

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS SUPERVISORES DE UNA
INDUSTRIA EN MONTEMORELOS, N.L. MÉXICO

TESIS

PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO PARCIAL
DE LOS REQUISITOS PARA EL GRADO DE:

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

POR:
ANA CRISTINA CAMPOS BARRAZA
ANTONIO GÁMEZ GALLARDO

MAYO DE 2014

RESUMEN

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS SUPERVISORES
DE UNA INDUSTRIA EN MONTEMORELOS, N.L.

Por

Ana Cristina Campos Barraza y Antonio Gámez Gallardo

Asesora: Ana Lucrecia Salazar Rodríguez

RESUMEN DE TESIS DE LICENCIATURA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Psicología

Título: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS SUPERVISORES
DE UNA INDUSTRIA EN MONTEMORELOS, N.L.

Investigador: Ana Cristina Campos Barraza y Antonio Gámez Gallardo

Asesora: Ana Lucrecia Salazar Rodríguez, Doctora en Educación

Fecha de terminación: Mayo del 2014

Problema

Diferentes estudios han demostrado la importancia de la satisfacción laboral en los empleados, como factor predictor de una mejora en la calidad del servicio que ofrece cada empresa. La investigación presentada pretendió conocer el nivel satisfacción laboral de los supervisores de una industria en Montemorelos, Nuevo León.

Metodología

El diseño de esta investigación fue de tipo descriptiva, correlacional y transversal. Los sujetos de estudio fueron empleados con puestos de supervisor en diferentes rangos y departamentos, integrados por dos turnos de trabajo. Las pruebas de significación estadística utilizadas en esta investigación fueron análisis objetivo de varianza (ANOVA), t de Student, correlación de Pearson; estadística descriptiva y medida de tendencia central (media, mediana y moda), así como medidas de dispersión estándar.

Resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación no arrojan datos significativos que relacionen la satisfacción laboral con las variables demográficas.

Conclusiones

El 86% de los supervisores que laboran en una industria en Montemorelos, N. L., México, están satisfechos con su trabajo, aunque existen algunos aspectos posibles de mejorar. Con respecto a las variables demográficas, no se encontraron datos significativos que relacionen con la satisfacción laboral.

Universidad de Morelos

Facultad de Psicología

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS SUPERVISORES
DE UNA INDUSTRIA EN MONTEMORELOS, N.L. MÉXICO

Tesis

Presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Licenciatura en Psicología Clínica

Por

Ana Cristina Campos Barraza y Antonio Gámez Gallardo

Mayo del 2014

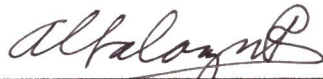
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS SUPERVISORES DE UNA
INDUSTRIA EN MONTEMORELOS, N. L., MÉXICO

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Licenciatura en Psicología Clínica

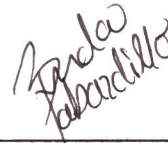
por

Antonio Gámez Gallardo y Ana Cristina Campos Barraza

APROBADA POR LA COMISIÓN:




Asesor principal:
Dra. Ana Lucrecia Salazar



Directora del protocolo de tesis:
Mtra. Brenda Tabardillo V.



Miembro: Lic. Mario Vazquez.



Miembro: Dr. Jaime Rodriguez

22.05.2014
Fecha de aprobación

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos en primer lugar a Dios por permitirnos culminar esta etapa y este gran logro para nuestra carrera profesional así como también por sus abundantes bendiciones durante todo el trayecto de la investigación.

Ana: A mis padres, por la educación que me brindaron, por sus sacrificios, desvelos, regaños y enseñanzas por los cuales me han instruido a convertirme en la persona que soy ahora. A mi hermana por el apoyo incondicional que me brindó y por siempre ser la persona que me aconseja y mi compañía. A toda mi familia que representa una parte fundamental en mi vida.

Antonio: A mis padres Bertha Gallardo, Antonio Gámez; quienes me motivaron y apoyaron para conseguir este logro.

Gracias a nuestros profesores que nos han aportado sus conocimientos y han aclarado nuestras dudas, gracias por sus enseñanzas, y en especial a la Dra. Ana Lucrecia Salazar, por ser nuestra asesora, por la paciencia, dedicación, tiempo y apoyo. Al Dr. Jaime Rodríguez nuestro metodólogo por ser parte crucial de nuestra investigación. Al profesor Mario Vázquez por su apoyo y participación en nuestro proyecto de investigación.

Agradecemos de manera especial a cada uno de los participantes que se tomaron un tiempo para colaborar con nuestro estudio.

Y por último agradecemos a todos nuestros compañeros y amigos que han estado presentes brindándonos apoyo y momentos inolvidables.

TABLA DE CONTENIDO

Capítulo	1
I Introducción	1
Antecedentes	1
Planteamiento del problema	5
Declaración del problema	6
Hipótesis	6
Objetivos	6
Importancia y justificación del problema	6
Limitaciones	7
Delimitaciones	7
Definición de términos	7
Capítulo	9
II Marco de referencias	9
Capítulo	16
III Metodología	16
Tipo de investigación	16
Población de estudio	16
Instrumento	17
Variables	18
Operacionalización de variables	18
Hipótesis nulas	22
Operacionalización de Hipótesis	22
Recolección de datos	24
Procesos y técnicas estadísticas para el análisis de datos	24
Capítulo	25
IV Resultados	25
Introducción	25
Descripción de la población de estudio	25
Comportamiento de las variables	28
Nivel de satisfacción	28
Resultados de las pruebas de hipótesis	31
Hipótesis 1	31
Hipótesis 2	31
Hipótesis 3	32
Hipótesis 4	32
Hipótesis 5	32

Capítulo	34
V Resumen, discusión, conclusiones y recomendaciones	34
Resumen	34
Discusión	36
Conclusiones	38
Recomendaciones	39
A futuras investigaciones	40
Apéndices	41
Apéndice A	42
Apéndice B	45
Apéndice C	46
Lista de referencias	85

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Desde la década de los 30 se despertó un gran interés por el estudio de la satisfacción en el trabajo; sin embargo en la década de los 80 es cuando este tema se establece con mayor fuerza con respecto a sus relaciones con la calidad de vida en el trabajo y su impacto en la salud mental entre otros (Chiang et al., 2010).

Garmendia y Parra Luna (1993), citados en Chiang et al. (2010), añaden que la satisfacción está en función de que las necesidades sean cubiertas, de remuneración, afiliación, logro, y autorrealización. Estos autores definen que alguien estará satisfecho con su trabajo cuando se sienta satisfecho por los resultados conseguidos, considerados como recompensa por la ejecución de sus tareas.

Chiang et al. (2010), realizaron una investigación no experimental de tipo transversal en una empresa de retail, la cual fue seleccionada por la importancia de este rubro en la economía del país. La población total sobre la cual se aplica el estudio corresponde a trabajadores distribuidos en 6 unidades pertenecientes al departamento de Electro-Hogar, el total es de 53 individuos, con una tasa de respuesta de 83%. Los instrumentos de medición utilizados en el estudio corresponden a una encuesta compuesta por 54 ítems dividida en tres partes: Información general (6 ítems), Conocimiento de la Evaluación del Desempeño (10

ítems) y Cuestionario de Satisfacción Laboral (41 ítems) (Chiang et al., 2008). Las dos últimas con una escala de medición que va de 1 a 5, siendo 5 lo mejor. En relación con la variable de Satisfacción Laboral, los seis departamentos muestran un nivel alto (con un promedio de 4 sobre 5). Es decir, en las seis escalas los trabajadores muestran que están satisfechos con los diferentes aspectos de su trabajo, sin embargo aquí hay que agregar que la escala de satisfacción con la relación subordinado-supervisor entrega una fiabilidad baja para la muestra estudiada.

Juárez (2012), realizó una investigación observacional, transversal, descriptiva y analítica, cuyo propósito fue comprobar la correlación entre clima organizacional y satisfacción laboral en el personal médico, de enfermería, apoyo técnico médico, administrativo y servicios básicos, adscritos al Hospital General Regional 72, Instituto Mexicano del Seguro Social. Para la medición del clima organizacional se utilizó una escala de medida ordinal usando un cuestionario de 40 reactivos, que corresponde a una escala de frecuencia con cinco valores. La satisfacción laboral se midió con una escala aditiva de medición ordinal de 15 proposiciones. En la evaluación general se determinó un promedio de satisfacción laboral de 56.4 puntos, con desviación estándar de 9 puntos, que correspondió al nivel medio de su escala. Para clima organizacional su promedio general fue de 143.8 puntos, con desviación estándar de 24.4, que también correspondió al nivel medio de su escala. Como conclusión se puede decir que de satisfacción laboral y clima organizacional se encontraron niveles medios tendiendo a niveles altos de su escala respectiva. El personal de servicios básicos manifestó una menor satisfacción con el trabajo y el clima organizacional. En

cuanto al turno de trabajo, el personal que expresó mayor satisfacción fue el de la jornada acumulada, seguido por el de los turnos matutino y vespertino; el menos favorecido fue el turno nocturno, que produce menor satisfacción laboral y clima organizacional. El personal con mayor antigüedad institucional y hospitalaria presentó menores niveles de satisfacción con el trabajo y el clima organizacional, pero también un grupo importante con mayor antigüedad institucional y hospitalaria manifestó niveles altos. Es decir, a mayor antigüedad se dividieron las opiniones sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional, si bien a menor antigüedad se tiende a un nivel medio de satisfacción con el trabajo y el clima organizacional.

De igual manera Patalán et al. (2012), realizaron una investigación con el propósito de dar respuesta a la interrogante de investigación ¿qué efecto tiene el clima y la justicia organizacional en la satisfacción laboral? y se realizó una investigación cuantitativa, no experimental, de corte transversal. Se obtuvo una muestra intencional y estratificada, consistente de 307 profesores universitarios de las escuelas e institutos de dos instituciones de educación superior que se desempeñan como profesores de tiempo completo. En esta investigación se utilizaron tres instrumentos para medir las variables independientes (de clima laboral y justicia organizacional) y dependiente (satisfacción laboral). Específicamente para Satisfacción laboral se utilizó la versión larga del cuestionario de satisfacción laboral Minnesota (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1977). Las puntuaciones medias más altas de la satisfacción laboral se identificaron en los factores de satisfacción laboral con la aplicación de habilidades en el trabajo (3.54), valores (3.54), servicio social (3.54), responsabilidad (3.54) y logros (3.56). Por el contrario, las puntuaciones

medias más bajas correspondieron a los factores de satisfacción con las compensaciones (2.79), las oportunidades de desarrollo en la organización (2.95) y las políticas y prácticas administrativas (2.92). Los resultados de esta investigación indican que diversos factores del clima organizacional como el individual, interpersonal y organizacional tienen un efecto significativo en la satisfacción laboral. En general, no se identificaron asociaciones significativas negativas entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, por lo que es recomendable que las organizaciones enfoquen sus esfuerzos a promover un clima laboral favorable, tanto en el nivel individual como en los niveles interpersonal y organizacional, que contribuya a la satisfacción de los trabajadores y que ello se refleje en su desempeño, productividad y motivación en el trabajo.

Alonso (2008), realizó un estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración y servicios de la universidad de Huelva. El instrumento que se utilizó fue la escala de "Satisfacción en el trabajo" de Warr, Cokk y Wall (1979). En los resultados se observó que los participantes se hallan satisfechos con sus compañeros de trabajo, el horario de trabajo, la estabilidad laboral, la libertad de procedimiento que se le ofrece para llevar a cabo su trabajo de la forma que piense que es más efectiva, la cantidad de responsabilidad que se le asigna y que en su puesto de trabajo pueda realizar diferentes actividades, puesto que más de dos tercios de la muestra así lo señalan. Respecto a las distintas variables se observa que las mujeres están más satisfechas que los hombres, al igual que los trabajadores de mayor edad y los que llevan más tiempo en la universidad; respecto al tipo de

contrato, el interino es el que más satisfacción muestra, mientras que los laborales los que menos.

Gonzales et al. (2011), realizaron una investigación empírica para conocer el nivel de satisfacción existente en la hostelería de Córdoba (España) y su relación con determinados aspectos personales de los individuos y en la provincia de Córdoba y su capital. La investigación se realiza con un universo de 984 empleados de 85 hoteles. Los resultados arrojados muestran que más del 50% de los encuestados se encuentra satisfecho o muy satisfecho de manera general con su trabajo. Por el contrario, sólo el 8,7% de los encuestados se declaran insatisfechos o muy insatisfechos.

Planteamiento del problema

Diferentes investigaciones han mostrado que las personas que tienen una personalidad negativa (tienden a ser malgeniadas, críticas y negativas) usualmente están menos satisfechas con sus trabajos (Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh y Spector, 2009; Judge, Heller y Klinger (2008), citados en Páez (2010). Por otro lado Davis y Newstrom (2007), citados en Ramírez y Benítez (2012), mencionan que la satisfacción puede motivar un gran esfuerzo, mientras que la frustración puede terminar con cierto comportamiento; hace referencia, que los factores situacionales son importantes para la satisfacción laboral pero existen otros que también repercuten con la satisfacción como como son: la edad, género, salud, antigüedad en el trabajo, nivel de inteligencia, actividades recreativas y de tiempo libre, relaciones familiares, entre otras.

Bajo este contexto, se declaró el siguiente problema.

Declaración del problema

Tomando en cuenta lo ya mencionado se planteó el siguiente problema:

¿Existe diferencia entre el nivel de satisfacción laboral de los supervisores de una industria en Montemorelos, Nuevo León, de acuerdo al género, edad, estado civil, antigüedad laboral y área de trabajo?

Hipótesis

Para la presente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

H1: Existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el género.

H2: Existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y la edad.

H3: Existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el estado civil.

H4: Existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y la antigüedad laboral.

H5: Existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el área de trabajo.

Objetivos

En la presente investigación se planteó el siguiente objetivo:

Determinar el nivel de satisfacción laboral de los supervisores de una industria en Montemorelos Nuevo León y su asociación con el género, la edad, el estado civil, la antigüedad laboral y el área de trabajo.

Importancia y justificación del problema

La satisfacción laboral es un elemento de gran utilidad para las organizaciones ya que el índice de satisfacción con las condiciones de trabajo permite determinar las

deficiencias sobre lo que se debe actuar y así lograr mejoras en el ambiente laboral (Abrajan et al., 2009). De igual manera Gallardo (2008), menciona que existe una relación positiva entre la satisfacción de los empleados y los resultados de la organización.

La presente investigación pretendió aportar información útil, para que las industrias puedan tomar medidas preventivas ante la presencia de bajos niveles de satisfacción de los trabajadores.

Limitaciones

Las limitaciones de este estudio se presentan a continuación:

Disponibilidad de tiempo de parte de los supervisores para la realización de los cuestionarios contemplados para esta investigación.

Delimitaciones

Debido al extenso número de trabajadores y a las condiciones y requerimientos de la presente investigación, se realizó únicamente con los supervisores de la industria dejando de lado a los trabajadores en general de la misma.

Sólo se llevó a cabo en una industria en Montemorelos Nuevo León.

Definición de términos

Se presenta la definición de algunos de los términos utilizados en este estudio.

Satisfacción laboral: Es una dimensión de la gestión de calidad en la atención primaria y su estudio puede permitir la identificación de problemas u oportunidades de mejorar que tienen impacto en la calidad de los servicios ofertados (Sobreques et al., 2003).

Clima laboral: Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno, Navarro (2006), citado en Ortiz y Cruz (2008).

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

Para entrar en el tema de satisfacción laboral es necesario entender el término, es decir, tener una definición, sin embargo, no existe una definición como tal, si no, varios autores se han dado a la tarea de explicar el concepto como Loecke citado en Alba et al., (2008), quien menciona que la satisfacción laboral es “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias del sujeto o como respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo”.

Por otro lado Albrajan et al., (2009) hace una recopilación de varios autores destacando los aspectos claves que se mencionan en las diversas definiciones en las que destacan el que la satisfacción laboral se determina por la relación que existe entre el trabajador y el medio laboral; por otro lado también se habla de una satisfacción donde influyen tanto aspectos intrínsecos como extrínsecos; otro aspecto que se toma en cuenta es que la satisfacción también conlleva una actitud que es resultado de la experiencia que posee el trabajador al interactuar con el medio organizacional; por último se considera que la satisfacción tiene que ver con las emociones que percibe el sujeto de las experiencias laborales subjetivas.

Otra definición de satisfacción laboral que plantea Torres (2007), citado en Ortiz y Cruz (2008), menciona que concretamente “la satisfacción laboral puede

definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo”

Habiendo definido el término de satisfacción laboral, es necesario exponer la importancia del conocimiento de esta variable. Sobrequés et al., (2003) menciona que el conocimiento de la satisfacción laboral de los empleados puede ayudar en sí a la organización al detectar o identificar problemas u oportunidades para la mejora de la misma.

Así lo afirma también Hernández (2009), citado en Guevara (2010), “el medir el nivel de satisfacción laboral proporciona valiosa información acerca del estado en que se encuentra la organización y cuánto más falta para llegar al punto deseado”.

Desde otra perspectiva organización-empleado Aguilar et al., (2011) dice que la relevancia del estudio de la satisfacción laboral se asocia tanto a la organización como al trabajador, ya que se asocia al desarrollo y dignidad de los empleados como personas ya que un empleado satisfecho por lo general presenta un mejor comportamiento positivo para la organización y más productivo a comparación de un empleado inconforme o insatisfecho.

De otra manera Ramírez et al., (2011) lo ve desde la perspectiva del trabajador al decir que el hacer un “diagnóstico” de la satisfacción laboral a los trabajadores permite conocer aspectos como el desempeño que se desarrolla y el clima organizacional.

Los estudios han descubierto que existe mayor productividad y ganancia en la organización cuando sus empleados están satisfechos (Killan, 1990, citado en Guevara, 2010).

Cuando se mantiene niveles altos de satisfacción en el trabajo favorece la eficacia de los procesos, fomenta el trabajo en equipo, aumenta la calidad de la atención y el rendimiento de su productividad (Alba et al., 2008).

Como ya se mencionó, la satisfacción laboral es pieza fundamental para el acoplamiento de la productividad, ya que si llegase a existir una insatisfacción en los trabajadores hay posibilidad de deterioro en la imagen de la empresa y/o en la calidad de sus servicios, y esto puede provocar una baja en los niveles de producción y calidad deteriorando así el crecimiento y desarrollo de la organización (Ortiz y Cruz, 2008).

Así mismo Ortiz y Cruz (2008), continúan diciendo que si se presenta una baja o nula satisfacción en el empleado es muy probable que se presenten bajas en la eficiencia de la organización, negligencia, agresión, retiro, entre otras.

Es importante resaltar que existen factores que incrementan la satisfacción laboral y motivación, como también hay factores que generan insatisfacción (Aguilar et al., 2011). Herrera y Sánchez (2012), dicen que los factores que ayudan o incrementan la satisfacción son de carácter intrínseco y los factores de insatisfacción son extrínsecos, es decir, depende del entorno, del tipo de supervisión, la relación que existe entre los mismos trabajadores, entre otros.

Herzberg pionero en el ámbito de la satisfacción laboral desarrolló una teoría bifactorial la cual afirma que la satisfacción en el trabajador consiste en función con el contenido de las actividades o desafíos que estimulen a desafiar al trabajador; de igual manera continua Herzberg, que los factores que incrementan la satisfacción promueven un comportamiento de motivación en el trabajador (Herrera y Sánchez,

2012). De igual manera Glisson y Durick (1988), citado en Bonillo y Nieto (2002), concuerdan que el puesto de trabajo debe estar constituido por ciertas características para incrementar la satisfacción laboral.

En otro estudio también se menciona a Herzberg quien señala que algunos de los factores de motivación intrínsecos del trabajo se vinculan directamente con la satisfacción laboral, estos pueden ser los logros alcanzados, y el reconocimiento que se les da como trabajadores por su desempeño, la responsabilidad, entre otros (Alba et al., 2008).

Dentro de los factores extrínsecos que se han descrito Pozo et al. (2005) citado en Abrajan et al. (2009) distinguen que las variables que tienen que ver con las relaciones interpersonales como los conflictos con compañeros perjudican el nivel de satisfacción laboral. Sin embargo la presencia de climas o ambientes en donde hay una preocupación entre compañeros, cierta independencia y reglas influye en un incremento a la satisfacción (Pérez et al., 2011).

En lo que se refiere a los factores intrínsecos, la satisfacción laboral hace referencia “al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo”; también está muy relacionada con el identificar una profesión, el hecho de que se reconozca el trabajo realizado, la capacitación y conocimiento de normas de la organización, entre otros (Alba et al., 2008).

Cuando el personal se sienten a gusto y satisfechos con su labor, la productividad suele mejorar y conlleva beneficios económicos a la organización; por lo cual Vargas y Nava (2009), plantean 4 habilidades que son esenciales para que una organización esté “fuerte” en su lugar de trabajo: a) saber seleccionar personal

con base en su experiencia, inteligencia y determinación, b) establecimiento de expectativas o metas claras, c) motivar a las personas ayudándoles a identificar y superar sus debilidades y d) desarrollar a la persona ayudándole a aprender y a ser ascendida.

Concordante al punto c Herrera y Sánchez (2012) mencionan que el detectar el nivel de satisfacción laboral es recomendable cuando se asocia al compromiso del trabajador con la organización, y esto se puede orientar para un mejor desempeño en los grupos de los trabajadores, ya que esto reflejará las deficiencias que pueda haber y ayudará a mejorar la productividad de la organización. Referente al punto d, los empleados se inclinan hacia puestos de trabajo donde se brinden oportunidades para desarrollar sus habilidades y que tengan tanto libertad como demanda de una variedad de tareas, retroalimentación por su desempeño, entre otros (Guevara, 2010).

Afirmando lo anterior Flores (2007) citado en Ramírez et al. (2011), establece que “la satisfacción depende de lo que una persona espera de una situación y de lo que obtiene de ella; también depende del progreso profesional y por tanto económico que ofrece la organización a sus trabajadores”.

La satisfacción laboral, nos dicen Ortiz y Cruz (2008), se puede subdividir en dos tipos: a) Satisfacción general: ésta hace referencia a un indicador en promedio que puede experimentar el trabajador en las distintas facetas de su labor y b) satisfacción por facetas: es el grado mayor o menor de satisfacción ante los aspectos específicos de su labor, tales como el reconocimiento, los beneficios, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, normas de la organización, etc.

Dentro de cualquier definición de satisfacción laboral se toman en cuenta algunas sub- variables que pueden llegar a influir en los niveles de satisfacción, dentro de estas podemos encontrar la edad, sexo, antigüedad laboral, entre otros. Sin embargo se muestra mucha contradicción en los resultados del estudio de esas variables.

Ramírez y Benítez (2012), mencionan que existen evidencias que conforme aumenta la edad, de igual manera incrementa el nivel de satisfacción en los empleados, sin embargo se justifica al proponer que se pudiera deber al hecho de que el trabajo es la actividad a la cual se le dedica más tiempo durante la edad adulta.

Por otro lado Alonso (2008), concluye en su estudio realizado que los trabajadores de mayor edad independientemente del género presentaron niveles más altos de satisfacción.

En contrario con esto, Maire (2011), en su estudio realizado, muestra que dentro de su muestra, las personas del rango de edad de 60 a 69 años presentaron mayor insatisfacción que los trabajadores de menor edad.

En cuanto a la variable de género hay mucha contradicción en los resultados de los estudios. Sin embargo existen estudios que muestran a las mujeres más satisfechas que los hombres. Clark (1997), citado en Sánchez et al. (2007), propone una explicación a estos resultados mencionando que las mujeres poseen menores expectativas hacia su trabajo lo cual provoca que experimenten mayor satisfacción que los hombres lo cuales suelen mayores exigencias.

En el mismo estudio Sloane y Williams (2000), citados en Sánchez et al. (2007), mencionan que los niveles más altos que experimentan las mujeres se debe a algo innato del propio género la menor importancia que las mujeres le dan al valor de la paga.

Sin embargo varios autores Ramírez y Benítez (2012), Maire (2011), llegan a la conclusión que no existe diferencia entre género o edad, ambos presentan niveles de satisfacción estadísticamente sin significancia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

El propósito de esta investigación fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los supervisores que trabajan en una industria en Montemorelos.

Tipo de investigación

El diseño de esta investigación fue de tipo descriptiva, correlacional y transversal. Se consideró descriptiva debido a que cumplió la finalidad de observar, registrar, interpretar y comprobar la naturaleza de los fenómenos que se estudian, es decir, describe las características de los fenómenos en su curso (Sánchez, Tomasis y Sáenz, 2002). Correlacional porque tiene la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables; transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado y (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Población de estudio

Se utilizó una muestra de 133 empleados con puestos de supervisor en diferentes rangos y departamentos, los cuales están integrados por los dos turnos de trabajo de una industria en Montemorelos Nuevo León.

Instrumento

La prueba seleccionada para esta investigación fue JSS, Job Satisfaction Survey de Paul E. Spector (1985), que consta de 36 ítems, de los cuales se asignan cuatro preguntas a cada variable. En el 2007 la Lic. Maricela C. Peña Cárdenas, Armandina M. Olloqui López y Adrián Aguilar Frayre modificaron la prueba, agregándole una dimensión quedando constituida finalmente por 40 ítems y 10 dimensiones, ver Tabla 1.

Tabla 1
Dimensiones de la prueba

DIMENSIONES	PREGUNTAS
Sueldos /Salario	1, 11, 21, 31
Promoción	2, 12, 22, 36
Supervisión	3, 13, 23, 33
Beneficios	4, 14, 24, 32
Recompensas contingentes	5, 15, 25, 35
Políticas y procedimientos operativos	6, 16, 26, 34
Compañeros de trabajo	7, 17, 27, 37
El trabajo en si	8, 18, 29, 38
Comunicación	9, 19, 28,39
Condiciones en el Área de Trabajo	10, 20,30,40
La satisfacción total	1-40

Se deben tomar en cuenta los ítems que están redactados en negativo; por lo tanto, es necesario calificarlos con la escala invertida. Los ítems son los siguientes: 2, 6, 8, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 23, 25, 26, 28, 32, 34, 35, 37. Para la realización de esta investigación se obtuvo una confiabilidad en el instrumento de .855.

Variables

Las variables de este estudio fueron las siguientes:

Variable dependiente: Nivel de satisfacción laboral

Variables independientes: Edad, género, estado civil, antigüedad laboral y área de trabajo.

Operacionalización de variables

A continuación se presenta la operacionalización de las variables en la Tabla 2

Tabla 2
Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Nivel de satisfacción laboral	Es una dimensión de la gestión de calidad en la atención primaria y su estudio puede permitir la identificación de problemas u oportunidades de mejorar que tienen impacto en la calidad de los servicios ofertados (Sobreques., et al., 2003).	Se determinó el nivel de satisfacción laboral de los empleados con los siguientes 40 ítems según la escala: <ol style="list-style-type: none"> 1. Muy en desacuerdo 2. Moderadamente en desacuerdo 3. Desacuerdo 4. De acuerdo 5. Moderadamente de acuerdo 6. Muy de acuerdo 1 Siento que me están	Se recodificaron las declaraciones: 2, 6, 8, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 23, 25, 26, 28, 32, 34, 37. Para determinar el nivel satisfacción se obtuvo la media de los 40 ítems. Se consideró la variable métrica

	<p>pagando una cantidad justa por el trabajo que hago.</p> <p>*2 Hay poca oportunidad de ascenso en mi trabajo.</p> <p>3 Mi jefe inmediato es competente al hacer su trabajo.</p> <p>4 Estoy conforme con los beneficios que recibo.</p> <p>5 Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que espero.</p> <p>*6 La mayoría de reglas y procedimientos limitan hacer bien el trabajo.</p> <p>7 Me gusta la gente con la que trabajo.</p> <p>*8 A veces siento que mi trabajo no tiene sentido.</p> <p>9 Me parece que la comunicación es adecuada dentro de esta organización.</p> <p>10 Generalmente la iluminación y ventilación de mi lugar de trabajo son apropiadas.</p> <p>*11 Los aumentos son escasos y pocos frecuentes.</p> <p>12 Quienes hacen bien su trabajo tienen oportunidad de ser promovidos.</p> <p>*13 Mi jefe es injusto conmigo.</p> <p>14 Los beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que recibo son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de otras empresas.</p> <p>*15 Siento que el trabajo que hago no es apreciado.</p> <p>*16 En ocasiones, mi esfuerzo para hacer un buen trabajo es obstaculizado por trámites burocráticos.</p> <p>17 Tengo que trabajar más duro debido a la incompetencia de mis compañeros.</p> <p>18 Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>*19 Las metas de la empresa no son claras para mí.</p> <p>20 Cuento con el espacio,</p>	<p>Con un nivel de significación de 0.05</p>
--	---	--

		<p>equipo y herramientas apropiados para realizar mi trabajo.</p> <p>21 La empresa valora mi trabajo pagándome satisfactoriamente.</p> <p>22 Aquí, los trabajadores progresan tan rápido como podría ser en otras empresas.</p> <p>*23 Mi jefe se interesa poco en los sentimientos de sus subordinados.</p> <p>24 El paquete de beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que ofrece la empresa es igual para todos.</p> <p>*25 Hay pocos reconocimientos para los que trabajan aquí.</p> <p>*26 Tengo mucho que hacer en el trabajo.</p> <p>27 Disfruto el trato con mis compañeros de trabajo.</p> <p>*28 A menudo siento que no sé lo que está pasando en la organización.</p> <p>29 Me siento orgulloso de hacer el trabajo que hago.</p> <p>30 Las condiciones en el área en que trabajo son seguras.</p> <p>31 Me siento satisfecho con las oportunidades de aumento salarial.</p> <p>*32 Hay beneficios que no tenemos y que deberíamos tener.</p> <p>33 Me agrada mi jefe.</p> <p>*34 Tengo mucho trabajo pendiente.</p> <p>35 Siento que mi esfuerzo no es recompensado como debería de ser.</p> <p>36 Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.</p> <p>*37 Hay demasiados pleitos en el trabajo.</p> <p>38 Mi trabajo es agradable.</p> <p>39 El jefe explica de manera clara y completa las tareas a realizar.</p> <p>40 Las instalaciones eléctricas en el área de trabajo son apropiadas</p>	
--	--	--	--

Edad	Dato que identifica el tiempo transcurrido desde el nacimiento a la fecha	Esta variable se determinó por las respuestas que se obtuvieron en la parte 1 del instrumento datos generales edad: _____	El indicador se midió en un número de años. Escala de medición métrica.
Género	El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos.	Esta variable se determinó por las respuestas que se obtengan en la parte 1 del instrumento datos generales Género: masculino _____ femenino _____	El indicador se midió de acuerdo a las categorías de género, por lo cual es una variable nominal.
Estado civil	Estatus que mantiene el empleado con respecto a la relación de pareja	Los datos se clasificaron en las siguientes categorías: casado _____ soltero _____ otro _____	El indicador se midió de acuerdo con 3 categorías de estado civil, siendo una variable nominal.
Antigüedad laboral	Tiempo durante el cual una persona ha estado trabajando de manera ininterrumpida para la misma unidad económica en su trabajo principal, independientemente de los cambios de puesto o funciones que haya tenido dentro de la misma.	Esta variable se determinó por las respuestas que se obtengan en la parte 1 del instrumento datos generales Antigüedad laboral: _____	El indicador se midió en un número de años. Escala de medición métrica.
Área de trabajo	Dato que indica el departamento en el cual labora el supervisor dentro de la empresa.	Esta variable se determinó por las respuestas que se obtengan en la parte 1 del instrumento datos generales Área de trabajo _____	El indicador se midió de acuerdo a las categorías indicadas, siendo esta una variable nominal.

Hipótesis nulas

Las hipótesis nulas de esta investigación fueron las siguientes:

Ho1: No existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el género.

Ho2: No existe relación en el nivel de satisfacción Laboral y la edad.

Ho3: No existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el estado civil.

Ho4: No existe relación en el nivel de satisfacción Laboral y la antigüedad laboral.

Ho5: No existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el área de trabajo.

Operacionalización de hipótesis

Seguidamente se presenta la tabla de Operacionalización de las hipótesis de investigación.

Tabla 3
Operacionalización de hipótesis

Hipótesis	VARIABLES	ESCALA DE MEDICIÓN	PRUEBA ESTADÍSTICA
Ho1 No existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el género.	Satisfacción laboral	Métrica	Prueba t de Student, con un nivel de significación de .05.
	Género	Nominal	

Ho2: No existe relación entre el nivel de satisfacción Laboral y la edad.	Satisfacción laboral	Métrica	Prueba r de Pearson
	Edad	Métrica	
Ho3: No Existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el estado civil.	Satisfacción laboral	Métrica	Prueba t de Student, con un nivel de significación de .05
	Estado civil	Nominal	
Ho4: No Existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y la antigüedad laboral.	Satisfacción laboral	Métrica	Prueba r de Pearson
	Antigüedad Laboral	Métrica	
Ho5: No Existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el área de trabajo	Satisfacción laboral	Métrica	Prueba t de Student, con un nivel de significación de .05
	Área de Trabajo	Nominal	

Recolección de datos

Para la recaudación de la información se contó con la autorización de la industria donde se llevó a cabo la investigación. La participación de cada empleado fue un requisito de trabajo. Se procedió a la aplicación de un cuestionario, dicha aplicación fue personal y sin control del tiempo, esto permitió ser contestada en una forma autónoma por el encuestado, la participación fue anónima.

Para este procedimiento, se planificó formar cuadrillas de veinticinco personas las cuales fueron entrevistadas diariamente. El tiempo estimado fue de cinco días, cabe mencionar que en el último día la cantidad de empleados entrevistados fue de treinta.

Proceso y técnicas estadísticas para el análisis de datos

Para la medir la relación entre variables se utilizó el programa estadístico SPSS versión 20. Se realizó estadística inferencial con análisis objetivo de varianza (ANOVA), t de Student, correlación de Pearson; estadística descriptiva y medida de tendencia central (media, mediana y moda), así como medidas de dispersión estándar.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

En esta sección se describirán los resultados obtenidos del nivel de satisfacción laboral y las diferentes variables de género, edad, antigüedad laboral, estado civil y área de trabajo.

Descripción de la población de estudio

La población que se incluyó para este estudio consta de 112 supervisores de una industria en Montemorelos N.L; de los cuales el 79.01% son hombres y el 27.67% son mujeres.



Figura 1. Gráfico de barras para género

En cuanto a las edades:

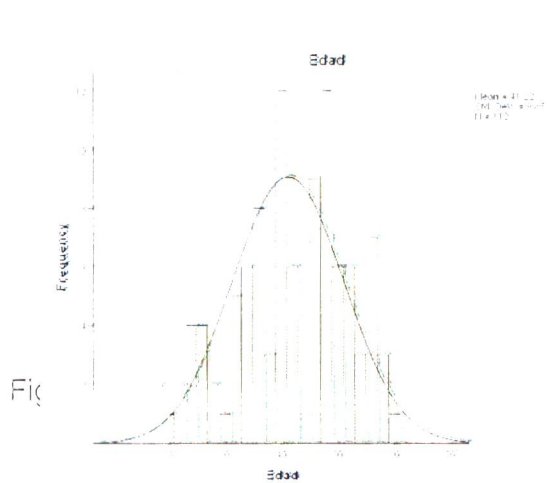


Figura 2. Edad

Estado civil (10.71% Soltero, 77.67% Casado, 11.60% Otro)



N 112

Figura 3. Gráfico de barras para estado civil

Antigüedad laboral

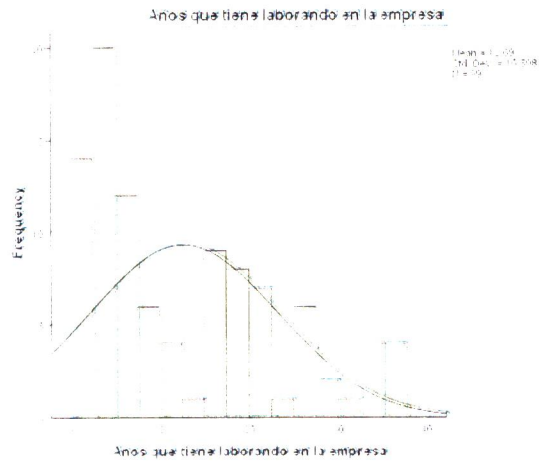


Figura 4. Histograma para antigüedad laboral

Área de trabajo (Producción Congelados 41.96%, Producción Refrigerados 32.14%, Otros 25.89%).



N 112

Figura 5. Gráfico de barras para área de trabajo

Comportamientos de las variables

En esta parte se exponen los resultados relacionados con la satisfacción laboral de los supervisores de una industria en Montemorelos N.L.

Nivel de satisfacción laboral

Para medir esta variable se utilizaron 40 declaraciones, con la siguiente escala: 1: muy en desacuerdo, 2 moderadamente en desacuerdo, 3 en desacuerdo, 4 de acuerdo, 5 moderadamente de acuerdo, 6 muy de acuerdo.

Las cinco opiniones más favorables relacionadas con la satisfacción laboral fueron las siguientes: Me siento orgulloso de hacer el trabajo que hago (M= 5.25, DE=1.027); Me gusta el trabajo que realizo (M=5.21, DE=1.086); Mi trabajo es agradable (M=4.97, DE=1.018); Me gusta la gente con la que trabajo (M=4.91, DE=1.103); Las instalaciones eléctricas en el área de trabajo son apropiadas (M=4.90, DE=1.022).

Mientras que las declaraciones que mostraron mayor insatisfacción fueron: A veces siento que mi trabajo no tiene sentido (M=2.84, DE=1.614), Mi jefe es injusto conmigo (M=2.84, DE=1.522), Hay demasiados pleitos en el trabajo (M=2.85, DE=1.478), Tengo mucho trabajo pendiente (M=3.02, DE=1.439), Tengo que trabajar más duro debido a la incompetencia de mis compañeros (M=3.04, DE=1.358) (Ver Tabla 4).

Tabla 4
Análisis descriptivo de la variable Satisfacción laboral

Declaraciones	Media	DE
ssa1 Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago	3.70	1.244
ssa11 Los aumentos son escasos y poco frecuentes	3.80	1.610
ssa21 La empresa valora mi trabajo pagándome satisfactoriamente	3.62	1.507
ssa31 Me siento satisfecho con las oportunidades de aumento salarial	3.53	1.542
pro2 Hay poca oportunidad de ascenso en mi trabajo	3.60	1.568
pro12 Quienes hacen bien su trabajo tienen oportunidad de ser promovidos	3.68	1.520
pro22 Aquí, los trabajadores progresan tan rápido como podría ser en otras empresas	3.31	1.433
pro36 Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso	3.91	1.270
sup3 Mi jefe inmediato es competente al hacer su trabajo	4.79	1.217
sup13 Mi jefe es injusto conmigo	2.84	1.522
sup23 Mi jefe se interesa poco en los sentimientos de sus subordinados	3.38	1.397
sup33 Me agrada mi jefe	4.56	1.243
ben4 Estoy conforme con los beneficios que recibo	4.46	1.349
ben14 Los beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que recibo son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de otras empresas	3.88	1.714
ben24 El paquete de beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que ofrece la empresa es igual para todos	3.82	1.678
ben32 Hay beneficios que no tenemos y deberíamos tener	4.00	1.427
rec5 Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que espero	3.48	1.530
rec15 Siento que el trabajo que hago no es apreciado	3.16	1.366
rec25 Hay pocos reconocimientos para los que trabajan aquí	3.41	1.443
rec35 Siento que mi esfuerzo no es recompensado como debería ser	3.68	1.210
ppo6 La mayoría de las reglas y procedimientos limitan hacer bien el trabajo	3.87	1.602
ppo16 En ocasiones, mi esfuerzo para hacer un buen trabajo se ve obstaculizado por trámites burocráticos	3.06	1.344
ppo26 Tengo mucho que hacer en el trabajo	4.21	1.196
ppo34 Tengo mucho trabajo pendiente	3.02	1.439
cot7 Me gusta la gente con la que trabajo	4.91	1.103
cot17 Tengo que trabajar más duro debido a la incompetencia de mis compañeros	3.04	1.358
cot27 Disfruto el trato con mis compañeros de trabajo	4.81	1.127
cot37 Hay demasiados pleitos en el trabajo	2.85	1.478
tra8 A veces siento que mi trabajo no tiene sentido	2.84	1.614
tra18 Me gusta el trabajo que realizo	5.21	1.086
tra29 Me siento orgulloso de hacer el trabajo que hago	5.25	1.027
tra38 Mi trabajo es agradable	4.97	1.018
com9 Me parece que la comunicación es adecuada dentro de esta organización	4.26	1.523
com19 Las metas de la empresa no son claras para mí	3.31	1.519
com28 A menudo siento que no sé lo que está pasando en la organización	3.23	1.362
com39 El jefe explica de manera clara y completa las tareas a realizar	4.71	1.352
cat10 Generalmente la iluminación y ventilación de mi lugar de trabajo son apropiadas	4.57	1.511
cat20 Cuento con el espacio, equipo y herramientas apropiados para realizar mi trabajo	4.83	1.328
cat30 Las condiciones en el área en que trabajo son seguras	4.80	1.106
cat40 Las instalaciones eléctricas en el área de trabajo son apropiadas	4.90	1.022

En la Figura 6 se puede apreciar el nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores.

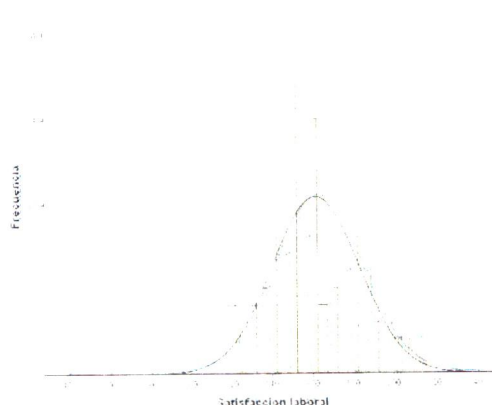


Figura 6. Histograma para nivel de satisfacción laboral

Tabla 5
Estadísticos descriptivos para las dimensiones del instrumento

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. tip.
TRA Trabajo en si	112	12.00	24.00	19.5982	3.13629
CAT Condiciones en el área de trabajo	112	9.00	24.00	19.1071	3.71837
COT Compañeros de trabajo	112	8.00	24.00	17.8304	3.54352
SUP Supervisión	112	10.00	24.00	17.1339	3.43667
COM Comunicación	112	7.00	24.00	16.4286	3.36574
BEN Beneficios	112	4.00	24.00	15.1607	3.92165
PRO Promoción	112	4.00	22.00	14.3036	3.39007
REC Recompensas contingentes	112	6.00	24.00	14.2321	3.40636
SSA Sueldo y Salario	112	5.00	23.00	14.0446	4.25195
PPO Políticas y procedimientos operativos	112	4.00	24.00	13.8393	3.57053
N válido (según lista)	112				

Resultados de las pruebas de hipótesis

Seguidamente se presentan los análisis de la comprobación de las hipótesis

Hipótesis 1

Ho1: No existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el género.

Se realizó prueba t de student con un grado de confiabilidad del 95% donde no se observó una diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral según el género ($t_{(110)} = .245$ $p= 0.807$).

Por lo cual se decidió aceptar la hipótesis nula, lo que significa que no existe diferencia en el nivel de satisfacción laboral y el género.

Al considerar las dimensiones de la satisfacción laboral se identificó una diferencia significativa ($t_{(110)}=2.116$, $p=.037$) en las condiciones del área de trabajo. Las mujeres ($m= 20.3$) están más satisfechas en este aspecto que los hombres ($m=18.7$).

Hipótesis 2

Ho2: No existe relación en el nivel de satisfacción Laboral y la edad.

Se realizó correlación de Pearson para satisfacción laboral y edad, donde no se encontró una relación significativa ($r= 0.0811$, $p= 0.3954$), por lo cual se decidió aceptar la hipótesis nula, lo que significa que no existe relación en el nivel de satisfacción y la edad.

Al considerar las dimensiones se encontró relación significativa con la edad en los siguientes aspectos: supervisión ($r= -.237$, $p= .012$), políticas y procedimientos

operativos ($r = -.193$, $p = .042$), el trabajo en sí ($r = -.203$, $p = .032$), comunicación ($r = -.190$, $p = .044$).

Hipótesis 3

Ho3: No existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el estado civil.

Se realizó la prueba t de student donde no se encontró diferencia en la satisfacción en relación al estado civil ($t_{(97)} = .101$, $p = .920$).

Se decidió aceptar la hipótesis nula lo que significa que no existe relación en el nivel de satisfacción y el estado civil. No se encontró diferencia con respecto a ninguna dimensión.

Hipótesis 4

Ho4: No existe relación en el nivel de satisfacción Laboral y la antigüedad laboral.

Se realizó correlación de Pearson para satisfacción laboral y antigüedad laboral, sin observarse relación significativa ($r = -.080$, $p = .433$), se decidió aceptar la hipótesis nula, lo que significa que no existe relación en el nivel de satisfacción y la antigüedad laboral.

Sin embargo si se encontró relación en las siguientes dimensiones: supervisión ($r = -.198$, $p = .049$) y políticas y procedimientos operativos ($r = -.209$, $p = .038$).

Hipótesis 5

Ho5: No existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el área de trabajo

Se realizó prueba de análisis de varianza (ANOVA) donde no se encontró diferencia significativa ($F = .532$, $P = .589$).

Por lo que se decidió aceptar la hipótesis nula, lo que significa que no existe relación en el nivel de satisfacción y el área de trabajo.

Sólo se encontró diferencia en la dimensión de Compañeros del trabajo ($F_{(2,109)} = 3.424$, $p = .036$), donde los que trabajan en producción refrigerados están más satisfechos en ese aspectos que los que trabajan en producción congelados.

CAPÍTULO V

RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la investigación sobre el nivel de satisfacción laboral de los supervisores de una industria en Montemorelos, Nuevo León.

Se presentan las discusiones que se generan con lo encontrado, conclusiones y recomendaciones con base a estos resultados.

Resumen

Diferentes estudios han demostrado la importancia de la satisfacción laboral en los empleados, como factor predictor de una mejora en la calidad del servicio que ofrece cada empresa.

La investigación presentada pretendió conocer el nivel satisfacción laboral de los supervisores de una industria en Montemorelos Nuevo León.

Por ser esta una empresa de producción y al no contar con estudios previos se decidió realizar esta investigación; en base a esto se planteó el siguiente problema: ¿Existe diferencia entre el nivel de satisfacción laboral de los supervisores de una industria en Montemorelos, Nuevo León; de acuerdo al género, edad, estado civil, antigüedad laboral y área de trabajo?

Al inicio de esta investigación se presentaron antecedentes de estudios, los cuales tomamos como punto de comparación para los resultados obtenidos.

Las hipótesis planteadas para este estudio fueron:

H1: Existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el género.

H2: Existe relación en el nivel de satisfacción Laboral y la edad.

H3: Existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el estado civil.

H4: Existe relación en el nivel de satisfacción Laboral y la antigüedad laboral.

H5: Existe diferencia en el nivel de satisfacción Laboral y el área de trabajo.

El objetivo principal de esa investigación fue conocer el nivel de satisfacción laboral de los supervisores de una industria en Montemorelos Nuevo León; y su asociación con el género, edad, estado civil, antigüedad laboral y área de trabajo.

Dentro del marco de referencia se presentaron estudios de satisfacción laboral en relación con las variables, así como en diferentes ámbitos laborales y en empresas de producción.

El diseño de esta investigación fue de tipo descriptiva, correlacional y transversal y el instrumento que se utilizó fue el JSS, Job Satisfaction Survey de Paul E. Spector (1985), que consta de 36 ítems. En el 2007 la Lic. Maricela C. Peña Cárdenas, Armandina M. Olloqui López y Adrián Aguilar Frayre modificaron la prueba, agregándole una dimensión quedando constituida finalmente por 40 ítems y 10 variables. El total de supervisores en la empresa es de 133, de la cual se logró la aplicación correcta a 112.

Discusión

De acuerdo con los resultados de esta investigación, la mayoría de los supervisores evaluados en una industria en Montemorelos N.L. se mostraron satisfechos, encontrándose una media de 161.68 en una escala entre 40 y 220 en la cual 40 es insatisfecho y 240 muy satisfecho.

Los resultados más destacados donde se mostró mayor satisfacción laboral fueron en relación a los siguientes ítems: a) "Me siento orgulloso de hacer el trabajo que hago", b) "Me gusta el trabajo que realizo", c) "Mi trabajo es agradable", d) "Me gusta la gente con la que trabajo", e) "Las instalaciones eléctricas en el área de trabajo son apropiadas".

Por el contrario los resultados de las declaraciones que mostraron menor satisfacción fueron: a) "A veces siento que mi trabajo no tiene sentido", b) "Mi jefe es injusto conmigo", c) "Hay demasiados pleitos en el trabajo", d) "Tengo mucho trabajo pendiente", e) "Tengo que trabajar más duro debido a la incompetencia de mis compañeros".

Con respecto a la variable de género, no se encontró una diferencia estadísticamente significativa con la satisfacción laboral, esto concuerda con lo encontrado en el estudio de Omar (2010), donde no se encuentra relación significativa entre estas dos variables. De igual manera Ortiz y Cruz (2008), comentan que no existió diferencia significativa entre la variable del género y la satisfacción laboral. Ramírez et al. (2011), muestran estudios contradictorios acerca de esta variable, es decir, por un lado los hombres presentan mayor satisfacción con

las mujeres, y del mismo modo, otros estudios demuestran que las mujeres presentan mayor satisfacción.

Por otro lado Sobrequés et al. (2003), en su estudio indica que las mujeres obtuvieron puntuaciones mayores en relación con la presión en el trabajo, menor percepción de competencia profesional y mayor monotonía en el trabajo, sin embargo no se encontró diferencias en la satisfacción global en cuanto a la variable de género.

En la variable edad no se encontró una relación significativa con la satisfacción laboral, tal como lo menciona en su estudio Fernández et al. (1995), realizado con trabajadores sanitarios en Madrid. Ramírez et al. (2011), por el contrario, menciona que algunos autores afirman, que existen evidencias que conforme aumenta la edad, asimismo aumenta la satisfacción en los empleados; sin embargo, se plantea un entorno donde se considera que el trabajo se vuelve una actividad esencial y principal a la cual se le dedica mayor tiempo en la edad adulta.

Por otro lado Sobrequés et al. (2003), afirman que a mayor edad se corresponden niveles de satisfacción más bajos.

De igual manera en la variable estado civil no se encontró una diferencia con la satisfacción laboral; esto concuerda con lo citado en López, Sánchez y Nascimento (2010), en su investigación en establecimientos hoteleros, donde no encuentra una diferencia significativa. De igual manera Ramírez y Benítez (2012), no encontraron evidencia. Contrario a esto Sánchez, Fuentes y Artacho (2007), encuentran una discrepancia en su estudio, debido a que las mujeres casadas se encuentran más satisfechos que los hombres casados.

En la variable de antigüedad laboral tampoco se encontró una relación significativa con respecto a la satisfacción laboral, de igual manera Alonso (2008), en su estudio no encontró resultados estadísticamente significativos al igual que los autores citados en su estudio (Clark, Oswald y Warr, 1997; Freeman, 1980). Fernández et al. (1995), en un estudio realizado a trabajadores sanitarios, tampoco encuentra una relación significativa entre la satisfacción y la antigüedad laboral; concordando con lo encontrado en el estudio de Omar (2010).

Por último en el área de trabajo no se encontró una diferencia significativa con respecto a la satisfacción laboral, sin embargo, se encontró diferencia en la dimensión de compañeros de trabajo. De acuerdo a lo que demuestra Marín (1981), citado en Alonso (2008), los mayores niveles de satisfacción se alcanzan en relación a algunas características del puesto como: la relación con los compañeros, el trato con los subordinados y el tipo de salario.

Conclusiones

Entre los resultados encontrados y descritos en este trabajo se concluye que:

1. El 86% de los supervisores que laboran en una industria en Montemorelos, N. L., México, están satisfechos con su trabajo, aunque existen algunos aspectos posibles de mejorar.

2. No existió una diferencia significativa entre la satisfacción laboral y el género.

3. No se encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral y la edad.

Pero al considerar las dimensiones se encontró relación significativa con la edad en

los siguientes aspectos: supervisión, políticas y procedimientos operativos, el trabajo en sí y la comunicación.

4. En cuanto a la satisfacción laboral y el estado civil, no se encontró una diferencia significativa.

5. Al comparar la satisfacción laboral con la antigüedad laboral, no existió una relación significativa. Sin embargo si se encontró relación en las siguientes dimensiones: supervisión y políticas y procedimientos operativos.

6. No se encontró una diferencia significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el área de trabajo, pero al considerar las dimensiones de la satisfacción laboral se identificó una diferencia significativa en las condiciones del área de trabajo. Las mujeres están más satisfechas en este aspecto que los hombres.

7. Se encontró diferencia en la dimensión de Compañeros del trabajo donde los que trabajan en producción refrigerados están más satisfechos en ese aspecto que los que trabajan en producción congelados.

Recomendaciones

A continuación se presentan las recomendaciones de esta investigación:

1. Mantener una comunicación abierta y efectiva con los supervisores y seguir proporcionando el equipo, herramientas y medidas de seguridad necesarias en el trabajo, para continuar promoviendo la satisfacción laboral del área de supervisión de la empresa.

2. Continuar las medidas de reconocimiento al trabajo realizado por los supervisores con la finalidad de que continúen sintiéndose orgullosos por el trabajo que realizan.

3. Conservar las políticas de ascenso que se manejan en la empresa, ya que es un motivo de satisfacción laboral para los supervisores.

4. Establecer estrategias que incentiven el trabajo en equipo y compañerismo entre los trabajadores para mejorar el ambiente laboral.

5. Realizar evaluaciones anuales con el propósito de conocer, detectar y prevenir factores susceptibles de ser mejorados. para mantener la satisfacción laboral de los trabajadores.

6. Llevar a cabo capacitaciones motivacionales para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los supervisores como: importancia del trabajador y sus funciones, manejo del tiempo, trato justo, buenas relaciones interpersonales, comunicación efectiva, estrategias para afrontar el estrés y hábitos de vida saludable.

A futuras investigaciones

1. Incluir en otros estudios otras variables relacionadas con la satisfacción laboral como: el clima laboral, el desempeño, el síndrome de estar quemado (burnout), relaciones interpersonales, afectivas, problemas de salud, nivel socio-económico y relaciones familiares, ya que desempeñan un papel importante en los asuntos relacionados con la satisfacción laboral de los trabajadores.

Apéndices

Apéndice A

Instrumento

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
Montemorelos, Nuevo León, México

ENCUESTA DE OPINIÓN PARA SUPERVISORES DE UNA EMPRESA DE CÍTRICOS EN MONTEMORELOS NUEVO LEÓN.

Este cuestionario forma parte de una investigación que tiene como finalidad conocer qué tanto los trabajadores se sienten contentos, conformes o satisfechos en su trabajo. Es anónimo y los datos que usted proporcione serán confidenciales, por lo que le pedimos que conteste con la mayor sinceridad posible todos los planteamientos.

I.- DATOS GENERALES

Edad: _____ Género: masculino _____ femenino _____

Años que tiene laborando en la empresa _____

Estado civil: soltero _____ casado _____ divorciado _____ viudo _____ otro _____

Área de trabajo: _____

Instrucciones: Por favor marque con una "X" en cada pregunta, su opinión según sea el caso:

1	2	3	4	5	6				
Muy en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo				
ITEMS				1	2	3	4	5	6
1 Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago.									
2 Hay poca oportunidad de ascenso en mi trabajo.									
3 Mi jefe inmediato es competente al hacer su trabajo.									
4 Estoy conforme con los beneficios que recibo.									
5 Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que espero.									

6 La mayoría de reglas y procedimientos limitan hacer bien el trabajo.									
7 Me gusta la gente con la que trabajo.									
8 A veces siento que mi trabajo no tiene sentido									
9 Me parece que la comunicación es adecuada dentro de esta organización.									
10 Generalmente la iluminación y ventilación de mi lugar de trabajo son apropiadas.									
11 Los aumentos son escasos y pocos frecuentes.									
12 Quienes hacen bien su trabajo tienen oportunidad de ser promovidos.									
13 Mi jefe es injusto conmigo.									
14 Los beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que recibo son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de otras empresas									
15 Siento que el trabajo que hago no es apreciado.									
16 En ocasiones, mi esfuerzo para hacer un buen trabajo es obstaculizado por trámites burocráticos									
17 Tengo que trabajar más duro debido a la incompetencia de mis compañeros.									
18 Me gusta el trabajo que realizo.									
19 Las metas de la empresa no son claras para mí.									
20 Cuento con el espacio, equipo y herramientas apropiados para realizar mi trabajo.									
21 La empresa valora mi trabajo pagándome satisfactoriamente.									
22 Aquí, los trabajadores progresan tan rápido como podría ser en otras empresas.									
23 Mi jefe se interesa poco en los sentimientos de sus subordinados.									
24 El paquete de beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que ofrece la empresa es igual para todos									
25 Hay pocos reconocimientos para los que trabajan aquí.									
26 Tengo mucho que hacer en el trabajo.									
27 Disfruto el trato con mis compañeros de trabajo.									
28 A menudo siento que no sé lo que está pasando en la organización.									
29 Me siento orgulloso de hacer el trabajo que hago.									

30 Las condiciones en el área en que trabajo son seguras.							
31 Me siento satisfecho con las oportunidades de aumento salarial.							
32 Hay beneficios que no tenemos y que deberíamos tener.							
33 Me agrada mi jefe.							
34 Tengo mucho trabajo pendiente.							
35 Siento que mi esfuerzo no es recompensado como debería de ser .							
36 Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso.							
37 Hay demasiados pleitos en el trabajo.							
38 Mi trabajo es agradable.							
39 El jefe explica de manera clara y completa las tareas a realizar.							
40 Las instalaciones eléctricas en el área de trabajo son apropiadas.							

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Apéndice C

Salidas computarizadas

Descriptives

Descriptive Statistics

	Mean	SD
ssa1 Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago	3.70	1.244
ssa11 Los aumentos son escasos y poco frecuentes	3.80	1.610
ssa21 La empresa valora mi trabajo pagándome satisfactoriamente	3.62	1.507
ssa31 Me siento satisfecho con las oportunidades de aumento salarial	3.53	1.542
pro2 Hay poca oportunidad de ascenso en mi trabajo	3.60	1.568
pro12 Quienes hacen bien su trabajo tienen oportunidad de ser promovidos	3.68	1.520
pro22 Aquí, los trabajadores progresan tan rápido como podría ser en otras empresas	3.31	1.433
pro36 Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso	3.91	1.270
sup3 Mi jefe inmediato es competente al hacer su trabajo	4.79	1.217
sup13 Mi jefe es injusto conmigo	2.84	1.522
sup23 Mi jefe se interesa poco en los sentimientos de sus subordinados	3.38	1.397
sup33 Me agrada mi jefe	4.56	1.243
ben4 Estoy conforme con los beneficios que recibo	4.46	1.349
ben14 Los beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que recibo son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de otras empresas	3.88	1.714
ben24 El paquete de beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que ofrece la empresa es igual para todos	3.82	1.678
ben32 Hay beneficios que no tenemos y deberíamos tener	4.00	1.427
rec5 Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que espero	3.48	1.530
rec15 Siento que el trabajo que hago no es apreciado	3.16	1.366
rec25 Hay pocos reconocimientos para los que trabajan aquí	3.41	1.443
rec35 Siento que mi esfuerzo no es recompensado como debería ser	3.68	1.210
ppo6 La mayoría de las reglas y procedimientos limitan hacer bien el trabajo	3.87	1.602
ppo16 En ocasiones, mi esfuerzo para hacer un buen trabajo se ve obstaculizado por trámites burocráticos	3.06	1.344
ppo26 Tengo mucho que hacer en el trabajo	4.21	1.196
ppo34 Tengo mucho trabajo pendiente	3.02	1.439
cot7 Me gusta la gente con la que trabajo	4.91	1.103
cot17 Tengo que trabajar más duro debido a la incompetencia de mis compañeros	3.04	1.358
cot27 Disfruto el trato con mis compañeros de trabajo	4.81	1.127
cot37 Hay demasiados pleitos en el trabajo	2.85	1.478
tra8 A veces siento que mi trabajo no tiene sentido	2.84	1.614
tra18 Me gusta el trabajo que realizo	5.21	1.086
tra29 Me siento orgulloso de hacer el trabajo que hago	5.25	1.027
tra38 Mi trabajo es agradable	4.97	1.018
com9 Me parece que la comunicación es adecuada dentro de esta organización	4.26	1.523
com19 Las metas de la empresa no son claras para mí	3.31	1.519
com28 A menudo siento que no sé lo que está pasando en la organización	3.23	1.362
com39 El jefe explica de manera clara y completa las tareas a realizar	4.71	1.352
cat10 Generalmente la iluminación y ventilación de mi lugar de trabajo son apropiadas	4.57	1.511

cat20 Cuento con el espacio, equipo y herramientas apropiados para realizar mi trabajo	4.83	1.328
cat30 Las condiciones en el área en que trabajo son seguras	4.80	1.106
cat40 Las instalaciones eléctricas en el área de trabajo son apropiadas	4.90	1.022

Nota: Ningún ítem ha sido recodificado.

COMPUTE SSA=ssa1+ssa11_r+ssa21+ssa31.
EXECUTE.
COMPUTE PRO=pro2_r+pro12+pro22+pro36.
EXECUTE.
COMPUTE SUP=sup3+sup13_r+sup23_r+sup33.
EXECUTE.
COMPUTE BEN=ben4+ben14+ben24+ben32_r.
EXECUTE.
COMPUTE REC=rec5+rec15_r+rec25_r+rec35_r.
EXECUTE.
COMPUTE PPO=ppo6_r+ppo16_r+ppo26_r+ppo34_r.
EXECUTE.
COMPUTE COT=cot7+cot17_r+cot27+cot37_r.
EXECUTE.
COMPUTE TRA=tra8_r+tra18+tra29+tra38.
EXECUTE.
COMPUTE COM=com9+com19_r+com28_r+com39.
EXECUTE.
COMPUTE CAT=cat10+cat20+cat30+cat40.

Frequencies

Statistics											
		SSA	PRO	SUP	BEN	REC	PPO	COT	TRA	COM	CAT
N	Valid	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		14.0446	14.3036	17.1339	15.1607	14.2321	13.8393	17.8304	19.5982	16.4286	19.1071
Std. Deviation		4.25195	3.39007	3.43667	3.92165	3.40636	3.57053	3.54352	3.18629	3.36574	3.71837

Frequency Table

		SSA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	1	.9	.9	.9
	6.00	9	8.0	8.0	8.9
	7.00	2	1.8	1.8	10.7
	8.00	3	2.7	2.7	13.4
	9.00	3	2.7	2.7	16.1
	10.00	4	3.6	3.6	19.6
	11.00	3	2.7	2.7	22.3
	12.00	9	8.0	8.0	30.4

13.00	9	8.0	8.0	38.4
14.00	12	10.7	10.7	49.1
15.00	20	17.9	17.9	67.0
16.00	9	8.0	8.0	75.0
17.00	8	7.1	7.1	82.1
18.00	3	2.7	2.7	84.8
19.00	5	4.5	4.5	89.3
20.00	5	4.5	4.5	93.8
21.00	2	1.8	1.8	95.5
22.00	3	2.7	2.7	98.2
23.00	2	1.8	1.8	100.0
Total	112	100.0	100.0	

PRO

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	1	.9	.9	.9
8.00	6	5.4	5.4	6.3
9.00	1	.9	.9	7.1
10.00	4	3.6	3.6	10.7
11.00	10	8.9	8.9	19.6
12.00	10	8.9	8.9	28.6
13.00	11	9.8	9.8	38.4
14.00	16	14.3	14.3	52.7
Valid 15.00	17	15.2	15.2	67.9
16.00	12	10.7	10.7	78.6
17.00	6	5.4	5.4	83.9
18.00	4	3.6	3.6	87.5
19.00	5	4.5	4.5	92.0
20.00	3	2.7	2.7	94.6
21.00	4	3.6	3.6	98.2
22.00	2	1.8	1.8	100.0
Total	112	100.0	100.0	

SUP

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
10.00	1	.9	.9	.9
11.00	3	2.7	2.7	3.6
12.00	4	3.6	3.6	7.1
13.00	5	4.5	4.5	11.6
14.00	18	16.1	16.1	27.7
Valid 15.00	13	11.6	11.6	39.3
16.00	9	8.0	8.0	47.3
17.00	10	8.9	8.9	56.3
18.00	7	6.3	6.3	62.5
19.00	14	12.5	12.5	75.0
20.00	6	5.4	5.4	80.4

21.00	6	5.4	5.4	85.7
22.00	8	7.1	7.1	92.9
23.00	4	3.6	3.6	96.4
24.00	4	3.6	3.6	100.0
Total	112	100.0	100.0	

BEN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4.00	1	.9	.9	.9
7.00	1	.9	.9	1.8
8.00	3	2.7	2.7	4.5
9.00	3	2.7	2.7	7.1
10.00	8	7.1	7.1	14.3
11.00	2	1.8	1.8	16.1
12.00	11	9.8	9.8	25.9
13.00	6	5.4	5.4	31.3
14.00	11	9.8	9.8	41.1
Valid 15.00	18	16.1	16.1	57.1
16.00	10	8.9	8.9	66.1
17.00	6	5.4	5.4	71.4
18.00	8	7.1	7.1	78.6
19.00	6	5.4	5.4	83.9
20.00	8	7.1	7.1	91.1
21.00	4	3.6	3.6	94.6
22.00	4	3.6	3.6	98.2
24.00	2	1.8	1.8	100.0
Total	112	100.0	100.0	

REC

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
6.00	2	1.8	1.8	1.8
7.00	2	1.8	1.8	3.6
8.00	2	1.8	1.8	5.4
9.00	2	1.8	1.8	7.1
10.00	5	4.5	4.5	11.6
11.00	10	8.9	8.9	20.5
12.00	6	5.4	5.4	25.9
Valid 13.00	15	13.4	13.4	39.3
14.00	19	17.0	17.0	56.3
15.00	13	11.6	11.6	67.9
16.00	12	10.7	10.7	78.6
17.00	7	6.3	6.3	84.8
18.00	6	5.4	5.4	90.2
19.00	4	3.6	3.6	93.8
20.00	3	2.7	2.7	96.4

	22.00	2	1.8	1.8	98.2
	23.00	1	.9	.9	99.1
	24.00	1	.9	.9	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

PPO

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4.00	1	.9	.9
	5.00	1	.9	1.8
	7.00	1	.9	2.7
	8.00	1	.9	3.6
	9.00	8	7.1	10.7
	10.00	9	8.0	18.8
	11.00	9	8.0	26.8
	12.00	11	9.8	36.6
	13.00	11	9.8	46.4
Valid	14.00	13	11.6	58.0
	15.00	12	10.7	68.8
	16.00	8	7.1	75.9
	17.00	9	8.0	83.9
	18.00	7	6.3	90.2
	19.00	6	5.4	95.5
	20.00	2	1.8	97.3
	21.00	1	.9	98.2
	22.00	1	.9	99.1
	24.00	1	.9	100.0
	Total	112	100.0	100.0

COT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	8.00	1	.9	.9
	9.00	2	1.8	2.7
	13.00	10	8.9	11.6
	14.00	10	8.9	20.5
	15.00	6	5.4	25.9
	16.00	13	11.6	37.5
	17.00	9	8.0	45.5
Valid	18.00	11	9.8	55.4
	19.00	14	12.5	67.9
	20.00	8	7.1	75.0
	21.00	7	6.3	81.3
	22.00	10	8.9	90.2
	23.00	5	4.5	94.6
	24.00	6	5.4	100.0
	Total	112	100.0	100.0

TRA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 12.00	1	.9	.9	.9
15.00	14	12.5	12.5	13.4
16.00	11	9.8	9.8	23.2
17.00	8	7.1	7.1	30.4
18.00	11	9.8	9.8	40.2
19.00	11	9.8	9.8	50.0
20.00	7	6.3	6.3	56.3
21.00	8	7.1	7.1	63.4
22.00	15	13.4	13.4	76.8
23.00	8	7.1	7.1	83.9
24.00	18	16.1	16.1	100.0
Total	112	100.0	100.0	

COM

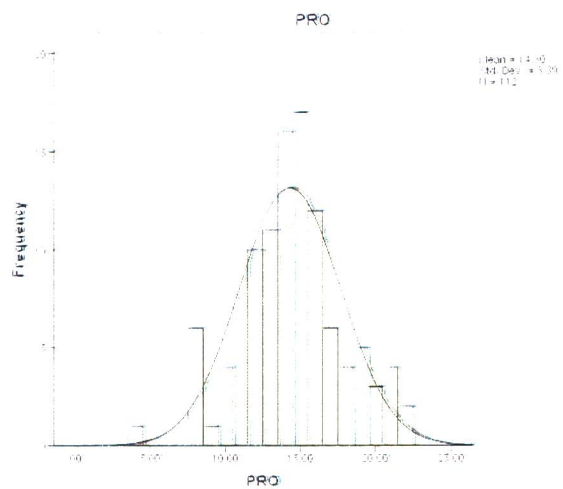
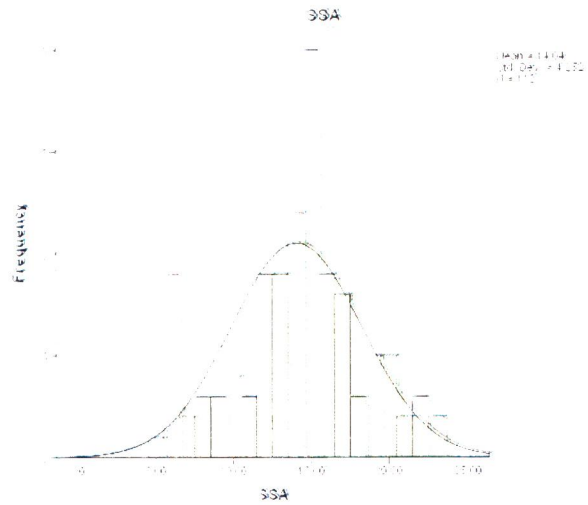
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 7.00	2	1.8	1.8	1.8
10.00	2	1.8	1.8	3.6
11.00	2	1.8	1.8	5.4
12.00	8	7.1	7.1	12.5
13.00	4	3.6	3.6	16.1
14.00	11	9.8	9.8	25.9
15.00	12	10.7	10.7	36.6
16.00	21	18.8	18.8	55.4
17.00	12	10.7	10.7	66.1
18.00	12	10.7	10.7	76.8
19.00	5	4.5	4.5	81.3
20.00	8	7.1	7.1	88.4
21.00	2	1.8	1.8	90.2
22.00	6	5.4	5.4	95.5
23.00	3	2.7	2.7	98.2
24.00	2	1.8	1.8	100.0
Total	112	100.0	100.0	

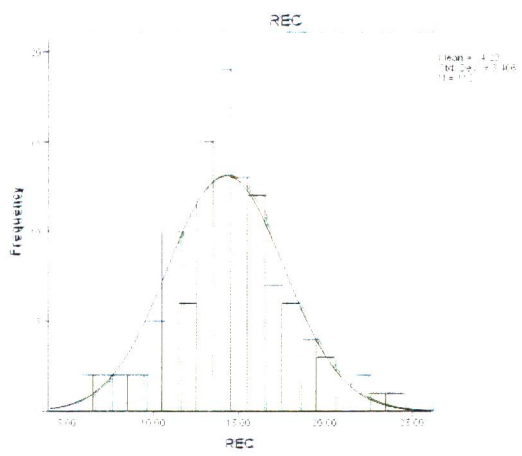
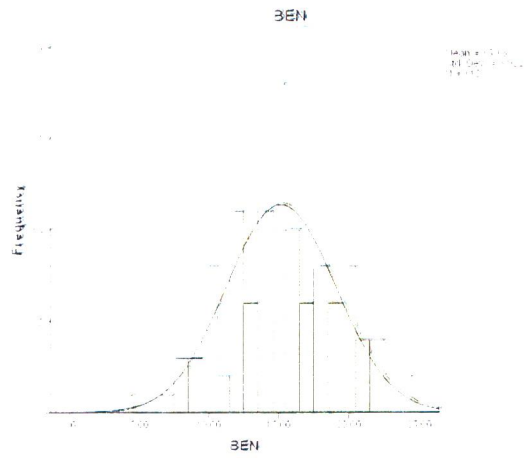
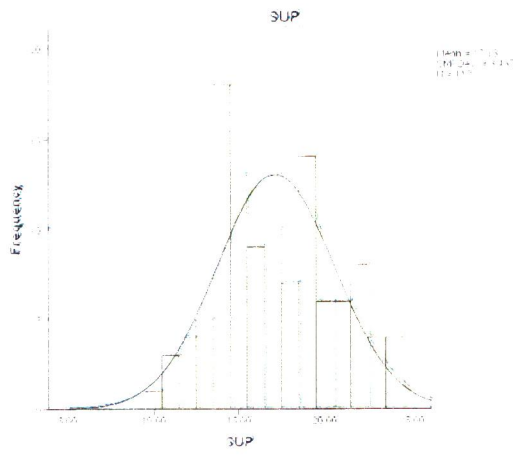
CAT

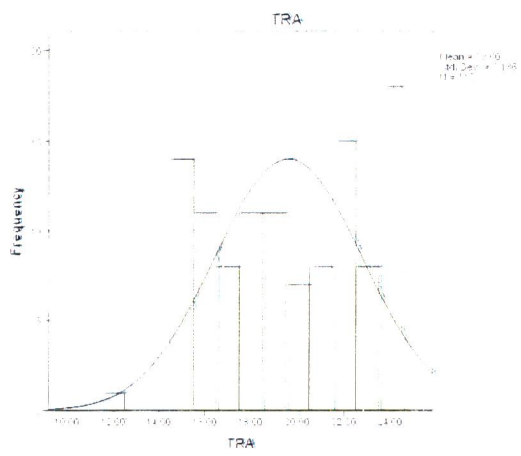
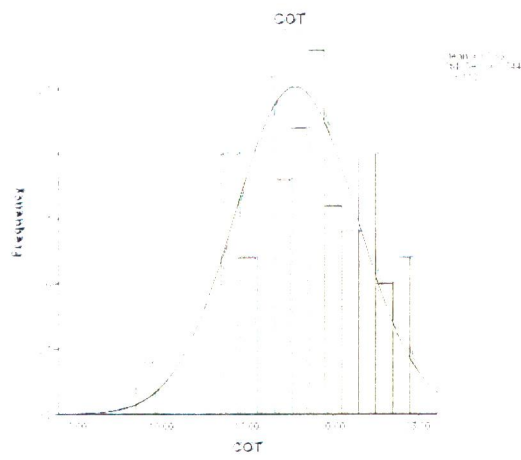
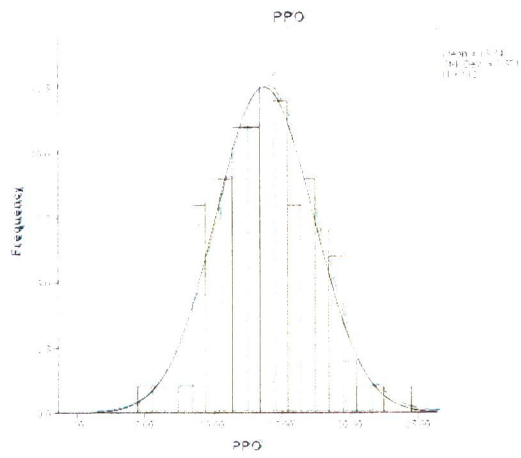
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 9.00	2	1.8	1.8	1.8
10.00	1	.9	.9	2.7
11.00	1	.9	.9	3.6
13.00	3	2.7	2.7	6.3
14.00	4	3.6	3.6	9.8
15.00	3	2.7	2.7	12.5
16.00	16	14.3	14.3	26.8

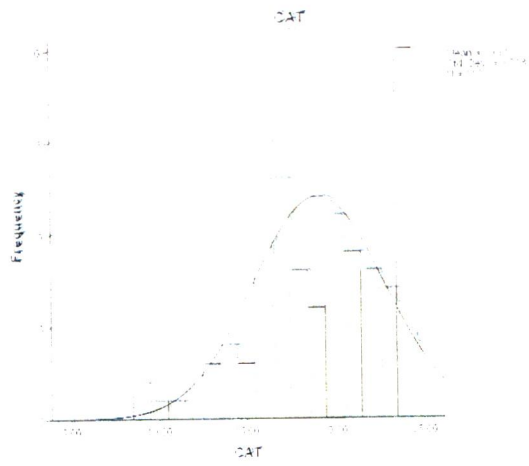
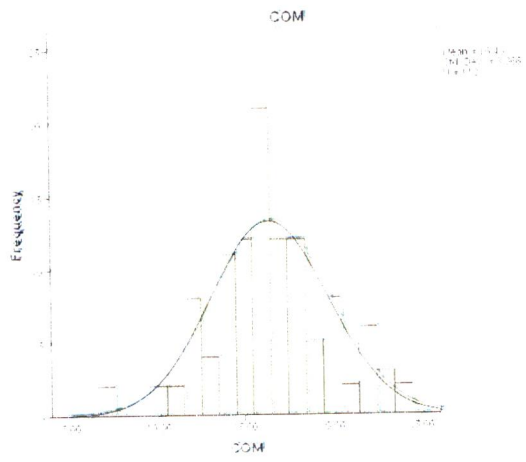
17.00	13	11.6	11.6	38.4
18.00	8	7.1	7.1	45.5
19.00	6	5.4	5.4	50.9
20.00	11	9.8	9.8	60.7
21.00	9	8.0	8.0	68.8
22.00	8	7.1	7.1	75.9
23.00	7	6.3	6.3	82.1
24.00	20	17.9	17.9	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Histogram









Reliability**Scale: SSA****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ssa1 Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago	10.35	11.454	.603	.552
ssa11_r	10.85	14.580	.074	.862
ssa21 La empresa valora mi trabajo pagándome satisfactoriamente	10.42	8.786	.786	.388
ssa31 Me siento satisfecho con las oportunidades de aumento salarial	10.52	10.126	.568	.550

Scale: PRO**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.354	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pro2_r	10.90	10.612	-.154	.655
pro12 Quiénes hacen bien su trabajo tienen oportunidad de ser promovidos	10.62	6.453	.354	.076
pro22 Aquí, los trabajadores progresan tan rápido como podría ser en otras empresas	10.99	7.072	.310	.146
pro36 Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso	10.39	7.286	.378	.095

Scale: SUP**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.510	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
sup3 Mi jefe inmediato es competente al hacer su trabajo	12.34	8.316	.287	.452
sup13_r	12.97	6.549	.378	.360
sup23_r	13.52	7.892	.251	.485
sup33 Me agrada mi jefe	12.57	8.157	.297	.443

Scale: BEN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.500	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ben4 Estoy conforme con los beneficios que recibo	10.70	11.276	.252	.464
ben14 Los beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que recibo son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de otras empresas	11.29	7.323	.551	.134
ben24 El paquete de beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que ofrece la empresa es igual para todos	11.34	8.478	.418	.298
ben32_r	12.16	13.289	.005	.645

Scale: REC

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.442	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
rec5 Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que espero	10.75	8.351	.103	.528
rec15_r	10.39	6.997	.379	.238
rec25_r	10.64	7.673	.231	.391
rec35_r	10.91	7.938	.323	.311

Scale: PPO

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.509	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ppo6_r	10.71	8.930	.131	.608
ppo16_r	9.90	8.378	.330	.413
ppo26_r	11.05	9.006	.322	.426
ppo34_r	9.86	7.060	.473	.267

Scale: COT

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
cot7 Me gusta la gente con la que trabajo	12.92	8.255	.487	.537
cot17_r	13.88	8.597	.266	.685
cot27 Disfruto el trato con mis compañeros de trabajo	13.02	8.108	.495	.529
cot37_r	13.68	6.671	.485	.526

Scale: TRA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.562	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tra8_r	15.44	6.573	.118	.754
tra18 Me gusta el trabajo que realizo	14.38	6.221	.508	.368
tra29 Me siento orgulloso de hacer el trabajo que hago	14.35	6.499	.497	.388

tra38 Mi trabajo es agradable	14.63	6.885	.418	.446
-------------------------------	-------	-------	------	------

Scale: COM

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.355	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
com9 Me parece que la comunicación es adecuada dentro de esta organización	12.17	7.169	.226	.247
com19_r	12.74	8.572	.051	.450
com28_r	12.66	8.028	.187	.294
com39 El jefe explica de manera clara y completa las tareas a realizar	11.71	7.197	.318	.149

Scale: CAT

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
cat10 Generalmente la iluminación y ventilación de mi lugar de trabajo son apropiadas	14.54	8.035	.410	.748
cat20 Cuento con el espacio, equipo y herramientas apropiados para realizar mi trabajo	14.28	7.589	.611	.601
cat30 Las condiciones en el área en que trabajo son seguras	14.30	8.159	.704	.564
cat40 Las instalaciones eléctricas en el área de trabajo son apropiadas	14.21	10.183	.399	.724

Frequencies

		Statistics	
		Edad	Años Años que tiene laborando en la empresa
N	Valid	112	99
	Missing	0	13
Mean		41.22	12.69
Std. Deviation		9.850	10.598

Frequency Table

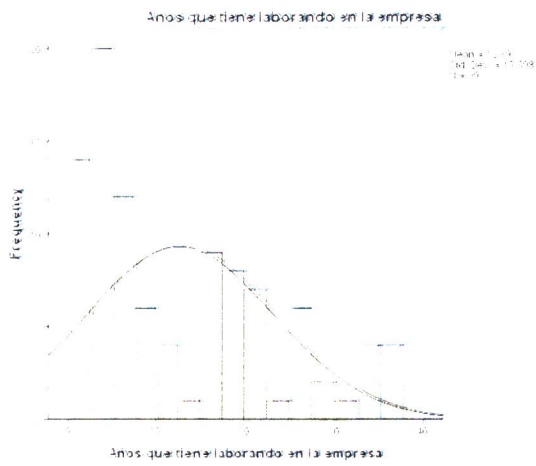
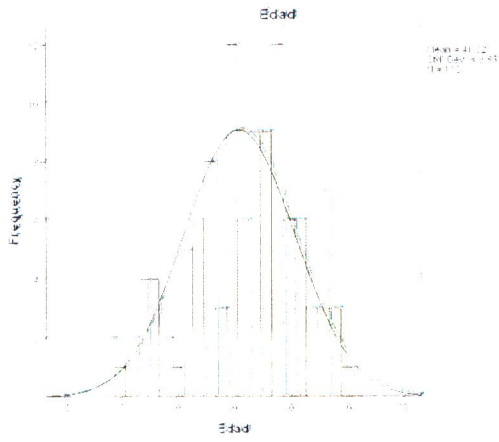
		Edad			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	18	2	1.8	1.8	1.8
	19	1	.9	.9	2.7
	21	1	.9	.9	3.6
	22	1	.9	.9	4.5
	23	1	.9	.9	5.4
	24	3	2.7	2.7	8.0
	26	4	3.6	3.6	11.6
	28	2	1.8	1.8	13.4
	29	1	.9	.9	14.3
	31	2	1.8	1.8	16.1
	32	3	2.7	2.7	18.8
	33	4	3.6	3.6	22.3
	34	2	1.8	1.8	24.1
	35	3	2.7	2.7	26.8
	36	5	4.5	4.5	31.3
	38	3	2.7	2.7	33.9
Valid	39	4	3.6	3.6	37.5
	40	8	7.1	7.1	44.6
	41	1	.9	.9	45.5
	42	5	4.5	4.5	50.0
	43	5	4.5	4.5	54.5
	44	4	3.6	3.6	58.0
	45	5	4.5	4.5	62.5
	46	4	3.6	3.6	66.1
	47	9	8.0	8.0	74.1
	48	3	2.7	2.7	76.8
	49	2	1.8	1.8	78.6
	50	4	3.6	3.6	82.1
	51	4	3.6	3.6	85.7
	52	2	1.8	1.8	87.5
	53	2	1.8	1.8	89.3
	54	1	.9	.9	90.2
	55	5	4.5	4.5	94.6

56	2	1.8	1.8	96.4
57	2	1.8	1.8	98.2
58	1	.9	.9	99.1
59	1	.9	.9	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Años que tiene laborando en la empresa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	1	.9	1.0	1.0
0	1	.9	1.0	2.0
1	3	2.7	3.0	5.1
2	9	8.0	9.1	14.1
3	8	7.1	8.1	22.2
4	12	10.7	12.1	34.3
5	8	7.1	8.1	42.4
6	1	.9	1.0	43.4
7	3	2.7	3.0	46.5
8	5	4.5	5.1	51.5
9	1	.9	1.0	52.5
10	2	1.8	2.0	54.5
12	2	1.8	2.0	56.6
14	1	.9	1.0	57.6
15	2	1.8	2.0	59.6
16	1	.9	1.0	60.6
Valid 17	6	5.4	6.1	66.7
18	3	2.7	3.0	69.7
19	5	4.5	5.1	74.7
20	3	2.7	3.0	77.8
21	2	1.8	2.0	79.8
22	2	1.8	2.0	81.8
23	1	.9	1.0	82.8
25	3	2.7	3.0	85.9
26	1	.9	1.0	86.9
27	2	1.8	2.0	88.9
29	2	1.8	2.0	90.9
32	1	.9	1.0	91.9
33	2	1.8	2.0	93.9
34	2	1.8	2.0	96.0
35	2	1.8	2.0	98.0
37	2	1.8	2.0	100.0
Total	99	88.4	100.0	
Missing System	13	11.6		
Total	112	100.0		

Histogram



Frequencies

Statistics

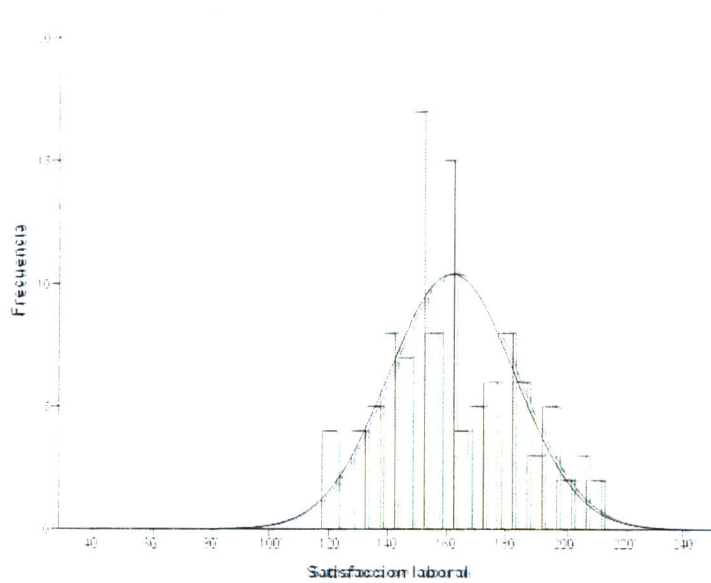
SATLAB

N	Valid	112
	Missing	0
Mean		161.6786
Std. Deviation		21.46030

SATLAB

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	120.00	1	.9	.9
	121.00	2	1.8	2.7
	122.00	1	.9	3.6
	128.00	1	.9	4.5
	129.00	1	.9	5.4
	131.00	2	1.8	7.1
	134.00	1	.9	8.0
	135.00	1	.9	8.9
	137.00	3	2.7	11.6
	139.00	1	.9	12.5
	140.00	2	1.8	14.3
	141.00	2	1.8	16.1
	142.00	3	2.7	18.8
	143.00	2	1.8	20.5
	144.00	2	1.8	22.3
	146.00	1	.9	23.2
	147.00	2	1.8	25.0
Valid	148.00	2	1.8	26.8
	149.00	3	2.7	29.5
	150.00	3	2.7	32.1
	151.00	2	1.8	33.9
	152.00	7	6.3	40.2
	153.00	1	.9	41.1
	154.00	3	2.7	43.8
	157.00	4	3.6	47.3
	158.00	6	5.4	52.7
	159.00	2	1.8	54.5
	160.00	3	2.7	57.1
	161.00	2	1.8	58.9
	162.00	2	1.8	60.7
	163.00	1	.9	61.6
	164.00	1	.9	62.5
	165.00	1	.9	63.4
	167.00	1	.9	64.3
	168.00	2	1.8	66.1

170.00	2	1.8	1.8	67.9
171.00	1	.9	.9	68.8
174.00	2	1.8	1.8	70.5
175.00	2	1.8	1.8	72.3
176.00	2	1.8	1.8	74.1
178.00	1	.9	.9	75.0
179.00	3	2.7	2.7	77.7
180.00	2	1.8	1.8	79.5
181.00	2	1.8	1.8	81.3
183.00	1	.9	.9	82.1
184.00	2	1.8	1.8	83.9
185.00	1	.9	.9	84.8
186.00	1	.9	.9	85.7
187.00	1	.9	.9	86.6
190.00	1	.9	.9	87.5
192.00	2	1.8	1.8	89.3
193.00	2	1.8	1.8	91.1
195.00	1	.9	.9	92.0
197.00	2	1.8	1.8	93.8
200.00	1	.9	.9	94.6
201.00	1	.9	.9	95.5
204.00	1	.9	.9	96.4
205.00	1	.9	.9	97.3
207.00	1	.9	.9	98.2
210.00	1	.9	.9	99.1
212.00	1	.9	.9	100.0
Total	112	100.0	100.0	



Reliability

Scale: SATLAB

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ssa1 Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago	157.98	435.693	.449	.849
pro2_r	158.28	452.454	.084	.858
sup3 Mi jefe inmediato es competente al hacer su trabajo	156.88	442.734	.319	.852
ben4 Estoy conforme con los beneficios que recibo	157.21	433.161	.455	.849
rec5 Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que espero	158.20	428.249	.473	.848
ppo6_r	158.54	451.061	.102	.857
cot7 Me gusta la gente con la que trabajo	156.77	437.621	.470	.849
tra8_r	157.52	440.594	.256	.854
com9 Me parece que la comunicación es adecuada dentro de esta organización	157.42	429.183	.460	.848
cat10 Generalmente la iluminación y ventilación de mi lugar de trabajo son apropiadas	157.11	445.556	.199	.855
ssa11_r	158.48	448.432	.140	.857
pro12 Quienes hacen bien su trabajo tienen oportunidad de ser promovidos	158.00	438.414	.311	.852
sup13_r	157.52	438.234	.314	.852
ben14 Los beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que recibo son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de otras empresas	157.80	421.006	.520	.846
rec15_r	157.84	438.244	.357	.851
ppo16_r	157.74	437.040	.386	.850
cot17_r	157.72	434.941	.419	.850
tra18 Me gusta el trabajo que realizo	156.46	443.837	.339	.852
com19_r	157.99	449.757	.132	.856

cat20 Cuento con el espacio, equipo y herramientas apropiados para realizar mi trabajo	156.85	433.121	.464	.849
ssa21 La empresa valora mi trabajo pagándome satisfactoriamente	158.05	422.015	.585	.845
pro22 Aquí, los trabajadores progresan tan rápido como podría ser en otras empresas	158.37	439.369	.318	.852
sup23_r	158.06	456.798	.030	.858
ben24 El paquete de beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que ofrece la empresa es igual para todos	157.86	433.060	.353	.851
rec25_r	158.09	446.731	.192	.855
ppo26_r	158.89	463.898	-.093	.860
cot27 Disfruto el trato con mis compañeros de trabajo	156.87	439.306	.423	.850
com28_r	157.91	434.785	.421	.849
tra29 Me siento orgulloso de hacer el trabajo que hago	156.43	445.148	.331	.852
cat30 Las condiciones en el área en que trabajo son seguras	156.88	434.741	.533	.848
ssa31 Me siento satisfecho con las oportunidades de aumento salarial	158.15	425.103	.520	.847
ben32_r	158.68	452.346	.102	.857
sup33 Me agrada mi jefe	157.12	437.761	.408	.850
ppo34_r	157.70	436.177	.371	.851
rec35_r	158.36	443.943	.297	.852
pro36 Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso	157.77	436.180	.429	.849
cot37_r	157.53	430.342	.457	.848
tra38 Mi trabajo es agradable	156.71	441.345	.425	.850
com39 El jefe explica de manera clara y completa las tareas a realizar	156.96	433.999	.439	.849
cat40 Las instalaciones eléctricas en el área de trabajo son apropiadas	156.78	445.076	.335	.852

Frecuencias

ssa1 Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	4	3.6	3.6	3.6
2 Moderadamente en desacuerdo	12	10.7	10.7	14.3
3 En desacuerdo	36	32.1	32.1	46.4
4 De acuerdo	34	30.4	30.4	76.8
5 Moderadamente de acuerdo	14	12.5	12.5	89.3
6 Muy de acuerdo	12	10.7	10.7	100.0
Total	112	100.0	100.0	

pro2 Hay poca oportunidad de ascenso en mi trabajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	17	15.2	15.2	15.2
2 Moderadamente en desacuerdo	10	8.9	8.9	24.1
3 En desacuerdo	21	18.8	18.8	42.9
4 De acuerdo	32	28.6	28.6	71.4
5 Moderadamente de acuerdo	17	15.2	15.2	86.6
6 Muy de acuerdo	15	13.4	13.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

sup3 Mi jefe inmediato es competente al hacer su trabajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	3	2.7	2.7	2.7
2 Moderadamente en desacuerdo	3	2.7	2.7	5.4
3 En desacuerdo	3	2.7	2.7	8.0
4 De acuerdo	39	34.8	34.8	42.9
5 Moderadamente de acuerdo	21	18.8	18.8	61.6
6 Muy de acuerdo	43	38.4	38.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

ben4 Estoy conforme con los beneficios que recibo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	5	4.5	4.5	4.5
2 Moderadamente en desacuerdo	5	4.5	4.5	8.9
3 En desacuerdo	7	6.3	6.3	15.2
4 De acuerdo	46	41.1	41.1	56.3
5 Moderadamente de acuerdo	14	12.5	12.5	68.8
6 Muy de acuerdo	35	31.3	31.3	100.0

Total	112	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

rec5 Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento que espero

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	17	15.2	15.2	15.2
2 Moderadamente en desacuerdo	10	8.9	8.9	24.1
3 En desacuerdo	30	26.8	26.8	50.9
4 De acuerdo	24	21.4	21.4	72.3
5 Moderadamente de acuerdo	19	17.0	17.0	89.3
6 Muy de acuerdo	12	10.7	10.7	100.0
Total	112	100.0	100.0	

ppo6 La mayoría de las reglas y procedimientos limitan hacer bien el trabajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	12	10.7	10.7	10.7
2 Moderadamente en desacuerdo	11	9.8	9.8	20.5
3 En desacuerdo	19	17.0	17.0	37.5
4 De acuerdo	35	31.3	31.3	68.8
5 Moderadamente de acuerdo	8	7.1	7.1	75.9
6 Muy de acuerdo	27	24.1	24.1	100.0
Total	112	100.0	100.0	

cot7 Me gusta la gente con la que trabajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	1	.9	.9	.9
2 Moderadamente en desacuerdo	1	.9	.9	1.8
3 En desacuerdo	7	6.3	6.3	8.0
4 De acuerdo	36	32.1	32.1	40.2
5 Moderadamente de acuerdo	20	17.9	17.9	58.0
6 Muy de acuerdo	47	42.0	42.0	100.0
Total	112	100.0	100.0	

tra8 A veces siento que mi trabajo no tiene sentido

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	38	33.9	33.9	33.9
2 Moderadamente en desacuerdo	7	6.3	6.3	40.2
3 En desacuerdo	28	25.0	25.0	65.2
4 De acuerdo	21	18.8	18.8	83.9
5 Moderadamente de acuerdo	10	8.9	8.9	92.9

6 Muy de acuerdo	8	7.1	7.1	100.0
Total	112	100.0	100.0	

com9 Me parece que la comunicación es adecuada dentro de esta organización

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	9	8.0	8.0	8.0
2 Moderadamente en desacuerdo	6	5.4	5.4	13.4
3 En desacuerdo	14	12.5	12.5	25.9
4 De acuerdo	33	29.5	29.5	55.4
5 Moderadamente de acuerdo	18	16.1	16.1	71.4
6 Muy de acuerdo	32	28.6	28.6	100.0
Total	112	100.0	100.0	

cat10 Generalmente la iluminación y ventilación de mi lugar de trabajo son apropiadas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	10	8.9	8.9	8.9
2 Moderadamente en desacuerdo	3	2.7	2.7	11.6
3 En desacuerdo	3	2.7	2.7	14.3
4 De acuerdo	34	30.4	30.4	44.6
5 Moderadamente de acuerdo	21	18.8	18.8	63.4
6 Muy de acuerdo	41	36.6	36.6	100.0
Total	112	100.0	100.0	

ssa11 Los aumentos son escasos y poco frecuentes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	13	11.6	11.6	11.6
2 Moderadamente en desacuerdo	10	8.9	8.9	20.5
3 En desacuerdo	25	22.3	22.3	42.9
4 De acuerdo	26	23.2	23.2	66.1
5 Moderadamente de acuerdo	14	12.5	12.5	78.6
6 Muy de acuerdo	24	21.4	21.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

pro12 Quienes hacen bien su trabajo tienen oportunidad de ser promovidos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	14	12.5	12.5	12.5
2 Moderadamente en desacuerdo	9	8.0	8.0	20.5
3 En desacuerdo	23	20.5	20.5	41.1
4 De acuerdo	37	33.0	33.0	74.1

5 Moderadamente de acuerdo	11	9.8	9.8	83.9
6 Muy de acuerdo	18	16.1	16.1	100.0
Total	112	100.0	100.0	

sup13 Mi jefe es injusto conmigo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	30	26.8	26.8	26.8
2 Moderadamente en desacuerdo	16	14.3	14.3	41.1
3 En desacuerdo	34	30.4	30.4	71.4
4 De acuerdo	13	11.6	11.6	83.0
5 Moderadamente de acuerdo	12	10.7	10.7	93.8
6 Muy de acuerdo	7	6.3	6.3	100.0
Total	112	100.0	100.0	

ben14 Los beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que recibo son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de otras empresas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	17	15.2	15.2	15.2
2 Moderadamente en desacuerdo	8	7.1	7.1	22.3
3 En desacuerdo	17	15.2	15.2	37.5
4 De acuerdo	28	25.0	25.0	62.5
5 Moderadamente de acuerdo	14	12.5	12.5	75.0
6 Muy de acuerdo	28	25.0	25.0	100.0
Total	112	100.0	100.0	

rec15 Siento que el trabajo que hago no es apreciado

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	18	16.1	16.1	16.1
2 Moderadamente en desacuerdo	13	11.6	11.6	27.7
3 En desacuerdo	37	33.0	33.0	60.7
4 De acuerdo	27	24.1	24.1	84.8
5 Moderadamente de acuerdo	11	9.8	9.8	94.6
6 Muy de acuerdo	6	5.4	5.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

ppo16 En ocasiones, mi esfuerzo para hacer un buen trabajo se ve obstaculizado por trámites burocráticos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	20	17.9	17.9	17.9
2 Moderadamente en desacuerdo	13	11.6	11.6	29.5
3 En desacuerdo	39	34.8	34.8	64.3

4 De acuerdo	24	21.4	21.4	85.7
5 Moderadamente de acuerdo	12	10.7	10.7	96.4
6 Muy de acuerdo	4	3.6	3.6	100.0
Total	112	100.0	100.0	

cot17 Tengo que trabajar más duro debido a la incompetencia de mis compañeros

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Muy en desacuerdo	21	18.8	18.8	18.8
2 Moderadamente en desacuerdo	11	9.8	9.8	28.6
3 En desacuerdo	42	37.5	37.5	66.1
4 De acuerdo	24	21.4	21.4	87.5
5 Moderadamente de acuerdo	8	7.1	7.1	94.6
6 Muy de acuerdo	6	5.4	5.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

tra18 Me gusta el trabajo que realizo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Muy en desacuerdo	2	1.8	1.8	1.8
3 En desacuerdo	1	.9	.9	2.7
4 De acuerdo	33	29.5	29.5	32.1
5 Moderadamente de acuerdo	9	8.0	8.0	40.2
6 Muy de acuerdo	67	59.8	59.8	100.0
Total	112	100.0	100.0	

com19 Las metas de la empresa no son claras para mí

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Muy en desacuerdo	21	18.8	18.8	18.8
2 Moderadamente en desacuerdo	7	6.3	6.3	25.0
3 En desacuerdo	36	32.1	32.1	57.1
4 De acuerdo	22	19.6	19.6	76.8
5 Moderadamente de acuerdo	16	14.3	14.3	91.1
6 Muy de acuerdo	10	8.9	8.9	100.0
Total	112	100.0	100.0	

cat20 Cuento con el espacio, equipo y herramientas apropiados para realizar mi trabajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Muy en desacuerdo	4	3.6	3.6	3.6
2 Moderadamente en desacuerdo	3	2.7	2.7	6.3
3 En desacuerdo	5	4.5	4.5	10.7
4 De acuerdo	36	32.1	32.1	42.9

5 Moderadamente de acuerdo	12	10.7	10.7	53.6
6 Muy de acuerdo	52	46.4	46.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

ssa21 La empresa valora mi trabajo pagándome satisfactoriamente

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	15	13.4	13.4	13.4
2 Moderadamente en desacuerdo	7	6.3	6.3	19.6
3 En desacuerdo	29	25.9	25.9	45.5
4 De acuerdo	30	26.8	26.8	72.3
5 Moderadamente de acuerdo	16	14.3	14.3	86.6
6 Muy de acuerdo	15	13.4	13.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

pro22 Aquí, los trabajadores progresan tan rápido como podría ser en otras empresas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	16	14.3	14.3	14.3
2 Moderadamente en desacuerdo	16	14.3	14.3	28.6
3 En desacuerdo	26	23.2	23.2	51.8
4 De acuerdo	34	30.4	30.4	82.1
5 Moderadamente de acuerdo	11	9.8	9.8	92.0
6 Muy de acuerdo	9	8.0	8.0	100.0
Total	112	100.0	100.0	

sup23 Mi jefe se interesa poco en los sentimientos de sus subordinados

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	16	14.3	14.3	14.3
2 Moderadamente en desacuerdo	8	7.1	7.1	21.4
3 En desacuerdo	36	32.1	32.1	53.6
4 De acuerdo	29	25.9	25.9	79.5
5 Moderadamente de acuerdo	15	13.4	13.4	92.9
6 Muy de acuerdo	8	7.1	7.1	100.0
Total	112	100.0	100.0	

ben24 El paquete de beneficios (bonos de despensa, premios de asistencia y puntualidad, uniformes, etc.) que ofrece la empresa es igual para todos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	17	15.2	15.2	15.2

2 Moderadamente en desacuerdo	7	6.3	6.3	21.4
3 En desacuerdo	19	17.0	17.0	38.4
4 De acuerdo	31	27.7	27.7	66.1
5 Moderadamente de acuerdo	12	10.7	10.7	76.8
6 Muy de acuerdo	26	23.2	23.2	100.0
Total	112	100.0	100.0	

rec25 Hay pocos reconocimientos para los que trabajan aquí

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	16	14.3	14.3	14.3
2 Moderadamente en desacuerdo	12	10.7	10.7	25.0
3 En desacuerdo	25	22.3	22.3	47.3
4 De acuerdo	39	34.8	34.8	82.1
5 Moderadamente de acuerdo	9	8.0	8.0	90.2
6 Muy de acuerdo	11	9.8	9.8	100.0
Total	112	100.0	100.0	

ppo26 Tengo mucho que hacer en el trabajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	4	3.6	3.6	3.6
2 Moderadamente en desacuerdo	5	4.5	4.5	8.0
3 En desacuerdo	11	9.8	9.8	17.9
4 De acuerdo	55	49.1	49.1	67.0
5 Moderadamente de acuerdo	17	15.2	15.2	82.1
6 Muy de acuerdo	20	17.9	17.9	100.0
Total	112	100.0	100.0	

cot27 Disfruto el trato con mis compañeros de trabajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	1	.9	.9	.9
2 Moderadamente en desacuerdo	3	2.7	2.7	3.6
3 En desacuerdo	2	1.8	1.8	5.4
4 De acuerdo	49	43.8	43.8	49.1
5 Moderadamente de acuerdo	12	10.7	10.7	59.8
6 Muy de acuerdo	45	40.2	40.2	100.0
Total	112	100.0	100.0	

com28 A menudo siento que no sé lo que está pasando en la organización

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1 Muy en desacuerdo	13	11.6	11.6	11.6
	2 Moderadamente en desacuerdo	17	15.2	15.2	26.8
	3 En desacuerdo	43	38.4	38.4	65.2
	4 De acuerdo	16	14.3	14.3	79.5
	5 Moderadamente de acuerdo	16	14.3	14.3	93.8
	6 Muy de acuerdo	7	6.3	6.3	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

tra29 Me siento orgulloso de hacer el trabajo que hago

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	2 Moderadamente en desacuerdo	2	1.8	1.8	1.8
	4 De acuerdo	36	32.1	32.1	33.9
	5 Moderadamente de acuerdo	4	3.6	3.6	37.5
	6 Muy de acuerdo	70	62.5	62.5	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

cat30 Las condiciones en el área en que trabajo son seguras

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1 Muy en desacuerdo	1	.9	.9	.9
	2 Moderadamente en desacuerdo	2	1.8	1.8	2.7
	3 En desacuerdo	7	6.3	6.3	8.9
	4 De acuerdo	38	33.9	33.9	42.9
	5 Moderadamente de acuerdo	24	21.4	21.4	64.3
	6 Muy de acuerdo	40	35.7	35.7	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

ssa31 Me siento satisfecho con las oportunidades de aumento salarial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1 Muy en desacuerdo	15	13.4	13.4	13.4
	2 Moderadamente en desacuerdo	14	12.5	12.5	25.9
	3 En desacuerdo	26	23.2	23.2	49.1
	4 De acuerdo	24	21.4	21.4	70.5
	5 Moderadamente de acuerdo	20	17.9	17.9	88.4
	6 Muy de acuerdo	13	11.6	11.6	100.0
	Total	112	100.0	100.0	

ben32 Hay beneficios que no tenemos y deberíamos tener

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	1 Muy en desacuerdo	8	7.1	7.1	7.1

2 Moderadamente en desacuerdo	5	4.5	4.5	11.6
3 En desacuerdo	25	22.3	22.3	33.9
4 De acuerdo	40	35.7	35.7	69.6
5 Moderadamente de acuerdo	9	8.0	8.0	77.7
6 Muy de acuerdo	25	22.3	22.3	100.0
Total	112	100.0	100.0	

sup33 Me agrada mi jefe

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	3	2.7	2.7	2.7
2 Moderadamente en desacuerdo	5	4.5	4.5	7.1
3 En desacuerdo	4	3.6	3.6	10.7
4 De acuerdo	49	43.8	43.8	54.5
5 Moderadamente de acuerdo	16	14.3	14.3	68.8
6 Muy de acuerdo	35	31.3	31.3	100.0
Total	112	100.0	100.0	

ppo34 Tengo mucho trabajo pendiente

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	25	22.3	22.3	22.3
2 Moderadamente en desacuerdo	11	9.8	9.8	32.1
3 En desacuerdo	37	33.0	33.0	65.2
4 De acuerdo	19	17.0	17.0	82.1
5 Moderadamente de acuerdo	16	14.3	14.3	96.4
6 Muy de acuerdo	4	3.6	3.6	100.0
Total	112	100.0	100.0	

rec35 Siento que mi esfuerzo no es recompensado como debería ser

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	6	5.4	5.4	5.4
2 Moderadamente en desacuerdo	9	8.0	8.0	13.4
3 En desacuerdo	33	29.5	29.5	42.9
4 De acuerdo	40	35.7	35.7	78.6
5 Moderadamente de acuerdo	15	13.4	13.4	92.0
6 Muy de acuerdo	9	8.0	8.0	100.0
Total	112	100.0	100.0	

pro36 Estoy satisfecho con mis posibilidades de ascenso

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	6	5.4	5.4	5.4
2 Moderadamente en desacuerdo	8	7.1	7.1	12.5
3 En desacuerdo	21	18.8	18.8	31.3
4 De acuerdo	46	41.1	41.1	72.3
5 Moderadamente de acuerdo	17	15.2	15.2	87.5
6 Muy de acuerdo	14	12.5	12.5	100.0
Total	112	100.0	100.0	

cot37 Hay demasiados pleitos en el trabajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	30	26.8	26.8	26.8
2 Moderadamente en desacuerdo	13	11.6	11.6	38.4
3 En desacuerdo	35	31.3	31.3	69.6
4 De acuerdo	18	16.1	16.1	85.7
5 Moderadamente de acuerdo	10	8.9	8.9	94.6
6 Muy de acuerdo	6	5.4	5.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

tra38 Mi trabajo es agradable

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Moderadamente en desacuerdo	1	.9	.9	.9
3 En desacuerdo	4	3.6	3.6	4.5
4 De acuerdo	41	36.6	36.6	41.1
5 Moderadamente de acuerdo	17	15.2	15.2	56.3
6 Muy de acuerdo	49	43.8	43.8	100.0
Total	112	100.0	100.0	

com39 El jefe explica de manera clara y completa las tareas a realizar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Muy en desacuerdo	5	4.5	4.5	4.5
2 Moderadamente en desacuerdo	3	2.7	2.7	7.1
3 En desacuerdo	6	5.4	5.4	12.5
4 De acuerdo	36	32.1	32.1	44.6
5 Moderadamente de acuerdo	17	15.2	15.2	59.8
6 Muy de acuerdo	45	40.2	40.2	100.0
Total	112	100.0	100.0	

cat40 Las instalaciones eléctricas en el área de trabajo son apropiadas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2 Moderadamente en desacuerdo	3	2.7	2.7	2.7
3 En desacuerdo	1	.9	.9	3.6
4 De acuerdo	43	38.4	38.4	42.0
5 Moderadamente de acuerdo	22	19.6	19.6	61.6
6 Muy de acuerdo	43	38.4	38.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Edad

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18	2	1.8	1.8	1.8
19	1	.9	.9	2.7
21	1	.9	.9	3.6
22	1	.9	.9	4.5
23	1	.9	.9	5.4
24	3	2.7	2.7	8.0
26	4	3.6	3.6	11.6
28	2	1.8	1.8	13.4
29	1	.9	.9	14.3
31	2	1.8	1.8	16.1
32	3	2.7	2.7	18.8
33	4	3.6	3.6	22.3
34	2	1.8	1.8	24.1
35	3	2.7	2.7	26.8
36	5	4.5	4.5	31.3
38	3	2.7	2.7	33.9
39	4	3.6	3.6	37.5
40	8	7.1	7.1	44.6
41	1	.9	.9	45.5
42	5	4.5	4.5	50.0
43	5	4.5	4.5	54.5
44	4	3.6	3.6	58.0
45	5	4.5	4.5	62.5
46	4	3.6	3.6	66.1
47	9	8.0	8.0	74.1
48	3	2.7	2.7	76.8
49	2	1.8	1.8	78.6
50	4	3.6	3.6	82.1
51	4	3.6	3.6	85.7
52	2	1.8	1.8	87.5
53	2	1.8	1.8	89.3
54	1	.9	.9	90.2
55	5	4.5	4.5	94.6
56	2	1.8	1.8	96.4

57	2	1.8	1.8	98.2
58	1	.9	.9	99.1
59	1	.9	.9	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Género

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Masculino	81	72.3	72.3	72.3
Valid 2 Femenino	31	27.7	27.7	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Años Años que tiene laborando en la empresa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	1	.9	1.0	1.0
0	1	.9	1.0	2.0
1	3	2.7	3.0	5.1
2	9	8.0	9.1	14.1
3	8	7.1	8.1	22.2
4	12	10.7	12.1	34.3
5	8	7.1	8.1	42.4
6	1	.9	1.0	43.4
7	3	2.7	3.0	46.5
8	5	4.5	5.1	51.5
9	1	.9	1.0	52.5
10	2	1.8	2.0	54.5
12	2	1.8	2.0	56.6
14	1	.9	1.0	57.6
15	2	1.8	2.0	59.6
16	1	.9	1.0	60.6
Valid 17	6	5.4	6.1	66.7
18	3	2.7	3.0	69.7
19	5	4.5	5.1	74.7
20	3	2.7	3.0	77.8
21	2	1.8	2.0	79.8
22	2	1.8	2.0	81.8
23	1	.9	1.0	82.8
25	3	2.7	3.0	85.9
26	1	.9	1.0	86.9
27	2	1.8	2.0	88.9
29	2	1.8	2.0	90.9
32	1	.9	1.0	91.9
33	2	1.8	2.0	93.9
34	2	1.8	2.0	96.0
35	2	1.8	2.0	98.0
37	2	1.8	2.0	100.0
Total	99	88.4	100.0	
Missing System	13	11.6		

Total	112	100.0	
-------	-----	-------	--

Edociv Estado civil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Soltero	12	10.7	10.7	10.7
2 Casado	87	77.7	77.7	88.4
Valid 3 Divorciado	4	3.6	3.6	92.0
5 Otro	9	8.0	8.0	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Área Área de trabajo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Producción refrigerados	36	32.1	32.1	32.1
2 Producción congelados	47	42.0	42.0	74.1
3 Mantenimiento	8	7.1	7.1	81.3
4 Almacenes	9	8.0	8.0	89.3
Valid 5 Vigilancia	5	4.5	4.5	93.8
6 Descarga	4	3.6	3.6	97.3
7 Limpieza	2	1.8	1.8	99.1
8 Investigación y desarrollo	1	.9	.9	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Edociv r

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 No casado	25	22.3	22.3	22.3
Valid 2 Casado	87	77.7	77.7	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Área r

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Producción refrigerados	36	32.1	32.1	32.1
Valid 2 Producción congelados	47	42.0	42.0	74.1
3 Otra	29	25.9	25.9	100.0
Total	112	100.0	100.0	

T-Test

Group Statistics

	Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SSA	1 Masculino	81	13.8765	4.41979	.49109
	2 Femenino	31	14.4839	3.81113	.68450
PRO	1 Masculino	81	14.4815	3.27914	.36435
	2 Femenino	31	13.8387	3.67964	.66088
SUP	1 Masculino	81	16.9753	3.23255	.35917
	2 Femenino	31	17.5484	3.94832	.70914
BEN	1 Masculino	81	14.9136	4.10243	.45583
	2 Femenino	31	15.8065	3.38053	.60716
REC	1 Masculino	81	14.3951	3.51667	.39074
	2 Femenino	31	13.8065	3.11362	.55922
PPO	1 Masculino	81	13.8025	3.41475	.37942
	2 Femenino	31	13.9355	4.00779	.71982
COT	1 Masculino	81	17.8889	3.33167	.37019
	2 Femenino	31	17.6774	4.10193	.73673
TRA	1 Masculino	81	19.6914	3.28878	.36542
	2 Femenino	31	19.3548	2.93880	.52782
COM	1 Masculino	81	16.6914	3.25823	.36203
	2 Femenino	31	15.7419	3.59600	.64586
CAT	1 Masculino	81	18.6543	3.76882	.41876
	2 Femenino	31	20.2903	3.35851	.60321
SATLAB	1 Masculino	81	161.3704	22.87818	2.54202
	2 Femenino	31	162.4839	17.53068	3.14860

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
SSA	Equal variances assumed	2.037	.156	-.675	110	.501
	Equal variances not assumed			-.721	62.611	.474
PRO	Equal variances assumed	.113	.737	.897	110	.372
	Equal variances not assumed			.852	49.300	.398
SUP	Equal variances assumed	1.664	.200	-.788	110	.432
	Equal variances not assumed			-.721	46.225	.475
BEN	Equal variances assumed	.547	.461	-1.079	110	.283
	Equal variances not assumed			-1.176	65.540	.244
REC	Equal variances assumed	1.353	.247	.817	110	.416
	Equal variances not assumed			.863	60.992	.392
PPO	Equal variances assumed	1.895	.171	-.176	110	.861
	Equal variances not assumed			-.163	47.608	.871
COT	Equal variances assumed	2.340	.129	.281	110	.779
	Equal variances not assumed			.256	45.962	.799
TRA	Equal variances assumed	2.535	.114	.498	110	.619
	Equal variances not assumed			.524	60.443	.602
COM	Equal variances assumed	.177	.674	1.340	110	.183
	Equal variances not assumed			1.282	49.964	.206
CAT	Equal variances assumed	.250	.618	-2.116	110	.037
	Equal variances not assumed			-2.228	60.606	.030
SATLAB	Equal variances assumed	2.685	.104	-.245	110	.807
	Equal variances not assumed			-.275	70.605	.784

T-Test

Group Statistics

	Edociv Estado civil	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SSA	1 Soltero	12	12.9167	3.98767	1.15114
	2 Casado	87	14.0345	4.33871	.46516
PRO	1 Soltero	12	13.9167	3.02890	.87437
	2 Casado	87	14.0805	3.29982	.35378
SUP	1 Soltero	12	18.0000	4.43129	1.27920
	2 Casado	87	16.9080	3.39162	.36362
BEN	1 Soltero	12	15.0000	3.35749	.96922
	2 Casado	87	14.9195	3.90354	.41850
REC	1 Soltero	12	14.2500	4.02549	1.16206
	2 Casado	87	14.0690	3.34036	.35812
PPO	1 Soltero	12	13.4167	3.50216	1.01099
	2 Casado	87	13.8621	3.59642	.38558
COT	1 Soltero	12	19.2500	3.10791	.89718
	2 Casado	87	17.5287	3.46020	.37097
TRA	1 Soltero	12	19.4167	3.50216	1.01099
	2 Casado	87	19.4138	3.12362	.33489
COM	1 Soltero	12	16.0000	4.39007	1.26730
	2 Casado	87	16.2989	2.97319	.31876
CAT	1 Soltero	12	18.5000	4.03395	1.16450
	2 Casado	87	18.8966	3.76654	.40382
SATLAB	1 Soltero	12	160.6667	24.53692	7.08320
	2 Casado	87	160.0115	20.66820	2.21586

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
SSA	Equal variances assumed	.050	.824	-.844	97	.401
	Equal variances not assumed			-.900	14.835	.382
PRO	Equal variances assumed	.012	.912	-.163	97	.871
	Equal variances not assumed			-.174	14.846	.864
SUP	Equal variances assumed	1.095	.298	1.006	97	.317
	Equal variances not assumed			.821	12.839	.427
BEN	Equal variances assumed	.967	.328	.068	97	.946
	Equal variances not assumed			.076	15.416	.940
REC	Equal variances assumed	.415	.521	.172	97	.864
	Equal variances not assumed			.149	13.173	.884
PPO	Equal variances assumed	.069	.793	-.403	97	.688
	Equal variances not assumed			-.412	14.394	.687
COT	Equal variances assumed	.358	.551	1.633	97	.106
	Equal variances not assumed			1.773	15.027	.097
TRA	Equal variances assumed	.658	.419	.003	97	.998
	Equal variances not assumed			.003	13.526	.998
COM	Equal variances assumed	2.897	.092	-.307	97	.760
	Equal variances not assumed			-.229	12.429	.823
CAT	Equal variances assumed	.112	.739	-.339	97	.735
	Equal variances not assumed			-.322	13.779	.752
SATLAB	Equal variances assumed	.696	.406	.101	97	.920
	Equal variances not assumed			.088	13.242	.931

Oneway

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SSA	Between Groups	13.272	2	6.636	.363	.697
	Within Groups	1993.504	109	18.289		
	Total	2006.777	111			
PRO	Between Groups	3.469	2	1.735	.149	.862
	Within Groups	1272.210	109	11.672		
	Total	1275.679	111			
SUP	Between Groups	3.938	2	1.969	.164	.849
	Within Groups	1307.053	109	11.991		
	Total	1310.991	111			
BEN	Between Groups	43.343	2	21.671	1.420	.246
	Within Groups	1663.764	109	15.264		
	Total	1707.107	111			
REC	Between Groups	27.402	2	13.701	1.185	.310
	Within Groups	1260.562	109	11.565		
	Total	1287.964	111			
PPO	Between Groups	19.833	2	9.917	.775	.463
	Within Groups	1395.274	109	12.801		
	Total	1415.107	111			
COT	Between Groups	82.390	2	41.195	3.424	.036
	Within Groups	1311.387	109	12.031		
	Total	1393.777	111			
TRA	Between Groups	26.710	2	13.355	1.323	.271
	Within Groups	1100.210	109	10.094		
	Total	1126.920	111			
COM	Between Groups	35.644	2	17.822	1.590	.209
	Within Groups	1221.784	109	11.209		
	Total	1257.429	111			
CAT	Between Groups	73.430	2	36.715	2.739	.069
	Within Groups	1461.284	109	13.406		
	Total	1534.714	111			
SATLAB	Between Groups	493.862	2	246.931	.532	.589
	Within Groups	50626.566	109	464.464		
	Total	51120.429	111			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: COT
Tukey HSD

(I) Área_r	(J) Área_r	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
1 Producción refrigerados	2 Producción congelados	2.00827*	.76823	.027
	3 Otra	1.04789	.86548	.449
	1 Producción refrigerados	-2.00827*	.76823	.027
2 Producción congelados	3 Otra	-.96038	.81905	.472
	1 Producción refrigerados	-1.04789	.86548	.449
3 Otra	2 Producción congelados	.96038	.81905	.472

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Correlations

		Años Años que tiene laborando en la empresa
SSA	Pearson Correlation	.155
	Sig. (2-tailed)	.126
	N	99
PRO	Pearson Correlation	-.137
	Sig. (2-tailed)	.178
	N	99
SUP	Pearson Correlation	-.198
	Sig. (2-tailed)	.049
	N	99
BEN	Pearson Correlation	.028
	Sig. (2-tailed)	.785
	N	99
REC	Pearson Correlation	-.036
	Sig. (2-tailed)	.726
	N	99
PPO	Pearson Correlation	-.209
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	99
COT	Pearson Correlation	.052
	Sig. (2-tailed)	.610
	N	99
TRA	Pearson Correlation	-.088
	Sig. (2-tailed)	.388
	N	99
COM	Pearson Correlation	-.118
	Sig. (2-tailed)	.246
	N	99
CAT	Pearson Correlation	.007
	Sig. (2-tailed)	.945
	N	99
SATLAB	Pearson Correlation	-.080
	Sig. (2-tailed)	.433
	N	99

Correlations

Correlations		Edad
SSA	Pearson Correlation	.149
	Sig. (2-tailed)	.117
	N	112
PRO	Pearson Correlation	-.140
	Sig. (2-tailed)	.140
	N	112
SUP	Pearson Correlation	-.237
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	112
BEN	Pearson Correlation	.135
	Sig. (2-tailed)	.156
	N	112
REC	Pearson Correlation	.082
	Sig. (2-tailed)	.387
	N	112
PPO	Pearson Correlation	-.193
	Sig. (2-tailed)	.042
	N	112
COT	Pearson Correlation	-.029
	Sig. (2-tailed)	.761
	N	112
TRA	Pearson Correlation	-.203
	Sig. (2-tailed)	.032
	N	112
COM	Pearson Correlation	-.190
	Sig. (2-tailed)	.044
	N	112
CAT	Pearson Correlation	-.044
	Sig. (2-tailed)	.645
	N	112
SATLAB	Pearson Correlation	-.097
	Sig. (2-tailed)	.307
	N	112

LISTA DE REFERENCIAS

- Abraján, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa. *Revista Enseñanza e investigación en psicología*, 14(1), 105-118.
- Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (2011). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. Trabajo presentado en el décimo primer congreso internacional Retos y expectativas de la universidad. Tabasco, México. Recuperado de http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/3823/a5_16.pdf?sequence=1
- Alba, A., Salcedo, R., Zárate, R. e Higuera, F. (2008). Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General de México. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 16(3), 155-160.
- Alonso, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción de laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología de Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40.
- Bonillo, D. y Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, (11), 189-200.
- Chiang, M., Mendez, G. y Sanchez, G. (2010). Como influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-31.
- Fernández, M., Villagrasa, J., Gamo, M., Vázquez, J., Cruz, E., Aguirre, M. y Andradás, V. (1995). Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios en un área de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 69(6), 487-497.
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *Revista Management*, 563-575.
- Guevara, W. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral de los (las) trabajadores (as) de una empresa petrolera Maturín, Monagas Junio/Noviembre. Tesis Licenciatura. Universidad experimental de Guayana. Guayana Venezuela.
- González, F., Sánchez, S. y López, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad: el caso del sector hostelero en la provincia de Córdoba-España. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20(5), 1047-1068.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Herrera, J. y Sánchez, I. (2012). Satisfacción laboral en trabajadores del IPN un análisis estructural. *Revista Científica Ra-Ximhai*, 8(2), 217-231.
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307-314
- Marie, D. (2011). Satisfacción laboral del personal de las policlínicas del sector público que ha sido contratado por el seguro nacional de salud para a provisión de atención sanitaria Belice A.C, 2011. Tesis Licenciatura. Universidad Veracruzana. Xalapa, Veracruz.
- Montenegro, M. (2013). "El clima laboral y la influencia en la satisfacción de los trabajadores de la empresa pública "Tame", en la unidad de negocio Quito periodo 2011-2012". Tesis licenciatura. Universidad Central del Ecuador. Ecuador.
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-137.
- Ortiz, P. y Cruz, L. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Periodos Electrónicos en Psicología*, 13.
- Páez, I. (2010). La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *Revista Estudios Gerenciales*, 26(116), 63-81
- Patalán, J., Martínez, E. y Hernandez, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 5(5), 1-19.
- Pérez, P. y Azzollini, S. (2011). El clima ético y su relación con la satisfacción laboral Eje temático 6.3. Trabajo presentado en el quinto congreso Marplatense de Psicología "La psicología en el porvenir de la cultura. El semejante: entre el enemigo y el desamparado". Mar del Plata, Argentina.
Recuperado de:
<http://www.caecs.uai.edu.ar/caecs-investigacion-area-psicologia.asp>
- Peña, L., Olloqui, A. y Aguilar, A., (2013). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica. *Revista Internacional Administración y finanzas*, 6(3), 115-128.
- Ramírez, A. y Benítez, J. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Revista Acta Universitaria*, 22(8), 33-42.

- Sánchez, S., Fuentes F. y Artacho, C. (2007). La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. *Cuadernos de Gestión*, 7(2), 55-67.
- Sánchez, T., Tomasis, J. y Saenz, L. (2002). *Guía metodológica para la elaboración de un protocolo de investigación en el área de la salud*. México. Editorial Prado S.A. de C. V. 24.
- Sobrequés, J., Cebria, J., Segura, J., Rodríguez, C., García, M. y Juncosa, S. (2003). La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. *Revista Atención Primaria*, 31(4), 227-233.
- Vargas, J. y Nava, S. (2009). Formas organizacionales, perfiles gerenciales y satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de PYMES en León Guanajuato. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (121). Recuperado de: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2009/vtna.htm>