Capítulo 34. Explorando la satisfacción laboral en el contexto de la industria de transformación del plástico.

Gabriela Lazcano Cortés
Nohemí González Tlaxco
Fani Rodríguez Flores
Refugio Lázaro Hernández

Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan

DOI: 10.46990/iQuatro.2024.09.5.34

Resumen

Este estudio examina cómo las actividades empresariales afectan la satisfacción laboral. Se analizan las habilidades requeridas para las tareas asignadas y se identifican correlaciones entre ellas. Utilizando la correlación de Pearson, se determinan las actividades que impactan en la satisfacción de los trabajadores. Se recopilaron 43 cuestionarios de una industria de transformación plástica, revelando una fuerte correlación (0.693) entre el clima laboral y la retroalimentación clara y profesional de los gerentes, un factor clave para la satisfacción laboral.

Palabras clave

Clima laboral, Manufactura, Responsabilidades, Retroalimentación, Satisfacción laboral

Introducción

La relevancia de la satisfacción laboral para el crecimiento personal y profesional, así como para el éxito y competitividad de las organizaciones, es indiscutible. Sin embargo, la percepción y el nivel de satisfacción laboral de los empleados pueden verse afectados por diversos factores. Este artículo se propone analizar los elementos cruciales que pueden potenciar la satisfacción laboral: la motivación a través de la asignación de tareas, la retroalimentación efectiva y los conocimientos. Se examinarán estudios recientes que han explorado estos temas desde distintas ópticas y se proporcionarán recomendaciones prácticas. El propósito de este artículo es ofrecer una visión panorámica y actualizada de la satisfacción laboral partiendo de la consecución de sus actividades y sus repercusiones en el rendimiento organizacional.

Esta investigación busca determinar si las actividades de los empleados son determinantes para su satisfacción laboral. Se plantea la hipótesis de que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el grado de concordancia entre las tareas asignadas y las competencias, intereses y expectativas de los empleados. Para corroborar esta hipótesis, se aplicará un cuestionario de satisfacción laboral y un análisis de descripción de puestos a una muestra representativa de trabajadores de la industria de la transformación del plástico. Los resultados de esta investigación podrían contribuir a identificar las mejores prácticas para la asignación de tareas y la retroalimentación.

Revisión de la Literatura

Satisfacción del personal

La satisfacción laboral es un constructo de interés tanto para los individuos como para las organizaciones, ya que tiene un impacto significativo en la productividad que las empresas pueden lograr. Según una investigación de Peláez. B (2023), en México, el 69% de la población se encuentra satisfecha con su trabajo actual. Sin embargo, es crucial definir qué se entiende por satisfacción laboral y cómo se percibe está en función de la industria en la que se desempeña el trabajo.

La satisfacción laboral puede verse influenciada por factores, como un ambiente de trabajo adecuado, una asignación de tareas eficiente y una retroalimentación continua y constructiva. Según un estudio empírico de Ali y Anwar (2021), la motivación de los empleados y su influencia en la satisfacción laboral son aspectos cruciales que afectan la productividad de la empresa. Un ambiente de trabajo saludable puede tener un impacto positivo en la satisfacción de los empleados, la productividad y los costos (Voordt, T.v.d. and Jensen, P.A, 2023).

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Además, la satisfacción laboral puede tener un efecto en el comportamiento de ciudadanía organizacional de los empleados. De acuerdo con Saxena et al. (2019), un empleado que está satisfecho con su trabajo puede mostrar un compromiso positivo con la organización.

Por lo tanto, es esencial realizar investigaciones más profundas para entender mejor este fenómeno y cómo se manifiesta en diferentes contextos industriales. La satisfacción laboral puede variar considerablemente dependiendo de factores como el ambiente de trabajo, la cultura organizacional, las oportunidades de crecimiento, entre otros.

Motivación y asignación de tareas

Más de autores como Maslow, Herzberg y otros han estudiado la motivación como esencial para la productividad de un individuo intrínseco y extrínseco, por eso un aspecto importante de la motivación laboral es la asignación eficiente de tareas. Según un estudio realizado por Su et al. (2020), la asignación eficiente de tareas puede reducir el tiempo de diseño y los costos, al tiempo que mantiene la calidad del producto.

La asignación de tareas se refiere a establecer correspondencias entre el conjunto de tareas y el conjunto de unidades organizativas. Es uno de los trabajos más importantes en la investigación y desarrollo de productos, ya que tiene efectos directos en la eficiencia operativa (Su et al., 2020).

Además, la asignación de tareas eficiente puede influir en la satisfacción laboral. Un estudio realizado por Schmid y Dowling (2020) se centró en cómo la motivación laboral se ve afectada por las tecnologías en el lugar de trabajo cambiante. Encontraron que la motivación laboral es un constructo bien documentado conectado a varios resultados de rendimiento relevantes para la empresa. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones presten atención a la asignación eficiente de tareas como una forma de mejorar la motivación y la satisfacción laboral.

Retroalimentación al personal

La retroalimentación constante y constructiva es un componente esencial para fomentar la satisfacción laboral. Según un estudio realizado por Gnepp et al. (2020), las discusiones de retroalimentación gerencial a menudo no logran producir las mejoras de rendimiento deseadas. Sin embargo, descubrieron que los gerentes se motivaban a mejorar en la medida en que percibían que la conversación de retroalimentación se centraba en acciones futuras en lugar de en el rendimiento pasado.

La retroalimentación constructiva puede ayudar a los empleados a entender mejor sus fortalezas y áreas de mejora, lo que puede aumentar su satisfacción laboral. Además, la retroalimentación constante asegura que los empleados estén al tanto de su rendimiento y sepan qué se espera de ellos. Esto puede reducir la incertidumbre y el estrés, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción laboral.

Por lo tanto, es esencial que las organizaciones implementen prácticas de retroalimentación constantes y constructivas para mejorar la satisfacción laboral de sus empleados.

Metodología

La metodología empleada en esta investigación se basó en un enfoque cuantitativo que, según Hernández et ál. (2014), es un proceso secuencial y probatorio que recopila datos para probar hipótesis mediante la medición numérica y el análisis estadístico. Este enfoque permite establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

La hipótesis planteada fue: "La satisfacción laboral está correlacionada por un ambiente de trabajo adecuado, una asignación de tareas eficiente y una retroalimentación continua y constructiva".

Para el estudio, se diseñó un cuestionario compuesto por 20 ítems, utilizando una escala Likert de 1 a 5, donde 1 = siempre, 2= casi siempre, 3= en ocasiones, 4= casi nunca y 5= nunca. El cuestionario se aplicó a la totalidad del personal de una empresa de la industria de la transformación del plástico en la Región de San Martín Texmelucan, Puebla, conformada por 43 individuos. No se establecieron variables de exclusión para este estudio, ya que se buscaba conocer la percepción de todos los empleados, tanto de producción como administrativos.

Los datos recopilados se almacenaron en una base de datos en SPSS Stadistic 24 para su posterior procesamiento y análisis. A través de este análisis, se establecieron las correlaciones inferenciales mediante el método de Pearson predominantes para determinar si se aceptaba o rechazaba la hipótesis propuesta.

Sandoval (2011) define la correlación como una técnica estadística utilizada para establecer la relación o dependencia que existe entre dos o más variables. En otras palabras, determina si los cambios en una variable influyen en los cambios de la otra. Si existe una relación, se dice que las variables están correlacionadas o que hay correlación entre ellas. Los tipos de correlación son los siguientes:

- Correlación directa: Se da cuando al aumentar una de las variables, la otra también aumenta.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

- Correlación inversa: Se da cuando al aumentar una de las variables, la otra disminuye.
- Correlación nula: Se da cuando no hay dependencia de ningún tipo entre las variables.

Absolutamente, estos conceptos son fundamentales para el análisis de datos y la interpretación de los resultados en esta investigación. Al establecer un nivel de significancia de 0.05, estamos diciendo que estamos dispuestos a aceptar un 5% de probabilidad de cometer un error de Tipo I (rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera). Este es un estándar comúnmente aceptado en muchas áreas de investigación.

Resultados

A continuación, se analizan los resultados de cada pregunta realizada a la muestra, así como el porcentaje que representa cada ítem a través del programa SPSS. Así, podemos observar cuál de las variables tiene mayor o menor puntuación, para analizar los principales factores que incentivan la satisfacción del personal en una empresa de la industria de transformación del plástico en la región de San Martín Texmelucan, Puebla. La encuesta se aplicó a 43 trabajadores.

Los ítems con mayor puntaje en la encuesta son los siguientes:

- "El lugar donde trabajas es el adecuado" con un valor de 1.91 puntos.
- "Existe un buen clima laboral entre las diferentes áreas de la empresa" con un valor de 1.67 puntos.
- "Tus responsabilidades laborales son claras" y "El supervisor realiza retroalimentación clara y profesional cuando lo requieres", ambos con un valor de 1.65 puntos.
- "El trabajo se distribuye uniformemente" con un valor de 1.63 puntos.

Por otro lado, los ítems con la puntuación más baja son:

- "Posees el material y equipo necesario para realizar tus actividades" con un valor de 1.4 puntos.
- "Tienes claro lo que exige tu rol para cumplir con los objetivos de tu puesto" con un valor de 1.33 puntos.
- "Conoces a qué área acudir en caso de una problemática" con un valor de 1.02 puntos.

Estos resultados proporcionan una visión valiosa de las áreas de satisfacción y las áreas que podrían necesitar mejoras dentro de la organización.

Según los datos recopilados en la Tabla 1, el 100% de las respuestas validadas pertenecen al personal de la industria de transformación de plásticos. Estos datos indican que, para estos empleados, es esencial poseer habilidades manuales para desempeñar correctamente sus actividades. Las habilidades administrativas, que se desarrollan en las oficinas, constituyen el 22.2%, mientras que las destrezas en la aplicación de sus tareas representan el 14.8%. Sorprendentemente, el liderazgo, pese a considerarlo por muchos autores un componente fundamental, se percibe como una de las habilidades menos importantes, representando solo el 11.1 %.

Es importante destacar que, aunque existen muchas más habilidades requeridas por los trabajadores en las organizaciones, en la industria de transformación de plástico, los conocimientos y destrezas manuales son esenciales para prevenir accidentes. De esta manera, se genera un ambiente de trabajo más armónico al evitar reprocesos durante su proceso productivo.

Tabla 34.1

Habilidades Necesarias para Realizar las Tareas Correctamente

Concepto	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Oficina	12	22.2	27.9
Destrezas	8	14.8	18.6
Liderazgo	6	11.1	14.0
Manuales	28	51.9	65.1
Total	54	100	125.6

Según los datos recogidos en el tercer cuestionamiento del Tabla 34.2, centrado en los conocimientos esenciales que deben tener los colaboradores de esta industria, primero está la capacidad de operar la maquinaria utilizada en los diferentes tipos de producción de la organización, un 46 %. En segundo lugar, con un 32%, se encuentra la aplicación de la gestión en la planificación y control de los proyectos, Leao, C. B. (2023) establece que la planificación empresarial es importante porque permite generar objetivos a corto y largo plazo, disminuir los riesgos y la incertidumbre, y establecer un compromiso entre los miembros de la alta dirección y los empleados de base. Los conocimientos de software como ERP o CRP representan el 20 % y, a juzgar por la situación, el conocimiento de un segundo idioma no es relevante para la industria en la que se realizó el estudio.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 34.2

Conocimiento Esencial para la Realización del Trabajo

Concepto	Respuestas		Porcentaje de casos
	N	Porcentaje	
Maquinaria	23	46.0	53.5
Software	10	20.0	23.3
Idiomas	1	2.0	2.3
Planeación	16	32.0	37.2
Total	50	100	116.3

Correlación de variables

La Tabla 34.3 muestra el resultado de la correlación procesada en SPSS. Esto indica que la claridad con la que los colaboradores comprenden sus responsabilidades no depende en gran medida del espacio en el que desempeñan sus funciones. En otras palabras, independientemente del entorno de trabajo, los colaboradores pueden tener una comprensión clara de sus responsabilidades.

Tabla 34.3

Correlación ítem 1 y 5

		1. ¿Tus responsabilidades son claras?	5. El espacio donde trabajas, ¿es adecuado?
1. ¿Tus responsabilidades son claras?	Correlación de Pearson	1	0.234
	Sig. (bilateral)		0.131
	N	43	43
5. El espacio donde trabajas, ¿es adecuado?	Correlación de Pearson	0.234	1
	Sig. (bilateral)	0.131	
	N	43	43

Nota. El grado de correlación entre la claridad de las responsabilidades y el espacio de trabajo, según el coeficiente de Pearson, es débil, con un valor de 0.234.

La Tabla 34.4 muestra el resultado de la correlación procesada en SPSS del ítem 1 y 7. Según los datos obtenidos indica que cuando las tareas se distribuyen de manera uniforme en las áreas de trabajo, los colaboradores pueden ser más productivos y eficaces, y además experimentan una mayor satisfacción en la realización de sus tareas. Si la distribución de las

tareas no fuera equitativa, la actividad productiva podría enfrentar problemas de desigualdad laboral. Por lo tanto, es crucial para las organizaciones asegurar una distribución equitativa de las tareas para mantener un alto nivel de satisfacción y productividad entre los colaboradores.

Tabla 34.4

Correlación ítem 1 y 7

		1. ¿Tus responsabilidades son claras?	7. El trabajo se distribuye de manera uniforme.
1. ¿Tus responsabilidades son claras?	Correlación de Pearson	1	0.517
	Sig. (bilateral)		.005
	N	43	43
7. El trabajo se distribuye de manera uniforme.	Correlación de Pearson	0.517	1
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	43	43

Nota. La interacción entre la distribución uniforme de las tareas en las áreas de trabajo y la productividad de los colaboradores presenta una correlación fuerte con un valor de 0.517, según el coeficiente de Pearson.

La Tabla 34.5 muestra el resultado de la correlación procesada en SPSS sobre el clima laboral y la retroalimentación efectiva por parte de los responsables de las áreas, lo que indica que un buen liderazgo, guía, retroalimentación y entrenamiento por parte de los responsables de las áreas de trabajo pueden garantizar un buen ambiente de trabajo para los empleados. Por tanto, podemos concluir que el éxito de un buen ambiente laboral depende de quién dirija cada área. Aunque los trabajadores de esta industria no perciban el liderazgo como un factor importante, es evidente que lo es, ya que de lo contrario su ambiente laboral se vería afectado. Este es un punto que todas las directivas deben considerar como un factor determinante para mejorar la percepción que los empleados puedan tener de la organización.

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Tabla 34.5

Correlación ítem 6 y 9

		6. Existe un buen clima laborar entre las diferentes áreas de la empresa.	9. Tu gerente/supervisor te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional cuando lo necesitas.
6. Existe un buen clima laborar entre las diferentes áreas de la empresa.	Correlación de Pearson	1	0.693
	Sig. (bilateral)		.000
	N	43	43
9. Tu gerente/supervisor te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional cuando lo necesitas.	Correlación de Pearson	0.693	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	43	43

Nota. Existe una fuerte correlación de 0.693 entre el clima laboral y la retroalimentación clara y profesional por parte de los gerentes y supervisores, según el coeficiente de Pearson

La Tabla 34.6 muestra el resultado de la correlación procesada en SPSS del ítem 9 e ítem 10; según los datos obtenidos indica que, aunque los empleados perciben que el supervisor brinda una retroalimentación efectiva, no están seguros de a quién acudir cuando surgen problemas. Este es un punto de atención importante, ya que es esencial que los canales de comunicación no solo se utilicen para recibir órdenes o retroalimentaciones, sino también para salvaguardar la integridad de los recursos durante una situación problemática. Por lo tanto, las organizaciones deben esforzarse por mejorar la comunicación y proporcionar a los empleados la información necesaria sobre a quién acudir en caso de problemas.

Tabla 34.6

Correlación ítem 9 y 10

		10. Si te encuentras con un problema o una situación inusual, ¿sabes a que área o con quien acudir para encontrar una solución?	9. Tu gerente/supervisor te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional cuando lo necesitas.
10. Si te encuentras con un problema o una situación inusual, ¿sabes a que área o con quien acudir para encontrar una solución?	Correlación de Pearson	1	0.211
	Sig. (bilateral)		.174
	N	43	43
9. Tu gerente/supervisor te comunica las expectativas y te da retroalimentación de manera clara y profesional cuando lo necesitas.	Correlación de Pearson	0.211	1
	Sig. (bilateral)	.174	
	N	43	43

Nota. Existe una correlación débil con valor de 0.211 entre la retroalimentación efectiva del supervisor y el conocimiento de los empleados sobre a quién dirigirse en caso de problemas.

Discusión

Los estudios de Estepa-Leal, M et al. (2020), Rayo- Fonseca, S. et al. (2020) y Ortega-Aponte, D. et al. (2020) ofrecen una perspectiva enriquecedora sobre los factores que inciden en la satisfacción laboral en diversos sectores y contextos. Estos estudios, aunque realizados en diferentes sectores y contextos, convergen en la importancia de ciertos factores que influyen en la satisfacción laboral, proporcionando así un marco comparativo valioso para nuestro análisis.

Estepa-Leal, M et al. (2020) identificaron en una empresa pública de Cúcuta que los determinantes de la satisfacción laboral son el reconocimiento social y pecuniario, las relaciones interpersonales asertivas, un clima y cultura organizacional adecuados, y condiciones óptimas de seguridad, salud y espacios físico-tecnológicos en el trabajo.

Por su parte, Rayo- Fonseca, S. et al. (2020) hallaron en el sector comercio de Cúcuta una correlación positiva entre la satisfacción laboral y la felicidad (Rho 0,60), sugiriendo que la

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

satisfacción laboral puede influir significativamente en el bienestar general de los empleados.

En contraposición, Ortega-Aponte, D. et al. (2020) en el sector minero encontraron que no existe una relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, indicando que son variables independientes.

Al comparar estos hallazgos con los resultados obtenidos en la industria de transformación de plástico en San Martín Texmelucan, Puebla, se observa que, a pesar de las diferencias de contexto y sector, existen factores comunes que inciden en la satisfacción laboral, como el clima laboral, la retroalimentación efectiva y la distribución equitativa de las tareas. Sin embargo, también se destacan diferencias notables, como la relevancia de las relaciones interpersonales asertivas y las condiciones de seguridad, salud y espacios físico-tecnológicos en el trabajo en el estudio de Estepa-Leal, M et al. (2020), y la correlación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el estudio de Rayo- Fonseca, S. et al. (2020).

Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar el contexto y las características específicas de cada sector al desarrollar estrategias para mejorar la satisfacción laboral. Aunque existen factores comunes que pueden influir en la satisfacción laboral en diferentes contextos, también pueden existir factores específicos que son relevantes en un sector o contexto particular. Por lo tanto, es crucial realizar investigaciones adicionales para identificar estos factores y desarrollar estrategias efectivas para mejorar la satisfacción laboral y, en consecuencia, el rendimiento organizacional en diferentes sectores y contextos.

Conclusiones

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a 43 trabajadores de una empresa de la industria de transformación de plástico en San Martín Texmelucan, Puebla, proporcionan una visión valiosa sobre los factores que influyen en la satisfacción laboral. Según los datos obtenidos, existe una fuerte correlación de 0.693 entre el buen clima laboral y la retroalimentación clara y profesional por parte de los gerentes y supervisores (0.693]. Esto indica que un buen liderazgo y una comunicación efectiva pueden contribuir significativamente a un ambiente de trabajo positivo.

Además, cuando las tareas se distribuyen de manera uniforme en las áreas de trabajo, los colaboradores pueden ser más productivos y eficaces, y además experimentan una mayor satisfacción en la realización de sus tareas (0.517]. Si la distribución de las tareas no fuera equitativa, la actividad productiva podría enfrentar problemas de desigualdad laboral. Por lo tanto, es crucial para las organizaciones asegurar una distribución equitativa de las

tareas para mantener un alto nivel de satisfacción y productividad entre los colaboradores.

Sin embargo, aunque los empleados perciben que el supervisor brinda una retroalimentación efectiva, no están seguros de a quién acudir cuando surgen problemas (0.211). Este es un punto de atención importante, ya que es esencial que los canales de comunicación no solo se utilicen para recibir órdenes o retroalimentaciones, sino también para salvaguardar la integridad de los recursos durante una situación problemática. Por lo tanto, las organizaciones deben esforzarse por mejorar la comunicación y proporcionar a los empleados la información necesaria sobre a quién acudir en caso de problemas.

En conclusión, estos resultados subrayan la importancia de un buen clima laboral, una retroalimentación efectiva y una comunicación clara en la satisfacción laboral. Sin embargo, también destacan la necesidad de mejorar la comunicación en situaciones problemáticas. Estos hallazgos pueden servir de base para desarrollar estrategias efectivas para mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional. Por lo tanto, se puede afirmar que la hipótesis de que "La satisfacción laboral está influenciada por un ambiente de trabajo adecuado, una asignación de tareas eficiente y una retroalimentación continua y constructiva" se sostiene con los datos presentados.

Referencias

Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Un estudio empírico de la motivación de los empleados y su influencia en la satisfacción laboral. Revista Internacional de Ingeniería, Negocios y Gestión, 5(2), 21–30. https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3

Estepa-Leal, M. Y., Arias-Agudelo, L. S., Lizarazo-Güillín, M. A., & Angarita-Bautista, W. (2020). Satisfacción laboral del área operativa en una empresa de servicio público de la ciudad de Cúcuta. En Rivera-Porras, D., Gutiérrez-Suárez, C., Ortega-Aponte, D.T., Arenas-Torrado, M.K (Ed.), SATISFACCIÓN LABORAL: UN ANÁLISIS DESDE LOS SECTORES ECONÓMICOS Y PRODUCTIVOS (pp. 71–94). Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Gnepp, J., Klayman, J., Williamson, I. O., & Barlas, S. (2020). "El futuro de la retroalimentación: Motivar la mejora del rendimiento a través de la retroalimentación centrada en el futuro". PloS One, 15(6),

https://doi.org/10.1371/journal.pone.0234444

Leao, B. C. (2021, julio 13). ¿Cuál es la importancia de la planificación empresarial? SNHU. https://es.snhu.edu/noticias/importancia-plinifacion-empresarial

Licencia de Creative Common Atribución-No-Comercial-SinDe-rivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Hernández, R. S., Fernández, C. C., Baptista, P. L., Méndez, S. V., & Mendoza, C. P. T. (2014). Metodología de la investigación.

Ortega-Aponte, D.-T., Rincón-Pérez, L.-M., Rivera-González, L.-A., & Rivera-Porras, D. (2020). Bienestar psicológico y satisfacción laboral de los trabajadores en el sector minas y canteras. En Rivera-Porras, D., Gutiérrez-Suárez, C., Ortega-Aponte, D.T., Arenas-Torrado, M.K (Ed.), SATISFACCIÓN LABORAL: UN ANÁLISIS DESDE LOS SECTORES ECONÓMICOS Y PRODUCTIVOS (pp. 154–186). Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Peláez, B. (2023). El 69% de los empleados en México está satisfecho con su trabajo actual. Capterra. https://www.capterra.mx/blog/4140/estudio-satisfaccion-en-el-trabajo-en-mexico#:~:text=El%20resultado%20es%20que%20en,que%20dice%20estar%20muy%20satisfecho

Rayo-Fonseca, S.-M., Mejia-Aranda, S.-M., Jaimes-Higuera, V., & Rivera-Porras, D. (2020). Felicidad y satisfacción laboral de los trabajadores del sector comercio. En Rivera-Porras, D., Gutiérrez-Suárez, C., Ortega-Aponte, D.T., Arenas-Torrado, M.K (Ed.), SATISFACCIÓN LABORAL: UN ANÁLISIS DESDE LOS SECTORES ECONÓMICOS Y PRODUCTIVOS (pp. 121–153). Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Sandoval Vargas, M. (2011). Correlaciones. https://repositorio.konradlorenz.edu.co/handle/001/2468

Saxena, S., Tomar, K., & Tomar, S. (2019). Impacto de la satisfacción laboral en el comportamiento de ciudadanía organizacional. Revista Electrónica SSRN.

https://doi.org/10.2139/ssrn.3323753

Schmid, Y., & Dowling, M. (2022). Nuevo trabajo: ¿Nueva motivación? Una revisión exhaustiva de la literatura sobre el impacto de las tecnologías en el lugar de trabajo. Management Review Quarterly, 72(1), 59–86.

https://doi.org/10.1007/s11301-020-00204-7

Su, J., Wang, J., Liu, S., Zhang, N., & Li, C. (2020). Un método para la asignación eficiente de tareas basado en el grado de satisfacción del conocimiento. Complejidad, 2020, 1–12.

https://doi.org/10.1155/2020/3543782

Voordt, T.v.d. y Jensen, P.A. (2023), "El impacto de los lugares de trabajo saludables en la satisfacción, la productividad y los costes de los empleados", Journal of Corporate Real Estate, Vol. 25 Nº 1, pp. 29-49. https://doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012