

ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA FÁBRICA PEQUEÑA

Eduardo Alejandro Carmona, Universidad Autónoma de Zacatecas
Rubén Chávez Chairez, Universidad Autónoma de Zacatecas
Sergio Humberto Palomo Juárez, Universidad Autónoma de Zacatecas

RESUMEN

La investigación se realizó en una empresa industrial localizada en la Ciudad de Guadalupe, Zacatecas en México. La Ciudad no tiene una gran vocación industrial, por lo que las personas que aquí laboran son unas pocas que se dedican a esta actividad. El objetivo de la investigación es identificar las características que presentan los trabajadores con respecto al grado de satisfacción que tienen con la empresa donde laboran. Se aplicó un cuestionario realizado ex profeso para identificar este tipo de condiciones, el cual fue probado previamente por los autores en otra investigación con resultados satisfactorios. La muestra consistió en 23 integrantes de la organización logrando un porcentaje de respuesta de 82%. Los resultados muestran que los trabajadores están satisfechos mayoritariamente con el trabajo que realizan, Sienten que su jefe inmediato es alguien que les ayuda a mejorar las condiciones de trabajo, hasta en un 66% el jefe los toma en cuenta, las relaciones con los compañeros son agradables hasta en un 91% y en un 57% perciben que las prestaciones económicas que reciben son las adecuadas.

PALABRAS CLAVE: Satisfacción Laboral, Trabajadores, Remuneraciones Económicas

ANALYSIS OF LABOR SATISFACTION IN A SMALL FACTORY

ABSTRACT

This research was conducted in an industrial company located in the City of Guadalupe, Zacatecas in Mexico. This city does not have a strong industrial sector; consequently, few people work in this activity. The objective of the research is to identify characteristics of workers present and degree of satisfaction they have with their company. An "ex profeso" questionnaire was applied to identify these types of conditions. The survey consisted of 23 members of the organization, achieving a response rate of 82%. Results show that workers are mostly satisfied with the work they do. They feel their immediate boss helps them improve working conditions. Some 66% of participants believe the boss takes them into account, 91% consider the relationships with colleagues as pleasant and 57% perceive the economic benefits they receive are adequate.

JEL: D40, E24

KEYWORDS: Labor Satisfaction, Workers, Economic Compensation

INTRODUCCIÓN

En el Estado de Zacatecas, la industria manufacturera es pobre, pues comparado con los estados vecinos el número de empresas es muy bajo. Se han hecho pocos estudios relativos al tema en cuestión y de los cuales se ha obtenido poca información al respecto. Los autores de esta investigación realizaron una exploratoria hace un par de años y encontraron que los resultados

sorprendieron por haberse encontrado un grado de satisfacción superior al que se suponía (Carmona et al 2017). La principal actividad de la ciudad donde se localiza la planta de estudio es el comercio y una buena parte se dedica al sector de servicios pues está en la zona metropolitana de la capital del Estado que ofrece los servicios gubernamentales. Aunque existen varias zonas industriales en el estado, esta situación no ha desarrollado como se hubiera querido, pues las condiciones no han permitido la inclusión de estas a lo largo de la cultura de los pobladores y de la clase empresarial. Estas industrias por lo general son de capital extranjero proveniente de China o Japón, pues son proveedoras de auto partes para las automotrices que las han incluido dentro de la cadena de proveeduría. Debido a estas situaciones es posible observar cómo es que la cultura de los ciudadanos aún no se ha acoplado a los nuevos requisitos de empleo, por lo que genera situaciones de rotación de personal por diversos motivos. A pesar de ello se ha observado que los trabajadores han desarrollado cierto apego a los lugares de trabajo lo que indica que existe cierta condición de satisfacción a las acciones que realizan en las empresas. Bajo estas premisas tenemos el siguiente problema ¿Cuáles son las características que presentan los trabajadores con respecto al grado de satisfacción que tienen con la empresa donde laboran?

Objetivo

Identificar las características que presentan los trabajadores con respecto al grado de satisfacción que tienen con la empresa donde laboran Para poder resolver esta cuestión hemos decidido realizar una investigación que nos de la guía de cómo es que perciben los trabajadores esta idea, por lo que en este documento hemos realizado varias acciones al respecto: a) se ha hecho una revisión de la literatura existente tomando en cuenta investigaciones recientes que aporten ideas de cómo es que este fenómeno se ha presentado no sólo en el país sino fuera de él, b) Se aplicó un cuestionario que se diseñó para saber cómo es que los trabajadores perciben lo que estamos cuestionando y para ello se describe en la parte metodológica cómo es que se aplicaron los cuestionarios y hasta dónde puede ser tomado en cuenta estadísticamente, c) posteriormente se analizan los principales resultados mediante gráficas y análisis correlacional y d) se concluye al final del documento después de realizar algunas discusiones sobre los datos planteados.

REVISIÓN DE LITERATURA

En Ciudad Juárez en México se realizó un estudio por Escobedo Portillo y colaboradores (2016) que midió las condiciones en las que los sujetos de ocho industrias automotrices expresan su sentir con respecto a la satisfacción laboral que tienen al trabajar en estas organizaciones. Destaca que los factores ergonómicos tienen una relación positiva para poder predecir la manera en que resultará su satisfacción de desarrollar su actividad en ellas. Böckerman e Ilmakunnas (2012) realizaron un estudio que medía la satisfacción laboral y la productividad y encuentran que los promedios de producción son altos en aquellas plantas que localizan de la misma manera niveles altos de satisfacción laboral. Sin embargo, a pesar de tener esta conclusión explican que la satisfacción laboral no es un factor determinante para incrementar la producción.

Por otro lado, en Colombia, Moreno Charris y sus colaboradores (2018) encuentran que las empresas a las que aplicaron el cuestionario en el que intentaron medir la satisfacción laboral no contienen los mejores espacios de esparcimiento para sus empleados, también identifican que algunas de las causas por las que se genera insatisfacción laboral en los empleados es que perciben que a algunos de sus compañeros se les ha despedido injustificadamente. En la India al realizar un estudio similar al de estos autores encontraron que el nivel de motivación de los trabajadores de este país no es tan alta, a pesar de que los empleadores realizan algunas situaciones de motivación con incentivos económicos o de otro tipo de reconocimientos; sin embargo con evidencia estadística prueban que los factores económicos influyen en al menos un 20% en la satisfacción laboral (Ravi, 2014). En Taiwan, Hsieh y sus colaboradores (2016) encontraron que el resultado del trabajo es un predictor por sí mismo de la satisfacción laboral; encuentran también que el trabajo emocional influye positivamente en la satisfacción laboral en varias ocasiones; y no sólo eso sino que se manifiesta de distintas maneras en ella.

En Serbia los investigadores encabezados por Vukonjanski encontraron que los trabajadores de la industria de la manufactura tienen un índice de satisfacción menor que los trabajadores de la educación; a pesar de que en este país las huelgas por los docentes son comunes, se ha encontrado que los profesores no están insatisfechos con su labor. Algunas suposiciones que hacen es que la supervisión es incierta, los premios no son monetarios, los docentes escogen con quienes hacer equipos, la naturaleza del trabajo y el proceso de comunicación es diferente en estos dos tipos de trabajadores (Vukonjanski et al, 2014). En Estados Unidos Alutto y Acito (1974) comenzaron a buscar algunas condiciones que permitieran desarrollar los conceptos de satisfacción laboral y encontraron que algunos individuos que no están en la toma de decisiones, tuvieron actitudes negativas hacia su empleador, estaban menos satisfechos con su trabajo; estos empleados eran los más jóvenes, estaban trabajando en la línea y estaban insatisfechos con los supervisores.

En Nepal se realizó un estudio en algunos ingenieros civiles y se encontró que la motivación por el trabajo genera la satisfacción laboral, sin tomar en cuenta algunas otras necesidades como: los salarios que se pagaron opinaron que eran bajos; pero las condiciones satisfactorias se localizaron en los compañeros del grupo y el trabajo en sí (Thapa y Shrestha, 2018). Fangtao y sus colaboradores (2017) encontraron una serie de características que mejoran la satisfacción de los empleados y destacan que al tener un mejor nivel de administración, también se tiene una mejora en el compromiso de los trabajadores. Encontraron que si se disminuye la energía con que se administra la organización, también decrece la satisfacción laboral; también hallaron que en la medida que se disminuyan las largas jornadas de trabajo provocará de inmediato mejoras en la satisfacción laboral. En Nigeria se aplicó un estudio acerca de la satisfacción laboral y su relación con el estilo de liderazgo así como con la cultura organizacional en trabajadores de una cervecería internacional. De este estudio se destaca que la gran mayoría de los empleados están satisfechos con el trabajo que realizan, y también que hay relación entre las diferentes formas de la cultura organizacional o el estilo de liderazgo con la satisfacción laboral (Olasupo, 2011).

METODOLOGÍA

El estudio se aplicó a una muestra de 23 empleados de diferentes niveles laborales; lo que significa un 20 por ciento de la población de la empresa, teniendo como resultado un porcentaje de respuesta del 82%. Por ser una fábrica pequeña, la muestra es realmente baja, pero representativa en este nivel. Se aplicó un cuestionario que contiene cinco secciones que dan cuenta de la satisfacción laboral de los empleados, y comprenden a) Actividades del trabajo, b) Acciones del jefe, c) Relaciones con superiores, d) Relaciones con compañeros y e) Prestaciones económicas. Los cuestionarios se aplicaron a los diferentes grupos de trabajadores es decir, a los administradores y a los operarios, intentando respetar los porcentajes que existen en la fábrica. El objeto de análisis de este estudio consiste en identificar cuál es la percepción que tienen los trabajadores de la empresa con respecto a la satisfacción laboral, para ello se fragmenta esta idea en cinco secciones que permitirán acercarnos a los pensamientos de los trabajadores y a su vez estas condiciones se conocerán por algunas preguntas que les realicemos. Debido a que no existe alguna escala previa que permita medir con certeza estas condiciones se utiliza una escala de Likert que mencione si es más alto el valor más cercano será a lo que se está buscando. El instrumento fue aplicado en la fábrica a los trabajadores en sus tiempos de descanso, se les solicitó a todos el apoyo para contestarlo, pero por razones de tiempo u horario no se les pudo aplicar a la totalidad de ellos lo que significa que existió aleatoriedad para la selección de los sujetos. Se aplicó el instrumento en el mes de junio de 2017 en un solo día, recabándose las respuestas al finalizar el receso y pudieran regresar a realizar sus labores, para ello se solicitó la autorización del director administrativo y encargado de recursos humanos de la empresa.

El estudio que se realiza es iniciado con análisis de frecuencias y posteriormente se complementa con un análisis de correlaciones de las variables involucradas. Se trabaja un análisis por grupos que corresponden a las diferentes secciones para ver cómo es que una de ellas de manera global impacta al resto y no se presenta el análisis de correlaciones de las variables presentadas de manera individual a menos de que en el análisis general exista alguna que sea digna de mencionarse. Al final se presenta un análisis de

confiabilidad que indica cómo es que las diferentes secciones se agrupan para dar información del contexto general.

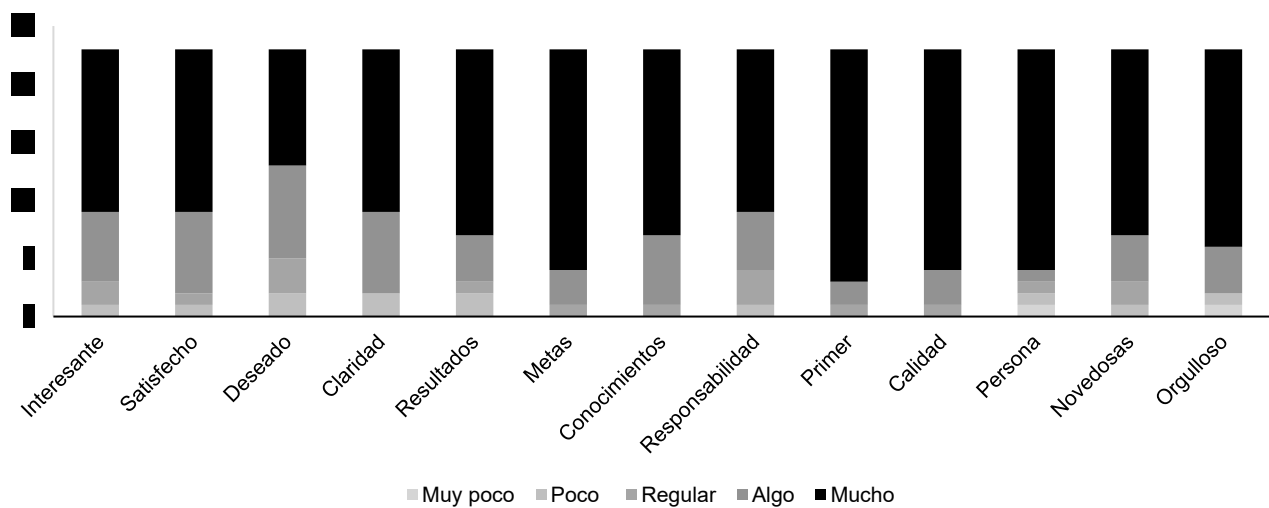
Hipótesis

Las características de los trabajadores son favorables y positivas con respecto a la satisfacción laboral que tienen con la organización en la que laboran.

RESULTADOS

La primera sección presenta los resultados correspondientes a las actividades del trabajo que los individuos tienen en la empresa. Destacamos que la mayoría de las respuestas son favorables pues las mayores frecuencias están en la opción “mucho”. En la Figura 1 se observa cómo las partes superiores son más grandes que las opciones bajas que en algunos casos no se notan. Destacamos que la respuesta que tiene más datos favorables es la que menciona que el trabajo les da la oportunidad de hacer bien las cosas a la primera oportunidad. Esta condición coincide con lo expresado por Hsieh (2016) en donde menciona que el trabajo emocional influye en la satisfacción laboral. Para el caso de la variable en que se les pregunta por la posibilidad de que el trabajo en el que están sea el deseado tenemos que existe mayoría para la opción “mucho” pero la opción “algo se presenta casi con el mismo número de opciones, aun así se presenta una pequeña dispersión de los datos en tres opciones. En la pregunta que se les hace acerca de las posibilidades de que el trabajo los convierta en mejores personas tenemos una frecuencia muy grande para la opción “mucho” pero aparecen también frecuencias en todas las opciones situación que hace que llame la atención la dispersión de respuestas, esta situación coincide con lo expresado por Aluto y Acito (1976) en que expresan una mejora en lo relativo a la edad y su satisfacción.

Figura 1: Actividades del Trabajo

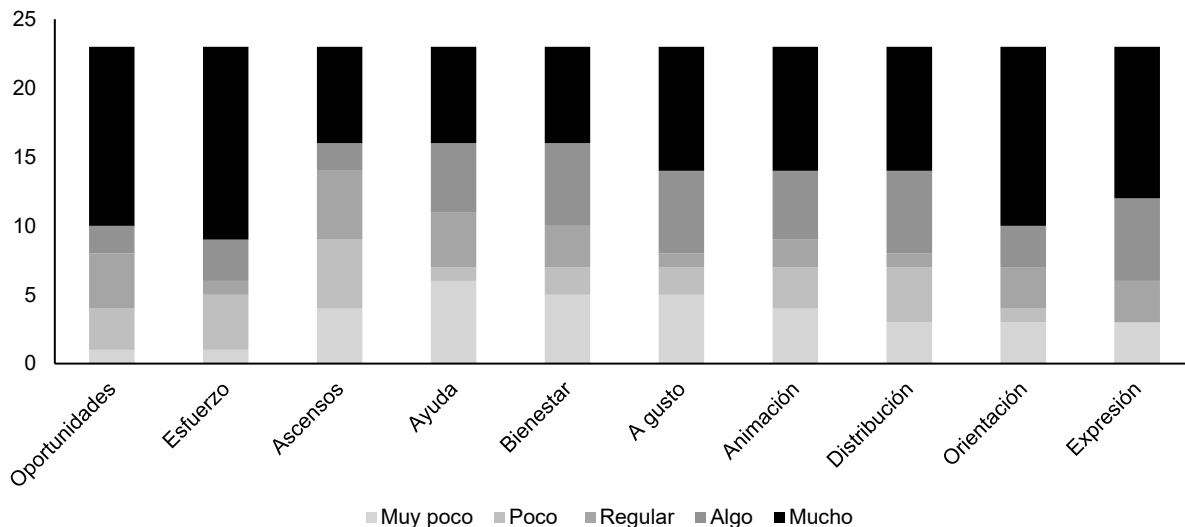


Actividades del trabajo. Gráfico que muestra las condiciones por las que esta sección de la Satisfacción laboral muestra las preferencias de los trabajadores. Se puede observar que a excepción de la tercera pregunta la mayoría tiene como opción principal “mucho” en cantidades por encima del 50%. El resto de las opciones aparece en frecuencias casi irrelevantes a excepción de “algo”.

La segunda sección toma en cuenta las condiciones que describen a las acciones que realizan los jefes como parte de la satisfacción que tienen los empleados en la organización. En la Figura 2 se describe cómo es que se presentan las frecuencias en las preguntas del cuestionario. A diferencia de las actividades del trabajo, las acciones que realiza el jefe tienen más influencia en la satisfacción, podemos ver desde la Figura 2 cómo es que existe una mayor dispersión de las respuestas. Las oportunidades, el esfuerzo propio, la

orientación a realizar mejor las tareas y la posibilidad de expresar ideas aparecen como condiciones que la frecuencia mayor aparece en la opción más favorable que es “mucho”, el resto de las opciones existe una condición de dispersión de la información y que hace pensar que las situaciones son condiciones que están más relacionadas con la sociabilidad de los miembros y los jefes. Esta condición va de acuerdo con la propuesta que hacen Thapa y Shrestha (2018) en donde explican que los compañeros de trabajo son una condicionante de la satisfacción laboral; aunque aquí se trata de las acciones del jefe no deja de ser un compañero de trabajo.

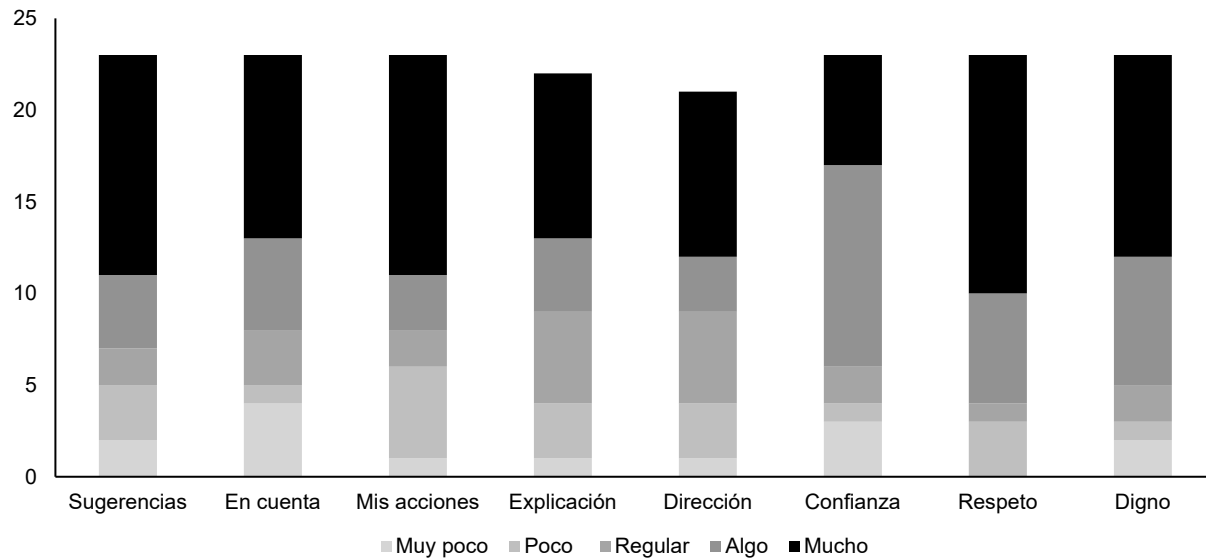
Figura 2: Acciones del Jefe



Esta sección correspondiente a la satisfacción laboral, presenta algunas situaciones que generan la división de estas variables en dos características, a) en condiciones de apoyo a los individuos y b) en la socialización. La respuesta más favorable la conforma el esfuerzo de los integrantes es bien reconocido.

La tercera sección está referida a las acciones que los superiores tienen hacia los empleados, con la manera en que los miembros se sienten que son tratados y expresan la importancia de cómo es que se les da atención que permita el crecimiento dentro de la organización y como personas. La Figura 3 muestra cómo es que aparecen las frecuencias expresando estas condiciones de la relación de los superiores hacia ellos, las variables que tienen mayor frecuencia positiva al escoger la opción “mucho” son: las sugerencias que les hacen, que tomen en cuenta las opiniones, las consecuencias de lo que hacen, el respetar y tener un trato digno. Estas ideas hacen que se tenga una percepción favorable de ver cómo es la manera en que son percibidos los tratos hacia los miembros de la organización; sin embargo, aún se tienen ideas que es necesario mejorar como la confianza que les transmiten, o la forma en que dirigen las acciones. Una variable con dato intermedio expresa que se les explica la forma en que se deben de realizar las acciones y los procesos para el mejor cumplimiento de las tareas asignadas. También se muestra el proceso de dirección de las acciones y es mayoritariamente positivo, se les otorga la confianza para realizar las tareas y de manera paulatina se les deja poco a poco la responsabilidad. El dato mayoritario está en la respuesta “algo” lo que pareciera bueno pues no aparece en el valor intermedio. Aparece el respeto a las decisiones como un dato favorable que permite motivar las condiciones por las que los individuos poco a poco están mejorando su situación en la organización. Finalmente de manera positiva aparece la condición de dignidad en el trato que presentan los superiores a los integrantes de la organización. Estas condiciones están de acuerdo con lo expresado por Fangtao (2017) que expresa que las condiciones mejoran de acuerdo con la energía con que se administra la empresa.

Figura 3: Trato de los Superiores

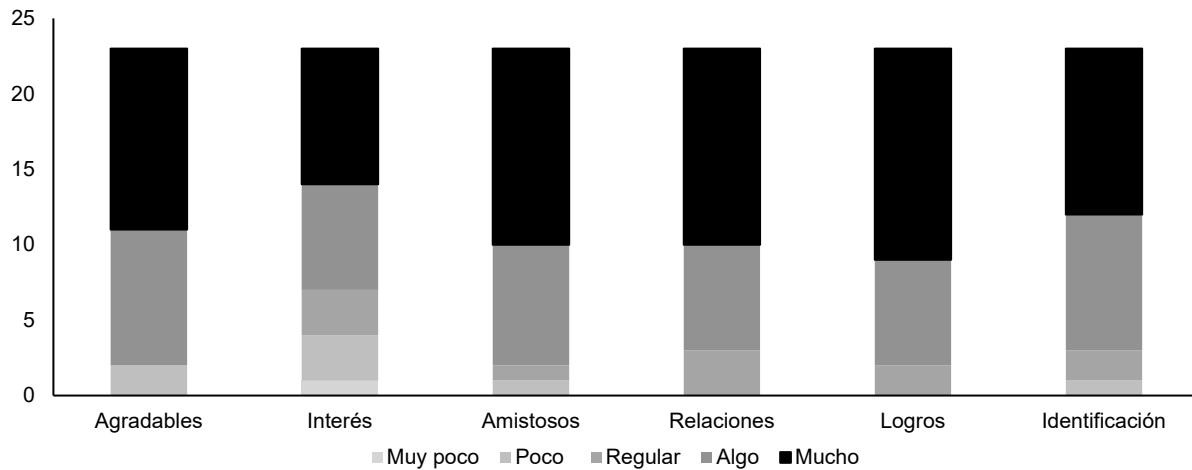


La gráfica muestra la sección relacionada con el trato que reciben por parte de los superiores, que es un factor fundamental de las condiciones que satisfacen la laboral. Se muestra que las opciones favorables a excepción de la generación de confianza son mayoritariamente las que expresan "mucho", por lo que se puede ver que es una sección favorable y positiva; sin embargo, existe un poco de dispersión en los datos que puede ser menos positiva que lo expresado en otras secciones.

La cuarta sección está enfocada a descubrir cómo es que la satisfacción laboral de los empleados está vinculada a las relaciones que tienen con sus compañeros de trabajo. De esta condición es posible destacar que salvo en una variable, el resto aparece con frecuencias en tres o cuatro opciones. La Figura 4 muestra cómo es que se presenta la distribución de los datos para las diferentes variables que tiene esta sección y podemos observar cómo es que la mayoría de las primeras opciones son para el dato más alto. Se puede observar que las relaciones con los compañeros son agradables de manera positiva, se cuenta con una relación que permite convivir agradablemente con ellos. La segunda variable tiene como consecuencia que el resto de los compañeros de trabajo se interesen en las personas y aunque no es una condición realmente alta se presenta de una manera favorable; pero esta variable cuenta con datos que están en todo el rango de opciones posibles. Aunado a la primera variable, podemos ver que se presenta de manera similar lo amistoso de los compañeros con la parte de la agradabilidad, que tiene una mayoría en la opción más alta y una gran segunda opción en la siguiente. Estas condiciones expresadas van de la mano con lo que mencionó Olasupo (2011) que existen diferencias interesantes entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral (que es lo que constituyen las condiciones que se expresan en esta parte).

La siguiente variable tiene que ver con generar relaciones de los miembros con personas que no están en su misma área de trabajo, lo que se muestra que con las frecuencias resultantes se da esta condición y de una manera positiva, lo que permite que la convivencia se dé no sólo en el entorno inmediato sino en el resto de las áreas que conforman la organización. La siguiente variable busca identificar si los logros de los trabajadores están en concordancia con el resto de las ideas de los demás, si permite lograr la satisfacción basados en el apoyo que se cuente de los demás o compartir los mismos. Finalmente, se les cuestiona si existe una identificación con el resto de los compañeros de trabajo y a pesar de que se tiene una visión positiva de esta condición, es posible observar que hay elementos comunes que llegan a ser casi tantos como lo son los idénticos. Esto comparado con lo que encontraron Moreno Charris y su equipo (2018) van en la misma dirección de investigación. Podemos decir que con respecto a los compañeros de trabajo existe una condición de satisfacción laboral, que permite que los individuos no sean personas aisladas, sino que con estas relaciones se presenten condiciones favorables de sociabilidad.

Figura 4: Relaciones Con Compañeros



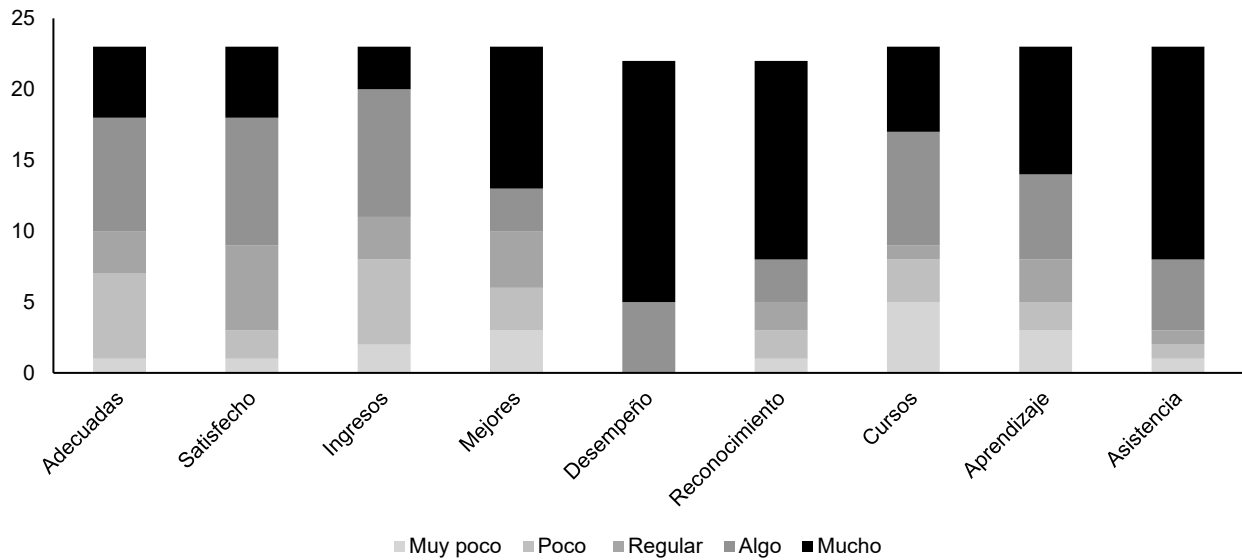
Se presentan algunas características de la convivencia que tiene el personal de la organización para contar con una satisfacción laboral. Se observa cómo es que las respuestas tienen preferencia por la opción “Mucho” que es la más alta; y la segunda mayor frecuencia se presenta en la opción “algo” que en la suma de ambas se tienen resultados positivos.

La cuarta sección está pensada en identificar cómo es que las prestaciones económicas influyen en la satisfacción laboral de las personas de la empresa, para ello se les han cuestionado acerca de las condiciones en las que las percepciones económicas dejan un impacto positivo en ellos. La Figura 5 describe de una manera interesante cómo es que se presentan las variables de estudio. Iniciamos con la idea de que si lo que se percibe económicamente resulta adecuado, se observa cómo es que la frecuencia mayor aparece en la segunda opción, dando pie a pensar que son buenas, pero no son favorables en la medida que se quisieran. Esta condición está de acuerdo con lo que se expresa en el documento que escribió Ravi (2014) que al menos el 20% de la motivación no es económica.

De manera complementaria la satisfacción por los emolumentos presenta frecuencias similares sólo que la parte intermedia es más grande. Aunque el ingreso que se les otorga lo ven en términos generales bien, identifican en la segunda opción la mayoría de las respuestas y como segunda opción en el valor 4 que resulta la opción “poco” considerando que esta situación podría mejorar sustancialmente las condiciones de los miembros de la organización. Se les ha cuestionado acerca de que si hacen mejores trabajos y que esto pueda llevar a tener mejores remuneraciones y la mayoría está de acuerdo con esta afirmación, pero presenta algunos datos altos en la opción contraria, lo que genera una dispersión de los datos. Son conscientes y así lo demuestran con una inmensa mayoría en la opción más alta de que a mejor desempeño se tendrá un mejor ingreso; resalta la situación de que aparecen solamente dos opciones para esta variable. Existe concordancia en que se reconozca el desempeño laboral con mejores condiciones laborales.

Las últimas tres preguntas estarán enfocadas a la capacitación y por lo tanto una forma de apoyo en la percepción económica que se tiene. La mayoría de los empleados opina que los cursos no son lo mejor, pero una parte importante menciona que son muy poco atractivos, en ellos el aprendizaje es bueno o casi bueno y lo mejor es que a la inmensa mayoría les gusta asistir a ellos. Estos resultados nos muestran que a pesar de que se tienen resultados positivos, nos percatamos de que hay algunas condiciones que se pudieran mejorar, sin embargo, la lógica de las preguntas expresa que todos quisiéramos tener mayor remuneración económica por el trabajo que realizamos. Esta situación está en concordancia con lo que los autores previamente habían encontrado (Carmona et al 2017).

Figura 5: Prestaciones Económicas



En esta figura se puede observar que tiene resultados positivos como en las demás secciones, pero la opción más alta aparece en varias de las variables en la segunda o inclusive en la tercera opción. Resaltamos la relación entre la satisfacción por el salario y el desempeño que genera mejores ingresos.

De manera general podemos observar cómo es que se presentan los promedios de los valores de las secciones y el resultado se observa en la Tabla 1.

Tabla1: Estadísticos Descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Actividades del Trabajo	23	3.00	5.00	4.5383	0.57785
Acciones del Jefe	23	1.30	5.00	3.6391	1.14881
Trato de los superiores	23	1.88	5.00	3.8800	1.01527
Relaciones con compañeros	23	2.67	5.00	4.3183	0.69567
Prestaciones económicas	23	2.00	4.89	3.7978	0.83076
N válido (por lista)	23				

Se puede observar que el Factor Actividades del trabajo tiene un promedio que hace que se localice como altamente positivo y deseable, mientras que las acciones del jefe están en un valor positivo pero más cercano a la indiferencia con 3.63. el resto de las secciones está en lo positivo pero con opciones de mejorar la situación.

Esta condición nos permite observar que las actividades del trabajo son altamente favorables, las relaciones con los compañeros, el trato de los superiores y las prestaciones económicas se localizan en el valor positivo pero no más alto y las acciones del jefe cerca del punto intermedio. El análisis correlacional presenta resultados favorables para casi todas las secciones, pues tiene datos con *valor p* inferiores al 5%, en una de ellas no existe una correlación significativa pero en cuatro de las 10 posibles tiene significancia menor a 1%. La variable que más se correlaciona con las demás son las acciones del jefe pues tiene tres con significación menor al 1% y una con menor a 5%.

Tabla 2: Correlaciones de las Secciones

			Actividades del Trabajo	Acciones del Jefe	Trato de los Superiores	Relaciones Con Compañeros	Prestaciones Económicas
Rho de Spearman	Actividades del Trabajo	Coefficiente de correlación	1.000	0.513*	0.450*	0.505*	0.517*
		Sig. (bilateral)	.	0.012	0.031	0.014	0.012
		N	23	23	23	23	23
	Acciones del Jefe	Coefficiente de correlación	0.513*	1.000	0.925**	0.528**	0.661**
		Sig. (bilateral)	0.012	.	0.000	0.010	0.001
		N	23	23	23	23	23
	Trato de los superiores	Coefficiente de correlación	0.450*	0.925**	1.000	0.546**	0.505*
		Sig. (bilateral)	0.031	0.000	.	0.007	0.014
		N	23	23	23	23	23
	Relaciones con compañeros	Coefficiente de correlación	0.505*	0.528**	0.546**	1.000	0.128
		Sig. (bilateral)	0.014	0.010	0.007	.	0.562
		N	23	23	23	23	23
	Prestaciones económicas	Coefficiente de correlación	0.517*	0.661**	0.505*	0.128	1.000
		Sig. (bilateral)	0.012	0.001	0.014	0.562	.
		N	23	23	23	23	23

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas). **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Se puede observar cómo es que la sección Acciones del jefe cuenta con tres relaciones altamente significativas, lo que propicia que pueda modificar el resto de las secciones con un movimiento propio

Se utiliza el análisis de Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los datos y se encuentra que se tiene un resultado aceptable debido a que se tiene un número bajo de encuestas, correspondiente a 0.863, aplicado a los cinco factores del estudio.

CONCLUSIONES

Después de analizar los datos que se han obtenido podemos llegar a conclusiones, que permiten generalizar los datos para alguna empresa del tamaño y localización similar a la de estudio. Llama la atención el hecho de que los cinco factores tengan respuestas muy favorables ya que la mayoría de las frecuencias aparecen en la opción mayor favoreciendo la condición positiva del sector. Con respecto a las actividades del trabajo se tiene el mayor resultado positivo, pues en la mayoría de los casos se cuenta con esta opción con porcentajes superiores al 50%, condición que indica que las actividades son muy satisfactorias para los trabajadores. En las acciones del jefe podemos visualizar que presenta una reacción hacia las maneras en que son tratados o apoyados. Las relaciones con los superiores son muy parecidas a la sección anterior, lo que hace que se cuente con condiciones favorables, pero con la opción de poder mejorarlas. Las relaciones con los compañeros son buenas, pues permiten convertirse en un motivador para ir a laborar de manera que les produzca una satisfacción y una alegría. Finalmente, las prestaciones económicas se convierten en un satisfactor que cuenta con ideas positivas, aunque esté presente la idea de que la compensación monetaria podría ser mejor cada vez. Estas condiciones generan buenas relaciones entre los sectores y a su vez entre las variables. Los resultados de correlación son buenos y permiten que se pueda predecir cómo un cambio en un sector puede modificar las condiciones de otro u otros. Al analizar los resultados de las correlaciones (no aparecen en este documento) presenta coeficientes parecidos y correlaciones altamente significativas, significativas y sin nivel de significación. Se debe de poner especial atención a la sección Acciones del

Jefe, pues hace que influyan sus cambios en el resto de los factores, puede modificar positiva o negativamente las condiciones en los otros.

Si recordamos que la hipótesis del estudio expresa que “Las características de los trabajadores son favorables y positivas con respecto a la satisfacción laboral que tienen con la organización en la que laboran” podemos ver que no hay evidencia estadística para rechazarla, lo que nos permite concluir que las condiciones con que cuentan los trabajadores hacen que exista una buena satisfacción laboral y sea un promotor de productividad (situación que tendrá que probarse en otra investigación). La metodología aplicada que constó de un instrumento adecuado permitió que el análisis fuera consistente y que permitiera realizar un contraste con lo expresado previamente por algunos teóricos. Resalta sobremanera el hecho de que de 9 posibles correlaciones sólo una no sea significativa. También que para las diferentes variables, las respuestas estén en el 100% en la opción muy favorable. Las limitaciones que se tienen en el trabajo son gracias a la dificultad de poder aplicar un cuestionario de este tipo en estas fábricas, pero se agradece que en esta se haya podido obtener estas respuestas.

REFERENCIAS

- Alutto, J. A., & Acito, F. (1974). Decisional Participation and Sources of Job Satisfaction: A Study of Manufacturing Personnel. *Academy of Management Journal*, 17(1), 160–167. <https://doi.org/10.2307/254781>
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. *ILR Review*, 65(2), 244–262. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=76513002&lang=es&site=ehost-live>.
- Carmona EA, Chávez Chairez R, Palomo Juárez SH (2017) Impacto de la escolaridad en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la industria maquiladora del Estado de Zacatecas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Volumen 10 Número 4, p. 61-71.
- Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., & Rico Pérez, L. (2016). Predictores de la satisfacción laboral en la industria automotriz de Ciudad Juárez, México. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(2), 88–97. <https://doi.org/10.22507/rli.v13n2a8>
- Fangtao L, Kwok F G, Yongheng Y, Jingjing G (2017) Multilevel Analysis of Employee Satisfaction on Commitment to Organizational Culture: Case Study of Chinese State-Owned Enterprises. *Mathematical & Computational Applications*; Dec2017, Vol. 22 Issue 4, p1-14, 14p
- Hsieh, C.-W., Hsieh, J.-Y., & Huang, I. Y.-F. (2017). Self-efficacy as a Mediator and Moderator Between Emotional Labor and Job Satisfaction: A Case Study of Public Service Employees in Taiwan. *Public Performance & Management Review*, 40(1), 71–96. <https://doi.org/10.1080/15309576.2016.1177557>
- Moreno Charris, A. V., Muñoz, E. C., & de Cuba, J. R. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 23(82), 145–159. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=132310874&lang=es&site=ehost-live>
- Olasupo, M. O. (2011). Relationship between Organizational Culture, Leadership Style and Job Satisfaction in a Nigerian Manufacturing Organization. *IFE Psychologia*, 19(1), 159–176. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=66960978&lang=es&site=ehost-live>

Ravi, T. S. (2014). Impact of Incentives on Job-Satisfaction in Chennai-Based Small Manufacturing Units. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 5(6), 37–42. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=119728446&lang=es&site=ehost-live>

Thapa, Kumar S (2018) A Study of Job Satisfaction among Civil Engineers Working in Hydropower Sector in Consulting Firms. *Journal of the Institute of Engineering*, 1/1/2018, Vol. 14 Issue 1, p. 165-169, 5p

Vukonjanski, J., Terek, E., & Gligorović, B. (2014). Job Satisfaction of Men and Women Employed in Manufacturing Sector and Education in Serbia. *Singidunum Journal of Applied Sciences*, 11(1), 25–33. <https://doi.org/10.5937/sjas11-4951>

BIOGRAFÍA

Eduardo Alejandro Carmona es Doctor en Administración y labora en la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Es líder del Cuerpo Académico clima Organizacional Educativo, Laboral UAZ CA 181 con el reconocimiento de En consolidación. Imparte cátedra en Licenciatura en Contaduría, Maestría y Doctorado en Administración.

Rubén Chávez Chairez es Doctor en Metodología de la Enseñanza, labora en la Unidad Académica de ingeniería I en La Licenciatura en Ingeniería Mecánica, Pertenece al Cuerpo Académico clima Organizacional Educativo, Laboral UAZ CA 181 con el reconocimiento de En consolidación.

Sergio Humberto Palomo Juárez es doctor en Educación y labora en la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Zacatecas. Es integrante del Cuerpo Académico clima Organizacional Educativo, Laboral UAZ CA 181 con el reconocimiento de En consolidación. Imparte cátedra en Licenciatura en Contaduría, Maestría en Impuestos y Administración.