

SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL C.P.R.L DE CÁDIZ

AUTORES: TEJADA GARCÍA, MARÍA DOLORES; FERNÁNDEZ OCAÑA, CARMEN; TEJADA GARCÍA, ELADIO JOSÉ.

1.- INTRODUCCIÓN:

La satisfacción laboral es la respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. Se verá condicionada por las circunstancias del trabajo y las características de la persona. Las posibles alteraciones derivadas de la insatisfacción las podemos dividir en alteraciones de la salud (neuroticismo, estrés, pérdida de apetito, trastornos neurovegetativos, gastrointestinales...) y alteraciones de la conducta (absentismo, la rotación, los retrasos, los problemas de relación y los despidos). Según La Teoría bifactorial, la satisfacción laboral sólo puede venir dada por los factores extrínsecos que son los que generan insatisfacción laboral y están referidos a las condiciones de trabajo, tales como salario, política de empresa, el entorno físico, la seguridad... y por los factores intrínsecos que serían aquellos que producen satisfacción laboral y serían todos los circunstanciales al trabajo, como el contenido del mismo, responsabilidad, logro...

2.- OBJETIVOS:

PRINCIPAL: Evaluar la satisfacción laboral a los trabajadores de C.P.R.L. de Cádiz.
SECUNDARIO: Analizar los factores que determinan la satisfacción laboral o la previene.

3.- JUSTIFICACIÓN

Conocer el estado actual de la satisfacción de los trabajadores de este centro por si fuera necesario realizar posteriormente una intervención psicosocial.

4- METODOLOGÍA:

POBLACIÓN DE ESTUDIO: 33 trabajadores de C.P.R.L. de Cádiz.

RECOGIDA DE DATOS: Se utilizó la escala de satisfacción laboral de Overall, que es un cuestionario auto-administrado y confidencial pasado en los meses de Agosto y Septiembre de 2013, y los factores evaluados son los 15 siguientes::

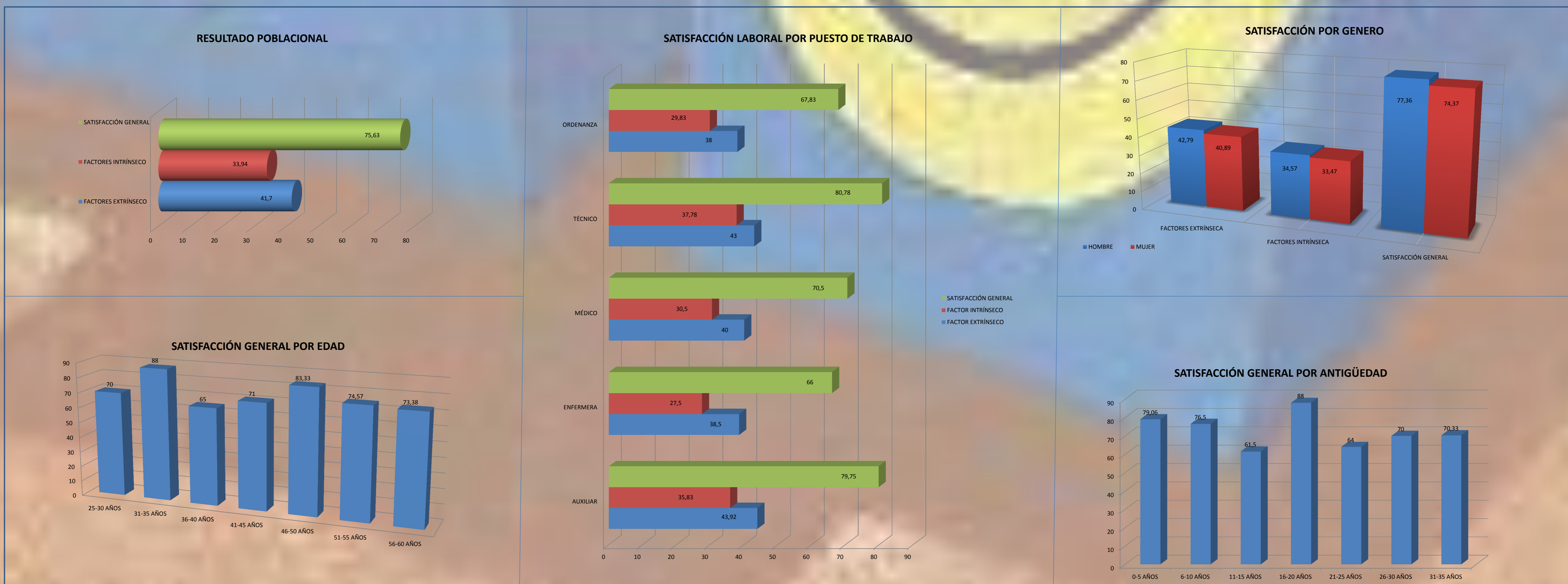
CUESTIONARIO:	
1.- CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJO.	9.- RELACIONES ENTRE DIRECCIÓN Y TRABAJADORES.
2.- LIBERTAD PARA ELEGIR TU PROPIO MÉTODO DE TRABAJO.	10.- TUS POSIBILIDADES DE PROMOCIONAR.
3.- RELACIÓN CON TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.	11.- EL MODO EN QUE TU EMPRESA ESTÁ GESTIONADA.
4.- RECONOCIMIENTO QUE OBTIENES DEL TRABAJO BIEN HECHO.	12.- LA ATENCIÓN QUE SE PRESTA A LAS SUGERENCIAS QUE HACES.
5.- TU SUPERIOR INMEDIATO	13.- TU HORARIO DE TRABAJO.
6.- RESPONSABILIDAD ASIGNADA	14.- LA VARIEDAD DE TAREAS QUE REALIZAS EN TU TRABAJO.
7.- TU SALARIO	15.- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
8.- LA POSIBILIDAD DE UTILIZAR TUS CAPACIDADES.	

■ **FACTORES EXTRÍNSECOS O HIGIENIZANTES**
 (son los que previenen la insatisfacción laboral)

■ **FACTORES INTRÍNSECOS O MOTIVADORES**
 (son los que determinan la satisfacción Laboral)

ANÁLISIS DE DATOS: La corrección de este cuestionario se realiza sumando las puntuaciones de estos 15 ítems, en los que un valor de " 1 " es muy insatisfecho y un valor de " 7 " muy satisfecho, por tanto, la puntuación total en el cuestionario oscila entre 15 y 105, correspondiendo una mayor puntuación a una mayor satisfacción general. Así pues, una vez obtenidos los datos poblacionales de los trabajadores del centro en general, se comparan sus resultados según las distintas variables que a continuación se muestran gráficamente: sexo, edad, antigüedad en centro de trabajo y puesto que desempeña.

5.- RESULTADOS:



6.- CONCLUSIONES:

La evaluación de la satisfacción laboral de las empresas puede enriquecer y mejorar el proceso de evaluación de los procesos psicosociales, constituyendo así una herramienta para prevenir el riesgo psicosocial y determinar posibles alteraciones de los factores extrínsecos y, o intrínsecos, de una empresa para su posterior intervención psicosocial.

7.- BIBLIOGRAFÍA:

Pérez, Jesús. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. INSHT. Año 1995
 Cantera, Javier. NTP 212 Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. INSHT. Año 1998.