

La satisfacción laboral y su influencia en la productividad

Labor satisfaction and its influence on productivity

Teresa de J. Vargas Vega - Verónica Vizzuett Balderas
Erika Amador Montiel - Luis Eduardo Becerra Córdova
Eleazar Villegas González

MÉJICO

Resumen: El propósito de esta investigación consistió en determinar la influencia e impacto que tiene la satisfacción laboral de los empleados en relación con la productividad por medio de un estudio exploratorio secuencial. La muestra por selección intencionada está compuesta por 50 empleados del área de planificación y control de producción de una empresa privada dedicada a la industria del vidrio en la Ciudad de Puebla de Zaragoza, Méjico. Se aplicó un instrumento semiestructurado basado en los cuestionarios S10/12 y el S21/26 de Meliá y Peiró. Los resultados fueron analizados estadísticamente con la ayuda del software SPSS. Logrando identificar la existencia de una relación significativa entre satisfacción laboral y la productividad. Donde los aspectos críticos que influyen negativamente en la productividad, están relacionados principalmente con los factores del salario.

Palabras clave: satisfacción laboral; productividad; salario e higiene laboral.

Abstract:The purpose of this research was to determine the influence and impact of labor satisfaction in relation to productivity through a sequential exploratory study. The sample by intentional selection is composed of 50 employees from planning and production control area of a private company dedicated to the glass industry in the City of Puebla de Zaragoza, Mexico. A semi-structured instrument was applied based on the S10 / 12 and S21 / 26 Meliá and Peiró questionnaires. The results were statistically analyzed using SPSS software. It can identify there is a significant relationship between labor satisfaction and productivity. Where the critical aspects that are negatively influence the productivity are mainly related to occupational hygiene and salary factors.

Keywords: Labor satisfaction, productivity, salary and occupational hygiene.



Teresa Vargas es Doctora en Economía y ADE por la Universidad Europea de Madrid, Magister en Finanzas por el Tecnológico de Monterrey y Profesora Investigadora del Cuerpo Académico de Contaduría del Instituto de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Contacto: tvargasv@gmail.com



A satisfação no trabalho e sua influência sobre a produtividade

Resumo: O objetivo desta pesquisa foi determinar a influência do impacto da satisfação no trabalho dos funcionários em relação à produtividade por um estudo exploratório sequencial. Amostra por selecção intencional é constituída por 50 funcionários da área de planejamento e controle da produção de uma empresa privada dedicada à indústria do vidro na cidade de Puebla de Zaragoza, Méjico. Foi utilizado um instrumento semi-estruturada com base em questionários S10/12 e S21/26 de Meliá e Peiró. Os resultados foram analisados estatisticamente usando o programa SPSS. Desta forma conseguindo identificar se existe uma relação significativa entre a satisfação no trabalho e a produtividade. Onde as questões críticas que influenciam negativamente na produtividade estão relacionadas com fatores de higiene ocupacional e salário.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho, produtividade, salários e higiene.

Introducción.

Muchas empresas en la actualidad que luchan por sobrevivir han puesto interés en la administración del desempeño de los empleados, con la creencia que el desempeño puede administrarse y mejorarse (Newstrom, 2007: 204). Un componente importante en la administración del desempeño es el uso de varios sistemas de recompensas e incentivos para alentar una mayor productividad. Los incentivos salariales, que son una forma de salario por méritos, entregan más salario por más producción, la razón principal es potenciar al trabajador con el objetivo de incrementar la producción.

Actualmente la satisfacción se ha convertido en un factor determinante en la Gestión de Recursos Humanos; es un elemento fundamental, no sólo en el plano personal, sino también en el ámbito de la organización, al



Verónica Vizzuett es Licenciada en Contaduría y Sistema Fiscales y estudiante de la Maestría en Administración de la Universidad Centro Universitario Hidalguense.

Contacto: vvizzuett@hotmail.com

Erika Amador es Licenciada en Contaduría y Sistema Fiscales y estudiante de la Maestra en Administración de la Universidad Centro Universitario Hidalguense.

Contacto: rck.mntr@gmail.com

Luis Eduardo Becerra es Magister en Marketing Publicitario, Jefe del Programa Educativo de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico Superior de Occidente del Estado de Hidalgo y estudiante del Doctorado en Ciencias Administrativas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Contacto: ebecerra32@msn.com

Eleazar Villegas es Doctor y Profesor Investigador del Cuerpo Académico de Contaduría del Instituto de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Contacto: eleazarvillegas@hotmail.com



constatarse que aquellos trabajadores más satisfechos son, generalmente, los más productivos (Martínez, 2007, citado por Sánchez y Cruz, 2014: 547).

Para estudiar la satisfacción laboral según Palomo Vadillo (2007, citado por Rivas, 2009: 3), es preciso partir del conocimiento de las necesidades humanas y de cómo actúan sobre la conducta.

Siendo así que, en muchas organizaciones, no le dan la importancia requerida a la satisfacción laboral, lo perciben como un gasto y no como una inversión entre sus colaboradores, sin embargo, es de suma importancia ya que, si todas las organizaciones se preocuparan por brindar oportunidades de crecimiento, los colaboradores tendrían el deseo de desempeñar mejor cada una de sus funciones o responsabilidades y sobre todo realizarlo con eficiencia y eficacia, (Fuentes, 2012: 33). Logrando con ello un impacto positivo en la productividad.

La productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora (Marchant y Quijano 2006, citado por Marvel, Rodríguez y Núñez, 2011: 555).

Por lo tanto, es importante darle prioridad a la satisfacción laboral, con el objetivo que el colaborador se sienta satisfecho, valorado y reconocido por el trabajo que realiza, dado que esto representa una variable económica que impacta directamente en la productividad.

Marco teórico

Las organizaciones son unidades sociales y dinámicas, construidas o creadas para lograr objetivos, las cuales nunca están listas y acabadas. Las organizaciones son toda iniciativa humana que buscan reunir e integrar capital humano, recursos materiales y financieros para el logro de los objetivos y así el autosostenimiento, obteniendo ganancias mediante la producción y comercialización de bienes o servicios (Hospinal, 2013: 76). Por ello a lo largo de la historia, el interés de diversos científicos por el estudio de la satisfacción de los trabajadores en la labor que desempeñan lo encontramos desde el inicio de la Psicología de las Organizaciones como disciplina científica.

Podemos resaltar los estudios realizados, a finales de los años veinte, por Elton Mayo en la Western Electric Company concentrándose en los aspectos informales de la organización para determinar la relación entre la intensidad de la iluminación y la eficiencia de los obreros en la



producción. A partir de la aplicación de un conjunto de cuestionarios, logró identificar los aspectos que representaban fuentes de satisfacción e insatisfacción y utilizó estos conocimientos con el objetivo de mejorar las relaciones humanas. (García, 2010)

Posteriormente, en 1935, Hoppock realizó las primeras investigaciones sobre la satisfacción laboral propiamente dicha. Sus hallazgos evidencian la existencia de múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral, dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión. (Briseño et. al., 2005)

La relación entre las necesidades de los individuos y las organizaciones es muy grande, la cual no siempre es cooperativa y satisfactoria; muchas veces es tensa y conflictiva. Por ello, la caracterización de la satisfacción en el trabajo ha sido tema recurrente de investigación, contemplando distintas variables, ya sean de tipo organizacional, funcional o individual, tales como la remuneración, la actividad realizada, las relaciones humanas, la seguridad, las condiciones ambientales, entre otras.

Existen modelos que analizan la relación del ambiente de trabajo con la satisfacción laboral, incorporando nuevas variables como el salario e higiene laboral. Bòria-Reverter, Crespi-Vallbona y Mascarilla-Miró (2012, citado por Sánchez y Cruz, 2014: 538), analizan los nexos de unión posibles entre salario, distintos activos intangibles y la satisfacción laboral en las organizaciones.

La satisfacción laboral. Definiciones

En la presente investigación se logró identificar que en la actualidad, no existe una definición única y aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. Por lo que, resulta ser un constructo complejo de definir y frecuentemente medido como una actitud global de un empleado hacia su trabajo (Moyes, Owusu-Ansah & Ganguli, 2006, citado por Marvel, Rodríguez y Núñez, 2011: 562).

Por tanto, diversos autores la han definido desde varias perspectivas. Locke (1976), definió la satisfacción laboral como un “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.

Muchinsky (1994), considera que es una respuesta afectiva y emocional del individuo ante determinados aspectos de su trabajo. Es la medida en la que la persona obtiene placer de su trabajo.

Para Dormann & Zapf (2001, citado por Jaik Dipp, 2010) la satisfacción



laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales, de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas.

En el trabajo de Gazioglu y Tansel (2006, citado por Fuentes, 2012: 25), cuatro medidas diferentes de satisfacción en el trabajo están relacionadas con una variedad de características personales y laborales.

Newstrom (2007: 204) define a *“la satisfacción en el trabajo como un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables que tiene el empleado hacia su actividad laboral”*. Para Robbins y Judge (2009, citado por Alfaro, Leyton, Meza, y Saéñz, 2012: 9), la satisfacción laboral es un estado afectivo y emocional positivo, producto de la percepción subjetiva, que es el resultado del trabajo que se realiza o de las experiencias que se viven al realizarlo. En tanto Para Ayestarán y Valencia (2010, citado por Sánchez y Cruz, 2014: 538), la satisfacción laboral se centra a un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas.

Rosillo, Y. et. al. (2012), destacan que la concepción de la satisfacción laboral es muy extensa y dialéctica, por ello ha sido examinada desde el punto de vista de muchos autores. En ella han tenido influencia de manera importante las teorías de la motivación. Además, muestran a manera de tabla, algunos de los principales autores con sus enfoques y las características de los mismos.

Chiang y Ortega (2011, citado por Peña et. al., 2012) detectaron *“una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas”*, expuestas por diferentes autores como son Smith, Kendall & Hulin, 1969; Locke, 1976; Mueller & McCloskey, 1990; Muchinsky, 1993; Newstrom & Davis, 1993; Andresen et al, 2007. Además, identificaron otro conjunto de investigadores cuyo concepto de la satisfacción laboral *“va más allá de las emociones y es definida como una actitud generalizada ante el trabajo”*, y al ser considerada una actitud supone *“una evaluación que alude simultáneamente al afecto, a la cognición y a las disposiciones conductuales”*; algunos autores que exponen esta definición son: Porter, 1962; Beer, 1964; Harpaz, 1983; Griffin y Baternan, 1986; Newstrom y Davis, 1993; Bravo, Peiró & Rodríguez, 1996; Davis y Newstrom, 2002; Robbins, 2004; Lee y Chang, 2008 y Barraza y Ortega, 2009, estos últimos refieren que dicha actitud *“se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en su comportamiento y en sus resultados”*.



Teorías generales sobre la satisfacción laboral

García (2010, citado por Peña et. al., 2012) menciona que desde 1935, fecha en que Hoppock realizó las primeras investigaciones sobre la satisfacción laboral; se modificó sustancialmente la forma de percibir la relación entre el individuo que trabaja y su actividad laboral. De este modo, el análisis de esta variable se convirtió en un tema recurrente en el estudio del ambiente organizacional debido a sus implicaciones en el funcionamiento de las organizaciones y en la calidad de vida del trabajador.

Las teorías o enfoques que pretenden explicar este fenómeno psicosocial, de manera enunciativa son las siguientes:

a) Jerarquía de necesidades de Maslow

Abraham Maslow (1954, citado por Gutiérrez, 2013: 2), planteó en su libro "Motivación y Personalidad" el concepto de la Jerarquía de Necesidades que fundamenta, las necesidades de seguridad: de manera que la satisfacción busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad.

b) Modelo de dos factores de Herzberg

De acuerdo con la teoría elaborada por el psicólogo Frederick Herzberg (1959, citado por Gutiérrez, 2013: 3), el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción. En primer lugar definió unos potentes insatisfactores a los cuales denominó, factores de higiene o mantenimiento, debido a que son necesarios para mantener un nivel razonable de motivación en los empleados. En segundo lugar definió los factores motivacionales como aquellos que operan primordialmente para crear motivación, sin embargo su ausencia pocas veces es muy insatisfactoria.

Modelos teóricos que explican la Satisfacción en el trabajo

A continuación se describen las teorías que dan soporte a la investigación, entre las principales está, la teoría de Higiene-Motivacional, de la Discrepancia y de los Eventos Situacionales.

a) Teoría de Higiene-Motivacional.

Esta teoría demuestra que la presencia de ciertos factores está asociada con la satisfacción laboral, y la ausencia de otros con la insatisfacción laboral (Herzberg, 1968, citado por Alfaro, Leyton, Meza & Saénz, 2012: 13).

b) Teoría de la Discrepancia

Sostiene que la satisfacción laboral es el estado emocional placentero que resulta de la valoración del trabajo como un medio para lograr o facilitar



el logro de los valores laborales. Asimismo, la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero, resultante de la valoración del trabajo como frustrante o bloqueo de la consecución de los valores laborales (Locke, 1968, citado por Fuentes, 2012: 24).

De esta manera, la satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación que hace el trabajador al contrastar sus valores con la percepción de lo que le ofrece el trabajo.

c) Teoría de los Eventos Situacionales.

Señala que la satisfacción laboral está determinada por factores denominados características situacionales y eventos situacionales (Quarstein, McAfee, & Glassman, 1992, citado por Alfaro, Leyton, Meza, y Saénz, 2012: 15).

Estudios sobre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral.

En las últimas décadas se ha incrementado el interés por realizar investigaciones que se centran básicamente en el análisis de dos tipos de variables precursoras de la satisfacción laboral, como lo exponen Revuelto y Fernández (2001, citado por Peña et. al., 2012): a) las características demográficas de los empleados y b) las características del entorno del trabajo.

“Entre las primeras se ha estudiado la relación de la satisfacción laboral con la raza, el género, el estado civil, el nivel educativo, la edad, la antigüedad, el trabajo asignado etc., mientras que entre las segundas se han analizado atributos del puesto asumiendo las tesis planteadas por autores como Hackman y Oldham (1980) de que las principales fuentes de satisfacción son intrínsecas al trabajo y se derivan del contenido y del contexto inmediato en que éste se desarrolla”. (Peña et. al., 2012)

Entre los trabajos encontramos el desarrollado por Atalaya (1999), en él se menciona que un trabajador contento es un trabajador productivo. Las características personales juegan un papel decisivo en la determinación de los niveles individuales de satisfacción. Estos están condicionados por la historia personal, la edad, el sexo, las aptitudes, la autoestima, la autovaloración y el entorno sociocultural donde se desenvuelve el sujeto.

Álvarez López (1993, citado por Rosillo, et. al. 2012), a partir del fundamento teórico general de enfoques sistémicos, elaboró un modelo que incluye las características que deben ser consideradas partiendo de 5 direcciones básicas (subsistemas) asociadas al análisis de la motivación y por ende mejorar la satisfacción laboral en la organización.



Por otra parte, Velázquez Zaldívar (2001, citado por Rosillo et. al. 2012) plantea basándose en el modelo de Álvarez (1993), el enfoque centrado en la gestión acertada de la Seguridad e Higiene Ocupacional, considerando que es un imperativo para mejorar la productividad, calidad y competitividad.

Barraza y Ortega (2009, citados por Jaik Dipp et al, 2010) resaltan que la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano al grado de llegarse a afirmar que un trabajador satisfecho tiende a mostrar un mejor desempeño.

Newstrom (2007: 210) señala la existencia de un mito entre algunos administradores respecto a la alta satisfacción laboral que conduce a un elevado desempeño, pero en realidad los trabajadores satisfechos pueden tener un alta, mediana o baja productividad, sin embargo, si el empleado considera las recompensas económicas, sociológicas y psicológicas justas y equitativas aumentará su satisfacción laboral. Lo cierto es que, el nivel de desempeño va a depender del nivel de satisfacción.

Por otra parte Gamero (2007, 2010, citado por Sánchez y Cruz, 2014: 540), parte de dos hipótesis generales. Primero supone que un empleo no es sólo una combinación de salario y un número de horas de trabajo, hay otros factores relevantes. Como segunda hipótesis mantiene que los juicios de satisfacción laboral son una expresión que llama ex-post de la preferencia del trabajador por el empleo que ocupa actualmente respecto a otro que es ideal. Este empleo de referencia reúne las características de lo que el individuo considera como el empleo deseado u óptimo para sí mismo.

Chiavenato (2009: 252) recalca que, el rendimiento y la dedicación de los trabajadores para el cumplimiento de metas y objetivos de las organizaciones dependerán de la reciprocidad que perciban, por ello la importancia del sistema de recompensas, a través de esta actividad se garantiza la satisfacción de los empleados.

Camacho y Arias (2010, citado por Peña et. al., 2012) realizaron una investigación, cuyo objetivo fue identificar posibles diferencias entre la satisfacción con el trabajo y con el liderazgo, derivadas de algunas variables demográficas comunes: sexo, edad, estado civil, antigüedad, etc.

Problemática

En el año 1992 inició su construcción, en la Ciudad de Puebla, Méjico, la empresa privada FaViPaSA (por cuestiones de confidencialidad el nombre original ha sido cambiado), dedicada a la industria del vidrio,



principalmente en el área de procesado de vidrio plano, así como aluminio Pva, Eurovente Classic, Eurovent Premium y todos sus componentes. En la actualidad, cuenta con varias sucursales localizadas en diferentes puntos del Estado de Puebla.

De acuerdo con los indicadores de calidad obtenidos por parte de la empresa en el último trimestre de 2015 la alta dirección detectó una baja en la productividad del área de planificación y control de producción, afectando el cumplimiento de los objetivos establecidos, así como la eficiencia y competitividad de la empresa. Asimismo, el director observó, por parte de los trabajadores conductas de desinterés, actitud negativa, insubordinación, bajos niveles de desempeño individual, evasión de responsabilidades y falta de compromiso. Derivado de esta situación, se solicitó al grupo de investigadores realizar el diagnóstico a partir de un proceso de intervención que posibilitara la observación contextual de conductas para delimitar patrones y su posterior análisis. Iniciando con el área de planificación y control de producción, debido a la importancia que tiene en la aportación a los indicadores económicos y al número de colaboradores con que cuenta, 50 empleados La principal manifestación detectada por parte de los trabajadores corresponde a los bajos niveles de salarios respecto del grado de responsabilidad que se les requiere, entre otros descontentos. Por ello, el grupo de investigación retomando el trabajo de Meliá (1998) citado por Vargas (2008) en el que se estudia la relación entre la productividad y satisfacción laboral, replantea como segunda fase del proceso, la realización de entrevistas dirigidas, fundamentales para el estudio del salario, promociones y ascensos, infraestructura de la institución, así como tiempos y movimientos, de tal forma que se facilite el desarrollo de programas diferenciados para cada uno de los grupos estudiados (ingenieros, personal de producción, entre otros), en donde se consideren estrategias distintas, que vayan de acuerdo a las expectativas de cada uno de los grupos y las metas de la empresa.

Metodología

El tratamiento de la presente investigación se desarrolló mediante una metodología mixta; por participar los procedimientos y técnicas de investigación documental, de campo y cuantitativa que permitió determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad. Siendo a través del diseño exploratorio secuencial (Dexplos) que se aborda el estudio.

Para llevar a cabo la recolección de datos se aplicó un instrumento de medición para las variables: satisfacción laboral, productividad, salario e higiene laboral (ruido, temperatura, iluminación y los equipos de trabajo). El instrumento está basado en los cuestionarios S10/12 y el S21/26, de



Meliá y Peiró, que consta de 38 ítems y ofrece índices para diversa facetas de la satisfacción, además posee un amplio ámbito de aplicación a través de diferentes organizaciones y tipo de roles. Meliá (1986, citado por Vargas, 2008).

Por las características de la investigación, se utilizó un formato de respuestas con la técnica Likert para ser respondida por el encuestado, esta es una escala psicométrica utilizada en cuestionarios, de uso más amplio en encuestas para investigar (Fuentes, 2012).

Una vez aprobado el instrumento, se determinó el número de entrevistados a participar en el estudio. Considerándose, primero, la necesidad de la alta dirección de conocer la realidad de un área estratégica como es el área de planificación y control de producción. Posteriormente, se decidió la muestra por selección intencionada incluyendo al total de los 50 empleados del área, dado que Hernández, Fernández y Baptista (2006), expresan que si la población es menor a cincuenta individuos, la muestra debe ser igual a la población.

Previo a la aplicación del instrumento, se solicitó a la dirección de Recursos Humanos la autorización para la aplicación del cuestionario al personal del área de planificación y control de la producción; estableciéndose el día 2 de mayo de 2016, en horarios de 14:00 y 15:00 para no afectar la operación de la empresa.

La aplicación del instrumento se realizó de manera personal. Se convocó en la sala de juntas a todo el personal del área de estudio a una reunión general, en la cual se detalló la forma para diligenciar el instrumento, aclarando las dudas formuladas.

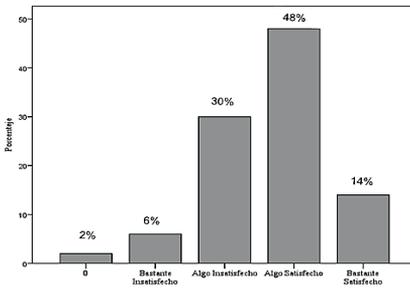
Posteriormente, con los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, se analizaron los datos cualitativos con el apoyo del programa SPSS para identificar relaciones positivas o negativas entre las variables de la satisfacción laboral y la productividad.

Análisis de resultados

En este apartado se incluyen y exponen los resultados de la investigación, estableciendo como procedimiento para el análisis estadístico de los resultados se utilizó el uso de los gráficos, facilitando el examen y comprensión de las respuestas de los trabajadores encuestados. Posteriormente, se calcularon los estadísticos descriptivos y las correlaciones; fijándose para las pruebas de hipótesis un nivel de significación de $p < 0.05$ para su validación.

A continuación se incluyen los resultados, en cada rubro, obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los 50 trabajadores del área de planificación y control.

Gráfica 1. Satisfacción con el trabajo.



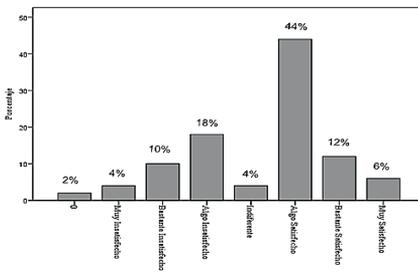
Fuente: Elaboración propia.

Gusto por el trabajo

Según la percepción de los trabajadores, un 62% de las respuestas se ubicaron en las categorías algo satisfecho y bastante satisfecho, siendo la primera opción la frecuencia más alta (48% de los casos). Sin embargo, se percibe un 38% de trabajadores insatisfechos con su trabajo. A partir de esta sección se cambiaron todas las gráficas, agregando los porcentajes que nos observaron en todas.

ción se cambiaron todas las gráficas, agregando los porcentajes que nos observaron en todas.

Gráfica 2. Satisfacción con posibilidades del trabajo para desempeñarse en lo que destaca.



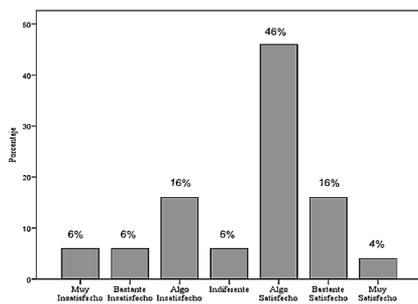
Fuente: Elaboración propia.

Satisfecho con las posibilidades de hacer las cosas en las que destaca

Los datos representan una distribución asimétrica, en sí está satisfecho con las posibilidades que le da su trabajo en hacer las cosas en las cuales destaca. Identificando en las categorías algo satisfecho y bastante satisfecho un 62%. Por el contrario, solo un 38% de los trabajadores encuestados, están insatisfechos con las posibilidades que les da su trabajo en hacer las cosas en las cuales destaca.

Están insatisfechos con las posibilidades que les da su trabajo en hacer las cosas en las cuales destaca.

Gráfica 3. Satisfacción con el trabajo por hacer cosas que le gustan.



Fuente: Elaboración propia.

Satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan

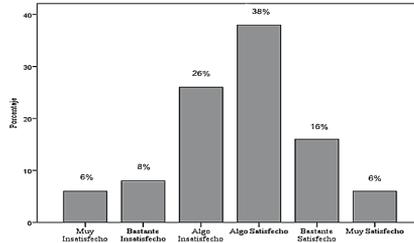
Se manifiesta un predominio del 66% de los trabajadores, quienes manifiestan estar satisfechos con su trabajo porque les permite hacer las cosas que les gustan. Por otra parte, un 34% está en desacuerdo, tomando como base las categorías de muy insatisfecho, bastante insatisfecho y algo insatisfecho.



Gráfica 4. Satisfacción con oportunidades de promoción y ascenso.

Satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso

El 60% de los encuestados, están satisfechos y reconoce que la empresa si cuenta con oportunidades de promoción y ascensos. De otra parte que el 40% está insatisfecho al reconocer que la empresa no cuenta con satisfactorias oportunidades de promoción y ascensos.

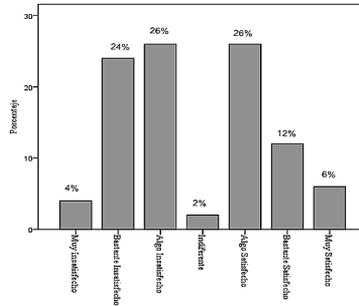


Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5. Satisfacción con la formación que ofrece la empresa.

Satisfecho con la formación que me da la empresa

Los resultados evidencian que el 56% de los trabajadores encuestados muestran estar insatisfechos de la formación que le da la empresa. Seguido de un 44% que considera estar satisfecho- Lo que demuestra que los trabajadores encuestados están insatisfechos con la formación que les da la empresa.

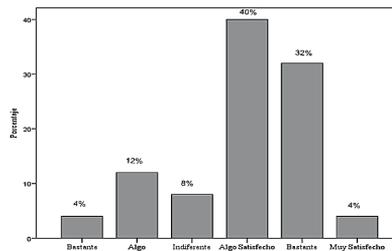


Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 6. Satisfacción con la relación personal con los jefes.

Satisfecho de mis relaciones personales con mis jefes

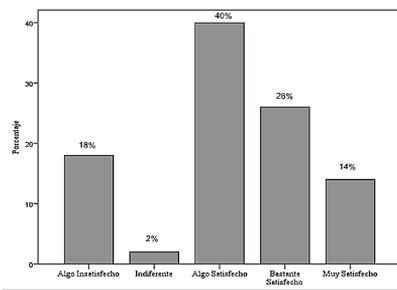
En relación con los trabajadores encuestados el 76% están satisfechos de las relaciones personales que se tiene con sus jefes. Por otro lado, el 24% está insatisfecho de las relaciones personales que existe con sus jefes.



Fuente: Elaboración propia.



Gráfica 7. Satisfacción con la supervisión ejercida sobre los trabajadores.

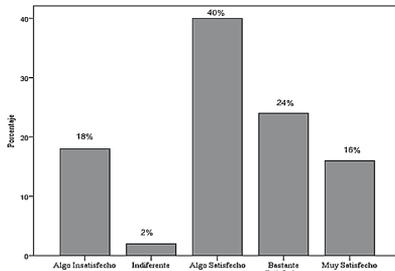


Fuente: Elaboración propia.

Supervisión que ejercen sobre mí

Analizando la gráfica de frecuencia relativa se puede apreciar que el 80 % de los trabajadores encuestados refleja una actitud positiva respecto a que la supervisión que ejercen sobre él es satisfactoria, mientras que el 20% está insatisfecho con la supervisión que ejercen sobre él y no es considerada satisfactoria.

Gráfica 8. Satisfacción con la atención y frecuencia de la supervisión.

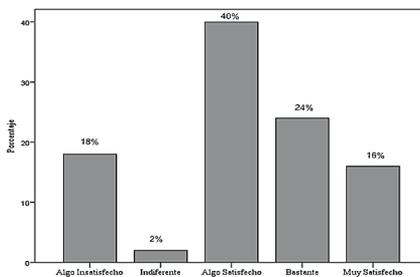


Fuente: Elaboración propia.

Atención y frecuencia con que soy supervisado

Con base a los resultados obtenidos, el 80% de los trabajadores encuestados, están a gusto con la atención y frecuencia con la que es supervisado. Por otra parte, el 20% está insatisfecho con la atención y frecuencia con la que es supervisado.

Gráfica 9. Igualdad y justicia de trato de los supervisores.



Fuente: Elaboración propia.

Igualdad y justicia de trato que recibe de sus supervisores

El 64 % de los trabajadores refleja estar satisfecho con la igualdad y justicia de trato que se recibe de sus supervisores. Mientras tanto el 36% está insatisfecho, considerando las categorías: muy insatisfecho, bastante insatisfecho, algo insatisfecho e indiferente, siendo la tercera opción la frecuencia más alta con un (18%).

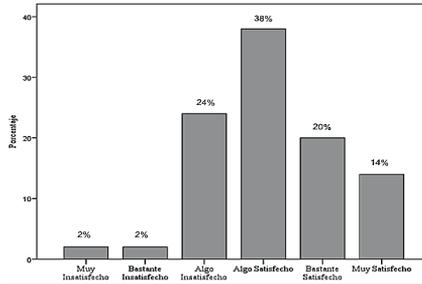




Gráfica 10. Satisfacción con el apoyo de los supervisores.

Apoyo que recibo de mis supervisores

Los datos representan un predominio del segmento positivo de la escala, que reúne el 72% de los trabajadores encuestados, quienes manifiestan estar contentos con el apoyo que reciben de sus supervisores, por sobre un 28% quien eligió el segmento negativo, es decir insatisfecho.

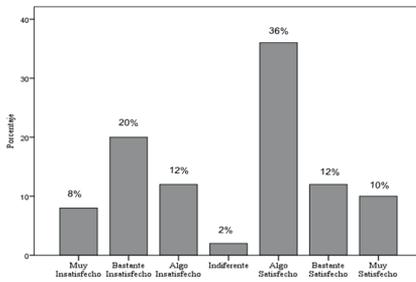


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

Gráfica 11. Satisfacción con la participación en las decisiones del departamento.

Satisfecho con el grado de participación en las decisiones de mi departamento

Como se observa en la gráfica de frecuencia relativa el 58% de los encuestados manifiesta estar satisfecho con el grado de participación que ejerce sobre las decisiones que se toman dentro del departamento que labora, facilitando así el trabajo diario y el óptimo rendimiento en el mismo; seguido de un 42% negativo, que refleja la insatisfacción de los trabajadores al momento de tomar alguna decisión relacionada con el departamento en que labora.

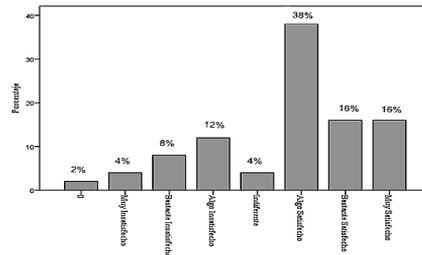


Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 12. Satisfacción con la capacidad de decisión sobre el propio trabajo.

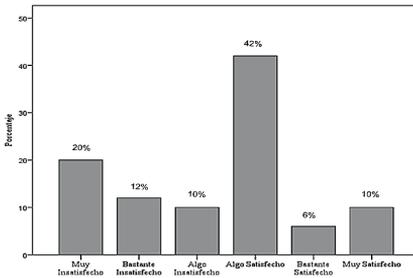
Capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo

Los datos representados en la gráfica 12 muestran un predominio del segmento positivo de la escala, que reúne el 70% de los trabajadores encuestados, quienes manifiestan estar satisfechos con su capacidad actual para decidir por sí mismo aspectos relacionados directamente con su trabajo. Seguido de un 30% quien demuestra estar insatisfecho.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 13. Satisfacción con las relaciones con los compañeros.



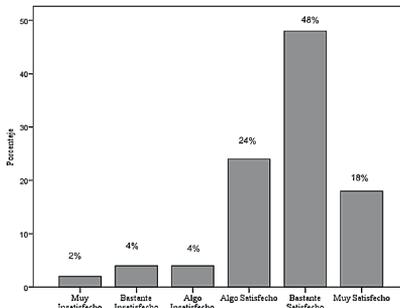
Fuente: Elaboración propia.

Satisfecho de mis relaciones con mis compañeros

Los datos que proporciona la gráfica de frecuencias, evidencian un 58% de satisfacción por parte de los trabajadores ante el grado de relación positiva que existe con sus compañeros de trabajo. De tal manera que un 42% muestra un

grado de insatisfacción lo cual influye directamente en la comunicación que exista entre ambos, y su área de trabajo.

Gráfica 14. Satisfacción con limpieza, higiene y salubridad en el trabajo.



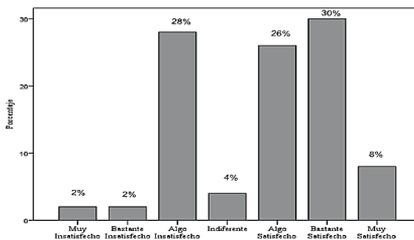
Fuente: Elaboración propia.

Impacto de los factores: higiene laboral en relación con la productividad en el área de planificación y control de producción.

Limpieza, higiene y salubridad

Como se observa en la gráfica 14, se identifica que un 90% de los encuestados manifiesta estar satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo al ser considerada como buena.

Gráfica 15. Satisfacción con el entorno físico y el espacio disponible en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Entorno físico y espacio disponible

La grafica 15 muestra una distribución de un 64% de los trabajadores encuestados, quienes están satisfechos con el entorno físico y el espacio de que disponen en su lugar de trabajo, considerándolo como satisfactorio. Por el contrario, un 36% de los trabajadores encuestados están insatisfechos.

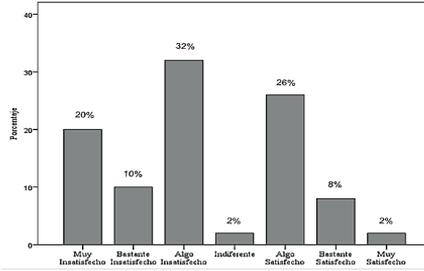




Gráfica 16. Satisfacción con la temperatura del lugar de trabajo.

Temperatura

Se manifiesta un predominio del segmento negativo de la escala, que reúne al 64% de los trabajadores encuestados con insatisfacción al considerar que la temperatura de su lugar de trabajo no está bien regulada, lo cual impide el máximo rendimiento en el área de trabajo.



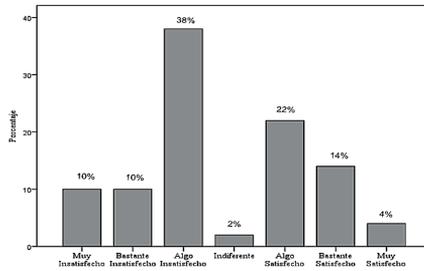
Fuente: Elaboración propia.

Por el contrario el 36% de los trabajadores encuestados está satisfecho con la temperatura de su lugar de trabajo.

Gráfica 17. Iluminación y ventilación del lugar de trabajo.

Iluminación y ventilación

Los resultados obtenidos muestran un 60% de insatisfacción, al considerar que la iluminación y ventilación de su lugar de trabajo no están bien reguladas. Seguido de un 40% de satisfacción ante la iluminación y ventilación de su área de trabajo.

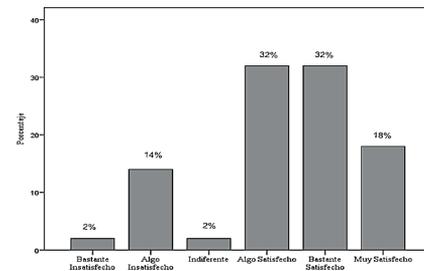


Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 18. Medios materiales para el trabajo adecuados y satisfactorios.

Medios materiales

Los datos de la gráfica de frecuencia relativa 18 representan un 72% de los trabajadores encuestados, quienes muestran una actitud positiva y de satisfacción al considerar que los medios materiales de los que disponen para hacer su trabajo son adecuados y satisfactorios.

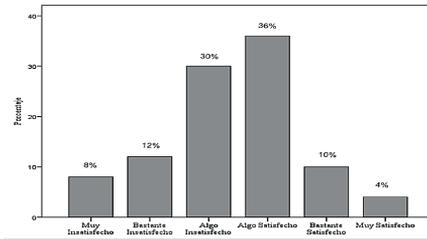


Fuente: Elaboración propia.

el contrario el 18% de los encuestados está dentro del segmento negativo de insatisfacción en cuanto a los materiales de que dispone.



Gráfica 19. Satisfacción con el salario.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recolectados

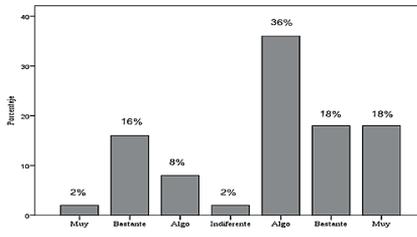
Impacto del factor salario en relación con la productividad y nivel de satisfacción laboral

Salario

El 50% de los trabajadores está dentro del segmento positivo de satisfacción respecto al salario que percibe, mientras tanto el otro 50%

está dentro del segmento negativo a lo que respecta a su salario.

Gráfica 20. Satisfacción con incentivos y premios.

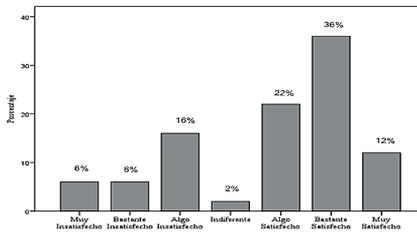


Fuente: Elaboración propia.

Incentivos y premios

Los resultados representan un 56% de insatisfacción respecto a los incentivos y premios que recibe. Por el contrario el 44% de los encuestados está dentro del segmento de satisfacción.

Gráfica 21. Cumplimiento del convenio y las leyes laborales.

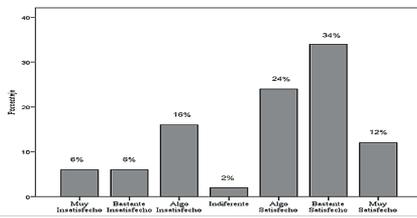


Fuente: Elaboración propia.

Convenios y leyes laborales

Los datos representan una distribución de un 62% de los trabajadores encuestados, quienes muestran un grado de insatisfacción del cómo la empresa cumple con los convenios y leyes laborales.

Gráfica 22. Forma de negociación de la empresa en aspectos laborales.



Fuente: Elaboración propia.

Negociación laboral

Los resultados declaran un 72% de satisfacción en cuanto a la forma en que se lleva la negociación en su empresa sobre aspectos laborales. Por el contrario el 28% de los encuestados está dentro del segmento de satisfacción.



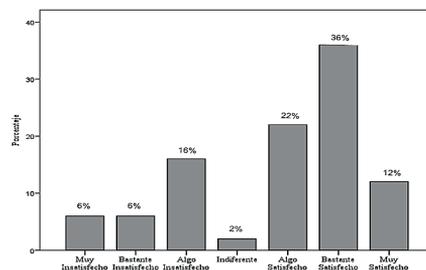
Gráfica 23. Acuerdo con objetivos, metas y tasas de producción a alcanzar.

Efectos que conllevan e impactan en la productividad la satisfacción laboral

Objetivos, metas y tasas de producción

Los datos representan una distribución asimétrica de un 70% de los trabajadores encuestados, dentro del segmento positivo de satisfacción,

al estar de acuerdo con los objetivos, metas y tasas de producción que se deben alcanzar. Por otra parte el 30% está dentro del segmento negativo de insatisfacción.

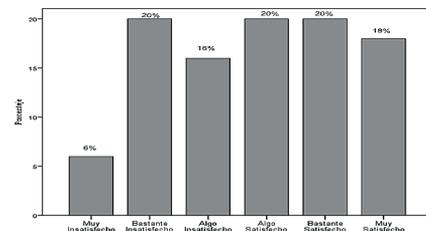


Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 24. Cantidad de trabajo que se exige.

Cantidad de trabajo exigible

Los resultados representan un 70% de satisfacción respecto a si el trabajador está satisfecho con la cantidad de trabajo que le exigen. Por el contrario el 30% de los encuestados está dentro del segmento negativo de insatisfacción.

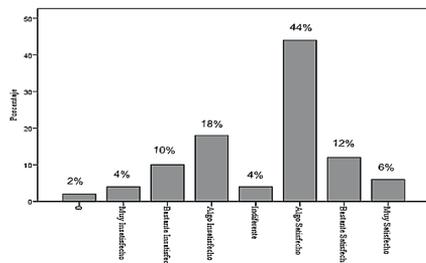


Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 25. ¿Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos?

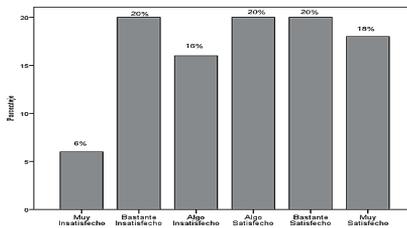
Nivel de calidad

Los datos describen una distribución asimétrica debido a que las respuestas del 70% de los trabajadores encuestados, se ubicaron dentro del segmento positivo, al estar satisfechos con el nivel de calidad que se obtiene.



Fuente: Elaboración propia.



Gráfica 26. Satisfacción con el ritmo de trabajo esperado.

Fuente: Elaboración propia.

Ritmo al que tengo que hacer mi tarea

Los resultados muestran un 58% de satisfacción respecto al ritmo en que el trabajador desempeña su tarea. Por el contrario el 42% de los encuestados está dentro del segmento negativo de insatisfacción.

Para la valoración de los factores estadísticamente significativos que inciden sobre la satisfacción laboral se aplicaron métodos estadísticos descriptivos. Con respecto a los resultados de la evaluación de las variables de estudio, en la tabla 1 se pueden ver los valores descriptivos de la satisfacción laboral y la productividad con sus respectivas dimensiones y factores.

Tabla 1. Valores descriptivos de la satisfacción laboral y productividad.

Descriptor	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Gusto por mi trabajo	2	6	4,32	1,2362
Destaco	1	7	4,34	1,5334
Gustan	1	7	4,44	1,5005
Oportunidades	1	7	4,28	1,6293
Formación	1	7	3,82	1,6986
Relaciones con jefes	2	7	4,96	1,1945
Supervisión	3	7	5,16	1,2513
Frecuencia supervisión	3	7	5,18	1,2728
Igualdad y justicia	1	7	4,6	1,7023
Apoyo de supervisores	1	7	4,86	1,4984
Grado de participación en decisiones	1	7	4,14	1,8518
Capacidad para decidir	1	7	4,72	1,7266
Relaciones con compañeros	1	7	3,9	2,0025
Limpieza, higiene y salubridad	1	7	5,56	1,3273
Entorno físico y espacio	1	7	4,72	1,4988
Temperatura	1	7	3,36	1,7114
Iluminación y ventilación	1	7	3,74	1,6759
Medios materiales	2	7	5,32	1,3161



Descriptor	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Salario	1	7	3,9	1,632
Incentivos y premios	1	7	3,92	1,5758
Cumplimiento de convenio y leyes laborales	1	7	3,18	2,1159
Negociación sobre aspectos laborales	1	7	4,8	1,7379
Objetivos, metas y tasas de producción	1	7	4,84	1,7422
Cantidad de trabajo	1	7	4,82	1,7343
Nivel de calidad	1	7	4,84	1,7422
Ritmo de trabajo	1	7	4,4	2,0102
N válido (por lista)	50			

Fuente: Elaboración propia.

También, se realizó un análisis correlacional de los valores de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones. En la tabla 2 se puede ver que existen relaciones positivas significativas entre el grado de limpieza, higiene y salubridad, el entorno físico y espacio, temperatura, iluminación y ventilación hasta con un coeficiente del 60%. En tanto que incentivos y premios, negociación sobre aspectos laborales, objetivos, metas y tasas de producción, cantidad de trabajo, nivel de calidad y el ritmo de trabajo hasta con un coeficiente del 58%.

Asimismo, podemos observar que existen relaciones negativas significativas entre la capacidad para decidir y el cumplimiento de convenio y leyes laborales, arrojando un coeficiente en promedio del 35%.





Tabla 2. Correlaciones

Variables de control	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1. Destaco	1,000	-.228	-.280	.069	.018	-.029	-.042	.265	.080	-.335*	-.172	.142	.260	.126	.031	.058	-.118	.090	.026	-.002	-.288*	.304*	.299*	.305*	-.003	
2. Gustan	1,000	.219	-.055	-.002	.016	-.002	-.168	-.177	.027	.112	.124	.054	-.078	-.170	-.002	-.071	-.130	.058	-.051	-.162	.197	.185	.197	.185	.197	.207
3. Oportunidades	1,000	-.073	-.184	-.017	-.184	-.017	-.010	.093	-.150	.010	.006	-.157	-.164	.071	.039	-.091	.200	-.051	-.056	.247	-.280	-.011	-.024	-.011	.218	
4. Formación	1,000	.129	.161	.169	.231	.156	.097	.032	.051	.152	.098	.128	.273	.095	.209	.173	.079	.196	.188	.172	.188	.188	.172	.188	.084	
5. Relaciones con jefes	1,000	.629*	.632*	.543*	.527	.221	.104	-.237	.599*	.128	.227	.252	-.068	-.080	.363*	.448*	.344*	.448*	.448*	.448*	.448*	.446*	.446*	.446*	.446*	-.208
6. Supervisión	1,000	.993	.567	.406	.300	.189	-.132	.333	.325	.311	.197	.109	.294	.348	.319	.334	.339	.334	.339	.348	.319	.334	.339	.334	.334	-.111
7. Frecuencia supervisión	1,000	.569*	.422*	.319*	.208	-.185	-.109	.079	.279	.356*	.315*	.337*	.342*	.337*	.315*	.337*	.342*	.337*	.342*	.337*	.315*	.337*	.342*	.337*	.337*	-.122
8. Igualdad y justicia	1,000	.611*	.191	-.068	-.237	.377*	.184	.055	.050	.133	.154	.585*	.462*	.429*	.429*	.429*	.429*	.429*	.429*	.429*	.429*	.429*	.429*	.429*	.429*	-.075
9. Apoyo de supervisores	1,000	.257	.024	-.098	.392*	.014	.018	.101	.111	.089	.196	.536*	.487*	.295*	.295*	.295*	.295*	.295*	.295*	.295*	.295*	.295*	.295*	.295*	.295*	-.155
10. Grado de participación en decisiones	1,000	.129	.012	.280	.080	.079	-.162	-.101	.114	.208	.090	-.033	-.033	-.033	-.033	-.033	-.033	-.033	-.033	-.033	-.033	-.033	-.033	-.033	-.033	-.033
11. Capacidad para decidir	1,000	.033	-.082	.190	.139	.244	.022	-.254	.209	.193	-.128	-.109	-.109	-.109	-.109	-.109	-.109	-.109	-.109	-.109	-.109	-.109	-.109	-.109	-.109	-.221
12. Relaciones con compañeros	1,000	.035	-.149	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.122	-.032
13. Limpieza, higiene y salubridad	1,000	-.023	.286*	.277	-.069	.110	.304*	.238	.349*	.655*	.655*	.655*	.655*	.655*	.655*	.655*	.655*	.655*	.655*	.655*	.655*	.655*	.655*	.655*	.655*	-.126



Variables de control	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
14. Entorno físico y espacio														1,000	,189	,163	-,036	,028	,240	,085	,102	,063	,052	,063	,117
15. Temperatura															1,000	,552*	-,124	-,167	,554*	,128	,224	,239	,259	,239	-,204
16. Iluminación y ventilación																1,000	-,071	,081	-,781*	,118	,192	,047	,031	,047	-,046
17. Medios materiales																	1,000	,081	-,095	,098	,056	-,243	-,251	-,243	-,033
18. Salario																		1,000	,009	,130	,178	-,057	-,076	-,057	,005
19. Incentivos y premios																			1,000	,215	,095	,248	,257	,248	-,104
20. Cumplimiento de convenio y leyes laborales																				1,000	,428*	,277	,261	,277	-,184
21. Negociación sobre aspectos laborales																					1,000	,254	,254	,254	-,158
22. Objetivos, metas y tasas de producción																						1,000	,996*	1,000	,081
23. Cantidad de trabajo																							1,000	,996*	,071
24. Nivel de calidad																								1,000	,081
25. Ritmo de trabajo																									1,000

* P < 0.05 Fuente: Elaboración propia.



Conclusiones

La presente investigación pretendió determinar la influencia que tiene la satisfacción laboral en relación con la productividad, donde intervienen factores tales como la higiene laboral y el salario del personal del área de planificación y control de producción de la empresa.

Como resultado de la información obtenida en la presente investigación, se logra identificar la existencia de una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad. Podemos sustentar que los aspectos que influyen negativamente en la productividad, están relacionados principalmente con el salario.

Tomando en cuenta que el personal del área de planificación y control de producción de la empresa resaltó que la temperatura del área de trabajo no está bien regulada, así como la iluminación y la ventilación no son las adecuadas; podemos inferir que los empleados se preocupan por la higiene laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones.

Por otra parte, queda en evidencia los altos niveles de insatisfacción con los incentivos y premios establecidos por la empresa. La percepción en relación con la remuneración respecto de las exigencias del puesto apunta a no ser equitativa, generando inconformidades afectando la productividad. De tal manera, que los sistemas de pagos e incentivos deben ser rediseñados de una manera justa, clara y congruente con las expectativas del empleado.

Así mismo, es importante mencionar que el índice de satisfacción relacionado con el trabajo que desempeñan, las relaciones con el jefe, con la supervisión y su frecuencia, apoyo de los supervisores e igualdad y justicia de trato, se encuentran entre los valores más altos. Puesto que se les permite hacer las cosas que les gustan y las relaciones con sus superiores son cordiales.

Sin embargo, relativo a los factores que involucran estrategias desarrolladas por la alta dirección como son las posibilidades que brinda el trabajo de hacer las cosas en las que el personal destaca, las oportunidades de promoción y ascensos, de la formación que brinda la empresa y el grado de participación en la toma de decisiones, fueron los que obtuvieron los valores más bajos en el grado de satisfacción, debido a que el tipo de liderazgo predominante es del tipo centralizado y, además, por el bajo grado de dificultad en el desempeño diario hay pocas oportunidades de desarrollo y crecimiento.

Por último, encontramos coincidencias con otros estudios similares desarrollados en diferentes países y sectores, y podemos concluir que la satisfacción laboral si influye en la productividad.



Referencias bibliográficas

1. ALFARO, Ronald, LEYTON, Sara, MEZA, Antonio y SAÉNZ, Ivonne (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades (pp. 9-15) En: Tesis de maestría en administración estratégica de empresas. Surco (Per): Pontificia Universidad Católica de Perú. Disponible en internet: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAEENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1. Consultado 15.10.2017
2. BRISEÑO, Carlos Edmundo et. al. (2005). Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público. En: Revista Electrónica de Medicina Intensiva-REMI, 5(4). Pp. 1-6.
3. CEQUEA, Mirza Marvel. RODRÍGUEZ, Carlos. y NÚÑEZ, Miguel. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. En: Revista Intangible Capital Vol. 7 N° 2. Barcelona: Universidad Politécnica de Catalunya. Pp. 555-562.
4. CHIANG, María Margarita, MENDEZ, Gustavo y SÁNCHEZ, Gonzalo (2010). Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresarial de retail. Theoría. Disponible en internet: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29918523003>. Consultado 02.11.2017
5. CHIANG, María Margarita, SALAZAR, Carlos Mauricio y NÚÑEZ, Antonio (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. En: Revista Theoría, Vol.16 N° 2. Chillán (Chl): Universidad del Bío Bío. Pp. 66.
6. CHIAVENATO, Idalberto. (2009). Gestión de talento humano. 3° ed. Méjico, D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores. Pp. 252.
7. FUENTES, Silvia María. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. En: tesis de licenciatura. Quetzaltenango (Gua): Universidad Rafael Landívar. pp. 24-33. Disponible en internet: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>. Consultado 08.10.2017
8. GARCÍA, Diosveni (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. Contribuciones a las Ciencias Sociales. Disponible en internet: www.eumed.net/rev/ccss/09/dgv.htm. Consultado en internet 15.11.2017
9. GUTIÉRREZ, Walter Alonso. (2013). Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones. (Trabajo de grado - Ingeniería). Pontificia Universidad del Perú, Lima.
10. HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Patricia. (2006). Metodología de la Investigación 4ª ed. Méjico, D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores. Pp. 613



11. HOSPINAL, Sandro. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A.C. En: Industrial Data, Vol.16 No. 2. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Pp.76
12. JAIK DIPP, Adla, TENA, Jorge Alberto y VILLANUEVA, Roberto (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. En: Revista Electrónica Diálogos Educativos N° 19 (10). Santiago: Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación. Pp. 119-130
13. MARVEL, Mirza, RODRÍGUEZ, Carlos y NÚÑEZ, Miguel Ángel (2011). La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores. En: Intangible Capital N° 7 (2). Barcelona: Universidad Politécnica de Cataluña. Pp. 549-584.
14. MELIÁ, José. Luis, PEIRÓ, José María (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. En: Revista Psicologemas, 5. Valencia: Universitat de València. Pp. 59-74.
15. NEWSTROM, John W. (2007). Comportamiento humano en el trabajo.13° ed. Méjico, D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores. Pp. 573
16. RIVAS, María de Jesús. (2009). Satisfacción y desempeño laboral de los docentes de las Instituciones educativas adventistas de la Asociación oriental y misión paracentral de El Salvador. (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos.
17. RODRÍGUEZ, Daysi, NÚÑEZ, Linda y CÁCERES, Alfonso (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. En: revista de Investigación y posgrado N° 25 (1). Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Pp. 63-80.
18. ROSILLO, Yusmeli, VELÁZQUEZ, Reynaldo y MARRERO, Clara (2012) La satisfacción laboral. Un acercamiento teórico metodológico para su estudio. En: Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 163. Valencia: Universidad Internacional de Valencia.
19. SÁNCHEZ, María del Carmen, SÁNCHEZ, Pedro, CRUZ, María Monserrat y SÁNCHEZ, Francisco Javier. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. En: Revista de Administración de Empresas Vol. 54 N° 5. São Paulo: Fundação Getulio Vargas. Pp. 538-547.
20. VARGAS, Juan Alberto (2008). Actualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio correlacional en empresas del bajío. En: Nova Scientia N° 1. León, Guanajuato: Universidad de la Salle Bajío. Pp.150-172.

Para citar
este artículo:

Vargas, Teresa de J.; Vizzuett, Verónica et al. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Teuken Bidikay Vol. 9 N° 13. Medellín: Politécnico Colombiano. Pp. 129-1536



Imponente. Con 10.582 kilómetros cuadrados y ubicado sobre la cresta de los Andes en el departamento de Potosí, se encuentra este mar de sal, el más grande del mundo. El Salar de Uyuni es uno de los fenómenos naturales más llamativos de Bolivia, y es reconocido así por turistas y propios. Se formó 40.000 años atrás, al secarse el inmenso y prehistórico lago Minchin, que dejó a su paso los 10 billones de toneladas de sal que actualmente forman el salar.

En los meses de lluvia, el salar se convierte en el espejo de agua más extenso del mundo por el reflejo que proyecta al cielo, y en otras épocas más secas, se forman hexágonos casi perfectos sobre la superficie. El Salar de Uyuni está formado por doce capas de sal, que juntas tienen un espesor de dos a diez metros. Sin duda un espectáculo terrenal del que los bolivianos deben sentirse enormemente orgullosos.

Julieth Sorany Alzate G.
Universidad Católica Luis Amigó.