente estudio se llega a la conclusión de que la escolaridad no hizo una diferencia significativa sobre el grado de satisfacción laboral en los empleados, interpretándose que los empleados con un nivel medio superior perciben la satisfacción laboral de la misma manera que se observa en los empleados con una licenciatura o maestría.

En la presente investigación se llega a la conclusión de que la variable tiempo en la empresa no hizo una diferencia significativa sobre el grado de satisfacción laboral en los empleados, interpretándose que no afectan los años de experiencia en la empresa, para sentirse a gusto, ya que la satisfacción es la misma.

La relación entre la satisfacción laboral y el género no hizo una diferencia significativa, llegando a la conclusión de que tanto los hombres como las mujeres perciben la satisfacción laboral de la misma forma.

El grado de satisfacción laboral que predomina en la empresa no es superior al 80%.

Agradecimientos

En primer lugar, a Dios, que permitió terminar mis estudios académicos.

A los profesores de la Escuela de Contaduría que, gracias a su paciencia y dedicación en mi formación académica, me enseñaron muchas cosas.

Al Mtro. Víctor Linares y la Mtra. Karla Márquez, gracias por su contribución y sugerencias para finalizar esta investigación.

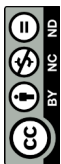
CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés financiero, profesional o personal que pueda afectar de manera inapropiada los resultados obtenidos o las interpretaciones propuestas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cabaleiro-Portela, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. (3 ed.). Ideaspropias.





- Calle, R. (2007). *¡Otra vez lunes! Técnicas para superar el estrés laboral*. Turpial. Oberon.
- Castro de la Hoz, R. (2014). *Grado de satisfacción laboral predominante en las empresas de la ciudad de Chillán* (Tesis de pregrado). Universidad del Bio-Bio, Chillán, Chile.
- Chiang, M., Martín, M. J., y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y satisfacción laboral*. Universidad Comillas.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C., y Núñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum* 23(2), 66-85. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. (8 ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. (9 ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3 ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1994). *La administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana.
- Di Nardo, Y. (2005). *Satisfacción laboral, comunicación interna, sexo, edad, nivel educativo, antigüedad y nivel de cargo: un análisis de ruta* (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Chocano Córdova, M. F., & Pacheco Paredes, C. I. (2020). Satisfacción laboral y variables sociodemográficas de los trabajadores de una empresa ferroviaria en la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología*, 10(2), 53-75.
- Comunicación interna*. (2007). Publicaciones Vértice. <https://books.google.com.mx/books?id=58mgFXs6jX8C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Empresa saludable. (2015). *El 40% de los trabajadores alcanza la satisfacción laboral cuando es capaz de disfrutar y divertirse en el trabajo*. <https://www.e-saludable.com/empresa-saludable/el-40-de-los-trabajadores-alcanza-la-satisfaccion-laboral-cuando-es-capaz-de-disfrutar-y-divertirse-en-el-trabajo/>
- Flores Villalpando, R. (2014). *Administración de recursos humanos*. Digital UNID. <https://play.google.com/books/reader?id=XMY6DQAAQBAJ&hl=es&pg=GBS.PT3>
- Gamboa, E. J. (2010). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). <https://psicolcient.me/x4kok>
- Griffin, R., & Ebert, R. (2005). *Negocios*. (7 ed.). Pearson Educación.
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314.

- Maristany, J. (2007). *Administración de recursos humanos*. (2 ed.). Pearson Educación.
- Martin, N. (2017). *¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y motivación?* Los Secretos del Management.
- Mondy, R., y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Pablos-González, M. (2016). *Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres* (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura, Badajoz, España.
- Puchol Moreno, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Díaz de Santos.
- Ramos, P. R., & Ramos, C. E. (2012). *Recursos humanos*. ICB.
- Ríos-Agustín, F. (2014). *Satisfacción laboral y su influencia en el clima organizacional, del personal del área administrativa de empresa eléctrica municipal, ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango, Guatemala* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins. S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Rojas Betancur, M., Méndez Villamizar, R., y Montero Torres, L. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 40, 204-215.
- Sánchez Cañizares, S. M., Artacho Ruiz, C., Fuentes García, F., & López Guzmán, T. J. (2007). Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo. *Estudios de Economía Aplicada*, 25(3), 867-900.
- Sánchez Maza, M. A. (2006). *Prevención de riesgos laborales básico*. Innovación y cualificación. IC Editorial.
- Sikula, J. (1979). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill/Interamericana.
- Tejedo Benedicto, E. (2013). Satisfacción laboral y su relación con variables socio demográficas y laborales y con parámetros de riesgo cardiovascular en trabajadores de Baleares. *Medicina Balear*, 28(2), 29-34.
- Tyson, S., y York, A. (1989). *Administración de personal*. Trillas.
- Urcola Tellería, J. L. (2010). *Dirigir personas. Fondo y formas*. ESIC.
- Vázquez-Hernández, J.A. (2015). *Relación entre la comunicación y la satisfacción laboral de un grupo de trabajadores del área de bodega de Bofasa* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala de La Asunción.

