

FACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE MILAGRO

Mario Cajas-Lara¹; Javier Gastiaburo-Anchundia²; Alba Espinel- Guadalupe³; Johana Espinel-Guadalupe⁴;
Erika Ruperti_Lucero⁵.

(Recibido octubre 2017, aceptado noviembre 2017)

¹Egresado de la Carrera de Psicología de la Universidad Estatal de Milagro

²Psicólogo, Recursos Humanos, Distrito 09D17 Ministerio de Inclusión Económica y Social,

³Máster en Educación, Profesora de la Unidad Educativa José María Velasco Ibarra, Ecuador.

⁴Magíster en Educación, Psicóloga Industrial, docente Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

⁵Magíster en Psicología Educativa y Orientadora Vocacional, Psicóloga Educativa, docente Universidad Estatal de Milagro, Ecuador

mcajasl@unemi.edu.ec, Javier.gastiaburo@inclusion.gob.ec. alba.espinel@educacion.gob.ec,
jespinelg@unemi.edu.ec, eruperti@unemi.edu.ec

Resumen: Los porcentajes bajos de satisfacción laboral de las personas en el Ecuador, motivaron a investigar sobre los factores que producen satisfacción o insatisfacción en las personas trabajadoras de la ciudad de Milagro; a través de una investigación no probabilística, , descriptiva, cualitativa, de corte transversal realizada a 170 empleados de diferentes empresas del sector privado de la ciudad de Milagro durante el primer semestre del 2017, de los cuales el 37,1% corresponden a personal femenino y 62,9% a personal masculino, se utilizó como instrumento de medida al cuestionario denominado “Causas de satisfacción e insatisfacción en el trabajo”, el mismo que identificó características sociodemográficas, así como las causas de satisfacción e insatisfacción en el trabajo; como resultados se obtuvieron los principales factores que motivan y desmotivan al sector privado económicamente activo de Milagro, concluyendo que para garantizar el trabajo digno, estipulado como objetivo 9 del Plan Nacional de Buen Vivir no solo se debe considerar la formalidad o informalidad del trabajo o el tipo de contratación, demostrando además la necesidad de trabajar en aspectos relacionados a la psicología laboral.

Palabras Clave: Satisfacción Laboral, Insatisfacción Laboral, Factores motivacionales

SATISFACTION FACTORS AND WORK IN SATISFACTION IN WORKERS OF THE CITY OF MILAGRO

Abstract: The job satisfaction’s low percentages, on people in Ecuador, motivated the investigation of the factors that produce satisfaction or dissatisfaction in the workers on Milagro; through a non-probabilistic, quantitative, descriptive, correlational investigation, realized in 170 employees of different companies in Milagro, during the first semester of 2017, which 37.1% correspond to female workers and 62 , 9% male workers, it was used as a measuring instrument questions, incorporated into the questionnaire called “Causes of satisfaction and dissatisfaction at work”, were obtained the main factors that motivate and demotivate the economically active sector of Milagro, concluding that to guarantee decent work , stipulated as 9th objective of Good Living National Plan, must not only consider the formality or informality of work or the type of contract, also demonstrating the need to work on aspects related to labor psychology.

Keyword: Work satisfaction, Labor dissatisfaction, Motivational factors

I. INTRODUCCIÓN

En Ecuador de acuerdo a un estudio realizado en el 2012, de los 16,39 millones de habitantes de los cuales el 7,9 millones de habitantes pertenecen a la población económicamente activa, de los cuales existe un porcentaje del 33.1% (2,61 millones) de personas que se encuentran satisfechas con su trabajo (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013), cifra que es baja y que indicaría, de acuerdo a la Teoría de Satisfacción (Maslow, 1954), que mantienen dificultades en el cumplimiento de los niveles básicos de la pirámide motivacional, dificultando la posibilidad de llegar a niveles de autorrealización en el plano laboral. Partiendo de estos antecedentes, surge la necesidad de realizar este análisis con el fin de identificar los factores que producen satisfacción o insatisfacción en las personas trabajadoras de Milagro, ciudad donde se centra el estudio. Desde los años 70's, se sostiene que la satisfacción laboral es producto de una percepción subjetiva basada en las experiencias laborales de las personas, la misma que abarca la actitud del trabajador hacia su trabajo y los factores laborales asociados al mismo, (Locke, 1976). Los elementos conductuales que forman la actitud, se vinculan a aspectos afectivos y cognitivos interrelacionados con la percepción que el individuo experimenta sobre su entorno laboral, de tal manera que la principal fuente de motivación que el individuo obtiene de su trabajo será la satisfacción de sus expectativas, (Carrillo y García, 2015).

En otro orden de cosas, las personas que se sienten satisfechas con su trabajo tienden a experimentar bienestar psicológico, considerado como un concepto ligado a la percepción subjetiva que tiene un individuo respecto a los logros conseguidos por él, y su grado de satisfacción personal con sus acciones pasadas, presentes y futuras, (Diener, Suh, Lucas y Smith, 1999). Se considera que la satisfacción es un componente cognitivo del bienestar, por lo que las emociones o estados de ánimo provenientes de las experiencias relacionadas al trabajo influyen en la percepción de los sujetos al momento de juzgar los distintos aspectos del mismo, (Bravo Yanez y Jiménez Figueroa, 2011).

Tras varios años de estudio sobre satisfacción laboral, la teoría Bifactorial (Herzber, Carrillo García, Martínez Roche, Gómez García y Meseguer de Pedro, 2015) es una de las más conocidas, la misma que reconoce que la satisfacción extrínseca es el resultado de factores físicos y psicológicos del ambiente de trabajo, y la satisfacción intrínseca se refiere a las motivaciones que contiene el trabajo. De esta manera, el trabajador estará satisfecho a medida que alcance las necesidades motivacionales. Carrillo *et al.* (2015), analizan la satisfacción laboral desde enfoques generales y categorías laborales, concluyendo que, dependiendo de las áreas y las categorías profesionales, existen diferencias en la satisfacción laboral, encontrando niveles más reducidos de satisfacción en los cargos de atención a usuarios, en donde los conflictos de trabajo se manejan a diario.

Las tendencias actuales acuñan el término "revolución afectiva" para hablar de la satisfacción laboral, término que va más allá de los componentes conductuales, donde la satisfacción es considerada una actitud positivamente atada al compromiso organizacional (Pecino Medina, Mañas Rodríguez, Díaz únez, López Puga y Llopis Marín, 2015). Desde un análisis de satisfacción laboral relacionada con los roles culturalmente atribuidos, (Sánchez Castillo, 2012), mencionan que los niveles de satisfacción de las mujeres que trabajan fuera de casa, a pesar del agotamiento físico y mental que pudiera originarles la actividad, son mayores a los que sienten las mujeres que son amas de casa.

Para (Juárez, 2012), el rendimiento de los trabajadores se ve afectado por la relación clima laboral y satisfacción en el trabajo, la misma que desencadena una serie factores que van desde: diferencias de género, relaciones de los directivos hacia los trabajadores, gestión interna de la empresa, perspectiva de los trabajadores según sus diferencias individuales, estimaciones sociales, crecimiento profesional, factores económicos o salariales, valores y objetivos organizacionales; los mismos que se encuentran ligados con el compromiso que los individuos tienen con la institución donde se desempeñan laboralmente (Zurita Ortega, et,al, 2015), este

enfoque es compartido por Rico (2012), quien considera que la satisfacción laboral depende de factores relacionados con el contexto laboral como: la remuneración, dirección y relaciones interpersonales que se dan en el trabajo.

La remuneración influye positivamente en la satisfacción laboral, tanto por ser una recompensa a la productividad como por incorporar los efectos de otra serie de características del puesto de trabajo y que evolucionan de forma paralela (Canal, 2013), así lo confirman (Judge, Piccolo, Podsakoff, Shaw y Rich 2010) en el metanálisis realizado, donde corroboran las correlaciones positivas existentes entre la satisfacción laboral y el salario. Existen otras dimensiones del clima organizacional que también están íntimamente relacionadas con la satisfacción laboral, como por ejemplo el reconocimiento (Arias Gallegos y Arias Caceres, 2014). La promoción laboral se considera también un factor importante que puede ser percibido como satisfactorio para quienes están interesados en generar mayores ingresos, o insatisfactorio para quienes dan prioridad al espacio familiar, puesto que consideran que el aumento de las responsabilidades en su trabajo, resta el tiempo que tienen para su familia (Fuentes y Navarro, 2013).

Para (González, López y Sánchez 2014), el tipo de contratación estaría ligado también a la satisfacción, de tal manera que las personas que cuentan con un contrato indefinido se sienten más satisfechas que las personas que tienen contratos temporales. Según (Rico, 2012) “La estabilidad y la conciliación en la vida laboral y familiar mejoran el bienestar del trabajador, se ha visto que los trabajadores con contrato indefinido presentan mayor satisfacción que los asalariados con contrato temporal”. Esto es congruente con la afirmación de que las personas que llevan más años en la empresa, muestran un mayor nivel de satisfacción general respecto a las personas que llevan menos años (Cantonnet, Iradi, Larrea y Aldasoro, 2011). Así también el tema de liderazgo tiene influencia en los aspectos de satisfacción, de tal manera que los trabajadores que perciben a su jefe como líder auténtico, se muestran más satisfechos, con menor inseguridad laboral e intención de abandonar la empresa. (Olaniyan y

Hystad, 2016).

En la actualidad las empresas están poniendo interés en el manejo de clima laboral, aspecto que se vincula con el factor satisfacción laboral y con la productividad, preocupándose no sólo de gratificaciones económicas, sino además de factores ambientales, relaciones sociales internas como externas, así como de aspectos administrativos de la organización (Palomo Velez, Carrasco, Bastías, Méndez y Jiménez, 2015). Todos estos factores, se verán reflejados en la calidad de servicio que imparten las personas en su contexto laboral, dejando claro que a mayor satisfacción del trabajo que realiza mayor productividad de la empresa, así también la insatisfacción por diferentes causas provocaría un decrecimiento en los niveles de producción (Perez, Guillen, Burgos y Aguinaga, 2013).

Por otro lado, los factores que se han identificado como causales de insatisfacción son: las condiciones de trabajo, las políticas administrativas, la carga de actividades diarias relacionada con la falta de personal, la elevada presión asistencial y escaso reconocimiento profesional (Portero de la Cruz y Vaquero Abellán, 2015). Dentro de las condiciones de trabajo, la rotación del personal, el ausentismo y las contrataciones temporales se muestran como indicadores significativos. El poco tiempo de contratación del trabajador, no permite la generación de verdaderos compromisos con la organización, mientras que el personal que logra obtener un puesto fijo presenta un bienestar físico y psicológico tanto en la vida familiar como laboral. (González Santacruz, Sánchez Cañizares, y López Guzman, 2014). La excesiva carga de trabajo posibilita la aparición de efectos nocivos como el burnout, y el consiguiente descenso de productividad, acompañado inclusive de alteraciones en la salud (Jimenez, Jara y Miranda, 2012).

Dentro de la rama de la Psicología Organizacional, la satisfacción laboral se ha convertido en un tópico importante, al reconocer su papel mediador entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias en el desarrollo de los colaboradores y las organizaciones (Dorman y Zapf, 2001). Su estudio tiene como fin el

reconocimiento de los factores que contribuyen a elevar los niveles, afianzando el compromiso organizativo que tienen los individuos hacia su trabajo, que se traduce finalmente en el cumplimiento de los objetivos de la institución (Pecino Medina, Mañas Rodríguez, Díaz únez, López Puga, y Llopis Marín, 2015).

II. DESARROLLO

Metodología

Método.- Se trata de una investigación cualitativa, descriptiva de corte transversal, cuyo criterio de inclusión es tener mínimo 1 año de experiencia laboral y encontrarse activo laboralmente. La muestra provino de diversos lugares de trabajo del sector privado en las áreas de servicios y producción de la ciudad de Milagro. Los datos fueron recogidos durante el primer semestre del año 2017.

Medida.- Para la recolección de la información sociodemográfica se elaboró un cuestionario ad hoc en el que se incluyó datos como: edad, tipo de trabajo, antigüedad y estado civil. Para la medición de la satisfacción laboral se aplicó el cuestionario: Causas de satisfacción e insatisfacción en el trabajo (Palomo Vadillo, 2014) cuyo coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0,97, el mismo que para su ejecución solicita que describan tres situaciones de su trabajo actual que le han producido una satisfacción y tres situaciones de su trabajo actual que le hayan producido una insatisfacción, estas situaciones se las relaciona con uno de los 11 factores que producen satisfacción o insatisfacción considerados en el cuestionario; los cuales son: Remuneración, dirección y relaciones humanas, políticas y dirección de la empresa, supervisión técnica, condiciones de trabajo, reconocimiento, realización, el trabajo mismo, responsabilidad, formación y desarrollo y promoción. Luego de obtener las respuestas individuales, se procede a ingresar a una tabla para obtener las respuestas grupales al respecto.

Procedimiento.- La aplicación se la realizó durante los meses de julio y agosto 2017, fecha en la que se visitaron varias empresas privadas de la ciudad, quienes autorizaron la aplicación del cuestionario a los colaboradores que así

lo deseen, por lo que se procedió a explicar el objetivo de la investigación y a entregar el formulario a quienes voluntariamente acepten participar. El ser un documento anónimo se convirtió en una fortaleza para la aplicación, posteriormente se tabuló la información y se la procesó analizando los datos cuyas variables son cuantitativas nominales, codificadas para el análisis univariante en el programa estadístico SPSS v22; para la descripción de los datos se realizó un análisis de frecuencias para determinar la fuente de mayor satisfacción de los participantes para luego identificar por medio de la fragmentación de los datos en grupos de género y cargo, la fuente de mayor satisfacción en los grupos detallados. Para los datos de correlación se procedió a realizar un análisis de correlación de Pearson entre las variables demográficas y los resultados del cuestionario.

Resultados.

Consta de 170 empleados de empresas Milagreñas, de los cuales el 37,1% corresponden a personal femenino y 62,9% a personal masculino, la media de edad es de 33,07 años, el promedio de antigüedad laboral 6,87 años, de los cuales el 51,8% son solteros, 44,1% casados, 2,4% divorciados, 1,2 % en unión libre y el 0,6% en estado de viudez. Del total de la muestra el 8,2% corresponden a puestos a nivel de jefaturas, 57,1% a cargos operativos y el 34,7% a puestos de mandos medios.

Tabla 1 Características demográficas y laborales de los participantes

Características	N	%	Media	Desviación estándar
Género Femenino	63	37.1%		
Género Masculino	107	62.9%		
Edad			33,07	10,380
Antigüedad			6,87	7,236
Estado Civil de los participantes				
Solteros	88	51,8		
Casados	75	44,1		
Divorciados	4	2,4		
Unión Libre	2	1,2		
Viudos	1	,6		
Tipo de cargos				
Personal Femenino en cargo de Jefaturas	5	2.94%		
Personal Femenino en cargos Operativos	30	17.65%		
Personal Femenino en cargos de mandos medios	29	17.0%		
Personal Masculino en cargo de Jefaturas	9	5.29%		
Personal Masculino en cargos Operativos	67	39.41%		
Personal Masculino en cargos de mandos medios	30	17.65%		

Los datos de la media y la mediana de los factores revisados se pueden visualizar en Tabla 2, los mismos que servirán como puntos de referencia para interpretar los puntajes obtenidos por los factores estudiados.

Tabla 2 Media y mediana de factores estudiados

		Remuneración	Dirección y Relaciones Humanas	Políticas y Dirección de Empresas	Supervisión Técnica	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento	Realización	El trabajo mismo	Responsabilidad	Formación y Desarrollo	Promoción	
GENERO													
Femenino	Jefes	N Válido	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
		Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Media	1,20	1,20	,80	,60	,80	,80	,60	,20	,60	,20	,40
	Operativos	Mediana	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		Desviación estándar	,837	,837	,837	,894	,837	1,095	,894	,447	,894	,447	,894
		N Válido	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	Mandos Medios	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Media	,86	,90	,93	,76	,93	,59	,24	,89	,72	,66	,59
		Mediana	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00
	Masculino	Desviación estándar	,516	,673	,884	,830	,884	,882	,511	,806	,797	,769	,780
		N Válido	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
		Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefes	Media	,93	,97	,86	,28	1,17	,62	,38	,41	,72	,66	,52	
	Mediana	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Desviación estándar	,651	,731	,875	,649	,805	,775	,622	,682	,882	,814	,829	
Operativos	N Válido	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Media	,89	1,22	1,11	,56	1,22	,56	,33	,56	,33	1,00	,22	
Mandos Medios	Mediana	1,00	1,00	2,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	

En cuanto a los factores de satisfacción laboral, los resultados muestran que la remuneración es el mayor porcentaje (66%), seguido por el estilo de dirección y las relaciones humanas existentes (51%), en tercer lugar, se encuentra el reconocimiento (36%) y en cuarto lugar las condiciones de trabajo (29%). Entre los factores de insatisfacción laboral, las condiciones de trabajo, se encuentra en el primer lugar (39%), seguido por el tipo de políticas y dirección de empresa (31%) y en tercer lugar el estilo de dirección y relaciones humanas (24%), tal como se aprecia en la Tabla 1.

Tabla 3 Factores de Satisfacción e Insatisfacción Laboral

	Satisfacción	%	Insatisfacción	%
Remuneración	113	66	23	14
Dirección y Relaciones Humanas	86	51	41	24
Reconocimiento	62	36	31	18
Condiciones de Trabajo	50	29	66	39
Realización	44	26	10	6
Formación y Desarrollo	44	26	33	19
Responsabilidad	40	24	35	21
El Trabajo mismo	38	22	21	12
Políticas de Trabajo	35	21	52	31
Supervisión Técnica	30	18	38	22

Por otro lado al analizar los factores de satisfacción e insatisfacción por género, encontró que en hombres es muy marcada su inclinación de satisfacción con factores remunerativos, los del nivel de jefatura (88,90%) y en el nivel operativo (70,60), nivel en el que también el mismo factor es la principal causa de insatisfacción (88,80%). En mujeres también es el principal factor de satisfacción, sobre todo a nivel mandos medios (58,60%) y operativos (72,40%), sin embargo para quienes tienen cargos de jefaturas este factor es compartido con la dirección y las relaciones humanas, políticas y dirección de empresas y las condiciones de trabajo, cada factor con el 0,40% de satisfacción e insatisfacción con el mismo porcentaje en los factores de remuneración y dirección y relaciones humanas, aumentando el factor de reconocimiento.

Tabla 4 Factores de Satisfacción e Insatisfacción Laboral de acuerdo al Género

Características	Jefes						Mandos Medios						Operativos					
	Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres			Hombres		
	M	S	I	M	S	%I	M	S	%I	M	S	%I	M	S	%I	M	S	%I
Remuneración	1,20	0,40	0,40	0,89	88,90		0,86	58,60	17,20	0,88	56,70	26,7	0,93	72,40	6,90	1,1	70,60	88,80
Dirección y Relaciones Humanas		0,40	0,40		55,60	33,30		48,30	24,10		53,30	23,30		55,20	17,20		25	48,50
Políticas y Dirección de Empresas	0,80	0,40	0,20	1,11	44,40	55,60	0,93	24,10	31,00	0,79	30,00	16,70	0,86	24,10	34,50	0,65	14,70	32,40
Supervisión técnica	0,60	0,20	0,20	0,56	11,10	22,20	0,76	6,90	10,30	0,68	13,30	30,00	0,18	27,60	24,10	0,73	20,60	23,50
Condiciones de Trabajo	0,80	0,40	0,20	1,22	11,10	55,60	0,93	34,50	41,40	1,16	23,30	33,30	1,17	24,10	34,50	0,9	33,80	41,20
Reconocimiento	0,80		0,40	0,56	11,10	22,20	0,59	27,60	17,20	0,87	36,70	16,70	0,62	37,90	10,30	0,7	45,60	20,60
Realización	0,60	0,20	0,20	0,33	33,30		0,24	24,10	6,90	0,47	30,00	6,70	0,58	17,20	3,40	0,43	35,30	5,90
El trabajo mismo	0,20	0,20		0,56	33,30	11,10	0,69	20,70	10,30	0,35	20,00	20,00	0,41	27,60	20,70	0,6	20,60	7,40
Responsabilidad	0,60	0,20	0,20	0,33	11,10	11,10	0,72	17,20	27,60	0,54	30,00	26,70	0,72	31,00	20,70	0,83	22,10	16,20
Formación y Desarrollo	0,2	0,20		1	33,30	93,30	0,66	24,10	20,70	0,68	20,00	16,70	0,66	31,00	17,20	0,53	26,50	20,60
Promoción	0,40		0,20	0,22	22,20		0,59	10,30	20,70	0,46	23,30	10,00	0,52	24,10	17,20	0,43	16,20	14,70

Se puede observar los niveles de satisfacción (S) y de insatisfacción (I) en la muestra de estudio. Además, se encontró una correlación bilateral significativa negativa entre la edad y el estado civil con las condiciones de trabajo.

Tabla 5 Relación entre la edad y estado civil con las Condiciones de trabajo

		Condiciones de Trabajo
Edad	Correlación de Pearson	-,178*
	Sig. (bilateral)	,020
	N	170
Estado Civil	Correlación de Pearson	-,187*
	Sig. (bilateral)	,015
	N	170

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Discusión.

La remuneración, las condiciones de trabajo, el estilo de dirección y las relaciones humanas existentes en el ambiente laboral, así como el reconocimiento comparten influencia significativa en los niveles de satisfacción e insatisfacción laboral. Este hallazgo está en la línea de lo reportado por la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (Eurofound, 2012), que ubica al 16% de los trabajadores con síntomas de ansiedad por la inestabilidad laboral (Rodríguez Jarabo, 2016), aspecto que está considerado dentro de las condiciones de trabajo.

Coincidiendo con (Jiménez, Jara y Miranda 2012), la excesiva carga de trabajo o el tipo de condiciones laborales, que sufren algunos trabajadores, produce burnout, aumentando los niveles de insatisfacción personal, por lo que se hace necesario que las empresas trabajen en las condiciones óptimas del entorno laboral, enfoque que se lo considera importante dentro de la psicología organizacional (Dorman y Zapf, 2001), y que según análisis, presenta como la principal causa de insatisfacción en el presente estudio (39%).

La supervisión técnica es un causante de mayor insatisfacción que satisfacción, según (Rico, 2012), esto se debe a los factores relacionados con el contexto laboral, muchos de ellos estudiados en el presente estudio, como remuneración, la dirección y las relaciones interpersonales que se dan en el trabajo.

El reconocimiento se ubicó como factor que produce satisfacción laboral, así como lo manifiesta (Arias Gallegos y Arias Cáceres

2014). Las empresas deben diseñar espacios e incentivos, no sólo económicos, que permitan visibilizar los logros de sus trabajadores, coincidiendo con los resultados de esta investigación, en donde hombres y mujeres de cargos operativos y mandos medios consideran que el ser reconocidos les causa satisfacción, sin embargo a nivel de jefaturas consideran que este factor puede causarlas más un nivel de insatisfacción, con niveles de (0,40) en mujeres jefes y de (22,20) en hombres jefes.

III. CONCLUSIONES

La remuneración sigue siendo el principal causal de satisfacción laboral en hombres y mujeres tanto de niveles de jefaturas y mandos medios, menos a nivel operativo en donde los hombres consideran que el salario es una fuente de mayor insatisfacción, coincidiendo de manera parcial con los aportes de Judge *et al* (2010), quienes corroboran las relaciones positivas entre los dos factores. El ingreso económico que permita cubrir las necesidades básicas de la familia, es un objetivo común de los trabajadores, es menester desarrollar y fortalecer las políticas entorno a la mejora creciente de la economía ecuatoriana.

Es importante puntualizar que la forma de dirigir y el tipo de relaciones humanas, se convierten en una gran fuente de satisfacción para hombres y mujeres en cargos de jefaturas y mandos medios, no así en mujeres de cargos operativos quienes más bien lo consideran una fuente de insatisfacción, por lo tanto, las direcciones no deben pasar por alto todas las estrategias tendientes a crear equipos de trabajo

consolidados, coincidiendo con (Rodríguez, 2016), quien también manifiesta esa diferencia de percepción entre hombres y mujeres en este tema.

Una de las limitaciones presentadas en el estudio es la auto-aplicación del instrumento en su espacio laboral, respuestas que pueden haber sido influidas por sus compañeros de trabajo. En base a los resultados obtenidos, es necesario realizar futuras investigaciones que permitan explorar qué aspectos de las condiciones de trabajo son susceptibles y prioritarias de mejora en las empresas de la ciudad de Milagro y prevenir problemas de salud, relacionados con estos.

IV. REFERENCIAS

- Arias Gallegos, W., & Arias Caceres, G. (2014). Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia y Trabajo*, 185-191.
- Bravo Yanez, C., & Jiménez Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista española de sanidad penitenciaria*, 91-99.
- Canal, J. F. (2013). Ingresos y satisfacción laboral de los trabajadores españoles con título de doctor. *Revista Español de Investigaciones Sociológicas*, 144, 49-72.
- Cantonnet, M., Iradi, J., Larrea, A., & Aldasoro, J. (2011). Análisis de la satisfacción laboral de los arquitectos técnicos en el sector de la construcción de la Comunidad Autónoma del País Vasco. *Revista de la Construcción*, 16-25.
- Carrillo García, C., Martínez Roche, M. E., Gómez García, C. I., & Meseguer de Pedro, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología*, 645-650.
- Carrillo-García, C. R.-R.-C.-G.-M. (2015). Working life satisfaction in the nursing staff of the emergency mobile units of the Región de Murcia. *Enfermería Global*, 266-275.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Dorman, C., & Zapf, D. (2001). Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.
- Eurofound. (2012). V Encuestas de condiciones de trabajo y salud: su utilización en la investigación en salud laboral.
- Fuentes, J., & Navarro, E. (2013). Sistemas de promoción utilizados por pymes constructoras en Castilla - La Mancha (España). ¿Afectan a la satisfacción laboral del ingeniero de edificación? *Revista de la Construcción*, 12, 109-118.
- Gil-Flores, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado.
- González Santacruz, F., Sánchez Cañizares, S. M., & López Guzman, T. (2014). Influencia de variables personales en el compromiso organizativo de los empleados del sector hotelero. *Revista Galega de Economía*, 23, 27-46.
- Iglesias Fernandez, C., Llorente Heras, R., & Dueñas Fernández, D. (2011). Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investigaciones Regionales - Journal of Regional Research*, 25-49.
- Jimenez, A., Jara, M., & Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral de Asociación Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 16, 125-134.
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 307-314.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 157.

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Chicago: En MD Dunnette (ed.).
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row, Publishers, Inc.
- Olanian, O. S., & Hystad, S. W. (dic. de 2016). Capital psicológico, satisfacción laboral, inseguridad e intención de abandono de los trabajadores: efectos directos e indirectos del liderazgo auténtico. *Revista de Psicología en el Trabajo y las Organizaciones*, 163-171.
- Orgambidez-Ramos, Alejandro; Moura, Daniel; de Almeida, Helena. (s.f.). Estrés de rol y empowerment psicológico como antecedentes de la satisfacción laboral. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Palomo Vadillo, M. T. (2014). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Palomo Velez, G., Carrasco, J., Bastías, A., Méndez, M. D., & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 301-307.
- Pecino Medina, V., Mañas Rodríguez, M. A., Díaz únez, P. A., López Puga, J., & Llopis Marín, J. M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología*, 658-666.
- Perez, I., Guillen, F., Burgos, A., & Aguinaga, I. (2013). Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 36, 253-262.
- Portero de la Cruz, S., & Vaquero Abellán, M. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Revista Latinoamericana Enfermagem*, 1-10.
- Rico, P. (2012). Satisfacción laboral de los asalariados en España. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 14, 137-158.
- Rodríguez Jarabo, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad*. Tesis Doctoral. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Sanchez Castillo, C. (2012). Satisfacción de mujeres trabajadoras con la relación familia y trabajo. *Revista médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 135-140.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*. Quito, Pichincha, Ecuador: Senplades.
- Zurita Ortega, F., Rojas Cabrera, M., Linares Girela, D., López Gutiérrez, C. J., Martínez Martínez, A., & Castro Sánchez, M. (2015). Satisfacción laboral en el profesor de educación física de Cienfuegos (Cuba). *Revista de Ciencias Sociales*, 261-274.