

La satisfacción laboral en las pymes venezolanas: un estudio de caso en la industria textil

Job satisfaction in Venezuelan SMEs: a case study in the textile industry

Eduardo Vargas Cano, Marcel Leidenz Aquino, Mayra D'Armas Regnault

<https://doi.org/10.54139/riiant.v8i29.410>

Palabras clave: satisfacción laboral, industria textil, desempeño organizacional

Key words: job satisfaction, textile industry, organizational performance

RESUMEN

La satisfacción laboral es un tema de mucha atención tanto en el mundo empresarial como en el académico; su impacto en la eficiencia y desempeño organizacional ha sido objeto de debate e investigación, encontrándose relaciones significativas entre este constructo y otras variables como ausentismo, motivación, rotación, entre otras. El objetivo de esta investigación es identificar los factores que determinan la satisfacción laboral en una empresa textil venezolana. Para este fin se seleccionó como base la Escala de Satisfacción general, por su amplia aplicación en diferentes contextos. Los resultados permitieron determinar el nivel de satisfacción general de la empresa, así como los aspectos mejor y peor valorados. Así mismo, se identificaron tres (3) factores que determinan la satisfacción en la empresa: estructura organizacional, perfil del cargo, y, condición del cargo. La escala, aunque con otra estructura diferente a la propuesta, presentó consistencia interna (fiabilidad) en sus factores, y evidencia de validez, con resultados significativos (al 5%) para las pruebas estadísticas realizadas. Finalmente, la escala puede ser aplicada en otros contextos; sin embargo, los factores intrínsecos y extrínsecos pueden estar agrupados según las condiciones de cada organización.

ABSTRACT

Job satisfaction is a subject of much attention both in the business world and in the academic world; its impact on efficiency and organizational performance has been the subject of debate and research, finding significant relationships between this construct and other variables such as absenteeism, motivation, turnover, among others. The objective of this research is to identify the factors that determine job satisfaction in a Venezuelan textile company. For this purpose, the General Satisfaction Scale was selected as the basis, due to its wide application in different contexts. The results made it possible to determine the level of general satisfaction of the company, as well as the best and worst valued aspects. Likewise, three (3) factors that determine satisfaction in the company were identified: organizational structure, position profile, and position condition. The scale, although with a different structure than the one proposed, presented internal consistency (reliability) in its factors, and evidence of validity, with significant results (at 5%) for the statistical tests performed. Finally, the scale can be applied in other contexts; however, intrinsic and extrinsic factors may be grouped according to the conditions of each organization.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es una parte esencial de la atmósfera de la organización y un factor significativo en la relación de sus partes interesadas (William & Praveen, 2020). La satisfacción laboral es un tema importante que está recibiendo cada vez más atención a nivel mundial, debido a que la satisfacción de los empleados en una organización y el ambiente de trabajo se refleja en su eficiencia y desempeño, y por ende en el éxito de la organización (Alrefaei, 2020); es una de las actitudes que mayor atención ha recibido por parte de los especialistas en comportamiento organizacional (Salessi, Omar y Luiz, 2021). La satisfacción laboral es una de las áreas complejas, que consiste en varios tipos de sentimientos y condiciones; a medida que el entorno se vuelve cada día más competitivo y complejo, también aumenta la importancia de la satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los empleados (Inayat & Khan, 2021).

Como lo argumentan Pujol-Cols y Dabos (2018), los principales motivos por lo que la satisfacción laboral constituye un fenómeno de estudio, son, por un lado, su relevancia para explicar distintas variables vinculadas con la efectividad organizacional, tales como el ausentismo, la rotación, el compromiso organizacional y el desempeño; y por otro, su relevancia moral al constituir un determinante importante del bienestar del individuo, tanto físico como mental. Autores como Cabanilla, Cando & Valencia (2022), destacan la influencia de la satisfacción

laboral en la productividad dentro de las organizaciones, resaltando factores que afectan el desempeño de los colaboradores, tales como: ausencia de programas de capacitaciones, excesivas horas laborales, ambiente de trabajo y carencia de estrategias motivacionales al personal. La satisfacción laboral es un constructo importante que está asociado con el desempeño y el bienestar de los trabajadores (Sinval & Marôco, 2020).

En el contexto actual venezolano, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) se han visto en la necesidad de implementar estrategias que impacten en su productividad; por lo cual, ante la presencia de fenómenos multifactoriales, han apostado por herramientas que han demostrado resultados en otros contextos. Así, el objetivo de esta investigación es identificar los factores que determinan la satisfacción laboral en una empresa textil venezolana, los cuales permitirían el diseño de planes de acción específicos, que mejoren su eficacia y eficiencia organizacional. Estudios previos dentro de la empresa, donde se realizó la investigación, evidencian niveles considerables de ausentismo y rotación del personal; así como, una poca participación del personal base en las iniciativas de mejora, y en los cambios realizados.

Como lo sostienen Estrada y Gallegos (2021), la satisfacción laboral es ampliamente estudiada en el ámbito organizacional, ya que es un reflejo de su desempeño; del mismo modo, su medición

permite calibrar los niveles de bienestar de los trabajadores y que está directamente asociado con el desempeño que tienen en su lugar de trabajo. Para Marín-Guarín, Fontalvo-Ballestas y García-Méndez (2022), esta variable es el resultado de la relación entre el trabajo y las actitudes del personal frente al mismo, por ello, es un elemento que afecta positiva o negativamente la productividad de las organizaciones de los diferentes sectores económicos; mientras que para Durán, García, Paz y Boscán (2021), es uno de los mecanismos del individuo que impacta directamente en el desarrollo de sus funciones, y su dedicación, con actitud integradora, a las actividades que realiza dentro de la organización.

La satisfacción laboral ha sido estudiada en varios campos de investigación (sociología, psicología, administración y economía); es una variable de decisión de producción en psicología organizacional y de gestión, y una variable de medida de alienación en sociología (Yoon, 2020). La satisfacción laboral ha sido objeto de interés científico desde la década de 1930 y sigue siendo un importante tema de investigación en psicología, sociología, economía, y la ciencia de la gestión (Wyrwa & Kaźmierczyk, 2020); su literatura, se ha expandido recientemente y ha atraído la atención de investigadores de diversas disciplinas de las ciencias sociales, como la sociología, la psicología, la antropología, ciencias de la gestión y economía del trabajo (Tansel, 2022).

En cuanto a su conceptualización, la satisfacción laboral es un término que no

tiene una única definición, pues a lo largo de los años diferentes autores han planteado múltiples significados (Marín-Guarín et al, 2022). Para Salessi et al (2021), este término ha fluctuado entre una perspectiva afectiva que enfatiza en los aspectos emocionales presentes en la satisfacción, y otra cognitiva que acentúa la dimensión evaluativa objetiva y racional. Pujol-Cols y Dabos (2018), por su parte, sostiene que la comunidad científica se encuentra polarizada en dos enfoques para el estudio de los determinantes de la satisfacción laboral, el situacional que enfatiza en la presión que diversas fuerzas organizacionales ejercen sobre los empleados, al moldear sus actitudes y comportamientos; y, el disposicional, que sostiene que los individuos cuentan con estados mentales inobservables (disposiciones), de relativa estabilidad a través del tiempo, que predisponen su actitud y su comportamiento en diversidad de contextos organizacionales, independientemente de las características de la situación laboral.

Para Ahmad & Raja (2021), la satisfacción laboral es el resultado de la interacción entre la situación laboral y la persona que puede ser positiva o negativa; y, se puede definir como el resultado de las expectativas de los empleados sobre qué tan bien su trabajo proporciona las cosas que se consideran importantes.

Robbins & Judge (2017), define la satisfacción en el trabajo como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características; mientras que para Chiang,

Riquelme y Rivas (2018), la satisfacción laboral hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Actualmente, la definición más popular de satisfacción laboral es la de una actitud que determina el grado en que los empleados encuentran su trabajo favorable o desfavorable (Wyrwa & Kazmierczyk, 2020).

En este debate, Alrefaei, (2020), plantea que, a pesar del interés de los psicólogos e investigadores en este tema, se presentan diferentes definiciones de satisfacción laboral, por lo que no se puede decidir por una sola definición porque es un concepto flexible y amplio difícil de reducir a una sola definición. Agrega Alrefaei, (2020), que, sin embargo, independientemente de sus diferentes perspectivas sobre la satisfacción laboral, los psicólogos e investigadores están de acuerdo en que las definiciones de satisfacción laboral se relacionan con las emociones personales; así, si los empleados tienen sentimientos positivos en el trabajo, sus actitudes hacia el trabajo se definirán como satisfacción laboral, en caso contrario, se tendrán por insatisfechos.

En cuanto a su medición, y aunque, la satisfacción laboral sigue siendo el protagonista de una amplia cantidad de investigaciones en todo el mundo, no ha aparecido hasta el momento un modelo que pueda explicar en su totalidad el constructo, inclusive siguen apareciendo investigaciones y estudios que proponen variables que pueden influir en este (Salazar y Ospina, 2019).

Entre los instrumentos disponibles en la literatura para medir la satisfacción laboral se destacan, entre muchas, la Escala de Satisfacción Laboral Genérica (Mac Donald & Mac Intyre, 1997), usadas en su investigación por Salessi, Omar y Luiz, (2021), y por Gutiérrez et al (2022), entre otros; y la NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción (Pérez & Figaldo, 1999), una adaptación al español de la escala de la escala Warr, Cook & Wall (1979), de amplio uso en diferentes contextos (Álvarez & Cano, 2022; Paz & Pereda, 2020; Pizarro, et al, 2019; Arias, Rivera & Ceballos, 2017; Montero et al, 2015; Gandarillas et al, 2014; Herrera-Amaya & Manrique-Abril, 2008; entre otros).

La insatisfacción de los empleados tiene un gran impacto en las organizaciones: rotación, ausentismo, estrés laboral, bajas por enfermedad, humillación, agotamiento, improductividad y falta de compromiso. Además, la insatisfacción de los individuos tiene un efecto directo sobre la rentabilidad y calidad del producto o servicio prestado. La presencia de trato injusto entre los trabajadores, la ausencia de planes de formación, la falta de reconocimiento e incentivos, el desajuste de tareas y funciones entre el personal, los diferentes salarios dentro de las mismas categorías de empleados, el desinterés en los beneficios de salud de los empleados, etc. entornos sin bienestar personal y organizacional. Por lo tanto, no hay duda de que las empresas tienen que prestar atención a la satisfacción de los empleados (Crespi-Vallbona y Mascarilla-Miró, 2018).

METODOLOGÍA

Así, el diseño metodológico de esta investigación es de tipo descriptivo, transversal, donde se pretende identificar los determinantes de la satisfacción laboral en una PYME venezolana del sector textil, a partir de las percepciones de sus trabajadores. El análisis estadístico se realizó mediante técnicas descriptivas y análisis de factores, con soporte de herramientas como la hoja de cálculo de Excel, y el software SPSS.

El instrumento seleccionado para medir la satisfacción laboral en la empresa fue la Escala General de Satisfacción de Warr, Cook & Wall (1979), adaptada al español

por Pérez & Figaldo (1999). Esta escala, contempla dos factores que consideran tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo; los intrínsecos, que cubren aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc; y los extrínsecos que indagan sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. En la tabla 1, se presentan la Escala con sus factores y variables.

Tabla 1.- Escala general de Satisfacción laboral

Factores	Variables
Intrínsecos	V02 Libertad para elegir tu propio método de trabajo
	V04 Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho
	V06 Responsabilidad que se te ha asignado
	V08 La posibilidad de utilizar tus capacidades y competencias
	V10 Tus posibilidades de ascender dentro de la Empresa
	V12 La atención que se presta a las sugerencias que haces
	V14 La variedad de tareas que realizas en tu trabajo
Extrínsecos	V01 Condiciones físicas de trabajo (Instalaciones, equipos)
	V03 Tus compañeros de trabajo
	V05 Tu superior inmediato (jefe)
	V07 Tu remuneración (salario)
	V09 Relaciones entre dirección y trabajadores en la Empresa
	V11 El modo en que la empresa está dirigida
	V13 Tu horario de trabajo
	V15 Tu estabilidad en el empleo

La escala aplicada tiene opciones de respuesta en una escala de Likert, donde 1 representa la insatisfacción con el aspecto planteado y 5 satisfacción, como se presenta en la Tabla 2. En el instrumento se

incluyeron otras variables adicionales, como la percepción de la calidad del producto elaborado por la empresa, la satisfacción en tu trabajo, el ambiente de trabajo, disposición a recomendar el

producto y a la empresa, las cuales que permitirían evaluar la validez de la escala, y apoyar el análisis de los resultados.

El instrumento fue aplicado a los 29 trabajadores de la fábrica durante la jornada de trabajo; tuvo carácter confidencial.

Tabla 2. Opciones de respuesta en el Cuestionario

1	2	3	4	5
Insatisfecho	Medianamente Insatisfecho	Indiferente	Medianamente Satisfecho	Satisfecho
0%-12,5 %	12,5 %-37,5 %	37,5 %-62,5 %	62,5 %-87,5 %	87,5 %-100 %

RESULTADOS y DISCUSIÓN

A partir de los datos generados, se construyó una matriz de base de datos en la hoja de cálculo Excel, de la cual se obtuvieron los primeros estadísticos descriptivos. El nivel general de satisfacción obtenido es de 3,87, lo que representa un 71,75%, que de acuerdo con los criterios de la tabla 2, es un nivel «Medianamente Satisfecho». Las variables mejor valoradas por los trabajadores fueron: el Horario de trabajo con «4.66», la Responsabilidad asignada con «4.52», y la Estabilidad en el empleo con «4.45»; mientras que las peor valoradas fueron: la Remuneración (salario) con «3.24», las Condiciones físicas de trabajo (Instalaciones, equipos) con «3.24», y el Reconocimiento obtenido por el trabajo bien hecho con «3.31».

Para identificar los factores que determinan la satisfacción laboral en la empresa se realizó un análisis de factores, una técnica que permite simplificar un conjunto de variables o elementos complejos utilizando procedimientos estadísticos para explorar

las dimensiones subyacentes que explican las relaciones entre las múltiples variables/elementos (Tavakol & Wetzel, 2020). Una condición previa para el análisis de factores, es que las variables estén relacionadas entre sí, para lo cual se analiza la matriz de coeficientes de correlación, cuyos indicadores, Determinante de la matriz e Índice KMO, reflejan la calidad de dicha matriz. Un determinante de la matriz bajo, cercano a 0 y alejado de 1, representa alta correlación entre las variables; mientras que, un Índice KMO, mientras más cercano a 1 y alejado de 0, es mejor en este análisis (De Vicente y Oliva & Manera, 2003).

Los valores reportados, Determinante=0,003 y KMO=0.560, ponen en evidencia la adecuación muestral, y por lo tanto la pertinencia del análisis de factores como técnica a utilizar. Tomando en cuenta los criterios de Thurstone (1947, citado por Pérez-Gil, Chacón & Moreno, 2000; De Vicente y Oliva & Manera, 2003; entre otros), se presenta una estructura

como se muestra en la tabla 3; donde se identifican tres (3) factores que logran explicar el 67,70% de la varianza total con once (11) variables, de las quince (15) originales que componen la Escala de Satisfacción General NTP-394.

Tabla 3. Matriz de componentes rotados

	Componente		
	1	2	3
V14	.780		
V01	.772		
V12	.769		
V07	.716		
V11	.710		
V05	.588		
V09	.531		
V02		.768	
V08		.694	
V13			.852
V15			.632

La matriz de componentes rotados, mostrada en la tabla 3, supone una estructura subyacente diferente a los dos factores planteados teóricamente en la Escala de Satisfacción general. En un primer factor, se presentan una mezcla de factores intrínsecos y extrínsecos asociados con la variedad de tareas realizadas (V14), las condiciones físicas de trabajo (V01), la atención prestada a las sugerencias de los trabajadores (V12), la remuneración (V07),

el modo en que la empresa está dirigida (V11), la satisfacción con el jefe (V05), y, las relaciones entre la gerencia y sus trabajadores (V09), todas inherentes a la estructura organizacional. En el segundo factor, se presentan la libertad para elegir tu propio método de trabajo (V02), y, la posibilidad que tienen los trabajadores de utilizar sus capacidades y competencias (V08), están últimas de naturaleza intrínseca, relacionadas con el perfil del cargo. En un tercer factor, se presentan las variables horario de trabajo (V13) y estabilidad laboral (V15), relacionadas con la condición del cargo, y de naturaleza extrínseca.

Los valores reportados indican consistencia interna en los factores, coeficiente alfa de Cronbach (α) superiores a 0,50; $\alpha_1=0.833$, $\alpha_2=0.691$ y $\alpha_3=0.637$, para los factores 1,2 y 3, respectivamente. Por otro lado, las pruebas estadísticas realizadas, usando la satisfacción laboral (Constructo) como variable independiente (X), y la satisfacción general (medida en otra pregunta) y el clima organizacional como dependiente (Y), evidencian la capacidad de la escala de satisfacción laboral para predecir el Clima organizacional y la satisfacción general (al 5%); y por lo tanto, pone en evidencia su validez como escala para medir la satisfacción laboral.

CONCLUSIONES

La satisfacción laboral es un constructo que debe tomarse en cuenta dentro de las estrategias para la mejora del desempeño organizacional; su medición le permite a la

gerencia disponer de información y datos para el diseño de planes de acción dada la relación que tiene con otros aspectos como el clima organizacional, la motivación, entre otros.

Los resultados reportados permitieron determinar el nivel global de satisfacción laboral de la empresa, caracterizándose como «medianamente satisfecho». Así mismo, permitió identificar las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora para la empresa.

Con respecto a la Escala usada para la medición de la satisfacción laboral, resultó

fiable y válida para el caso estudiado; sin embargo, la estructura de tres factores (estructura organizacional, de naturaleza mixta; perfil del cargo, que agrupa variables intrínsecas, y, condición del cargo, con variables extrínsecas), no presenta la misma estructura que la original.

REFERENCIAS

- Ahmad, M. & Raja, R. (2021). Employee Job Satisfaction and Business Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 25(2), 168-179. <https://doi.org/10.1177/0972262920985949>
- Alrefaei, F. (2020). Job Satisfaction: Analysis of the Institute of Public Administration. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 8 (12), 80-83. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0812008>
- Álvarez, A. & Cano, S. (2022). Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una constructora en Guanajuato, México. *SUMMA. Revista Disciplinaria en Ciencias económicas y Sociales*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.47666/summa.4.1.11>
- Arias, W.; Rivera, R. & Ceballos, K. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra mulocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones*, 3(2), 79-85. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74>
- Cabanilla, G., Cando, C. & Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2857>
- Chiang, M.; Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20 (63), 178-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Crespi-Vallbona, M. y Mascarilla-Miró, O. (2018). Job satisfaction. The case of information technology (IT) professionals in Spain. *Universia Business Review*, 36-51. <https://doi.org/10.3232/UBR.2018.V15.N2.02>
- De Vicente y Oliva, M. & Manera, J. (2003). El análisis factorial y por componentes principales. En J. Lévy & J. Varela (coord.), *Análisis Multivariable Para Las Ciencias Sociales* (Cap. 8, pp. 327-360). Madrid: Pearson Educación.
- Durán, S., García, J., Paz, A. y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Especial 6), 223-244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Job satisfaction and organizational commitment in teachers of the Peruvian Amazon. *Educação & Formação*, 6 (1), 1-18. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>

- Gandarillas, M.; Vásquez, L. & Márquez, H.; Santamaría, E.; Garaña, O. & Santibáñez, M. (2014). Satisfacción Laboral y Apoyo Social en trabajadores de un hospital de tercer nivel. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(234), 64-89. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000100007>
- Gutiérrez, P.; Herrera, H.; López, S.; Montero, Y. & Mora, M. (2022). Satisfacción y demandas laborales en un grupo de personas jóvenes de entre 18 y 38 años que realizan teletrabajo en Call Centers en Costa Rica. *Wimblu*, 17(1), 75-94. <https://doi.org/10.15517/WL.V17I1.50947>
- Herrera-Amaya, G. & Manrique-Abril, F. (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan*, 8(2), 243-256. <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v8n2/v8n2a11.pdf>
- Inayat, W. & Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021, 1751495, 1-9. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Macdonald, S. & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13, 1-16. http://dx.doi.org/10.1300/j022v13n02_01
- Marín-Guarín, L. C., Fontalvo-Ballestas, Y. C. y García-Méndez, S. (2022). Satisfacción laboral en establecimientos gastronómicos de Bucaramanga, Santander. *I+D Revista de Investigaciones*, 17(1), 25-33. <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/312/413>
- Montero, C.; Fernández, M.; Cáceres, E.; Almeida, S. & Cáceres, S. (2015). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Saber*, 27(4), 586-594. <http://ve.scielo.org/pdf/saber/v27n4/art09.pdf>
- Paz, E. & Pereda, A. (2020). *Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada*, Lima 2020 (Tesis de grado). Universidad César Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51078>
- Pérez, J. & Figaldo, M. (1999). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Madrid: INSHT - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-general-de-satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Pizarro, J.; Fredes, D.; Inostroza, C. & Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24 (87), 843-856. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Robbins, S. & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Decimoséptima edición. México: Pearson Educación.
- Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección académica de Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67. <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9384>
- Salessi, S.; Omar, A. y Luiz, A. (2021). Escala de Satisfacción Laboral Genérica: Baremos regionales para Argentina y Brasil. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 13 (82), 1-12. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/483/4832571007/4832571007.pdf>

- Sinval, J. & Marôco, J. (2020). Short Index of Job Satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS ONE*, 15(4), 1-21, e023147. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>
- Tansel, A. (2022). *Job Satisfaction, Structure of Working Environment and Firm Size*. IZA Institute of Labor Economics. Discussion Paper Series, 15397, 1.27. <https://docs.iza.org/dp15397.pdf>
- Tavakol, M. & Wetzel, A. (2020). Factor Analysis: a means for theory and instrument development in support of construct validity. *International Journal of Medical Education*, 11, 245-247. <https://doi.org/10.5116/ijme.5f96.0f4a>
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 52 (2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Wyrwa, J. & Kaźmierczyk, J. (2020). Conceptualizing Job Satisfaction and Its Determinants: A Systematic Literature Review. *Journal of Economic Sociology*, 21 (5), 138-167. <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2020-5-138-167>
- Yoon, D. (2020). The job satisfaction level analysis for the research environment and the research production. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1-16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1818364>

Autores

Eduardo Vargas Cano. Ingeniero Industrial, Magister en Gerencia de la Construcción; Docente e Investigador, Universidad de Carabobo, Venezuela.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1293-1550>

Email: eevargas1@uc.edu.ve

Marcel Leidenz Aquino. Licenciado en Administración Comercial; Investigador Invitado, Instituto de Matemática y Cálculo Aplicado «IMYCA», Universidad de Carabobo, Venezuela.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3366-1473>

Email: mleidenz@gmail.com

Mayra D'Armas Regnault. Ingeniero Industrial, Magíster en Ingeniería Industrial, Doctora en Administración y Dirección de Empresas. Docente e investigadora, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6288-1566>

Email: mdarmasr@unemi.edu.ec

Recibido: 08-07-2022

Aceptado: 20-11-2022