



Title: Satisfacción laboral de los trabajadores de una organización florícola: estudio de caso en la empresa “La flor de Catemaco”

Authors: VELÁZQUEZ-SERNA, José Ángel y MONTES-DE OCA ESTRADA, Anabel Regina

Editorial label ECORFAN: 607-8695
BCIERMMI Control Number: 2020-04
BCIERMMI Classification (2020): 211020-0004

Pages: 13
RNA: 03-2010-032610115700-14

ECORFAN-México, S.C.
143 – 50 Itzopan Street
La Florida, Ecatepec Municipality
Mexico State, 55120 Zipcode
Phone: +52 1 55 6159 2296
Skype: ecorfan-mexico.s.c.
E-mail: contacto@ecorfan.org
Facebook: ECORFAN-México S. C.
Twitter: @EcorfanC

www.ecorfan.org

Holdings		
Mexico	Colombia	Guatemala
Bolivia	Cameroon	Democratic
Spain	El Salvador	Republic
Ecuador	Taiwan	of Congo
Peru	Paraguay	Nicaragua

Introducción

Satisfacción Laboral

Desde la perspectiva psico-social se considera la satisfacción laboral como aquel conjunto de sentimientos favorables y desfavorables por medio de los cuales los trabajadores perciben su empleo (Garmendia y Parra, 1993).

Robbins (1994) considera que la satisfacción laboral se refiere a la actitud general que adopta la persona con respecto a su trabajo.

Un síntoma de mal funcionamiento de la organización es una baja satisfacción de los empleados, debido a que inciden en aspectos como ausentismo, rotación, desempleo, desempeño, estrés, entre otros. Una alta satisfacción laboral favorece el resultado de logros positivos y aumenta la productividad de la organización.

El presente estudio, pretende analizar los factores determinantes de la satisfacción laboral de los empleados de la empresa “La Flor de Catemaco”

Es una empresa florícola, dedicada a la producción y comercialización de flores naturales y follaje ornamental, ubicada en la calle Lucitania 55, en la comunidad del Islote, Villa Guerrero, Estado de México.

Algunos autores coinciden en que algunas variables que pueden explicar la satisfacción laboral, son:

- Género
- Estado Civil
- Antigüedad laboral
- Edad

Evidencias empíricas recientes demuestran que la productividad y el desempeño laboral están íntimamente relacionados con la satisfacción del empleado (Rehman y Waheed, 2011), y que cuando ésta aumenta se desarrollan actitudes positivas hacia la organización y hacia uno mismo (Li y Hung, 2009).

Metodología

Se usa un modelo econométrico *Logit Binomial*, donde se estiman los parámetros por medio de regresiones de máxima verosimilitud.

La regresión logística modeliza la probabilidad de $Y=1$ como una función de distribución acumulativa de la logística estándar, evaluada en:

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_i, \quad (1)$$

Bajo la probabilidad de que la variable dependiente es uno, se cumple:

$$\Pr(Y=1/X)=F(\beta_0+ \beta_1X_1+ \beta_2X_2+ \beta_3X_3+\dots+ \beta_nX_i,) \quad (2),$$

Dónde F es la función de distribución logística, la cual está definida como:

$$F(Z) = \frac{1}{1+e^{-Z}}, \quad (3)$$

Especificación del modelo econométrico

- La función que explica la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa La Flor de Catemaco S.A. de C.V. se representa de la siguiente manera:

- $P(SI) = \beta_0 + \beta_1 \text{edad} + \beta_2 t_ \text{empresa} + \beta_3 \text{motivación} + \beta_4 \text{reconocimiento} + \beta_5 \text{salario} + \varepsilon$, dónde:

- $P(SI)$ = una variable dependiente dicotómica que representa la probabilidad de responder SÍ=1 o NO=0 a la pregunta: “En general, estoy satisfecho en mi empresa

β_0 = Constante

β_1 = Edad del trabajador

β_2 = Tiempo trabajado en la organización

β_3 = Motivación respecto al trabajo que realiza en la empresa

β_4 = Reconocimiento de las tareas realizadas en la organización

β_5 = Satisfacción respecto al salario recibido en la organización

ε = Término de error

Resultados

El modelo de estimación viene dado como:

$$P(SI) = -0.1 - 0.1043(\text{edad}) + 1.7733(t_empresa) + 0.02833(\text{motivación}) + 1.0429(\text{reconocimiento}) + 0.5320(\text{salario}) + \varepsilon$$

Pseudo R² de Mc Fadden = 0.52

La satisfacción laboral está explicada en 52% por las variables independientes anteriores.

Las variables que tienen una asociación positiva con la satisfacción laboral son el Tiempo en la Empresa, la Motivación, el Reconocimiento y el Salario, donde la motivación es significativa estadísticamente en 5%.

Anexos

Variables del modelo econométrico

Variable	Definición	Unidades/ escala	Signo esperado
Edad	Edad del trabajador	Numérico	Negativo
T_empresa	Tiempo trabajado en la organización	Menos de dos años Entre dos y nueve años Más de nueve años	Positivo
Motivación	Motivación respecto al trabajo que realiza en la empresa	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	Positivo/ Negativo
Reconocimiento	Reconocimiento de las tareas realizadas en la organización	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	Positivo
Salario	Satisfacción respecto al salario recibido en la organización	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de acuerdo	Positivo/ Negativo
ϵ	Término de error aleatorio		
β	Parámetros a estimar		

PARAMETROS ESTIMADOS DEL MODELO

Variable	Coefficiente	Error estándar	Coefficiente/ error Estándar	$P[z >z]$
Constante	- 0.09908*	- 26.9956	-0.00	0.997
Edad	-0.1043	-0.4778	-0.22	0.827
T_empresa	1.7733	2.1789	0.81	0.42
Motivacion	0.02883*	1.8359	0.02	0.988
Reconocimiento	1.0429	2.0412	0.51	0.61
Salario	0.5320	1.1904	0.45	0.655
Pseudo R ² de Mc Faden	0.52			
Chi ² (5) de la regresión logística	6.73			
Máxima verosimilitud	-3.14			
Número de observaciones	20			

Referencias

Garmendia, J. y Parra, F. (1993). *Sociología Industrial y de los recursos humanos*. Madrid, España: Taurus.

Li, C.K. y Hung, CH. (2009). The influence of transformational leadership on workplace relationship and job performance. *Social Behavior and Personality*, 37(8), 1129-1142.

Pyndick, R.S., y Rubinfeld, D. L. (2001). *Econometría modelos y pronósticos*. México: Mc Graw Hill.

Rehman, S.M., y Waheed, A. (2011). An empirical study of impact of job satisfaction on job performance in the public sector organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(9), 167-181.

Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.



ECORFAN®

© ECORFAN-Mexico, S.C.

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. BCIERMMI is part of the media of ECORFAN-Mexico, S.C., E: 94-443.F: 008- (www.ecorfan.org/ booklets)