

Damil Jose Maldonado- Mosquera

Satisfacción laboral y su relación con la productividad del talento humano de una empresa mecánica

Job satisfaction and its relationship with the productivity of human talent in a mechanical company

Damil Jose Maldonado- Mosquera

damilmaldonado@gmail.com

Universidad Nacional experimental Rafael María Baralt, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0000-0002-5662-9540>

Recibido: 20 de abril de 2020

Revisado: 25 de mayo de 2020

Aprobado: 20 de junio de 2020

Publicado: 01 de julio de 2020

Damil Jose Maldonado- Mosquera

RESUMEN

La investigación oriento su objetivo a determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad del talento humano de una empresa mecánica. La investigación metodológicamente fue de campo no experimental, de tipo correlacional. El instrumento de recolección de datos está representado por un cuestionario. Los resultados reflejaron que los indicadores naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual y oportunidades de ascender resultaron negativo. En referencia a la variable productividad y la dimensión de la productividad, se evidencio que las indicadoras eficacia, eficiencia y efectividad resultaron con una tendencia negativa. En conclusión, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson (r_{xy}) que fue igual 0,97, lo que indica una correlación positiva muy alta entre las variables satisfacción laboral y productividad. De igual forma se determinó la variación de las variables, cuyo resultado es 94%, el valor expuesto indica que la satisfacción laboral representa ese porcentaje de la variación en la productividad.

Descriptores: Satisfacción laboral; productividad; salario; talento; mecánica. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between job satisfaction and the productivity of human talent in a mechanical company. The research was methodologically non-experimental, correlational in nature. The data collection instrument is represented by a questionnaire. The results reflected that the indicators nature of work, supervision, current payment and opportunities for promotion were negative. In reference to the productivity variable and the productivity dimension, it was evident that the efficacy, efficiency and effectiveness indicators resulted in a negative trend. In conclusion, the Pearson correlation coefficient (r_{xy}) was calculated, which was equal to 0.97, which indicates a very high positive correlation between the variables job satisfaction and productivity. In the same way, the variation of the variables was determined, the result of which is 94%, the exposed value indicates that job satisfaction represents that percentage of the variation in productivity.

Descriptors: Job satisfaction; productivity; salary; talent; mechanics. (UNESCO Thesaurus).

Damil Jose Maldonado- Mosquera

INTRODUCCIÓN

Muchos cambios sociales, económicos, políticos, religiosos y culturales están ocurriendo en el ámbito mundial, por lo que muchas organizaciones están ideando estrategias para ser cada día más productivas y rentables, objetivo que sólo se logra, con una adecuada gestión del talento humano. En este sentido, se puede afirmar que el talento humano es el principal activo de una organización, el cual no es un discurso, sino más bien una realidad, debido a que el valor agregado que aporta un buen empleado es hoy inclusive más importante que el capital físico o tecnológico que pueda poseer cualquier organización.

En este marco de consideraciones, las organizaciones no deben enfocarse únicamente en sustituir una persona por otra, sino por el contrario, preocuparse en mantener excelentes indicadores de satisfacción laboral y productividad. Es por ello, que surge la necesidad de implementar nuevas herramientas que contribuyan con la optimización de sus procesos, planteando soluciones a problemáticas vinculadas a la gestión del desempeño de cada trabajador, como lo es la satisfacción laboral, motivación, relaciones interpersonales y clima organizacional, entre otros factores que intervienen su rendimiento y productividad.

Al respecto Chiavenato (2007) establece “que las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones” (p.4). Desde la óptica del autor, las organizaciones dependen directa e irremediabilmente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. De hecho, asume que jamás existiría una organización sin el personal que le da vida y que necesita para alcanzar el éxito.

En este orden de ideas, los gerentes, no solamente deberían enfocar su esfuerzo en idear estrategias para obtener la mayor productividad en los procesos productivo dentro de su organización, sino deberían enfocarse en analizar el comportamiento de las personas

Damil Jose Maldonado- Mosquera

que la integran, necesitan saber cómo son percibidas por ellos, desde el nivel jerárquico más alto hasta el más bajo, ya que si se dispone de un personal con bajos niveles de satisfacción, éste sólo se limitaría a cumplir con sus funciones básicas, mientras que si se atacan todos los aspectos negativos que rodean al trabajador, es posible gestionar su desempeño para así cumplir con los objetivos de la organización.

Sin embargo, es importante considerar que en la actualidad los estilos de vida han cambiado drásticamente y se ha alterado global y significativamente la calidad de vida de las personas. Lograr una mayor satisfacción en el trabajo será un paso positivo a favor de la calidad humana (Chiavenato, 2007, p.407). En efecto, la satisfacción laboral es un resultado de factores tanto internos como externos, entre los que se puede mencionar la motivación, el desarrollo profesional del personal, la identificación y pertenencia en la organización. Por ello, es de vital importancia velar por la satisfacción laboral de los colaboradores, ya que esto reflejará resultados positivos en la productividad.

Al respecto, Robbins y Jugde (2013) definen la satisfacción laboral como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos” (p.79). De igual forma, el mismo autor establece que cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, es frecuente que se refieran a su satisfacción en el empleo. Al respecto el investigador considera que esta actitud podría verse reflejada dependiendo del trabajo que efectúe el empleado, es decir, existen puestos donde una persona tiene la oportunidad de mostrar sus habilidades e inclusive desarrollar nuevas, de hecho, algunos empleados establecen retos o desafíos para algunos puestos de trabajo, existiendo así mayor interés y productividad.

En referencia a la productividad, Gutiérrez (2010, p.22), considera que la misma es la relación entre eficiencia y eficacia en la ejecución del trabajo individual y organizacional, por lo tanto, es necesario que los gerentes brinden un seguimiento adecuado, buscando las mejoras en el nivel de satisfacción del personal y la identificación con la empresa, debido a que en muchas oportunidades las organizaciones descuidan los factores

Damil Jose Maldonado- Mosquera

internos y externos que mantienen satisfecho al personal y como consecuencia se tienen situaciones difíciles para la organización, tales como, irresponsabilidad, falta de compromiso, rotación de personal, ausentismo, entre otros. En virtud de lo antes expresado, se presenta esta investigación que estuvo orientado a determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad del talento humano de una empresa mecánica.

Satisfacción Laboral

La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para lo cual, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes (Robbins, 1998). Con relación la satisfacción laboral, esta es definida por Schermerhurn, Hunt y Osborn (2005), como “el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo” (p. 118). Dos elementos caben destacar en esta definición: La caracterización de la satisfacción como un sentimiento en sentido positivo (satisfacción propiamente dicha) o negativo (insatisfacción), y el hecho de que ese sentimiento puede tener distintos grados de intensidad en uno u otro sentido.

Por su parte, Robbins y Judge (2013) expresa que “cuando se habla de las actitudes de los empleados, por lo general se hace referencia a la satisfacción laboral, la cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características” (p. 74). Un individuo que se sienta identificado con su trabajo y posea un alto nivel de satisfacción tiene actitudes positivas, mientras que aquel individuo que se siente insatisfecho alberga actitudes negativas hacia todo su entorno. Bajo estas premisas los gerentes deben enfocarse en brindar a sus empleados la mayor satisfacción posible para obtener de ellos respuestas favorables y resultados de desempeño más eficientes y eficaces.

Damil Jose Maldonado- Mosquera

De igual forma, Barquero (2009) define “la satisfacción laboral como el grado en el cual una persona se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera su desempeño importante para la valoración propia” (p. 02), es decir, es el estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros, estableciéndose un vínculo afectivo entre la organización y los empleados de la misma. Tomando como referencia la definición antes citada, se entiende la satisfacción laboral como un conjunto de sentimientos, tanto positivos como negativos que tiene un trabajador hacia su trabajo, generado por diversos factores particulares relacionados con la labor que realiza y con las condiciones bajo las cuales se efectúa.

Otro concepto relacionado con la investigación es la definición de Satisfacción en el Trabajo, establecida por Gibson, Ivancevich y Donnelly (2011), quienes expresan “la satisfacción en el trabajo, es una actitud que los individuos tienen acerca de sus empleos. Resulta de las percepciones de sus puestos y se basa en factores del ambiente laboral” (p.102); por lo tanto, la satisfacción del trabajador representa una actitud más que un comportamiento. Es por ello que, las organizaciones no solo deben interesarse en lo concerniente a la alta productividad y a las adquisiciones materiales, sino también en la calidad de vida que brindan y ofrecen a sus trabajadores, ya que, con ello, existe un ganar – ganar, motivado a que se manifestarían condiciones que van a influir notoriamente en la calidad del trabajo realizado y por consiguiente en el desempeño de cada uno de sus trabajadores.

MÉTODO

La investigación también se enmarcará en un estudio de tipo de campo, sobre el cual Hernández, Fernández y Batista (2010), opinan que “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables” (p.149). Por su parte Arias (2012), define la investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular

Damil Jose Maldonado- Mosquera

o controlar variables algunas”. (p. 31). Por lo tanto, los datos de interés se recogieron en forma directa de la realidad donde se desarrolló la problemática objeto de estudio. Además, la investigación fue de carácter transeccional, ya que la recolección de datos se realizó en un único momento, sin considerar sus condiciones, antecedentes o desarrollo posterior. En esta investigación se recolectó la información directamente de los trabajadores en una empresa mecánica municipio Miranda estado Falcón.

El nivel de la investigación fue correlacional al contener dos variables, en las que se establece la asociación entre las variables satisfacción laboral y su relación con la productividad. En referencia la investigación correlacional, Arias (2006), afirman que la misma, persigue “determinar el grado de relación o asociación existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación” (p.25). Esta investigación se aplica en situaciones complejas en que importa relacionar variables, pero en las cuales no es posible el control experimental; permite medir e interrelacionar múltiples variables simultáneamente en situaciones de observación naturales.

RESULTADOS

Los resultados indicaron que el 90% de los trabajadores opinaron que casi nunca y nunca reciben reconocimiento por el trabajo realizado correctamente, el 80% opinaron casi nunca y nunca reciben retroalimentación sobre el trabajo realizado y el 100% de los trabajadores sostienen que casi nunca y nunca se da a conocer a sus empleados cuales son las metas del grupo y de la empresa. De los anteriores resultados se deduce, que el indicador supervisión es claramente negativo en promedio, tomando en consideración que las alternativas casi nunca y nunca suman 90%, esto significa que los trabajadores no reciben reconocimiento por el trabajo realizado correctamente y los supervisores no esperan la retroalimentación sobre el trabajo realizado.

Damil Jose Maldonado- Mosquera

La supervisión en las organizaciones es muy importante, tal como expresa Robbins y DeCenso (2008); “la supervisión es la administración de primer nivel que controla el trabajo de los empleados operativos o no administrativos” (p.23). En esa misma dirección, el indicador oportunidades de ascender resulto negativo para los trabajadores y para la organización objeto de estudio. El proceso de ascender y crecimiento en las empresas son necesarias como una estrategia de motivación, tal como lo expresa Fernández (2002) “el crecimiento profesional es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones” (p.67).

CONCLUSIONES

Como conclusión, se obtuvo que la variable satisfacción laboral, la dimensión satisfacción laboral y el indicador naturaleza del trabajo, presentaron debilidades, tomando en cuenta que los resultados promedios tuvieron una tendencia mayoritaria hacia la alternativa algunas veces, por lo que se infiere que no existen las condiciones mínimas para laborar, los trabajadores no se sienten cómodo y satisfecho en su lugar de trabajo. Con relación al indicador supervisión es claramente negativo, tomando en consideración que las alternativas casi nunca y nunca agruparon casi la totalidad de respuestas, esto significa que los trabajadores no reciben reconocimiento por el trabajo realizado correctamente y supervisores no esperan la retroalimentación sobre el trabajo realizado.

En el aspecto motivacional, la empresa no ofrece beneficios sociales para responder en caso de enfermedades propias o de familiares, para la adquisición de bienes y servicios escolares para sus familiares, los sueldos no están acorde con las tareas que realizan sus compañeros de trabajo en el mismo nivel. En lo correspondiente al indicador oportunidades de ascender, este resultó negativo, tomando en consideración que las alternativas casi nunca y nunca en promedio totalizan casi la totalidad, por consiguiente, los gerentes de la empresa no les otorgan a los empleados responsabilidades para tomar

Damil Jose Maldonado- Mosquera

decisiones relacionadas con el trabajo que deben realizar a futuro en materia de talento humano, hay debilidades en cuanto a una buena comunicación dentro de empresa.

Es importante destacar los hallazgos de la variable productividad y la dimensión de la productividad, en donde los trabajadores percibieron como negativo el desarrollo del indicador eficacia, debido a que las opciones casi nunca y nunca aglutinaron casi la totalidad de las opiniones, esto quiere decir que no se planifican las actividades de trabajo a realizar en la empresa, evidenciando una baja eficiencia en sus operaciones y procesos. Con respecto al indicador eficiencia, este resulto con una tendencia negativa, tomando en consideración que la mayoría de los trabajadores afirmaron que casi nunca se cumple con el tiempo estipulado para llevar a cabo las tareas ejecutadas por los trabajadores y que estos tampoco se esfuerzan continuamente para lograr una mejor calidad.

Por su parte, con respecto a la efectividad, la mayoría de los trabajadores se inclinaron en decir que casi nunca se logran con éxito las metas propuestas por la empresa y tampoco es posible mejorar los logros obtenidos en la empresa objeto de estudio. También se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson (r_{xy}) igual 0,97, lo que indica una correlación positiva muy alta entre las variables satisfacción laboral y productividad, por lo que se evidencia que, si la satisfacción laboral aumenta, la productividad también aumenta en la misma proporción, pero si la satisfacción laboral disminuye, la productividad también disminuye en los mismos niveles.

FINANCIAMIENTO

No monetario

AGRADECIMIENTOS

A los propietarios, administrativos y trabajadores del taller mecánico en estudio en Estado Falcon Venezuela.

Damil Jose Maldonado- Mosquera

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación introducción a la metodología científica. (5ª ed.). Caracas: Episteme, C.A.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación introducción a la metodología científica. (6ª ed.). Caracas: Episteme, C.A.
- Barquero, S. (2009) La estadística y la probabilidad en el bachillerato. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Secretaría General Técnica.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. (8ª ed.). México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. y Donelly, Jr. (2001) Las organizaciones: comportamiento, estructuras y procesos. Santiago de Chile: Mc Graw Hill.
- Gutiérrez, H. (2010) Calidad Total y Productividad. México. Editorial McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. (2010) Metodología de la investigación. (5ª ed.). México: McGraw- HILL Interamericana., S.A.
- Robbins, S. (1998). Comportamiento Organizacional. (8ª ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. & DeCenzo, D. (2008). Supervisión. (5ª ed.). México: Pearson.
- Robbin,S. & Judge,T. (2013). Comportamiento Organizacional. (15ª ed.). México: Pearson.
- Schermerhurn, Hunty y Osborn (2005) Introducción al Estudio de la Teoría Administrativa. Fondo de Cultura Económica.