

**ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL BAJO LA PERSPECTIVA DEL
GÉNERO EN LOS ADMINISTRADORES DE EMPRE
AS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA, EN CARTAGENA
DE INDIAS DURANTE 2010-2011**

**GLADYS CECILIA GONZÁLEZ MARTÍNEZ
CARLOS ERNESTO GARCÍA HERRERA**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARTAGENA DE INDIAS**

2014

**ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL BAJO LA PERSPECTIVA DEL
GÉNERO EN LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EGRESADOS DE LA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA, EN CARTAGENA DE INDIAS DURANTE
2010-2011**

**GLADYS CECILIA GONZÁLEZ MARTÍNEZ
CARLOS ERNESTO GARCÍA HERRERA**

**Trabajo de grado para optar al título de
Administrador de Empresas**

**ASESOR
ADOLFREDO PEÑA CARRILLO**

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARTAGENA DE INDIAS
2014**

CONTENIDO

	Pág.
0. INTRODUCCIÓN	11
0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
0.1.1 Descripción del problema	11
0.1.2 Formulación del problema	14
0.2 JUSTIFICACIÓN	16
0.3 OBJETIVOS	18
0.3.1 General.....	18
0.3.2 Específicos	18
0.4 MARCO REFERENCIAL.....	20
0.4.1 Estado del arte	20
0.4.2 Marco teórico.....	24
0.4.3 Marco conceptual	28
0.5 DISEÑO METODOLÓGICO	30
0.5.1 Método de investigación.....	30
0.5.2 Tipo de estudio.....	30
0.5.3 Delimitación del estudio.....	31
0.5.4 Muestra	31
0.5.5 Método de recolección de la información	32
0.5.6 Fuentes información.....	32
0.5.7 Método de procesamiento de la información.....	33
0.5.8 Operacionalización de variables.....	33

1. ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y ECONÓMICOS DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA SEGÚN GÉNERO.....	36
1.1 Género	36
1.2 Período de graduación.....	36
1.3 Edad.....	37
1.4 Estado civil.....	38
1.5 Estrato	39
1.6 Nivel de estudios	40
2. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA SEGÚN SU GÉNERO.....	42
2.1 Ingresos.....	42
2.2 Posición ocupacional.....	43
2.3 Contrato laboral.....	43
2.4 Horarios de trabajo.....	44
2.5 Tiempo laborando.....	45
2.6 Beneficios y prestaciones	46
2.7 Sector económico.....	47
3. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA SEGÚN SU GÉNERO.....	49
3.1 Aspectos ocupacionales y del puesto de trabajo.....	49
3.2 Motivación y reconocimiento	56
3.3 Área y ambiente de trabajo.....	67
3.4 Formación e información.....	72
3.5 Satisfacción general.....	76

4. RELACIÓN ENTRE LOS ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y LAS CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS SEGÚN SU GÉNERO.....	79
5. CONCLUSIONES	85
6. RECOMENDACIONES.....	88
7. BIBLIOGRAFÍA	90
8. ANEXOS.....	96
8.1 Anexo 1.....	96

ÍNDICE DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Género	36
Gráfica 2. Año de graduación	37
Gráfica 3. Edad en rangos	38
Gráfica 4. Estado civil	39
Gráfica 5. Estrato socioeconómico	40
Gráfica 6. Nivel de estudios	40
Gráfica 7. Ingresos.....	42
Gráfica 8. Posición ocupacional.....	43
Gráfica 9. Tipo de contrato laboral.....	44
Gráfica 10. Horas laboradas semanalmente.....	45
Gráfica 11. Meses en el cargo actual.....	46
Gráfica 12. Recibe beneficios y prestaciones en su empleo actual. Masculino	47
Gráfica 13. Recibe beneficios y prestaciones en su empleo actual. Femenino	47
Gráfica 14. Sector económico al que pertenece la empresa donde labora.....	47
Gráfica 15. Satisfacción con el número de horas trabajadas a la semana	50
Gráfica 16. Satisfacción con la aplicación de su conocimiento en su trabajo	50

Gráfica 17. Satisfacción con el pago o ganancia que recibe en su empleo	51
Gráfica 18. Satisfacción con los beneficios y prestaciones que recibe	52
Gráfica 19. Satisfacción con su jornada laboral actual	53
Gráfica 20. Satisfacción con la estabilidad que le proporciona su empleo actual ..	54
Gráfica 21. Satisfacción con diversos aspectos ocupacionales y del puesto de trabajo. Calificaciones promedio	55
Gráfica 22. Satisfacción con la historia y la trayectoria de la empresa	56
Gráfica 23. Satisfacción con las funciones y la definición de las responsabilidades	57
Gráfica 24. Satisfacción con la información que recibe de cómo desempeñar su trabajo.....	58
Gráfica 25. Satisfacción con la motivación que tiene para desarrollar el trabajo ...	59
Gráfica 26. Satisfacción con el nombre de la empresa y su posición en el sector.	60
Gráfica 27. Satisfacción con las condiciones salariales	61
Gráfica 28. Satisfacción con la relación con los compañeros	62
Gráfica 29. Satisfacción con la facilidad con la que puede expresar sus opiniones en su grupo de trabajo	63
Gráfica 30. Satisfacción con el sentirse parte de un equipo de trabajo	64
Gráfica 31. Satisfacción con el funcionamiento de la comunicación interna dentro de su área de trabajo	64

Gráfica 32. Satisfacción con el sentirse partícipe de los éxitos o fracasos de su área de trabajo.....	65
Gráfica 33. Satisfacción promedio con los ítems relacionados con motivación y reconocimiento.....	66
Gráfica 34. Satisfacción con el conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo	68
Gráfica 35. Satisfacción con la organización del trabajo en su área	68
Gráfica 36. Satisfacción con la seguridad de las condiciones de trabajo actual	69
Gráfica 37. Satisfacción con la repartición de las cargas de trabajo	70
Gráfica 38. Satisfacción con la limpieza de su lugar de trabajo	70
Gráfica 39. Satisfacción con la claridad de los protocolos en su área en casos de emergencia	71
Gráfica 40. Satisfacción con aspecto del área y ambiente de trabajo.....	72
Gráfica 41. Satisfacción con la formación recibida para desempeñarse en su puesto de trabajo	73
Gráfica 42. Satisfacción con la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo	74
Gráfica 43. Satisfacción con las oportunidades que proporciona su empresa para su desarrollo profesional	74
Gráfica 44. Satisfacción con la formación específica que recibe de parte de la empresa cuando implementa nuevos mecanismos o procesos.....	75

Gráfica 45. Satisfacción con aspectos de formación e información	76
Gráfica 46. ¿Cómo se ha sentido en su trabajo actual?	77
Gráfica 47. Satisfacción global con su empleo actual.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estadísticos descriptivos de la edad	38
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las horas laboradas semanalmente	45
Tabla 3. Estadísticos descriptivos de los meses en el cargo actual.....	46
Tabla 4. Variables explicativas de la satisfacción laboral en administradores de empresas masculino, femeninos y ambos	84

0. INTRODUCCIÓN

0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

0.1.1 Descripción del problema

El contexto empresarial y la realidad social, económica, política, mundialmente y en Colombia se ha caracterizado por su agitado dinamismo. Son frecuentes las variaciones al interior de las organizaciones y los negocios, especialmente en lo que se refiere al capital humano con el que cuentan. De igual forma los sectores de consumo masivo, financiero, tecnológico e industrial son los que principalmente manejan la dinámica de los mercados y en los cuales las personas se desempeñan gracias a sus competencias, conocimientos y talentos. Estos sectores han experimentado movimientos que determinan las actuales tendencias dentro de la economía nacional, entre otras formas por la vía del nombramiento de gerentes generales, directores de diferentes áreas, etc., bajo la figura de empleados o como trabajadores independientes¹.

Ahora bien, es dentro de este escenario en el que se desenvuelven los actuales profesionales en Administración de Empresas, los cuales se han constituido recientemente en objeto de creciente búsqueda y selección en el país, siendo demandados principalmente para los cargos de gerentes regionales, directores, gerentes de recursos humanos, ejecutivos de cuentas y directores de proyectos al interior de las compañías². Esta situación guarda relación con el ciclo positivo que experimenta la economía colombiana, el cual varía con el tiempo y va de la mano con las necesidades de puestos de trabajo tanto en el sector público como en el

¹ SOLÍS, Santiago. Tendencias del mercado laboral. [Consultado el 5 de febrero de 2014, 17:30] disponible en internet: <http://www.portafolio.co/columnistas/tendencias-del-mercado-laboral>.

² FINANZAS PERSONALES. Las 20 carreras con mayor demanda laboral en Colombia. [Consultado el 5 de febrero de 2014, 17:30] disponible en internet: <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/las-20-carreras-mayor-demanda-laboral-colombia/42795>

privado. Además, la formación de estos profesionales les permite asumir diferentes roles dentro de una organización, en áreas tan diferentes como recursos humanos, marketing, finanzas, gerencia, calidad, entre otras³.

Los hechos mencionados permiten afirmar que el papel del administrador de empresas resulta importante dentro del desempeño de las organizaciones que se encuentran bajo su responsabilidad, en la medida en que su gestión deviene en resultados positivos (o negativos) para estas empresas y, de forma agregada, para los diferentes sectores económicos. En este orden de ideas, cobra relevancia analizar el estado de su satisfacción laboral, entendiendo esta como una actitud que refleja el sentimiento de los individuos, en este caso de los administradores de empresas, respecto sus empleos⁴, esto se refleja en la manera como llevan a cabo sus funciones en el puesto de trabajo: en el caso de que sientan mucha satisfacción con su empleo, se espera que adopten actitudes positivas frente a éste, por el contrario, si experimentan insatisfacción, la manifestarán mediante actitudes negativas.

Se ha encontrado además, que el grado de satisfacción con el trabajo depende, entre otras cosas, del grado de coincidencia entre lo que la persona busca de su trabajo y lo que efectivamente obtiene de él, así bien, cuanto mayor sea la discrepancia entre lo que se quiere conseguir y lo que se obtiene del trabajo, menor será el grado de satisfacción con el empleo⁵. A su vez, este grado de satisfacción está en función de algunas características individuales⁶, tales como

³ *Ibíd.*

⁴ PÉREZ, Rocío y DE LA GARZA, María. Comportamiento organizacional y satisfacción laboral. En: *Panorama Administrativo Journal*. 2007, vol. 2, no. 3, p 100-108.

⁵ GAMERO, Carlos. Análisis microeconómico de la satisfacción laboral. En: *Colección de Estudios del Consejo Económico y Social de Madrid*. 2005, no. 171, p 1-12.

⁶ SEPÚLVEDA, Wilmer. Factores que afectan la satisfacción laboral de los profesionales en administración de empresas en Colombia. Quito: Evento: XLIV Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración CLADEA, 2009.

edad, nivel educativo, posibilidades de aprender, género, entre otros, y de las condiciones de trabajo, como el ambiente en que se desarrolla su tarea, salario, horas de trabajo, seguridad y reconocimiento, correspondencia entre el trabajo y la profesión⁷.

En lo que respecta al género de los trabajadores, en algunos estudios se afirma que su influencia en la satisfacción es diferente para hombres y mujeres. Diversas explicaciones se han tejido al respecto. Se ha planteado la “posibilidad de que las mujeres presenten unas menores expectativas hacia su empleo, que hacen que su nivel de satisfacción supere al de los hombres, cuyas expectativas hacia el trabajo son más exigentes y, por tanto, de más difícil cumplimiento”⁸. Por otro lado, se ha detectado mayor satisfacción en las mujeres, y que esta no se ocasiona “por el resultado de una alta valoración de los atributos del trabajo, sino que representa una diferencia innata de género, considerando que las trabajadoras ponen menor énfasis en la paga que los varones”⁹. De igual forma se ha argumentado que las mujeres se encuentran mayormente satisfechas con su empleo porque pueden abandonar con mayor facilidad el puesto de trabajo si se encuentran insatisfechas, con lo que las muestras estadísticas empleadas en los diversos trabajos alrededor del mundo podrían encontrarse sesgadas en tanto que las trabajadoras que se mantienen en el empleo son las que se sienten satisfechas¹⁰.

⁷ NAVARRO, Elena. Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana. Valencia: Universitat Politècnica de València, 2008.

⁸ CLARK, Andrew. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? En: Labour Economics. 1997, vol. 4.p. 341- 418.

⁹SLOANE, Peter y WILLIAMS, Harry. Job satisfaction, comparison earnings and gender. En: Labour. 2000, vol. 14. p. 473-502.

¹⁰ SÁNCHEZ, Sandra, FUENTES, Fernando y ARTACHO, Carlos. La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. En: Cuadernos de Gestión. 2007, vol. 7, no. 2. p 55-67.

Independientemente de lo anterior, es contundente la evidencia que existe sobre la relación entre la satisfacción laboral y el género de los empleados. Frente a esta realidad y considerando como objeto de interés a los administradores de empresas de la ciudad de Cartagena, se torna pertinente conocer las opiniones que tienen estos profesionales respecto a la satisfacción que experimentan en sus empleos, debido a que, según Jiménez¹¹ y Pérez-De La Garza¹², esto afecta en gran medida la dinámica organizacional empresarial y, en especial, el desempeño del sector al que pertenezcan. A pesar de la importancia de esta problemática, hasta el momento para Cartagena no se dispone de investigaciones al respecto, ni tampoco en el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena. En consecuencia resulta razonable preguntarse lo siguiente.

0.1.2 Formulación del problema

0.1.2.1 Interrogante principal

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de acuerdo al género de los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena, en Cartagena de Indias durante 2010-2011 en relación con sus características sociodemográficas, económicas y del puesto de trabajo?

0.1.2.2 Interrogantes específicos

- ¿Cuáles es el perfil sociodemográfico y económico de los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena durante 2010-2011 de acuerdo a su género?

¹¹ JIMÉNEZ, Diana. La satisfacción en el empleo: algunas consideraciones y algunas estadísticas para Colombia (2008 a 2011). En: Documento de Trabajo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad del Valle. Diciembre, 2012, no 145.

¹² PÉREZ, Rocío y DE LA GARZA, María. Comportamiento organizacional y satisfacción laboral. En: Panorama Administrativo Journal. 2007, vol. 2, no. 3. p 100-108

- ¿Cuáles son las características del puesto de trabajo (posición ocupacional, actividad económica, tipo de vinculación laboral, tiempo en el cargo, entre otros) de los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena durante 2010-2011 según su género?
- ¿Qué tanto se encuentran satisfechos con su trabajo los administradores de empresas hombres y mujeres egresados de la Universidad de Cartagena?
- ¿En qué medida la edad, el estrato, el nivel educativo, el ingreso, la actividad económica, el tipo de vinculación laboral, tiempo en el cargo, etc., explican la satisfacción laboral en los profesionales en Administración de Empresas, egresados de la Universidad de Cartagena de acuerdo a su género?

0.2 JUSTIFICACIÓN

Por medio de la presente investigación se pretende llevar a cabo un análisis de la satisfacción laboral que manifiestan los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena, siendo de interés especial el género de estos profesionales. Lo anterior resulta importante pues se obtendrá información técnica, objetiva y confiable, que permitirá determinar su grado de satisfacción con el empleo, sobre todo cuando se ha demostrado¹³ que los trabajadores que manifiestan sentirse insatisfechos, con mayor frecuencia faltan al trabajo, reportan mayores niveles de stress y tienden a tener una mayor tasa de renuncia, en contraste, aquellos que indican sentirse satisfechos gozan de una mejor salud y longevidad, además están más comprometidos con la empresa.

Es poca la atención que se le ha prestado al género en los estudios de satisfacción laboral de los administradores de empresas en Colombia, y aún más a nivel de Cartagena y de la Universidad de Cartagena. Esto resulta crítico en la medida en que, a pesar de que la participación laboral de la mujer se ha hecho más notoria y que los antiguos roles de género prefijados para el trabajo se han estado superando, es claro que aún existe interrelación entre la condición de género y la satisfacción laboral, especialmente cuando esta última está sujeta a ciertos condicionamientos sociales y culturales, lo que hace que el hecho de ser hombre o mujer influya sobre la satisfacción laboral de manera diferente en cada uno¹⁴.

Considerando lo anterior, esta investigación se justifica porque permitirá comprender los elementos que determinan la satisfacción laboral en los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena (sobre

¹³ PÉREZ, Rocío y DE LA GARZA, María. Comportamiento organizacional y satisfacción laboral. En: Panorama Administrativo Journal. 2007, vol. 2, no. 3. p 100-108.

¹⁴ SÁNCHEZ, Sandra, FUENTES, Fernando y ARTACHO, Carlos. La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. En: Cuadernos de Gestión. 2007, vol. 7, no. 2. p 55-67.

todo cuando se sabe que difiere según el género), dado que en el ámbito organizacional no es posible que las firmas puedan aspirar a niveles de funcionamiento o de calidad competitivos en los bienes y/o servicios que ofrecen, si sus administradores no se encuentran satisfechos, de esta forma, con la información que se obtenga será posible actuar sobre estos elementos a mediano o a largo plazo, ya sea intentando modificarlos para corregir alguna situación, o tratando de repotenciarlos, para que se continúe obteniendo un resultado eventualmente deseado.

Es claro que este estudio resulta importante desde diversos puntos de vista. En el *ámbito empresarial*, la alta gerencia dispondrá de un documento técnico y objetivo sobre la situación en cuanto a la satisfacción con los empleos que ofrecen a los administradores de empresas, en particular a los egresados de la Universidad de Cartagena, así, en caso de detectar insatisfacción en algunos puestos, podrían tomar los correctivos necesarios, dado que la evidencia empírica ha demostrado que entre mayor sea la satisfacción con el trabajo, mayor eficiencia y rendimiento se lograría en el proceso productivo.

La *academia* en general, y la *Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena* en particular, tendrán con este estudio un antecedente detallado, objetivo, desagregado por género y a nivel local, que documenta la satisfacción con el empleo que experimentan los egresados recientes (2010-2011) del programa de Administración de Empresas, así, este documento se podría convertir en motivador de nuevas investigaciones que permitan entender de mejor manera este aspecto de la calidad laboral.

Para los *investigadores* que desarrollan este trabajo, es importante pues están utilizando y aplicando los conocimientos adquiridos a lo largo de sus estudios en Administración de Empresas para aportar al entendimiento de una problemática local que involucra a los profesionales administradores que se desempeñan en la esfera empresarial de la ciudad.

0.3 OBJETIVOS

0.3.1 General

Analizar el nivel de satisfacción laboral de acuerdo al género de los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena, en Cartagena de Indias durante 2010-2011 en relación con sus características sociodemográficos, económicas y del puesto de trabajo.

0.3.2 Específicos

- Caracterizar los aspectos sociodemográficos y económicos (edad, estrato, nivel educativo, ingresos, entre otros) de los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena durante 2010-2011 de acuerdo a su género.
- Describir las características del puesto de trabajo (posición ocupacional, actividad económica, tipo de vinculación laboral, tiempo en el cargo, entre otros) de los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena durante 2010-2011 según su género.
- Identificar el nivel de satisfacción de los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena durante 2010-2011 con relación a las características del puesto de trabajo, de acuerdo a los planteamientos teóricos de Sánchez, Artacho, Fuentes y López-Guzmán¹⁵.
- Establecer la relación entre la satisfacción laboral y los aspectos sociodemográficos, económicos, y las características del puesto de trabajo de

¹⁵ SÁNCHEZ, Sandra, ARTACHO, Carlos, FUENTES, Fernando y LÓPEZ-GUZMÁN, Tomás. Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo. En: Estudios de Economía Aplicada. 2007, vol. 25, no. 3. p 867-900.

los profesionales en administración de empresas egresados de la Universidad de Cartagena durante 2010-2011, de acuerdo a los planteamientos teóricos de Sánchez, Artacho, Fuentes y López-Guzmán¹⁶.

¹⁶ *Ibíd.*

0.4 MARCO REFERENCIAL

0.4.1 Estado del arte

En esta parte del documento se presentan los aportes más importantes de algunas investigaciones que serán útiles para este estudio en la medida en que documentan desde diversas perspectivas el problema de la satisfacción laboral, especialmente de acuerdo al género.

El estudio de Sánchez, López-Guzmán y Vázquez¹⁷ llevó a cabo una revisión teórica sobre el constructo satisfacción laboral, así como una aplicación empírica centrada en una muestra de hoteles en la provincia de Córdoba, en España. Los autores determinaron, para este caso particular, que la gestión del recurso humano del sector hotelero ha de considerar que, al contar con una plantilla con un porcentaje amplio de titulados universitarios y mayoritariamente joven, disfruta de un capital humano con un potencial muy importante de cara al desarrollo futuro del sector.

En este orden de ideas, debe valorar este intangible, que resulta ser un elemento clave a la hora de desarrollar ventajas competitivas sostenibles, y prestar atención al bienestar del empleado, reduciendo los niveles de rotación tan elevados de este sector y que puede conducir a costes de oportunidad indeseados. Así pues, localizar los factores que influyen en la satisfacción y el compromiso de los empleados —y potenciarlos—, parece aún un reto para las empresas hoteleras españolas, por lo que es necesario continuar trabajando en este sentido.

¹⁷ SÁNCHEZ, Sandra, LÓPEZ-GUZMÁN, Tomás y VÁZQUEZ, Genoveva. La satisfacción laboral en los establecimientos hoteleros. Análisis empírico en la provincia de Córdoba. En: Cuadernos de Turismo. 2007, julio-diciembre, no. 20. p 223-249.

Por otro lado, y también para el caso español, Salgado, Remeseiro e Iglesias¹⁸ parten de considerar que los estudios de satisfacción laboral, a pesar de ser abundantes en la literatura especializada, generalmente están enfocados a las grandes empresas. Sin embargo, la estructura empresarial española está mayoritariamente compuesta por PYMES (caso similar al de Colombia y Cartagena de Indias) y, por tanto, podrían existir diferencias en la relación entre clima y satisfacción. Al respecto los investigadores estudiaron la relación entre clima y satisfacción en pequeñas y medianas empresas. Los resultados muestran que estas son dos variables independientes entre sí, aunque el factor de relaciones interpersonales de la medida de clima se correlaciona positivamente con todas las dimensiones de satisfacción.

Para México, Padilla, Jiménez y Ramírez¹⁹ analizaron las respuestas de una muestra de docentes de la educación superior, relacionadas con la satisfacción en su trabajo, a su vez, tales respuestas las relacionaron con la intención declarada de abandonar la profesión académica. Frente a este problema, encontraron que la mitad de los encuestados manifestó la intención de experimentar un cambio laboral, por lo que debe ponerse atención especial en aquellos que están intentando dejar la profesión académica de manera total o parcial. Sobre esta evidencia se puede afirmar que mantiene una relación con la satisfacción laboral en la que son determinantes el salario, la estabilidad laboral, los sistemas de evaluación o estímulo, la existencia de procesos de comunicación, participación y organización eficaces en la institución de educación superior en que trabajan los docentes.

¹⁸ SALGADO, Jesús, REMESEIRO, Carlos e IGLESIAS, Mar. Clima organizacional y satisfacción laboral en una pyme. En: *Psicothema*. 2006, vol. 8, no. 2, p 329-335,

¹⁹ PADILLA, Laura, JIMÉNEZ, Leonardo y RAMÍREZ, María de los Dolores. La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. En: *Perfiles Educativos*. 20103, vol. 35, no. 141. p. 8-25

En la literatura revisada se considera que son pocos los trabajos relacionados con la satisfacción laboral en los cuales se tenga en cuenta el papel del género, a pesar de que en numerosas investigaciones se constata que las mujeres presentan un nivel superior de satisfacción al correspondiente a los varones^{20,21}. Frente a este problema Sánchez, Fuentes y Artacho²² estudiaron la influencia del género sobre la satisfacción laboral en una muestra de empleadas en centros de enseñanza en una región de España. Revisaron, además, las diferencias entre varones y mujeres respecto a la influencia de variables sociodemográficas, del puesto y de la organización sobre la satisfacción con el trabajo, detectando diferencias notables entre ambos sexos en algunos aspectos como el estado civil, el nivel educativo o la presencia o no en cargos directivos.

En línea con lo anterior, Cifre, Salanova y Franco²³ argumentan sobre la importancia de considerar como punto de referencia el sexo de las personas trabajadoras en la evaluación e intervención en factores psicosociales en el trabajo (como aquellos vinculados con la satisfacción), además, exigen que se contemple la diferencia entre hombres y mujeres en las investigaciones empíricas (tal como se hace en el estudio que se propone en este proyecto).

Incluso, algunos trabajos se enfocan solamente a un género, dado que lo consideran más relevante en el ámbito de la satisfacción. Tal es el caso del

²⁰ CLARK, Andrew. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? En: Labour Economics. 1997, vol. 4. p 341- 418.

²¹ SLOANE, Peter y WILLIAMS, Harry. Job satisfaction, comparison earnings and gender. En: Labour. 2000, vol. 14. p 473-502.

²² SÁNCHEZ, Sandra, FUENTES, Fernando y ARTACHO, Carlos. La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. En: Cuadernos de Gestión. 2007, vol. 7, no. 2. p. 55-67.

²³ CIFRE, Eva, SALANOVA, Marisa y FRANCO, Joan. Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? En: Gestión Práctica de Riesgos Laborales. 2011, no. 82. p 28-36.

estudio de Jiménez, González y Reyes²⁴, quienes analizaron la relación existente entre los niveles de satisfacción familiar y laboral presentes en grupos de mujeres con diferentes jornadas laborales, controlando las variables socio-demográficas; y el de López, Sánchez, Nascimento y Gomes²⁵ cuyo aporte se centra en la comprensión de la satisfacción laboral de las mujeres en dos centros turísticos españoles, tomando como base sus aspectos sociales, económicos y familiares.

De forma análoga a los trabajos anteriormente mencionados, para el caso colombiano, Rojas, Montero y Méndez²⁶ exploraron las condiciones diferenciales en satisfacción laboral y relaciones de género entre profesores y administrativos de una institución de educación superior de Santander. Partiendo de una investigación correlacional y la aplicación de un instrumento estructurado, los investigadores encontraron que existe una alta insatisfacción laboral, especialmente entre los hombres, de igual forma se evidenciaron las diferencias por sexo sobre la selección de personal, el acceso a cargos de poder, el mayor valor otorgado al trabajo masculino y la ausencia de democracia en la toma de decisiones en la universidad.

Gutiérrez, Prada, Valderrama et al.²⁷ establecieron las características socio-demográficas y laborales de los periodistas colombianos respecto al trabajo que ejercen, que son condicionantes de la forma en la que desarrollan su labor y que

²⁴ JIMÉNEZ, Andrés, GONZÁLEZ, Carol y REYES, Daniela. Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. En: Acta Colombiana de Psicología. 2009, vol. 12, no. 1. p 77-83.

²⁵ LÓPEZ, Tomás, SÁNCHEZ, Sandra, NASCIMENTO, María y GOMES, Ana. La satisfacción laboral del capital humano femenino en la actividad hotelera. Un estudio de caso para Andalucía y Algarve. En: RUCT. 2010, no. 11. p 127-145.

²⁶ ROJAS, Mauricio, MONTERO, Leticia y MÉNDEZ, Raquel. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. En: Revista Virtual Universidad Católica del Norte. 2013, no. 40. 204-215.

²⁷ GUTIÉRREZ, Liliana, PRADA, Rodolfo, VALDERRAMA, Jairo, GARCÍA, Víctor, GUZMÁN, Adriana y FORERO, Alfonso. Las condiciones laborales y la satisfacción de los periodistas colombianos. En: Investigación y Desarrollo. Enero-junio, 2010, vol. 18, no. 1. p 24-43.

influye notablemente en los productos informativos que llegan finalmente al público. Mediante encuestas a aplicadas a una muestra de periodistas de 11 ciudades encontraron que los mayores problemas de la profesión en el país son la precariedad laboral y las presiones para el libre ejercicio informativo, pero los periodistas se sienten satisfechos con su trabajo.

Cabe mencionar que no se encontraron desde una perspectiva local (Cartagena) estudios de satisfacción laboral, y en especial, que tuvieran en cuenta el género. Así pues, este estudio se posicionaría como el primero de su clase, siendo un aporte pionero en esta temática.

0.4.2 Marco teórico

0.4.2.1 La satisfacción laboral

La satisfacción laboral puede definirse como

“El conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los trabajadores perciben su empleo. Lo importante es reconocer que la satisfacción es un sentimiento de relativo placer o dolor, lo que es distinto a los pensamientos objetivos y de las intenciones de comportamiento, aunque son estos tres factores en conjunto los que ayudan a la dirección de la empresa a comprender la reacción de los trabajadores ante su empleo”^{28, 29}.

De igual forma se admite que la satisfacción “está en función de que las necesidades sean cubiertas, de la remuneración, afiliación, logro, y

²⁸ WERTHER, William y DAVIS, Keith. Dirección de personal y recurso humano. México: McGraw Hill, 1982.

²⁹ CHIANG, María, MÉNDEZ, Gustavo y SÁNCHEZ, Gonzalo. Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. En: Theoria, 2010, vol. 19, no. 2. p 21-36.

autorrealización”³⁰. Así pues, un trabajador estará satisfecho con su empleo “cuando, como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente las necesidades de cierto nivel sobre la base de los resultados conseguidos, considerados como recompensa aceptable a la ejecución de la tarea”^{31, 32}.

Otros autores³³ indican que la satisfacción laboral se comprende a través de seis dimensiones: una intrínseca, que se refiere al trabajo en sí mismo, al grado en que éste resulta interesante y autodirigido, así como a otras cinco dimensiones, las cuales se refieren a diversas facetas del trabajo como: la financiera, de carrera, de conveniencia, de relación con los compañeros de trabajo y de disponibilidad de recursos.

0.4.2.2 Variables explicativas de la satisfacción laboral

De acuerdo a la revisión teórica efectuada, para este trabajo se considera que la satisfacción laboral está explicada por dos grupos de variables³⁴, por un lado están las características sociodemográficas propias del trabajador (género, edad, nivel educativo, etc.), y por otro, las medidas organizacionales internas e inherentes al puesto o a la empresa (salario, horarios, tipo de contrato, tamaño, ubicación de la empresa, etc.). Ambos se presentan a continuación.

³⁰ GARMENDIA, José y PARRA, Francisco. Sociología industrial y de los recursos humanos. Madrid: Editorial Taurus, 1993.

³¹ *Ibíd.*

³² CHIANG, MÉNDEZ y SÁNCHEZ, Op. Cit.

³³ SEIFERT, Tricia y Umbach, Paul. The Effects of Faculty Demographics Characteristics and Disciplinary Context on Dimensions of Job Satisfaction. En: Research in Higher Education. 2008, vol. 49, no. 4. p 357-381.

³⁴ SÁNCHEZ, Sandra, ARTACHO, Carlos, FUENTES, Fernando y LÓPEZ-GUZMÁN, Tomás. Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo. En: Estudios de Economía Aplicada. 2007, vol. 25, no. 3. p 867-900.

- Características sociodemográficas del trabajador

Las características individuales del trabajador influyen sobre el nivel de satisfacción laboral que pueda experimentar. Algunas relaciones entre variables y satisfacción, son las siguientes.

En lo que respecta a la edad, su relación con la satisfacción se presenta en la medida en que, con el transcurrir del tiempo, es más probable que los trabajadores realicen procesos de capacitación y entrenamiento en sus trabajos, lo cual les posibilita incrementar su capital humano, y luego, a través de aumentos en la productividad, hacer mayores sus salarios³⁵. Se ha encontrado que la satisfacción experimenta un crecimiento continuo en relación a la edad, incluso, empleando una relación no lineal entre edad y satisfacción se han hallado correlaciones estadísticamente significativas³⁶.

En cuanto al nivel educativo, su relación con la satisfacción laboral presenta, usualmente, un efecto negativo, reduciéndose la satisfacción a medida que aumenta. Esto estaría explicado por las mayores aspiraciones de los trabajadores más cualificados³⁷.

Con el género, se ha podido determinar que las mujeres, en general, presentan niveles de satisfacción más alto que el de los hombres. Desde el punto de vista teórico³⁸ se ha tratado de explicar esta particularidad argumentando que existe

³⁵ HAMERSMESH, Daniel. Economic Aspects of Job Satisfaction. En: OATES, Wallace y ASHENFELTER, Orley (eds). Labor Market Analysis. New York: John Wiley & Sons, 1977. p 53-72.

³⁶ GLENN, Norval, TAYLOR, Patricia y WEAVER, Charles. Age and job satisfaction among males and females: a multivariate, multisurvey study. En: Journal of Applied Psychology. 1977, vol. 62, no. 2, p. 189-193.

³⁷ SÁNCHEZ, ARTACHO, FUENTES y LÓPEZ-GUZMÁN, Op. Cit., p 55-67.

³⁸ CLARK, Andrew. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? En: Labour Economics. 1997, vol. 4, p. 341- 418.

la posibilidad de que “las mujeres presenten unas menores expectativas hacia su empleo, que hacen que su nivel de satisfacción supere al de los hombres, cuyas expectativas hacia el trabajo son más exigentes y, por tanto, de más difícil cumplimiento”³⁹.

Por otro lado, se dispone de una serie de argumentos que permiten comprender la menor satisfacción laboral de parte del género femenino: 1) entre las cohortes femeninas de edad superior, el ambiente más restrictivo en que se ha desarrollado su rol laboral ha supuesto que las expectativas sean inferiores que entre las mujeres más jóvenes; 2) las trabajadoras con menor nivel educativo o empleadas en categorías laborales más bajas abrigarán peores expectativas; y 3) la alternativa de un trabajo remunerado supone que las mujeres, contentas por encontrarse empleadas, esperen menos de su contexto laboral.

Estos elementos resultarán de notable importancia para guiar el estudio, tanto desde el punto de vista metodológico, como de sustento para los resultados.

- Características del puesto de trabajo

Desde el punto de vista de las variables que guardan relación con el puesto de trabajo y el ámbito de la organización, se ha llegado a afirmar que estas tienen mayor impacto sobre la satisfacción laboral que las variables individuales⁴⁰.

Sobre el tipo de contrato como indicativo de la inseguridad laboral, los resultados obtenidos desde el punto de vista teórico son diversos. Por un lado se tiene un efecto negativo de la temporalidad sobre la satisfacción laboral, por otro lado

³⁹ SÁNCHEZ, Sandra, FUENTES, Fernando y ARTACHO, Carlos. La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. En: Cuadernos de Gestión. 2007, vol. 7, no. 2, p. 55-67.

⁴⁰ LINZ, Susan. Job satisfaction among Russian workers. En: Journal of Manpower. 2003, vol. 24, no. 6, p. 626-645.

la relación no se encuentra. Respecto a esto último, la explicación puede estar en las discrepancias en cuanto a variables tales como la voluntariedad de la situación, condiciones económicas o estatus laboral en los estudios realizados⁴¹. A pesar de esto, en la presente investigación se incluirá esta variable dentro del modelo a estimar.

Entre tanto, el vínculo entre las horas de trabajo y la satisfacción laboral no es del todo claro. Al tomar esta variable como exógena se detecta una correlación negativa con la satisfacción percibida, en este sentido, “cabe la posibilidad de que ciertos empleos permitan la elección del tiempo que se permanece en el puesto, lo que supondría una mayor estancia de aquellos empleados con niveles de satisfacción superiores, determinando posteriormente, una relación positiva entre ambas variables”⁴².

El puesto que ocupa el trabajador al interior de la jerarquía de la organización (en especial las de tipo vertical), se considera un determinante positivo de la satisfacción laboral. En este orden de ideas, este hallazgo resulta coherente con la idea de que una mayor autonomía y posibilidades de liderazgo, así como un probable nivel superior de retribución, conducen a una mayor satisfacción en el trabajo⁴³.

0.4.3 Marco conceptual

Actitud. Hace referencia a los juicios evaluativos favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos.

⁴¹ SÁNCHEZ, FUENTES y y ARTACHO, Op. cit. p 55-67.

⁴² *Ibíd.*, p 7-8.

⁴³ *Ibíd.*, p 7-8.

Condiciones físicas del entorno de trabajo. Se entiende como aquellos factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor, tales como iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza.

Desempeño. Comprende la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos mediante el uso eficaz y eficiente de sus recursos.

Motivación. Proceso referido a la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta.

Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo. Probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción.

Relaciones con los compañeros de trabajo. Son aquellas interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades.

Retribución económica. Comprende una compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia.

Satisfacción laboral. Se define como el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

Seguridad y estabilidad que ofrece la empresa. Dícese de aquella garantía que le brinda la empresa al empleado de que éste permanezca en su puesto de trabajo.

0.5 DISEÑO METODOLÓGICO

0.5.1 Método de investigación

La presente investigación se clasifica como un estudio bajo una metodología cuantitativa, en tanto que se llevarán a cabo mediciones numéricas del fenómeno bajo estudio, y con base en estas se efectuarán cálculos y estimaciones empleando métodos estadísticos⁴⁴.

0.5.2 Tipo de estudio

El tipo de estudio que se desarrollará corresponde:

- *Tipo de estudio descriptivo* porque se enunciarán las características de fenómenos, situaciones, contextos y eventos, es decir, se detallará cómo son y cómo se manifiestan, buscando especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, específicamente en lo que se refiere a la satisfacción laboral en hombres y mujeres⁴⁵.
- *Tipo explicativo* porque se buscará conocer de qué manera algunos factores o variables determinan la satisfacción laboral, en el contexto bajo estudio⁴⁶.

⁴⁴ HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. Metodología de la investigación. 6 ed. México D.F.: Editorial McGraw-Hill, 2006.

⁴⁵ TAMAYO, Mario. Serie aprender a investigar: el proyecto de investigación. Bogotá D.C.: ICFES, 1999.

⁴⁶ HERNÁNDEZ, FERNÁNDEZ y BAPTISTA, Op. Cit.

0.5.3 Delimitación del estudio

0.5.3.1 Delimitación espacial

El estudio es representativo para el programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena, localizado en el Campus Piedra de Bolívar, en la ciudad de Cartagena de Indias, que se encuentra a orillas del Mar Caribe, al norte de Colombia.

0.5.3.2 Delimitación temporal

El estudio comprende los años 2010-2011.

0.5.3.3 Población objetivo

La población objetivo corresponde a los 517 egresados graduados del programa de Administración de Empresas⁴⁷ de la Universidad de Cartagena, hombres y mujeres graduados durante 2010-2011.

0.5.4 Muestra

La muestra se estimó de acuerdo a la fórmula siguiente:

$$n = Z_{\alpha}^2 \frac{Npq}{i^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 pq}$$

En donde N es el tamaño de la población, correspondiente a 188 individuos, n es el tamaño de la muestra, Z es el valor por debajo de la curva normal asociado a un determinado nivel de confianza, que para la presente investigación se definió en 95%, por ello Z será de 1,96. Los valores de p y q son probabilidades de

⁴⁷ OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN. Boletines estadísticos 2010-2013. Cartagena: Universidad de Cartagena, 2010-2013.

escogencia, que se toman cada uno del 50% para obtener la muestra más grande estadísticamente permisible. El término i es el error que se prevé cometer en el cálculo de cualquier parámetro con base en la información muestra, para este caso será de 8%.

Ahora, al remplazar estos valores se tiene que:

$$84 = 1,96^2 \frac{188 * 0,5 * 0,5}{0,08^2(188 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

Según lo anterior la muestra n es de 84 egresados graduados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena.

0.5.5 Método de recolección de la información

La información será recolectada mediante la aplicación de una serie de encuestas a los egresados pertenecientes a la muestra, para ello se solicitará un listado al programa de Administración de Empresas, con datos de contacto de estos individuos. Luego de tenerlos debidamente identificados, se procederá a abordarlos por medio del diligenciamiento de los formularios de las encuestas, ya sea de manera presencial o virtual, dependiendo del contacto que se pueda establecer con el egresado. El formato se presenta en el Anexo 1.

0.5.6 Fuentes información

0.5.6.1 Información primaria

Proviene de una serie de encuestas que se aplicarán a los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena.

0.5.6.2 Información secundaria

Son los medios impresos o virtuales, tales como artículos de revistas científicas, libros técnicos, informes, hojas de cálculo de entidades oficiales, alojados en bibliotecas físicas y en bases de datos virtuales.

0.5.7 Método de procesamiento de la información

La digitación de las encuestas se efectuará en Microsoft Excel, con este programa se llevarán a cabo los cálculos estadísticos (media, moda, mediana, desviación estándar, intervalos de confianza, entre otros), así como el diseño de las gráficas, tablas de contingencia y cuadros.

0.5.8 Operacionalización de variables

DIMENSIÓN	VARIABLE (Se define como una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Ejemplos de variables son el género, la motivación hacia el trabajo, el atractivo físico, etc.) ⁴⁸	CATEGORÍAS
Características socio-demográficas	Género	1: Masculino 2: Femenino
	Edad	Cantidad de años cumplidos
	Nivel académico	1: Pregrado 2: Posgrado
	Nivel de formación	1: Pregrado 2: Especialización 3: Maestría 4: Doctorado
	Estrato de la vivienda	Número del estrato
	Estado civil	Casado___ Unión libre___ Soltero___ Separado___ Viudo
	Nivel de ingresos mensuales	1: Menos de \$500.000___ 2: \$500.000 a \$1.000.000 ___ 3: \$1.000.001 a \$1.500.000 ___ 4: \$1.500.001 a 2.000.000 ___ 5: \$2.000.001 a \$2.500.000 ___ 6: \$2.500.001 a 3.000.000 ___ 7: \$3.000.001 a \$3.500.000 ___ 8: Más de \$3.500.000 ___
Característica del puesto de trabajo	Rango de ingresos laborales	1: Menos de \$500.000 2: Entre \$500.001 y \$1'000.000 3: Entre \$1'000.001 y \$2'000.000

⁴⁸ HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. Metodología de la investigación. 6 ed. México D.F.: Editorial McGraw-Hill, 2006. p 123.

		4: Entre \$2'000.001 y \$3'000.000 5: Entre \$3'000.001 y \$4'000.000 6: Entre \$4'000.001 y \$5'000.000 7: Más de \$5'000.000	
	Posición ocupacional	1: Vinculado a una empresa privada 2: Empleado público 3: Trabajador por cuenta propia 4: Patrón o empleador 5: Trabajador familiar sin remuneración	
	Tipo de vinculación laboral	1: Contrato laboral término indefinido 2: Contrato laboral término definido 3: Contrato prestación de servicios	
	Horas trabaja actualmente a la semana beneficios y prestaciones en su empleo actual	Cantidad de horas	
	Meses trabajados	1: Sí 2: No	
	Rango de horas trabajadas a la semana	Cantidad de meses trabajados	
		1: Menos de 10 horas 2: Entre 10 y 20 horas 3: Entre 21 y 30 horas 4: Entre 31 y 48 horas 5: Más de 48 horas	
	Sensación en el trabajo actual	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	La historia y la trayectoria de la empresa	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	Las funciones y la definición de las responsabilidades	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	La información que recibe de cómo desempeñar su trabajo	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	La motivación que tiene para desarrollar el trabajo	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	El nombre de la empresa y su posición en el sector	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	Las condiciones salariales	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	La relación con los compañeros	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	La facilidad con la que expresa sus opiniones en su grupo de trabajo	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	El sentirse parte de un equipo de trabajo	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	El funcionamiento de la comunicación interna dentro de su área de trabajo	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	El sentirse partícipe de los éxitos o fracasos de su área de trabajo	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	El conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	La organización del trabajo en su área	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	La seguridad de las condiciones de trabajo actual	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	La repartición de las cargas de trabajo	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	La limpieza de su lugar de trabajo	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	La claridad de los protocolos en su área en casos de emergencia	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	La formación recibida para desempeñarse en su puesto de trabajo	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	La formación básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho
	Las oportunidades que proporciona su empresa para su desarrollo profesional	Muy insatisfecho Insatisfecho Muy satisfecho	Satisfecho

La formación específica que recibe de parte de la empresa cuando implementa nuevos mecanismos o procesos	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Con el número de horas trabajadas a la semana	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Con la aplicación de su conocimiento en su trabajo	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Con el pago o ganancia que recibe en su empleo	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Con los beneficios y prestaciones que recibe	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Con su jornada laboral actual	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Con la estabilidad que le proporciona su empleo actual	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
¿Cómo se ha sentido en su trabajo actual?	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
La historia y la trayectoria de la empresa	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Las funciones y la definición de las responsabilidades	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
La información que recibe de cómo desempeñar su trabajo	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Con el número de horas trabajadas a la semana	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Con la aplicación de su conocimiento en su trabajo	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Con el pago o ganancia que recibe en su empleo	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Con los beneficios y prestaciones que recibe	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Con su jornada laboral actual	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Con la estabilidad que le proporciona su empleo actual	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho
Satisfacción con el trabajo	Muy insatisfecho Muy satisfecho	Insatisfecho	Satisfecho

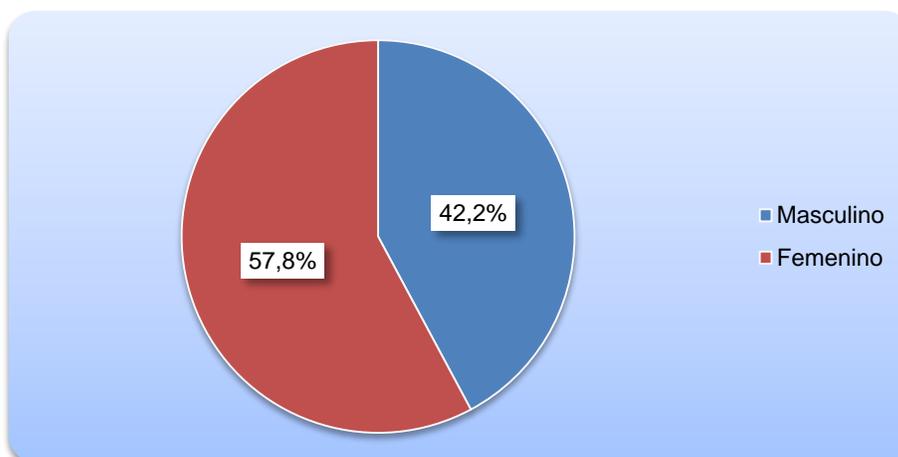
1. ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y ECONÓMICOS DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA SEGÚN GÉNERO

En esta primera parte del documento se presentan los resultados obtenidos en cuanto a los aspectos sociodemográficos y económicos, luego de aplicar, procesar y analizar la información de las encuestas que fueron aplicadas a una muestra de 84 profesionales en Administración de Empresas, que obtuvieron su título en la Universidad de Cartagena recientemente (años 2010-2011).

1.1 Género

Se encontró que los entrevistados, en el 57,8% de los casos perteneció al género femenino, mientras que el restante 42,2% fueron del masculino (Gráfica 1).

Gráfica 1. Género



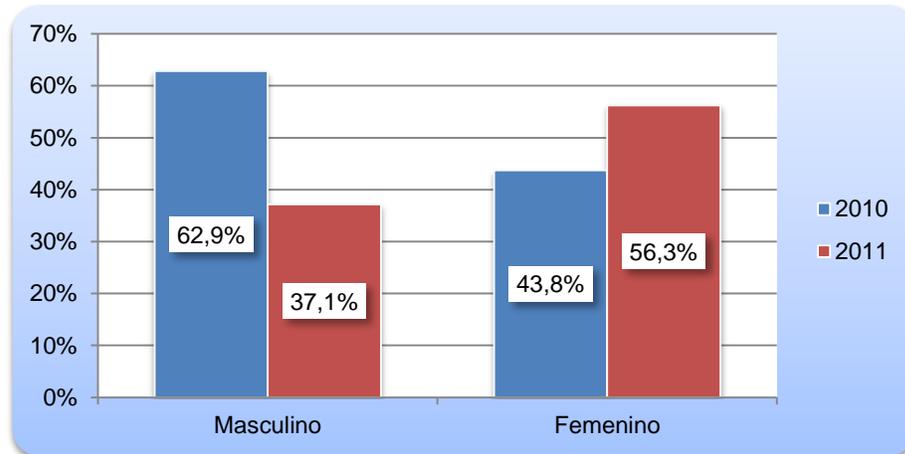
Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

1.2 Período de graduación

Se consideró un período de graduación relativamente reciente, pero suficiente para que el graduado de administración de empresas hubiera conseguido un empleo, y consecuentemente, hubiera logrado formarse un juicio en cuanto a la satisfacción que pudiera experimentar. Al respecto, se tiene que la mayoría de

hombres se graduó en 2010 (62,9%), en contraste, las mujeres en su mayor parte lo hicieron en 2011 (56,3%), tal como se puede observar en la Gráfica 2.

Gráfica 2. Año de graduación

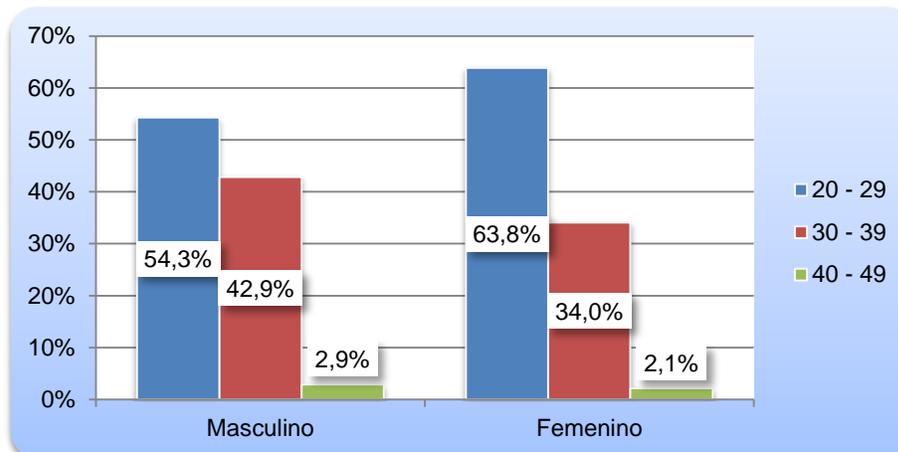


Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

1.3 Edad

En lo que respecta a la edad de los administradores de empresas incluidos en el estudio, se encontró que para ambos sexos, predominaron los más jóvenes, es decir, aquellos con 20-29 años, los cuales fueron respectivamente el 54,3% (hombres) y el 63,8% (mujeres). La menor participación la tuvieron los de mayor edad, que fueron aquellos con 40-49 años, siendo dentro del género masculino el 2,9%, y en el femenino el 2,1% (Gráfica 3).

Gráfica 3. Edad en rangos



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

A su vez, se calcularon algunas medidas estadísticas, que permitieron tener mayor claridad en cuanto a los valores más importantes para la variable edad. Sobre esto la Tabla 1 muestra que, en promedio, las administradoras fueron algo mayores que los administradores, en tanto que las edades fueron de 30,46 y 29,4 años, respectivamente. Así mismo, las mujeres presentaron mayor variabilidad en la edad (desviación típica de 4,1años), mientras que para los hombres fue algo menor (3,89 años).

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de la edad

	Masculino	Femenino	Total
Media	30,46	29,40	29,85
Mediana	29,00	29,00	29,00
Desviación típica	4,10	3,89	3,99
Mínimo	25,00	25,00	25,00
Máximo	40,00	43,00	43,00

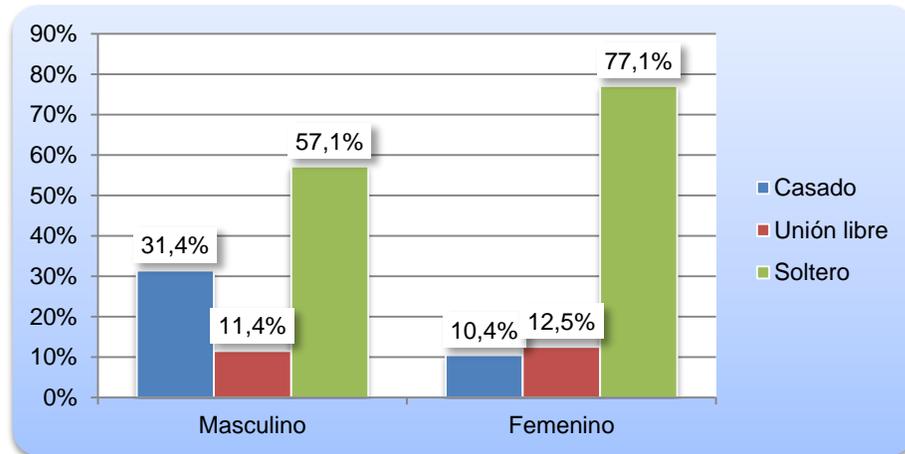
Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

1.4 Estado civil

En cuanto al estado civil, en ambos casos predominaron los solteros, sobre todo en las administradoras con un 77,1%, mientras que en los hombres fue algo

menor, con 57,1%; también se observó que para este género fueron más frecuentes los casados (31,5%) que en las mujeres (10,4%) (Gráfica 4).

Gráfica 4. Estado civil



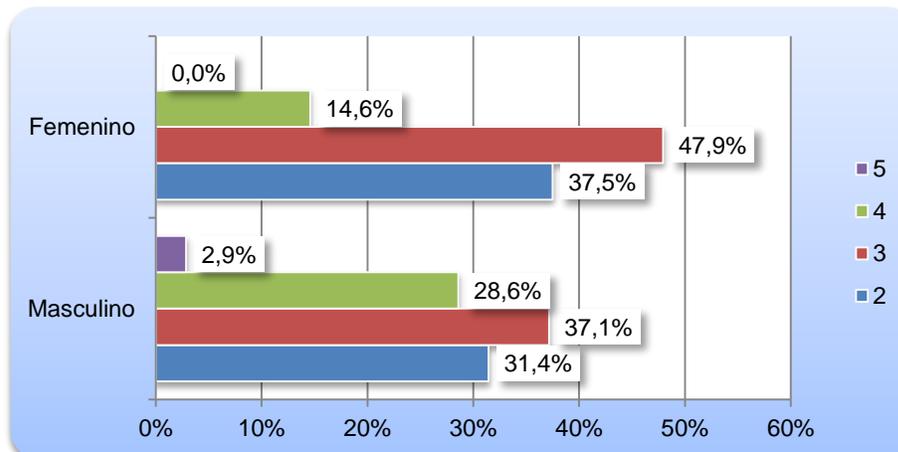
Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

1.5 Estrato

El estrato socioeconómico de los administradores encuestados aparece representado en la Gráfica 5. Si bien se observa que es proporcionalmente similar en ambos géneros, en las mujeres el nivel 3 predominó con el 47,9%, mientras que en los hombres alcanzó apenas el 37,1%.

Fueron más frecuentes los hombres que las mujeres de estrato 4, siendo las participaciones del 28,6% y del 1,6%, respectivamente. Incluso, hubo algunos administradores de género masculino pertenecientes al estrato 5 (2,9%), el cual no se presentó en la contraparte femenina.

Gráfica 5. Estrato socioeconómico

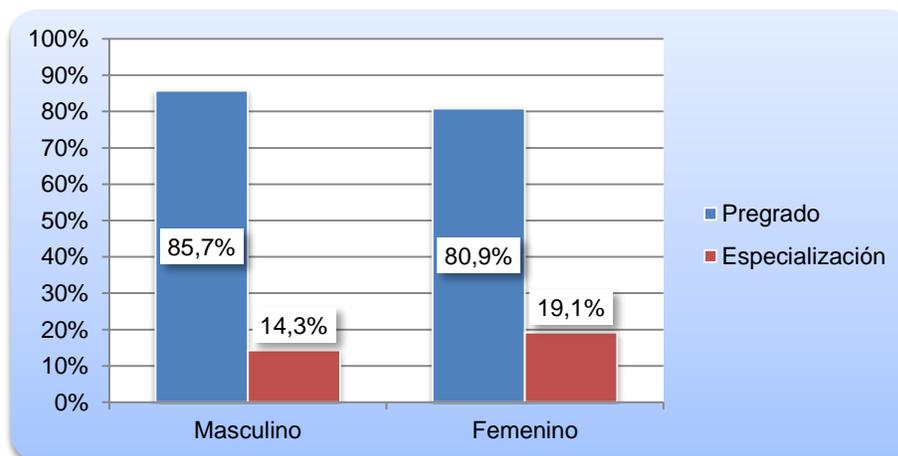


Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

1.6 Nivel de estudios

Sobre el nivel de educativo, el hallazgo más notorio fue que casi todos los administradores encuestados aún tienen su título de pregrado, solo una proporción relativamente pequeña de hombres y mujeres han trascendido al nivel de maestría; las proporciones de especialistas fueron del 14,3% en masculinos y del 19,1% en femeninas, así como se aprecia en la Gráfica 6.

Gráfica 6. Nivel de estudios



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

A lo largo de este capítulo se revisaron las características que identifican a cada uno de los individuos incluidos en una muestra de egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Cartagena. Se evidenció que existen variados aspectos que los distinguen, sobre todo en términos de edad, estado civil y estrato socioeconómico. Cabe resaltar que el nivel educativo lo han mantenido en pregrado, ante lo cual sería positivo para su desempeño profesional que invirtieran en educación, sin embargo algunas veces ciertos impedimentos (trabajar, poseer hijos, no disponer de recursos, etc.) limitan esta posibilidad. En general, puede afirmarse que este primer capítulo sentó las bases para conocer a los estudiantes; en el capítulo que sigue se presentará lo relativo al lugar de trabajo de estos egresados.

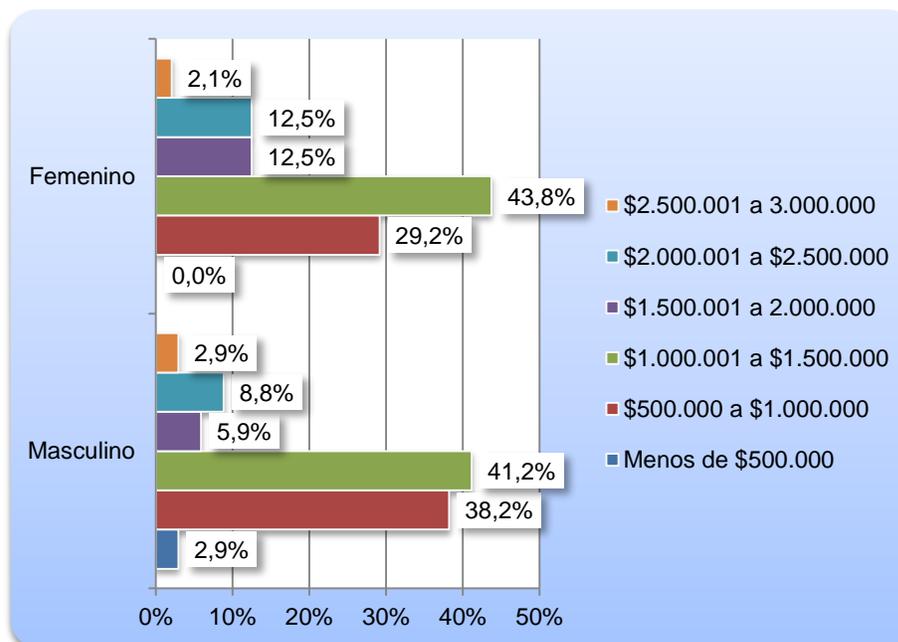
2. CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA SEGÚN SU GÉNERO

En esta otra parte de los resultados del proyecto de investigación se describen los aspectos más notorios sobre el cargo que ocupan —al momento de la encuesta— los administradores de empresas graduados entre 2010-2011.

2.1 Ingresos

Con relación al ingreso que devengan los individuos objeto de estudio, se aprecia en la Gráfica 7 que tanto los de género femenino como masculino, lo reciben en una proporción similar. Así, se tiene que el 43,8% de las mujeres y el 41,2% de los hombres indicaron ganar de \$1.000.001 a \$1.500.000; seguidos de los ubicados en el rango de \$500.000 a \$1.000.000, que fueron el 29,2% y el 38,2%, respectivamente. Además, se puede afirmar que son muy pocos los que reciben ingresos superiores a \$ 2.500.000.

Gráfica 7. Ingresos

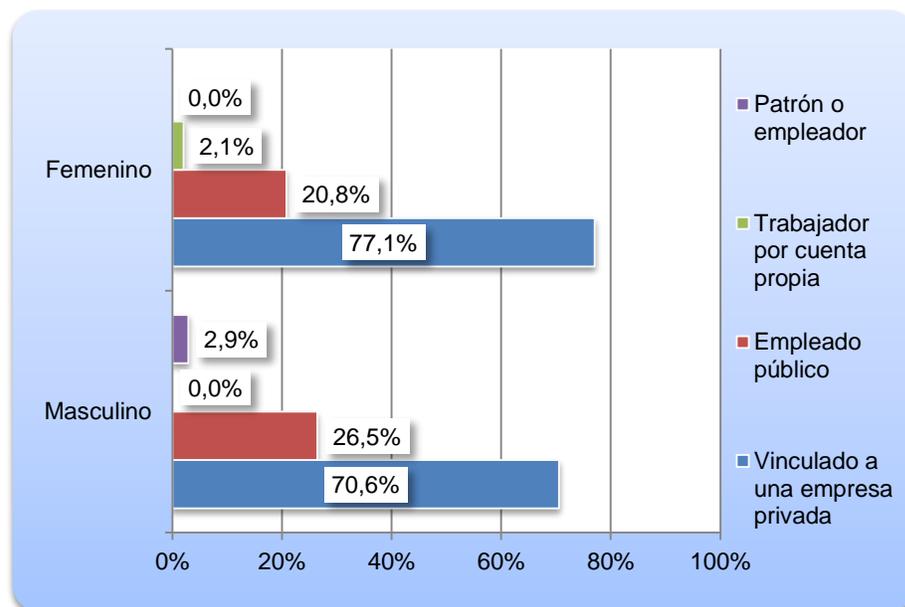


Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

2.2 Posición ocupacional

La posición ocupacional se refiere al rol que asume al interior de la organización un trabajador. La Gráfica 8 revela que los administradores de empresas encuestados, en su mayoría son trabajadores que se encuentran vinculados a una firma privada: el 70,6% de aquellos de género masculino, y el 77,1% del femenino, y a una entidad pública: el 26,5% de los varones, y el 20,8% de las mujeres. Solo unos pocos son patrones o empleadores (únicamente el 2,9% de los hombres) o trabajadores por cuenta propia (únicamente el 2,1% de las mujeres).

Gráfica 8. Posición ocupacional



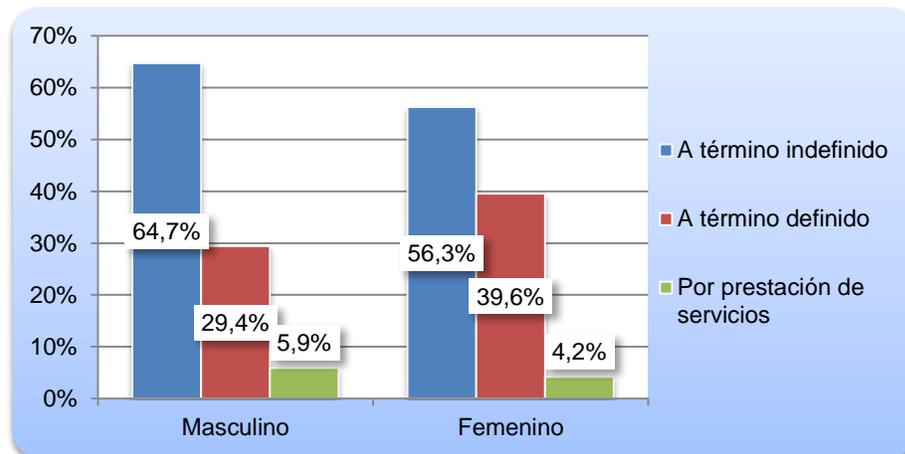
Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

2.3 Contrato laboral

El contrato que reportaron poseer los individuos objeto de estudio fue mayoritariamente a término indefinido, según lo expresó el 64,7% de las mujeres y el 56,3% de los hombres, lo que hace suponer cierto nivel de estabilidad y seguridad económica entre estas personas. Por otro lado, se encontraron administradores de género masculino y femenino con contratos a término definido

(29,4% y 39,6%, respectivamente) y vinculados por orden de prestación de servicios (5,9% y 4,2%, respectivamente) (Gráfica 9).

Gráfica 9. Tipo de contrato laboral

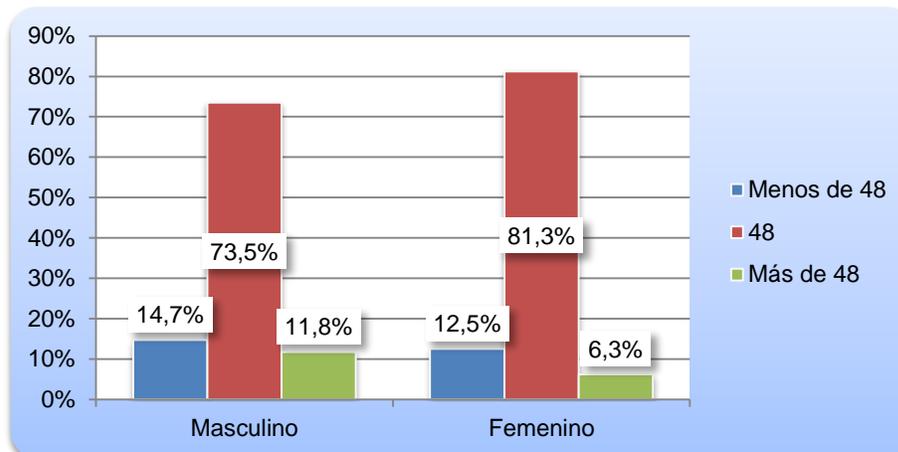


Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

2.4 Horarios de trabajo

Los horarios a través de los cuales se cumple la jornada laboral se caracterizan por, ser la mayoría de las veces, de 48 horas. La Gráfica 10 muestra que el 81,3% de las mujeres y el 73,5% de los hombres poseen este horario. Entre tanto, indicaron un horario de menor cantidad de horas el 14,7% de los administradores y el 12,5% de las administradoras; por último, el 11,8% y el 6,3%, respectivamente, apareció en el otro extremo, laborando más de 48 horas a la semana.

Gráfica 10. Horas laboradas semanalmente



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

De forma detallada, según algunos estadísticos descriptivos, la Tabla 2 da a entender que los hombres, en promedio, trabajan 46,24 horas frente a las 47,35 horas en que lo hacen las mujeres. Esto sugiere una diferencia de 1,11 horas más en el caso de las administradoras. Incluso, en ellas se evidenció que el menor valor correspondió a 20 horas, y el máximo a 55, mientras que en los hombres las cifras ascendieron solo a 8 y 54 horas en promedio a la semana, respectivamente.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las horas laboradas semanalmente

	Masculino	Femenino	Total
Media	46,24	47,35	46,89
Mediana	48,00	48,00	48,00
Desviación típica	7,68	4,36	5,95
Mínimo	8,00	20,00	8,00
Máximo	54,00	55,00	55,00

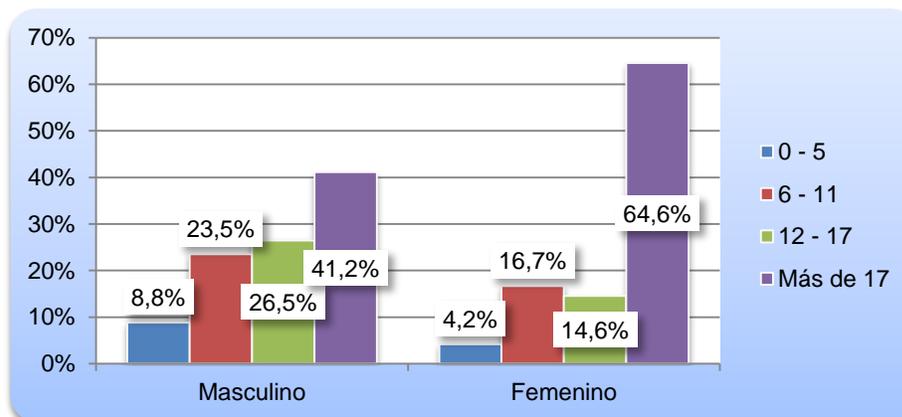
Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

2.5 Tiempo laborando

Respecto al tiempo de permanencia laboral, la Gráfica 11 demuestra que las mujeres encuestadas generalmente poseen una permanencia superior a 17 meses (1 año y 1/2) en el cargo que ocupan en la actualidad (64,6%), dado que se aprecia una clara concentración de casos a la derecha de la gráfica. En contraste,

en los administradores se observa que las barras de la mencionada gráfica son relativamente más parejas, por tanto, no hay un claro predominio o concentración en alguno de los rangos de meses.

Gráfica 11. Meses en el cargo actual



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

Tal como se sugirió en la gráfica anterior, las mujeres poseen más tiempo en el cargo actual. De hecho el promedio en su caso fue de 23,54 meses, que contrasta con la cifra de los hombres, la cual ascendió hasta los 17,18 meses (Tabla 3).

Tabla 3. Estadísticos descriptivos de los meses en el cargo actual

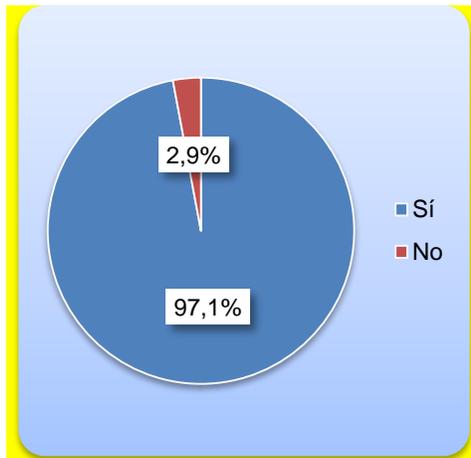
	Masculino	Femenino	Total
Media	17,18	23,54	20,90
Mediana	15,50	23,00	19,00
Desviación típica	9,14	20,58	17,02
Mínimo	3,00	2,00	2,00
Máximo	40,00	148,00	148,00

Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

2.6 Beneficios y prestaciones

El hecho de recibir beneficios y prestaciones por concepto del desarrollo de labores es total dentro del grupo de las administradoras (Gráfica 13), pero en el de los hombres solo una pequeña minoría es ajena a tales contraprestaciones (2,9%) (Gráfica 12).

Gráfica 12. Recibe beneficios y prestaciones en su empleo actual. Masculino



Gráfica 13. Recibe beneficios y prestaciones en su empleo actual. Femenino

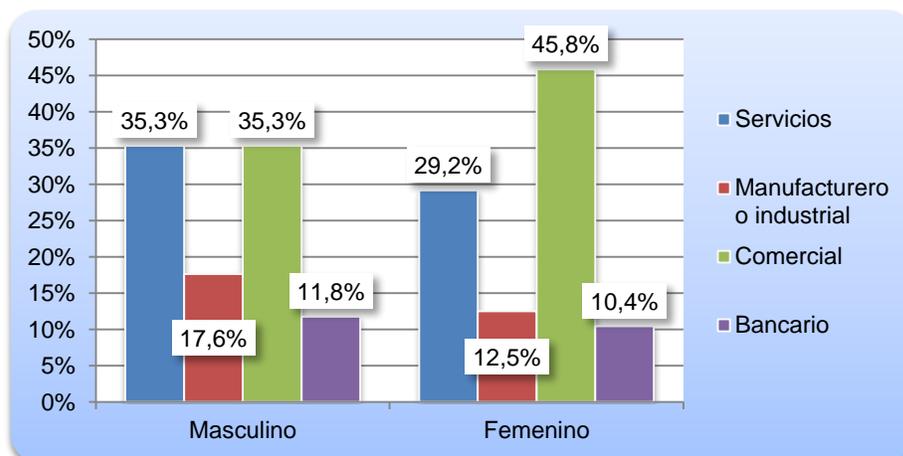


Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

2.7 Sector económico

Para finalizar este capítulo se analizó dentro de cuál sector económico se desempeñan los administradores de empresa egresados de la Universidad de Cartagena. Al respecto fue evidente que predominó el comercial, sobre todo en las mujeres (45,8%), aunque también en los hombres (35,3%), y el sector servicios, con 29,2% y 35,3%, respectivamente (Gráfica 14).

Gráfica 14. Sector económico al que pertenece la empresa donde labora



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

En las páginas anteriores se revisaron, analizaron y comentaron las características del puesto de trabajo de los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena haciendo énfasis en su género. Los resultados demuestran que el ingreso que devengan no es muy alto, así mismo, estos individuos se desempeñan sobre todo en empresas de naturaleza privada y ejercen 48 horas reglamentarias de labores, estando muchos meses en su cargo (sobre todo las mujeres). A pesar de lo anterior, reconocieron la estabilidad laboral que les proporciona el contrato de trabajo que poseen. Con esto se puede afirmar, finalmente, que son positivos los elementos afines al empleo de estos trabajadores.

3. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA SEGÚN SU GÉNERO

En esta sección se recopilan, presentan y discuten los resultados relativos al nivel de satisfacción que reconocen poseer los administradores de empresa, en relación con su trabajo y las labores que desempeñan en éste. La organización de los resultados parte de considerar los aspectos ocupacionales y del puesto de trabajo, más adelante se intentó dilucidar la situación en cuanto una serie de facetas afines a la motivación y el reconocimiento laboral que gozan, así mismo se buscó comprender el vínculo entre satisfacción respecto al área y el ambiente de trabajo, aunado a la formación y la información. La última parte del capítulo se procuró proporcionar una síntesis en términos de satisfacción general.

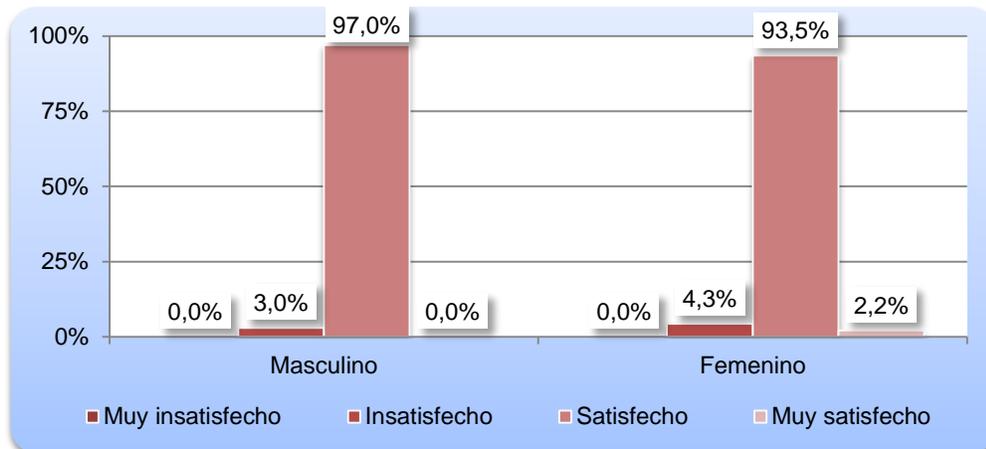
3.1 Aspectos ocupacionales y del puesto de trabajo

En la Gráfica 15 se evidencia que prácticamente todos los administradores, tanto hombres (97%), como mujeres (93,5%) están satisfechos con el número de horas que trabajan a la semana.

Este resultado podría estar relacionado con la relativa flexibilidad laboral con que este profesionales pueden desempeñarse en su organización, en el sentido de que se les posibilita conciliar la vida laboral y socio-familiar, por tanto no hay conflicto, y a su vez, no se presenta insatisfacción⁴⁹.

⁴⁹ AGUIRRE, Z. y MARTÍNEZ, M. Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. En: MAPFRE Medicina. 2006, Vol. 17, No. 1. p 1-11.

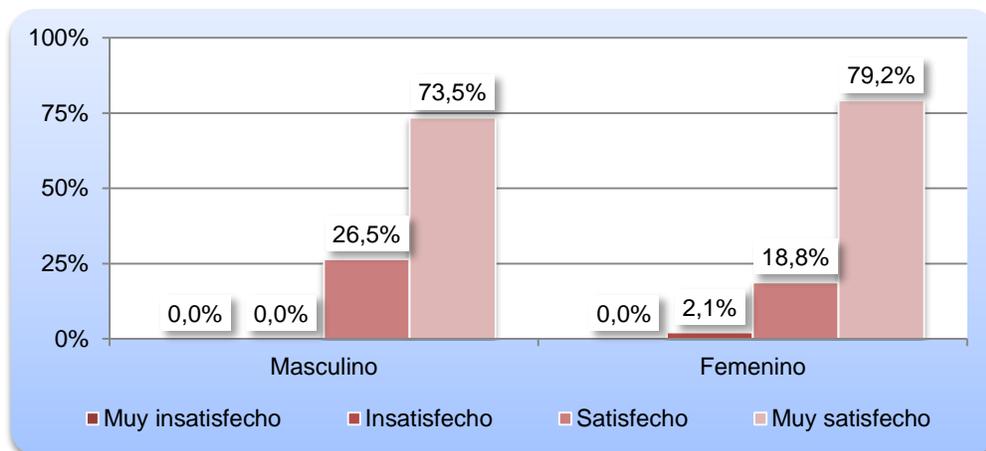
Gráfica 15. Satisfacción con el número de horas trabajadas a la semana



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

Otro resultado interesante fue que prácticamente todos los individuos encuestados, reportan satisfacción por cuanto que aplican sus conocimientos de Administración de Empresas en las labores que ejecutan, tal como se observa en la Gráfica 16.

Gráfica 16. Satisfacción con la aplicación de su conocimiento en su trabajo

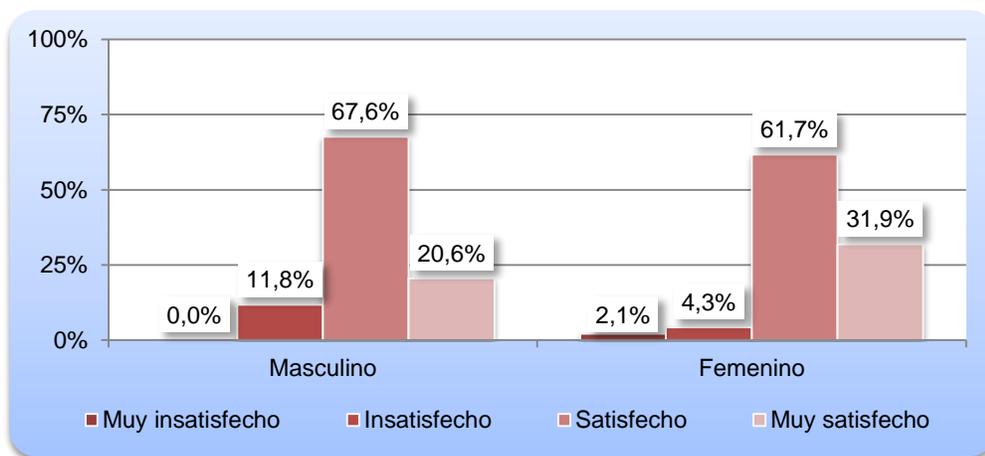


Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

La satisfacción con el pago o la ganancia que devengan los administradores objeto de estudio se representa en la Gráfica 16. Se observa que tanto aquellos del género masculino como del femenino reportaron, en general, estar satisfechos (67,6% y 61,7%, respectivamente). Este hallazgo se podría vincular con el

rendimiento de los empleados, en la medida en que estos no trabajarían de acuerdo a unos niveles óptimos de productividad y eficiencia sino estuvieran pagados, según su percepción, en consonancia con el trabajo desarrollado. Así mismo, algunos estudios como el de Montes y Barrios⁵⁰ reconocen que la satisfacción con el pago o la ganancia derivada del trabajo representa un antecedente de la satisfacción laboral, la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Gráfica 17. Satisfacción con el pago o ganancia que recibe en su empleo

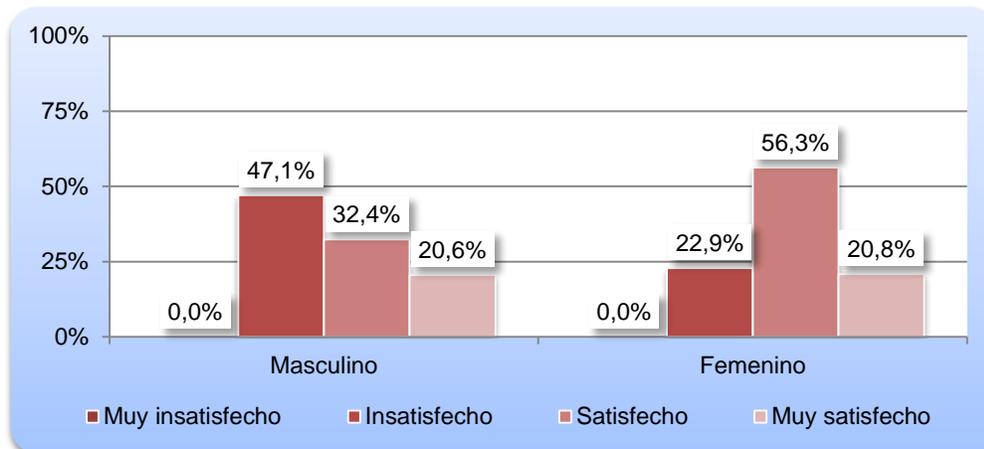


Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

En contraste con el resultado anterior, supuso un hecho curioso el hecho de que los administradores reportaran encontrarse notoriamente insatisfechos con los beneficios o prestaciones que reciben en su trabajo, pero sobre todo aquellos del género masculino, dado que el 47,1% se declaró insatisfecho, en cambio las mujeres presentaron mayor satisfacción —aunque también llamó la atención el 22,9% que se reconocieron insatisfechas—.

⁵⁰ MONTES, Llórens y BARRIOS, Senise. Una evaluación económica del impacto salarial en las actitudes de los trabajadores ante el mercado laboral. En: Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. 1996, Vol. 2, No. 3. p 13-25.

Gráfica 18. Satisfacción con los beneficios y prestaciones que recibe



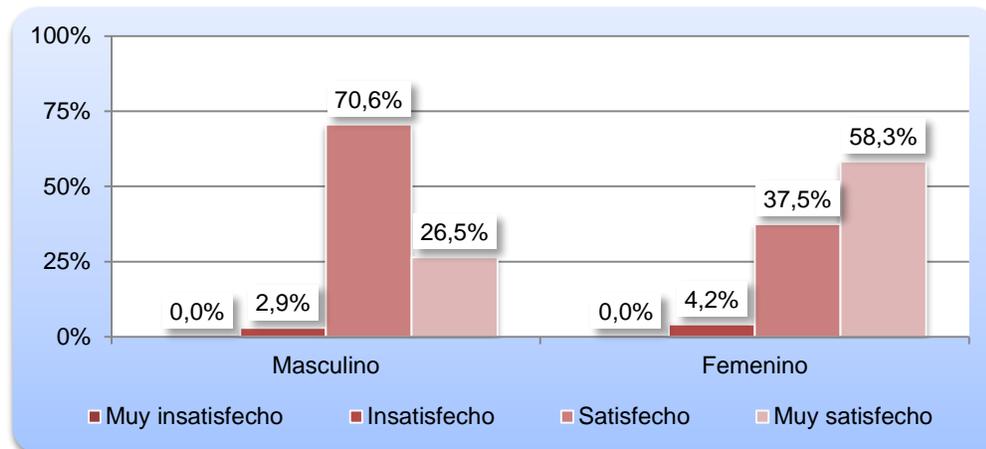
Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

Sobre el tiempo de duración de la jornada laboral, la Gráfica 19 muestra que los administradores de género femenino presentan un nivel de satisfacción mucho más alto que el de su contraparte de género masculino; las cifras indican que el 58,3% de las mujeres se reconocen como “muy satisfechas” con la jornada de trabajo semanal, en tanto que los hombres el 70,6% se reconocen como “satisfechos”.

En este orden de ideas, considerando que la teoría indica que entre mayor es la cantidad de horas de trabajo menor es la satisfacción⁵¹, y además, trayendo a colación el hecho de que casi todos los empleados de ambos género laboran 48 horas semanales (tal como se mencionó a partir de la Gráfica 10), se podría inferir que los hombres desearían laborar menos tiempo a la semana, en comparación con las mujeres. Debido a que determinar las razones por las cuales ocurre lo anterior se encuentra por fuera del objeto de esta investigación, sería un tema interesante de abordar en futuros estudios.

⁵¹ OLARTE, María. Los determinantes de la satisfacción laboral: una revisión teórica y empírica. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano, 2011.

Gráfica 19. Satisfacción con su jornada laboral actual



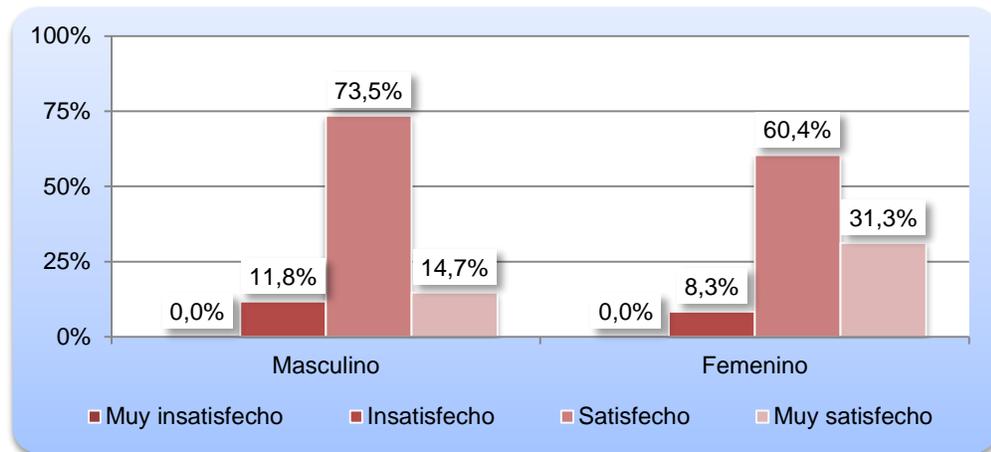
Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

La estabilidad que los administradores objeto de estudio le reconocen a su puesto de trabajo, medida en términos de satisfacción, aparece en la Gráfica 20. Así, se pudo determinar que los hombres indicaron con mayor frecuencia estar “satisfechos” (73,5%) que las mujeres (60,4%), en cambio, las mujeres estuvieron en mayor medida “muy satisfechas” (31,3%) frente a los hombres (14,7%).

Frente lo anterior, algunos investigadores⁵² indican que la estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección, en tanto que, en primer lugar, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés explicado porque el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo desarrollan), y, de otro lado, es una proyección exclusivamente económica y productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa.

⁵² MONTOYA, Alfredo. La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2001, No. 33. p 61-74.

Gráfica 20. Satisfacción con la estabilidad que le proporciona su empleo actual



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

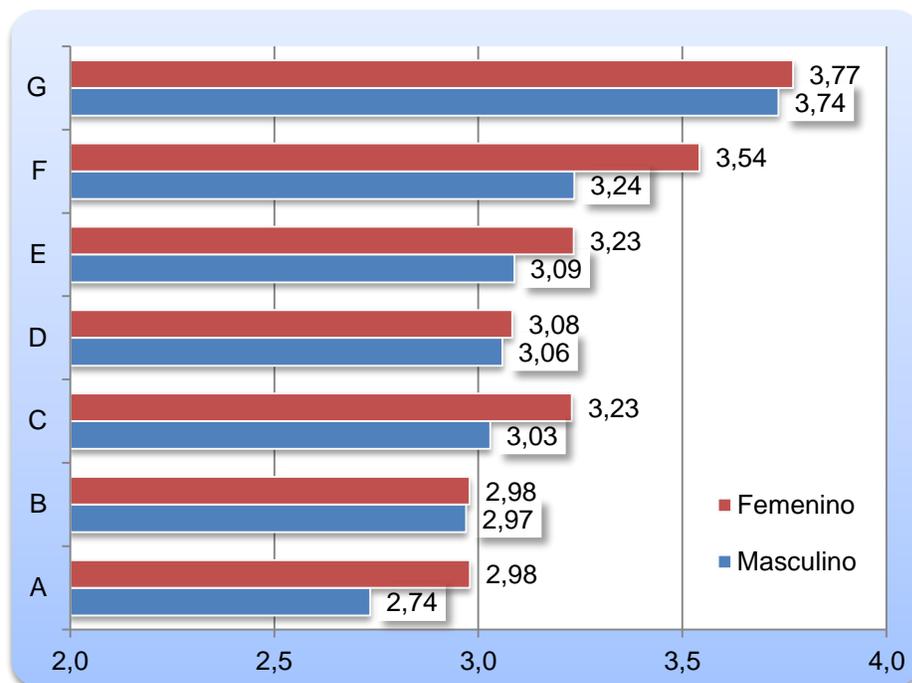
A manera de síntesis, en la Gráfica 21 se representan las calificaciones promedio calculadas a partir de las respuestas que proveyeron cada uno de los administradores encuestados. La escala sobre la que se presentaron los valores fue la misma que se planteó inicialmente, es decir, la que partía de 1 (es decir, muy insatisfecho), hasta 4 (es decir, muy satisfecho). Entre tanto, los ítems evaluados aparecen nombrados con las letras del alfabeto en la mencionada gráfica y en la parte inferior de la misma se expresa su equivalencia. Así mismo, se ordenaron en orden descendente tales calificaciones, para mayor claridad y comprensión.

Los resultados muestran que la mayor satisfacción, tanto en administradores de género femenino como en masculino, se presentó “con la aplicación de su conocimiento en su trabajo”, siendo de 3,77 y 3,74, respectivamente. Seguida de la satisfacción “con su jornada laboral actual”, ante lo cual las mujeres presentaron un 3,54, mientras que los hombres un 3,24.

Desde la otra orilla, se evidenció que las peores valoraciones promedio se presentaron “con los beneficios y prestaciones que recibe”, siendo de 2,98 en mujeres y de 2,74 en hombres, así como con “el número de horas trabajadas a la semana”, resultando de 2,98 y 2,97, para mujeres y hombres, respectivamente.

Estos resultados, junto con los previamente enunciados demuestran que, aunque los administradores de género femenino y masculino presentan puntos comunes en cuanto a la satisfacción que les representan algunos aspectos ocupacionales de su empleo, en otros casos la tendencia sugiere notables diferencias, que contrastan entre los géneros.

Gráfica 21. Satisfacción con diversos aspectos ocupacionales y del puesto de trabajo. Calificaciones promedio



Nota: Escala de 1 (muy insatisfecho) a 4 (muy satisfecho)

A: Con los beneficios y prestaciones que recibe

B: Con el número de horas trabajadas a la semana

C: Con la estabilidad que le proporciona su empleo actual

D: Satisfacción global con su empleo actual

E: Con el pago o ganancia que recibe en su empleo

F: Con su jornada laboral actual

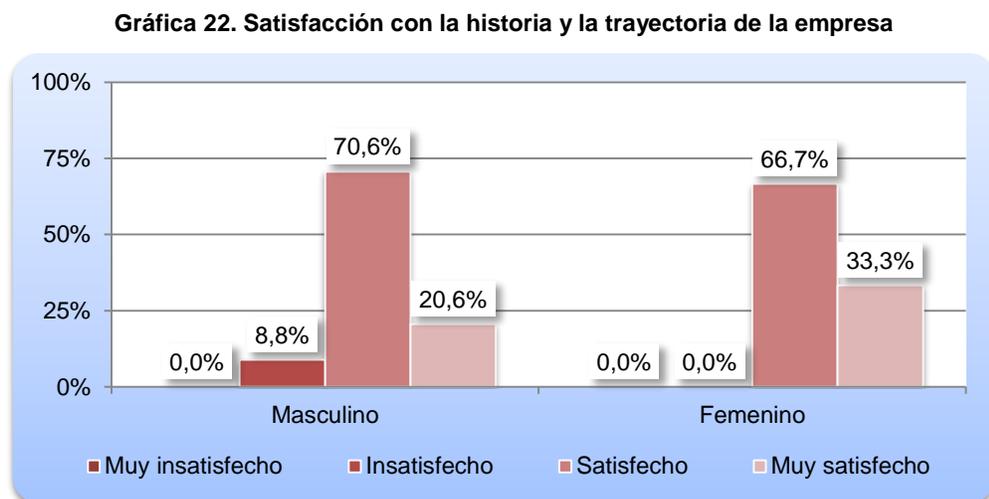
G: Con la aplicación de su conocimiento en su trabajo

Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

3.2 Motivación y reconocimiento

Como parte del análisis desarrollado en esta investigación se tuvieron en consideración otras facetas susceptibles de ser evaluadas bajo la perspectiva de la satisfacción laboral y el género. Tal fue el caso de la motivación y el reconocimiento que representa la labor desempeñada laboralmente.

La Gráfica 22 sugiere que la mayoría, tanto hombres como mujeres se encuentran satisfechos (70,6% y 66,7%, respectivamente) y muy satisfechos (20,6% y 33,3%, respectivamente) con la historia y la trayectoria de la cual es depositaria la empresa en la que laboran.



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

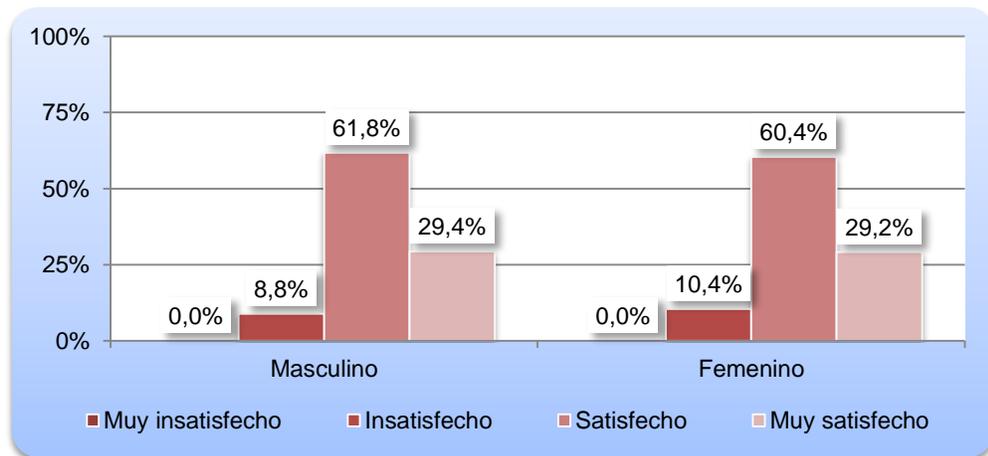
Así mismo, fue evidente la satisfacción con las funciones y la definición de las responsabilidades. Un aspecto ligado, de acuerdo a García⁵³, en cierta forma al salario y a las posibilidades de promoción que permiten el crecimiento del personal y la asignación de mayores responsabilidades, lo cual incrementa el status social del trabajador. A su vez, resulta de suma importancia que el personal perciba un

⁵³ GARCÍA, Silvia. Satisfacción laboral y productividad: su interrelación. [Consultado el 11 de junio de 2014, 17:30] disponible en internet: <http://www.ceec.uh.cu/sites/default/files/Silvia.pdf>.

adecuado nivel de justicia en las políticas que tenga la organización en estos elementos. Si éstas son claras, justas y libres de imprecisiones, impactarán favorablemente en el grado de satisfacción de los implicados.

En términos puntuales se encontró que el 61,8% de los hombres está satisfecho con este aspecto, mientras que el 60,4% de las mujeres también lo está. Incluso, la proporción de los muy satisfechos fue muy similar, alcanzando el 29,4% y el 29,2%, respectivamente (Gráfica 23).

Gráfica 23. Satisfacción con las funciones y la definición de las responsabilidades



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

En lo que respecta a la información que se recibe para el adecuado desempeño de las labores que implica el trabajo al que se encuentran vinculados los administradores, de acuerdo a algunos autores como Casares⁵⁴, se lleva a cabo por medio de una retroalimentación de manera continua, la cual proviene del trabajo mismo, la gerencia y de otros empleados; el mecanismo es sencillo, pero de gran significado para quienes participan en el trabajo, debido a que los empleados están invirtiendo una gran parte de su vida en sus empleos, necesitan saber cómo están desarrollando su labor. Incluso, necesitan saberlo con bastante

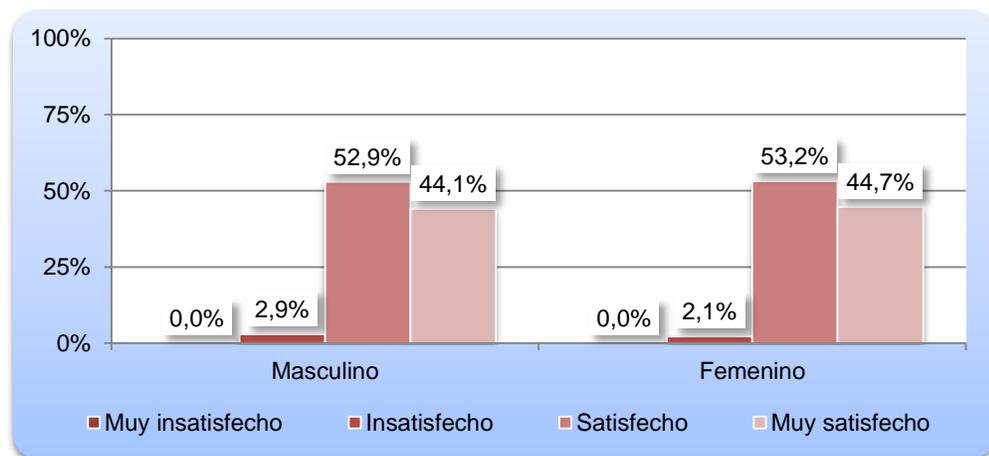
⁵⁴ CASARES, Esther. La Comunicación en la Organización; la Retroalimentación como Fuente de Satisfacción. En: Razón y Palabra. 2007, Vol. 12, No. 56. p 2-8.

frecuencia, porque reconocen que el desempeño varía y que la única forma en que pueden hacer ajustes es conociendo cómo están desempeñándose en cada momento.

En razón de que son ellos quienes inician la comunicación ascendente, ahora son los emisores y tienen grandes expectativas de que se produzca pronto la retroalimentación. Si los gerentes dan una respuesta rápida, se estimulará la generación de mensajes ascendentes de lo contrario, la falta de respuesta suprime cualquier futura comunicación ascendente y en consecuencia de participación, en consecuencia, se podría generar insatisfacción con el trabajo⁵⁵.

Los hallazgos permiten confirmar lo mencionado en el párrafo anterior, en la medida en que la mayoría de hombres y mujeres se encuentran satisfechos (52,9% y 53,2%, respectivamente) y muy satisfechos (44,1% y 44,7%, respectivamente), en este sentido los procesos que ejecutan estos profesionales son evaluados y retroalimentados, de tal manera los desempeñan de la mejor manera con la información que se les proporciona (Gráfica 24).

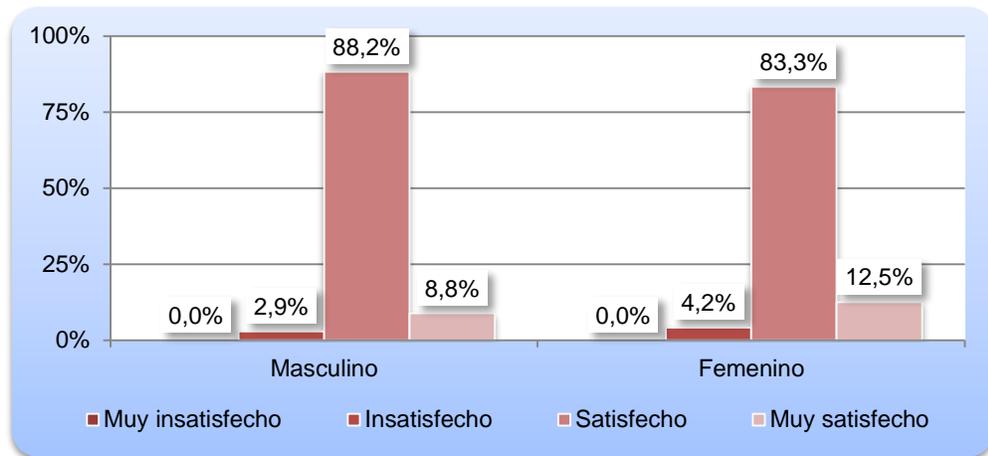
Gráfica 24. Satisfacción con la información que recibe de cómo desempeñar su trabajo



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

⁵⁵ *Ibíd.*

Gráfica 25. Satisfacción con la motivación que tiene para desarrollar el trabajo



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

En el ámbito de la motivación se encontró una notable tasa de respuestas dentro de la categoría de los individuos satisfechos (88,2% en hombres, y 83,3% en mujeres) (Gráfica 25). Lo anterior se podría sustentar y/o vincular en lo indicado por Mendoza y Pérez⁵⁶, quienes establecen que para mantener el compromiso y el esfuerzo, las organizaciones deben apreciar adecuadamente la cooperación de sus miembros, estableciendo mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo, suficientemente motivada para un desempeño eficiente, eficaz, que conduzca al logro de los objetivos, las metas de la organización, al mismo tiempo, se procuren generar altos grados de satisfacción con las tareas que ejecuta y desarrolla, así como con las expectativas, aspiraciones de los empleados.

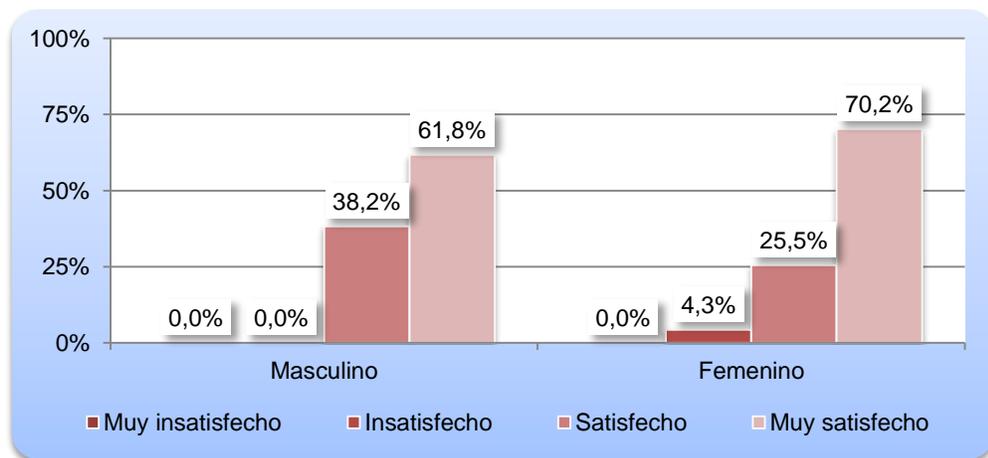
En línea con estas afirmaciones, se podría pensar que la motivación resulta ser un elemento importante para generar, mantener, modificar o cambiar actitudes, como

⁵⁶ MENDOZA, Carmensa y PÉREZ, Ada. Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de Riohacha (Colombia) y el municipio de Maracaibo (Venezuela). En: Forum Humanes. 2008, Vol. 1, No. 1. p nd.

la satisfacción, al igual que comportamientos en la dirección deseada por la organización⁵⁷.

El posicionamiento de la firma en que laboran los administradores, en general, les produce mucha satisfacción. Los datos cuantitativos muestran que el 70,2% de las mujeres se encuentran 'muy satisfechas' y el 25,5% 'satisfechas'; en los hombres las proporciones fueron similares, en tanto que el 61,8% estuvo muy satisfecho, mientras que el 38,2% se reconoció como satisfecho (Gráfica 26).

Gráfica 26. Satisfacción con el nombre de la empresa y su posición en el sector



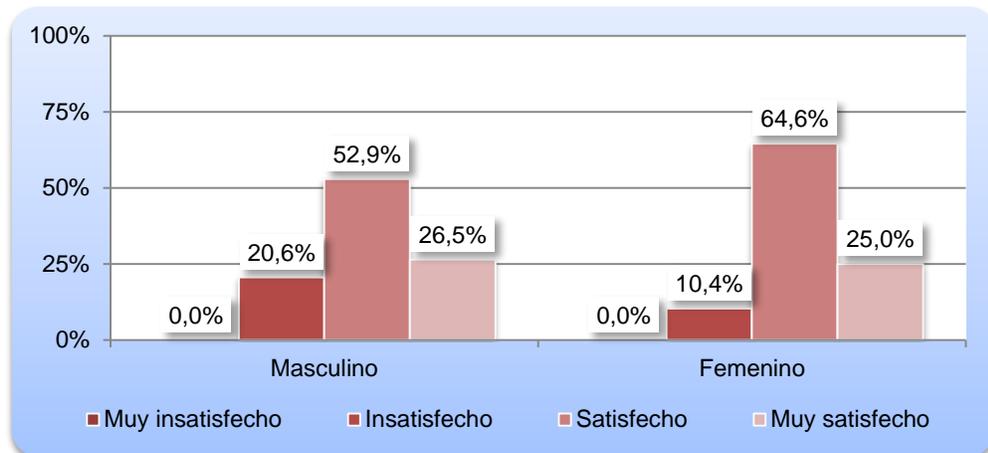
Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

Los resultados obtenidos en cuanto a la satisfacción que generan las condiciones bajo las cuales se pactan los salarios (Gráfica 27) fueron similares a aquellos mencionados previamente para el salario (Gráfica 17). La diferencia con lo que se describe a continuación radica, básicamente, en que éste es un ámbito más bien ligado al proceso a través del cual se negocian y establecen las remuneraciones de los administradores.

⁵⁷ CRUZ, Teresa. Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva. [Consultado el 11 de junio de 2014, 17:30] disponible en internet: http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/cruz1_280203.pdf.

La mencionada Gráfica 27 muestra que hombres y mujeres presentaron similares niveles de satisfacción, concentrándose la mayor proporción de profesionales en la categoría de satisfechos (52,9% de hombres y 64,6% de mujeres).

Gráfica 27. Satisfacción con las condiciones salariales



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

Por otro lado, desde el punto de vista de Yañez, Arenas y Ripoll⁵⁸ se afirma que existe un notable consenso sobre la preponderancia de una alta fragilidad de los vínculos sociales en la sociedad, en consecuencia, el construir relaciones interpersonales en las organizaciones en un contexto de alta complejidad, cambio e incertidumbre desemboca en un desafío.

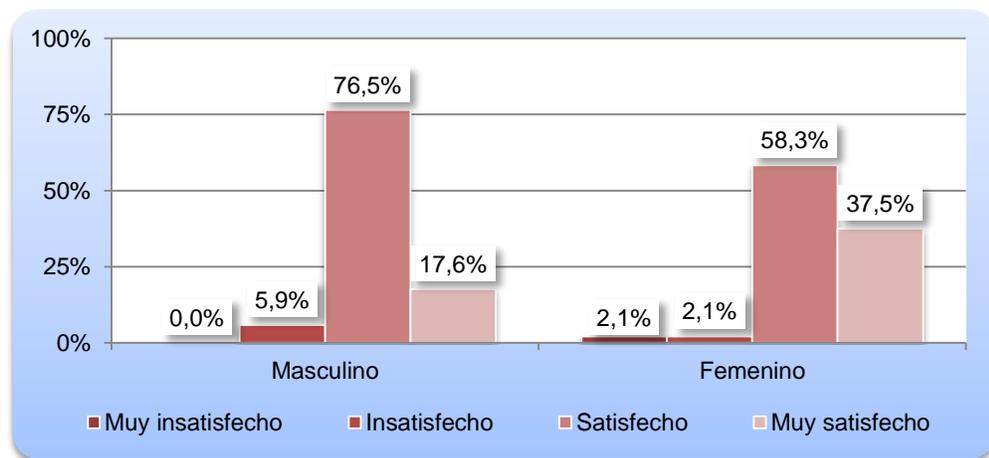
Así mismo, el debilitamiento de las relaciones interpersonales en el contexto actual se puede relacionar a que priman intereses individualistas y una alta desconfianza social. Ahora bien, desde la perspectiva organizacional, se tiene que lo anterior llevaría a una disminución de la cohesión social y del interés colectivo, pudiendo en algunos casos terminar en grupos de trabajo que no serían más que una junta de egoísmos y miedo al prójimo. Bajo estas circunstancias se estima que es difícil

⁵⁸ YAÑEZ, Rodrigo, ARENAS, Mallén y RIPOLL, Miguel. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. En: LIBERABIT. 2010, vol. 16, no. 2. p 193-202.

que los trabajadores construyan y mantengan relaciones interpersonales de confianza y se experimente altos niveles de satisfacción laboral^{59,60}.

Al observar y detallar la Gráfica 28 se puede afirmar que, para el presente estudio, las anteriores consideraciones teóricas no aplican, en la medida en que los administradores reconocen altos niveles de satisfacción con las relaciones que mantienen con sus compañeros. De esta forma, las relaciones interpersonales en el trabajo distan de ser frías, faltas de confianza, distantes y negativas.

Gráfica 28. Satisfacción con la relación con los compañeros



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

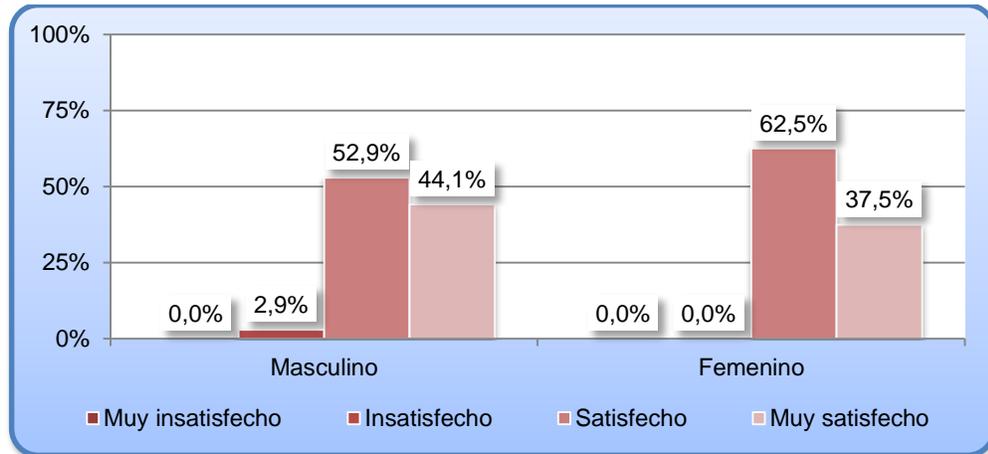
En concordancia con lo mencionado respecto a las relaciones interpersonales, se evidenció que los administradores de ambos géneros se encuentran altamente satisfechos con la facilidad con la que puede expresar sus opiniones en su grupo de trabajo. En particular el 52,9% de los hombres y el 62,5% de las mujeres

⁵⁹ *Ibíd.*

⁶⁰ LASIERRA, José. Trabajo, relaciones laborales y satisfacción en el empleo. Influencia de la organización del trabajo en la satisfacción laboral. [Consultado el 11 de junio de 2014, 17:30] disponible en internet: http://www.congresos.ulpgc.es/aeet_aede/Descargas/Sesion1Sala2/Lasierra.pdf.

declararon satisfacción, mientras que el 44,1% y el 37,5%, respectivamente, expresó mucha satisfacción.

Gráfica 29. Satisfacción con la facilidad con la que puede expresar sus opiniones en su grupo de trabajo



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

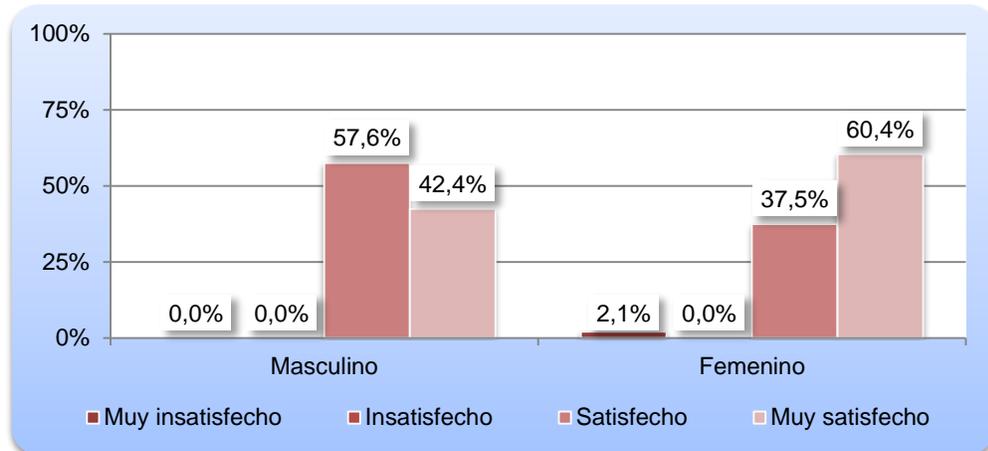
La evidencia empírica representada en la Gráfica 30 muestra que son recurrentes los altos niveles de satisfacción en los administradores de empresa por cuenta de la pertenencia a un equipo de trabajo. Nótese en particular, que la mayoría de las mujeres expresaron mucha satisfacción (60,4%), en contraste con los hombres en los cuales la mayoría indicó satisfacción (57,6%).

Sobre la pertenencia a un grupo o equipo de trabajo, y su vínculo con la satisfacción laboral, Pérez y Azzollini⁶¹ señalaron que se han encontrado relaciones positivas con la satisfacción laboral, en tanto que el equipo de trabajo es un grupo de tarea que comparte un propósito, objetivo, valor e interés común, donde los roles son interdependientes, y las destrezas complementarias. Sin embargo, este tipo de comportamientos por sí solos no afectan la satisfacción laboral, sino que deben ser incorporados al estilo de liderazgo que se adopte

⁶¹ PÉREZ, Pablo y AZZOLLINI, Susana. Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. En: Revista de Psicología. 2013, Vol. 31, No.1. p 151-169.

(aunque otras veces la cohesión grupal pueden reemplazar al líder en relación con la satisfacción laboral). En general, cuando se presenta conflicto intergrupal, se genera un efecto negativo sobre la satisfacción con el trabajo.

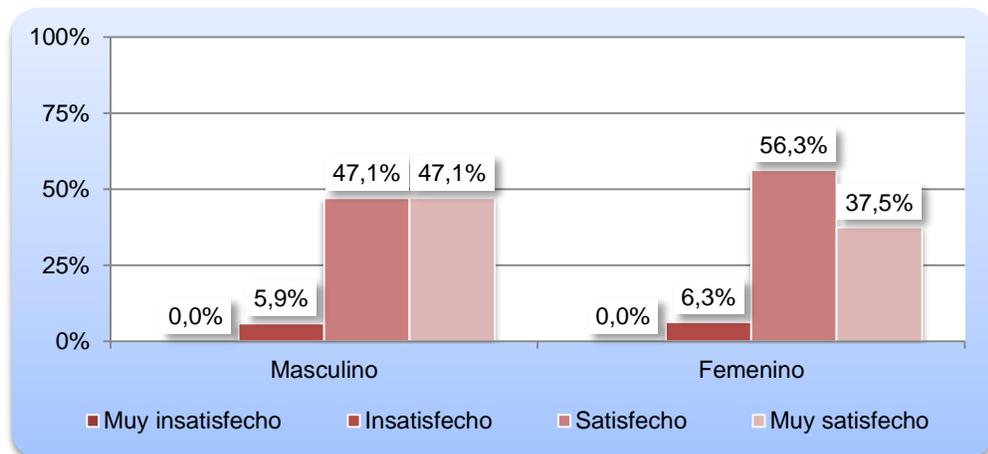
Gráfica 30. Satisfacción con el sentirse parte de un equipo de trabajo



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

La situación en el ámbito de la comunicación interna redundaba en altos niveles de satisfacción, tanto en hombres como en mujeres, tal aparece en la Gráfica 31.

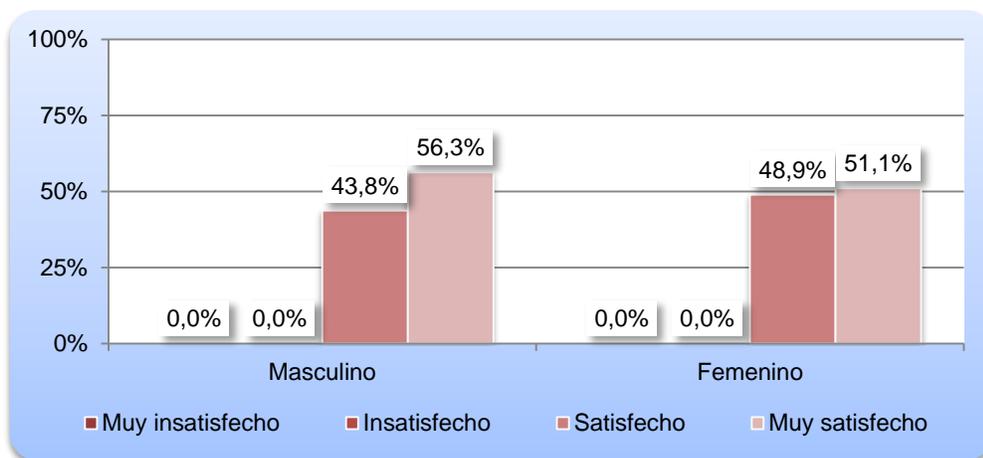
Gráfica 31. Satisfacción con el funcionamiento de la comunicación interna dentro de su área de trabajo



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

La apropiación que el trabajador pueda asumir respecto a algunos asuntos relativos al empleo que posee, desencadena ciertos niveles de satisfacción, en tanto que serían las consecuencias (positivas o negativas) de sus actuaciones y sus contribuciones. Sobre esto, la Gráfica 32 representa la distribución de frecuencias de la satisfacción de los administradores con el hecho de sentirse partícipe de los éxitos o fracasos de su área de trabajo; se evidenció alta satisfacción, con proporciones similares, tanto en hombres como en mujeres.

Gráfica 32. Satisfacción con el sentirse partícipe de los éxitos o fracasos de su área de trabajo



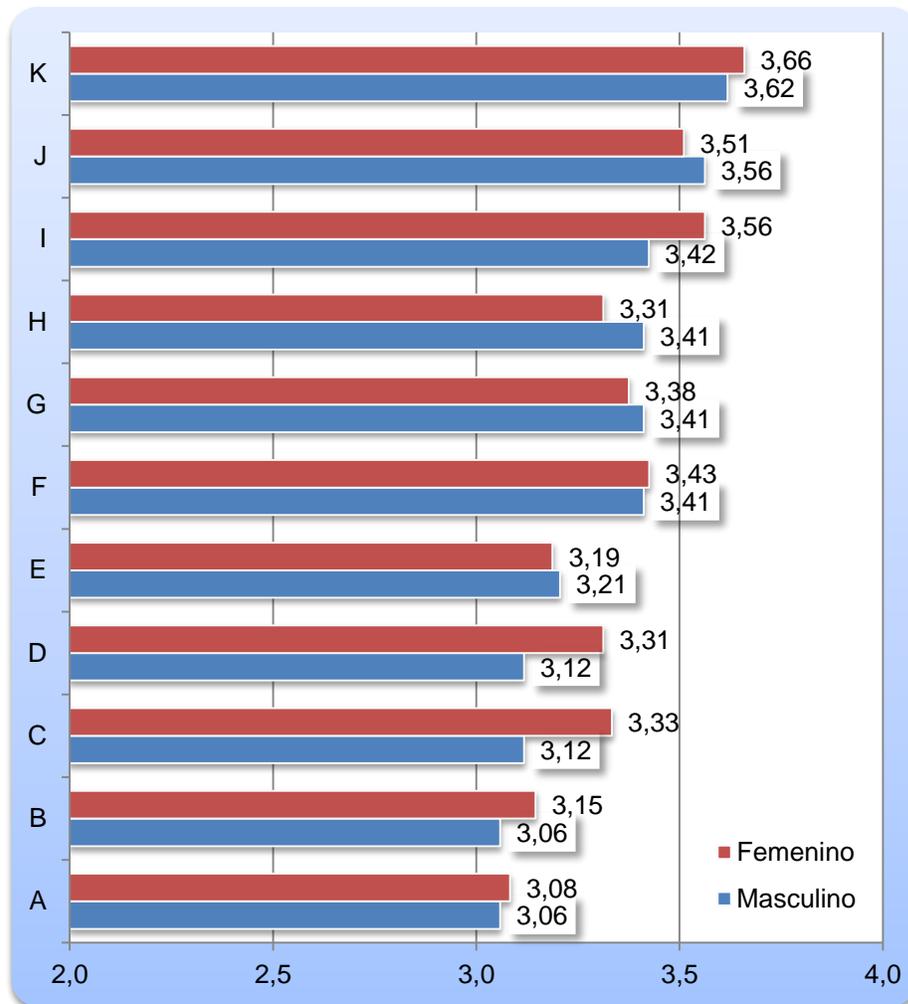
Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

Tal como se efectuó en la sección precedente, a continuación se muestra a manera de síntesis los resultados sobre los aspectos que en mayor y en menor medida satisfacen a los administradores de empresas laboralmente. Se encontró que la mayor satisfacción promedio fue la que genera “el nombre de la empresa y su posición en el sector”, lo cual fue valorado por las mujeres con 3,66 y por los hombres con 3,62; seguidamente aparece “el sentirse partícipe de los éxitos o fracasos de su área de trabajo”, con 3,51 en mujeres y 3,56 en hombres.

La menor satisfacción, en promedio, se encontró en “la motivación que tiene para desarrollar el trabajo”, pues para las mujeres se estimó en 3,08 y para los hombres en 3,06. El segundo lugar de la satisfacción más baja lo alcanzó la categoría

de “las condiciones salariales”, en la cual para las mujeres se estimó en 3,15 y para los hombres en 3,06.

Gráfica 33. Satisfacción promedio con los ítems relacionados con motivación y reconocimiento



Nota: Escala de 1 (muy insatisfecho) a 4 (muy satisfecho)

A: La motivación que tiene para desarrollar el trabajo

B: Las condiciones salariales

C: La historia y la trayectoria de la empresa

D: La relación con los compañeros

E: Las funciones y la definición de las responsabilidades

F: La información que recibe de cómo desempeñar su trabajo

G: La facilidad con la que expresa sus opiniones en su grupo de trabajo

H: El funcionamiento de la comunicación interna dentro de su área de trabajo

I: El sentirse parte de un equipo de trabajo

J: El sentirse partícipe de los éxitos o fracasos de su área de trabajo

K: El nombre de la empresa y su posición en el sector

Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

3.3 Área y ambiente de trabajo

Para la inclusión de esta categoría en el presente estudio se partió de considerar el hecho de que toda empresa u organización está formada por estructuras, procesos y recursos. Abrajan, Contreras y Montoya⁶² puntualizan en que “las estructuras se relacionan con la forma en que se distribuyen los puestos y tareas; los procesos, a la manera en la cual se desempeñan las acciones o propósitos de la organización; el recurso, por su parte, es una fuente de suministro. Este último puede ser tecnológico, material, de conocimiento o de personal”⁶³ (recursos y capital humano).

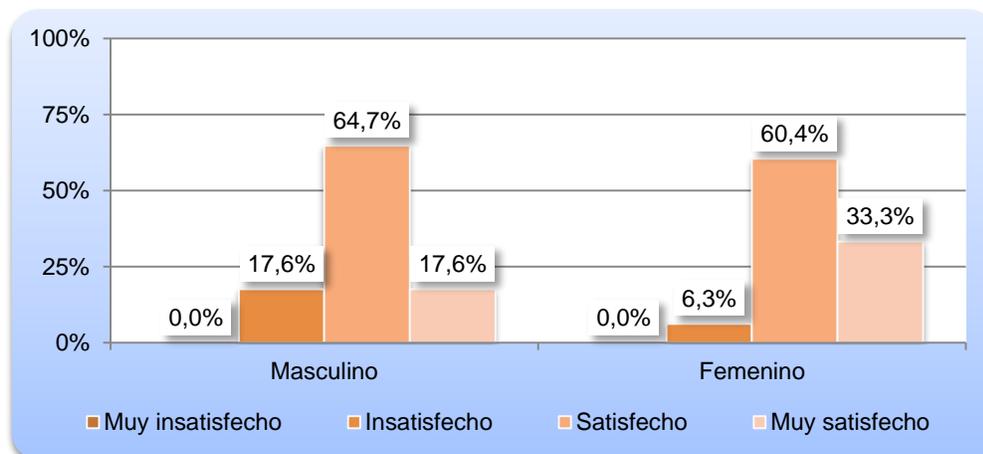
Lo anterior se desenvuelve bajo una serie de condiciones, que definen el ambiente de trabajo, el cual se constituye a su vez, en un elemento esencial para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano, y que le reportan mayor o menor grado de satisfacción

Con fundamento en esto se procede a identificar la satisfacción que representa el conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados con el puesto de trabajo. Al respecto se detectó satisfacción, tanto en hombres (64,7%), como en mujeres (60,4%); la categoría “muy satisfecho” se presentó en su mayor parte en mujeres (33,3%) que en hombres (17,6%). Incluso, es observable cierto nivel, que aunque pequeño, resultó notorio en cuanto a hombres insatisfechos (17,6%) (Gráfica 34).

⁶² ABRAJAN, María, CONTRERAS, José y MONTOYA, Sandra. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. En: Enseñanza e Investigación en Psicología. 2009, Vol. 14, No. 1. p 105-118.

⁶³ *Ibíd.* p 106

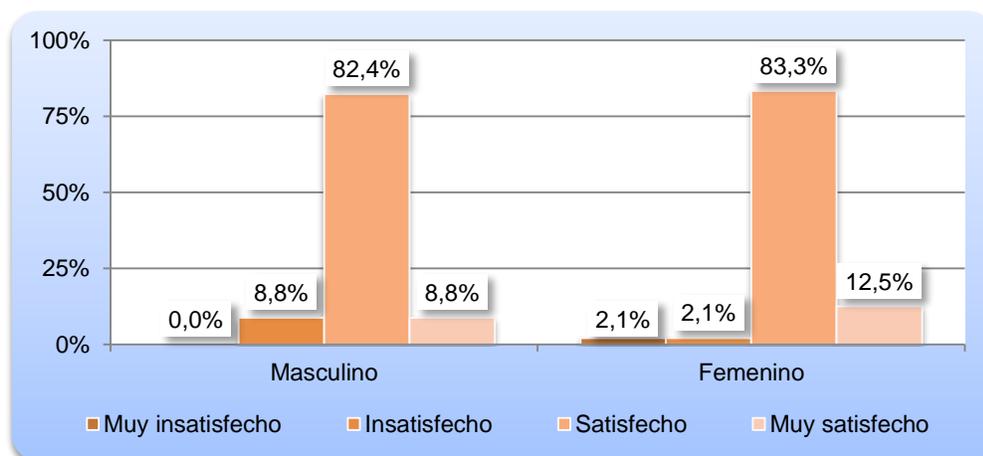
Gráfica 34. Satisfacción con el conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

El área dentro de la cual el administrador objeto de estudio desarrolla sus labores, y en particular, la organización que ésta presenta, se reflejan en un alto nivel de satisfacción de parte de estos profesionales; en hombres y en mujeres las cifras correspondieron respectivamente a 82,4% y 83,3% (Gráfica 35).

Gráfica 35. Satisfacción con la organización del trabajo en su área

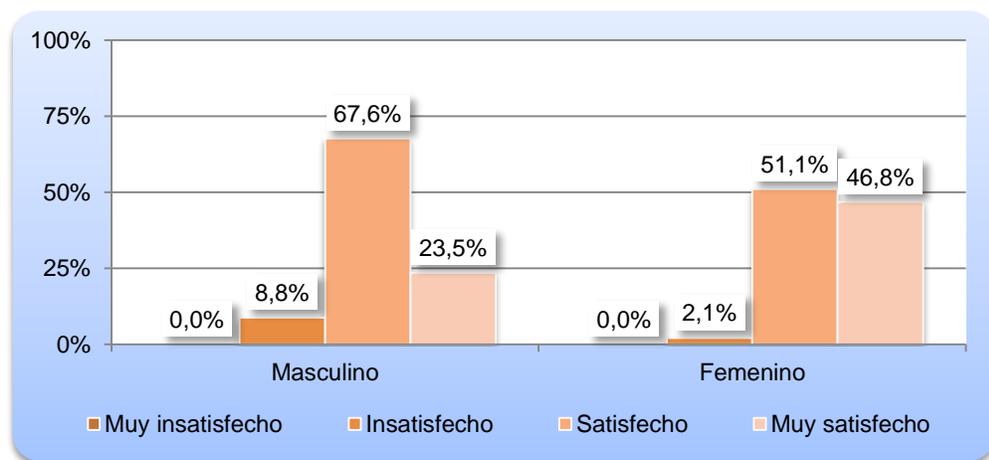


Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

La Gráfica 36 muestra la distribución porcentual de las respuestas en torno a la satisfacción con la seguridad de las condiciones de trabajo actual. Se aprecia que los hombres se declararon en mayor medida satisfechos (67,6%), mientras que las mujeres se destacaron por reconocerse satisfechas (51,1%) y muy satisfechas

(46,8%). Así, las condiciones de seguridad bajo las cuales ejecutan sus labores los empleados de una organización tienen repercusiones sobre la satisfacción que estos reportan; en algunos estudios se ha encontrado que una menor percepción de seguridad en el trabajo está consistentemente relacionada con una disminución en la satisfacción laboral. Incluso, Morillejo *et al.*⁶⁴ Sugieren que algunos de los efectos de la inseguridad laboral sobre resultados individuales u organizacionales están mediatizados por los niveles de satisfacción que el trabajador experimenta, llegando además a establecer que la satisfacción es un importante predictor de la motivación y del conocimiento preventivo o saludable⁶⁵.

Gráfica 36. Satisfacción con la seguridad de las condiciones de trabajo actual



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

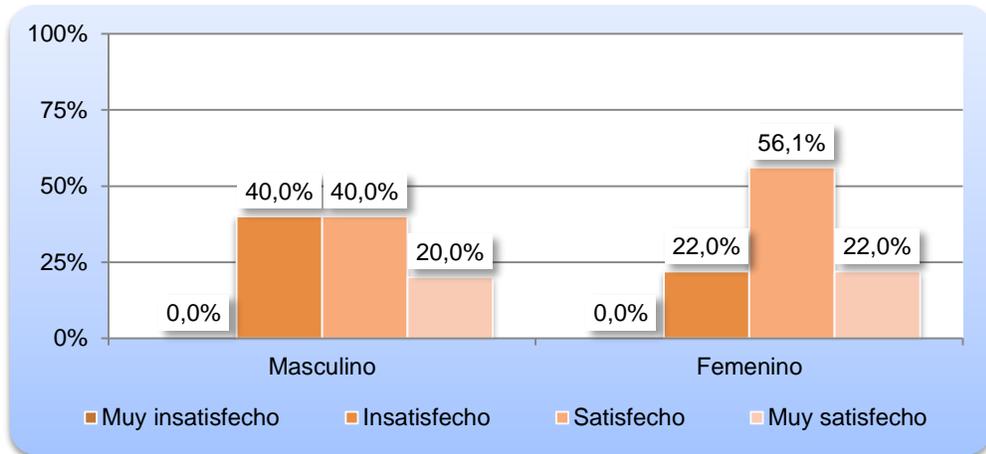
Entre tanto, la representación de la satisfacción con la repartición de las cargas de trabajo en la Gráfica 37 presentó algunos aspectos que merecen la pena ser tenidos en consideración. En particular, el hecho de que una proporción importante de hombres se declararan insatisfechos al respecto (40%) —aunque

⁶⁴ MORILLEJO, Enrique, DÍAZ, Amparo, HERNÁNDEZ, Sonia, MARTÍNEZ, José, POZO, Carmen y VALERA, Rosario. Satisfacción laboral y entorno de trabajo en la Administración Pública. En: Revista Capital Humano. 2005, No. 191. p 84-94.

⁶⁵ ABRAJAN, CONTRERAS y MONTOYA, Óp. Cit.

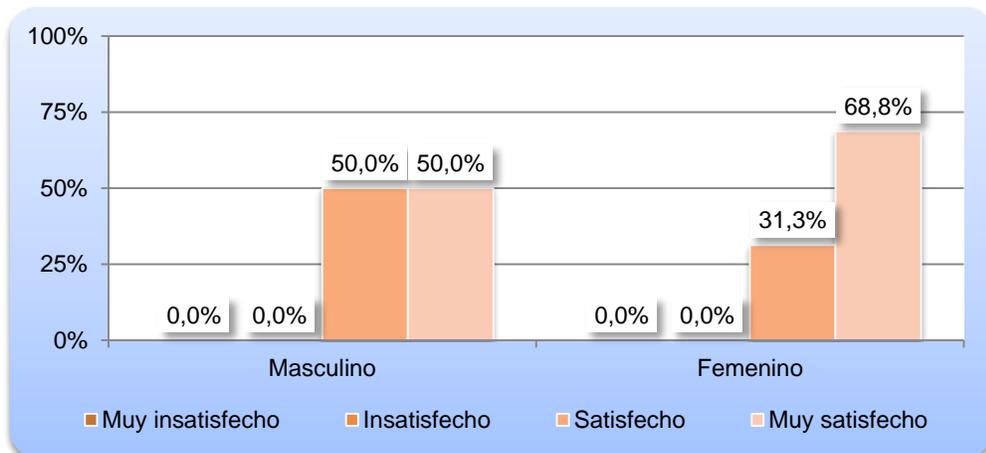
otros dijeran estar satisfechos (40%)—, contrasta con lo encontrado para las mujeres, que en su mayoría se reconocieron satisfechas (56,1%).

Gráfica 37. Satisfacción con la repartición de las cargas de trabajo



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

Gráfica 38. Satisfacción con la limpieza de su lugar de trabajo

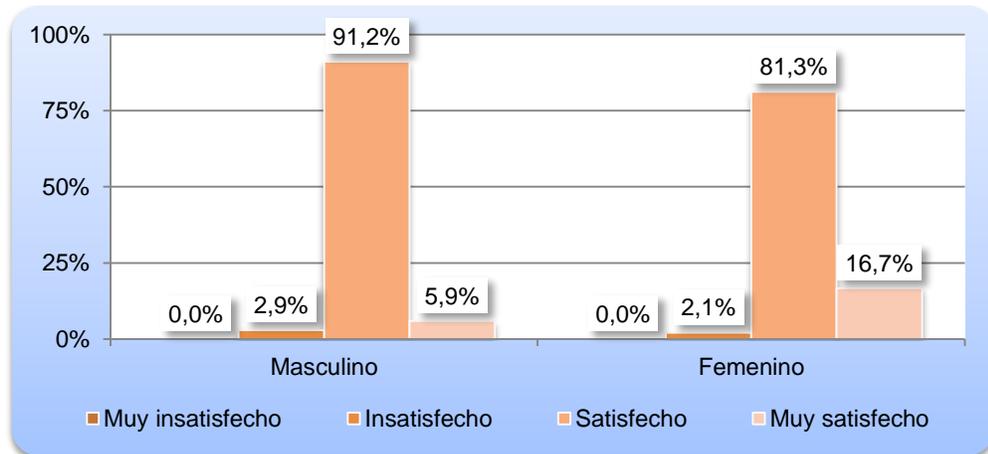


Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

La limpieza del lugar de trabajo es otro aspecto importante en relación con la satisfacción, por cuanto permite la existencia de un entorno inmediato con condiciones adecuadas que permiten la realización de las labores en condiciones higiénicas. Sobre esto, los resultados obtenidos con la aplicación de las encuestas a los administradores dan cuenta que los varones se encuentran en igual proporción satisfechos (50%) y muy satisfechos (50%), mientras que en el caso de

las mujeres, casi todas estuvieron satisfechas con la limpieza (68,8%) (Gráfica 39); esto último quizás guarde relación con la tradicional consideración de que las mujeres usualmente se preocupan más por cuestiones de aseo que su contraparte masculina.

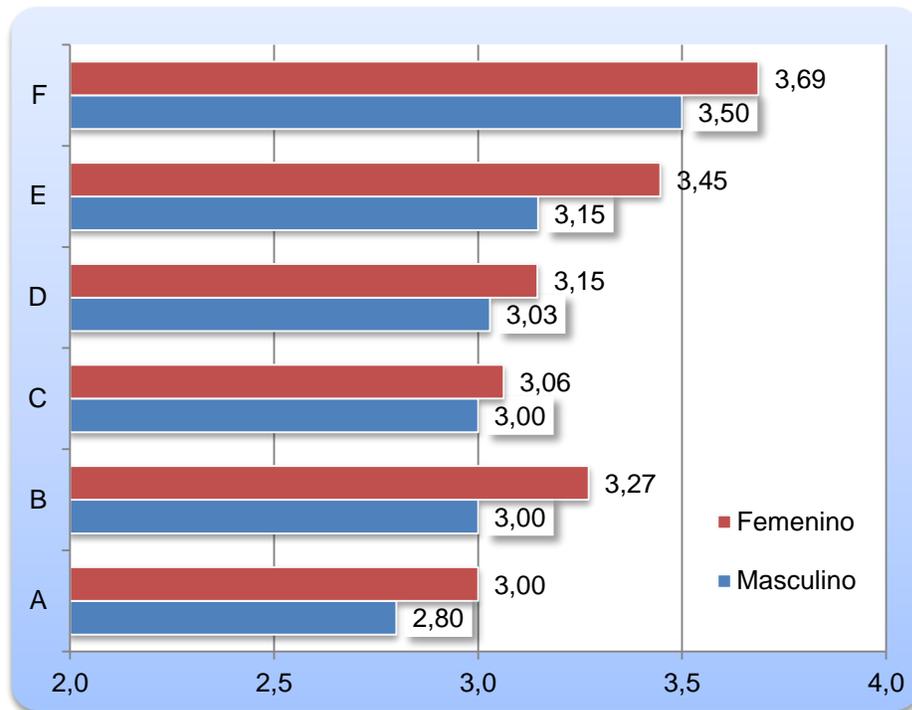
Gráfica 39. Satisfacción con la claridad de los protocolos en su área en casos de emergencia



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

Para finalizar esta sección, la Gráfica 40 contiene la síntesis de cada uno de los ítems considerados dentro de la categoría área y ambiente de trabajo. Se evidenció que la limpieza con el lugar de trabajo obtuvo la calificación promedio más alta en ambos géneros (3,69 en el femenino y 3,5 en el masculino); entre tanto, el ítem sobre el cual se estimó la menor satisfacción fue la repartición de las cargas de trabajo, alcanzando una valoración de 3 en las administradoras y 2,8 en los administradores.

Gráfica 40. Satisfacción con aspecto del área y ambiente de trabajo



Nota: Escala de 1 (muy insatisfecho) a 4 (muy satisfecho)

A: La repartición de las cargas de trabajo

B: El conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo

C: La organización del trabajo en su área

D: La claridad de los protocolos en su área en casos de emergencia

E: La seguridad de las condiciones de trabajo actual

F: La limpieza de su lugar de trabajo

Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

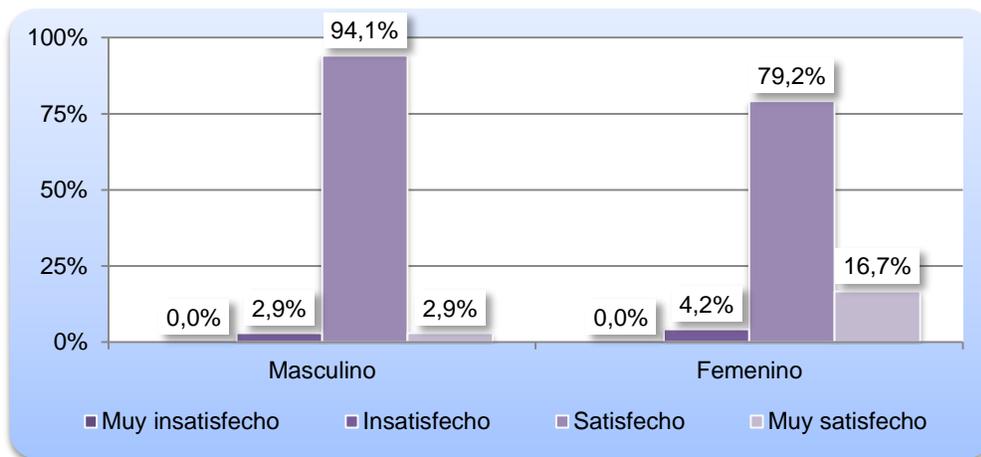
3.4 Formación e información

Se sabe que no todos los empleados de una organización tienen la capacidad de incrementar, en último término, la productividad empresarial. Por tanto, el capital humano debe poseer una alta adaptación a la filosofía de la firma, que se promueve y/o estimula por medio de continuos procesos de formación y cualificación, que permiten la generación de compromisos con la misión de la

empresa. Todo esto redundará en la satisfacción laboral del trabajador, toda vez que estos procesos lo hacen partícipe de una organización⁶⁶.

En primer lugar, se consideró la satisfacción con la formación recibida para desempeñarse en su puesto de trabajo, al respecto la Gráfica 41 muestra que tanto hombres como mujeres reportaron satisfacción (94,1% y 79,2%, cada uno).

Gráfica 41. Satisfacción con la formación recibida para desempeñarse en su puesto de trabajo

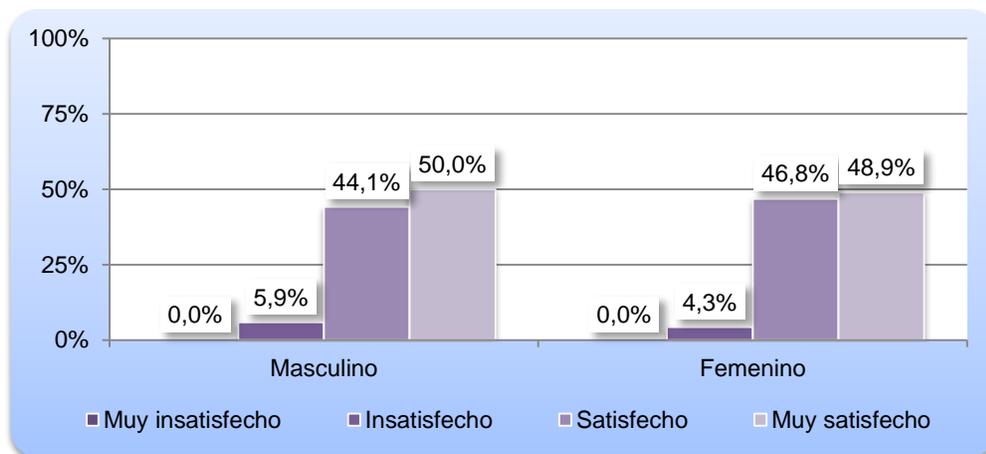


Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

Entre tanto, los datos sobre la formación básica sobre prevención de riesgos laborales, previo a la incorporación al puesto de trabajo aparece en la Gráfica 42. Aquí se aprecia que tanto hombres como mujeres se reconocieron frecuentemente como satisfechos o muy satisfechos.

⁶⁶ SÁNCHEZ, Sandra y LÓPEZ-GUZMÁN, Tomás. Formación, satisfacción laboral y compromiso organizativo de los empleados en el sector hotelero: el caso de Andalucía (España). En: Observatório de Inovação do Turismo. 2009, Vol. 4, No. 4. p 1-20.

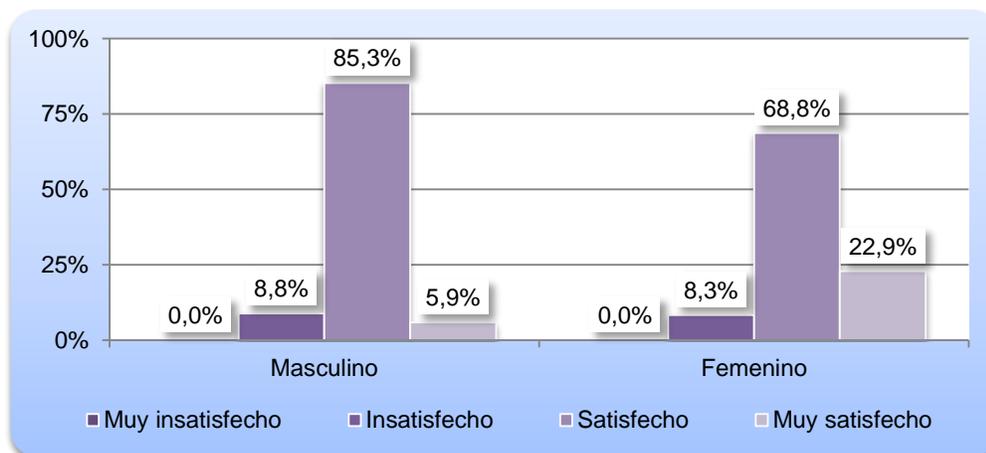
Gráfica 42. Satisfacción con la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

De otra parte, el desarrollo profesional de los administradores de empresas incluidos en el estudio, y su vínculo con la satisfacción que les representa, se muestran en la Gráfica 43. La mayoría de los varones se declaró satisfecho (85,3%), en cambio, aunque la mayoría de mujeres satisfechas resultó algo menor (68,8%), se compensan con aquellas muy satisfechas (22,9%).

Gráfica 43. Satisfacción con las oportunidades que proporciona su empresa para su desarrollo profesional

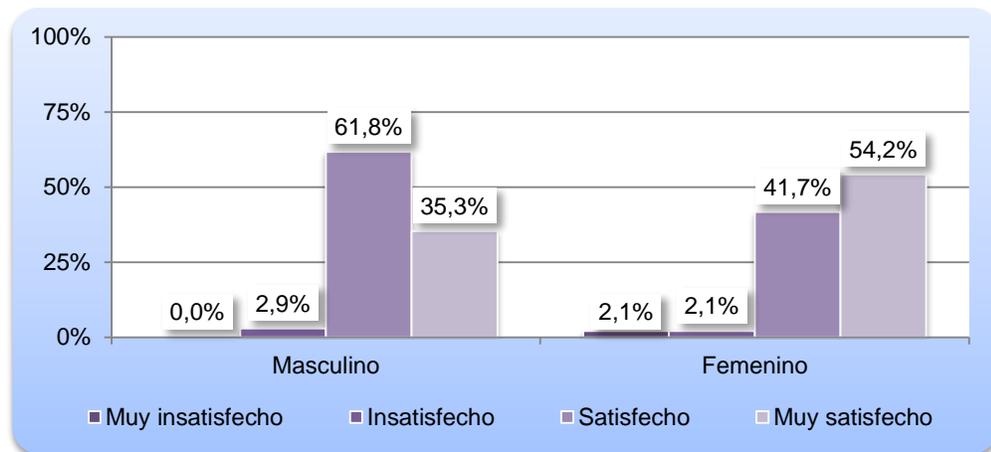


Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

La Gráfica 44 muestra la clasificación de la satisfacción con la formación específica que recibe el administrador de empresas de parte de la empresa cuando

implementa nuevos mecanismos o procesos. Aunque en ambos géneros es evidente el predominio de altos niveles de satisfacción, se deben hacer algunas precisiones; en particular, que en los hombres fue más frecuente el hecho de estar satisfechos (61,8%), en cambio, en las mujeres fue más recurrente el estar muy satisfechas (54,2%) (Gráfica 44).

Gráfica 44. Satisfacción con la formación específica que recibe de parte de la empresa cuando implementa nuevos mecanismos o procesos

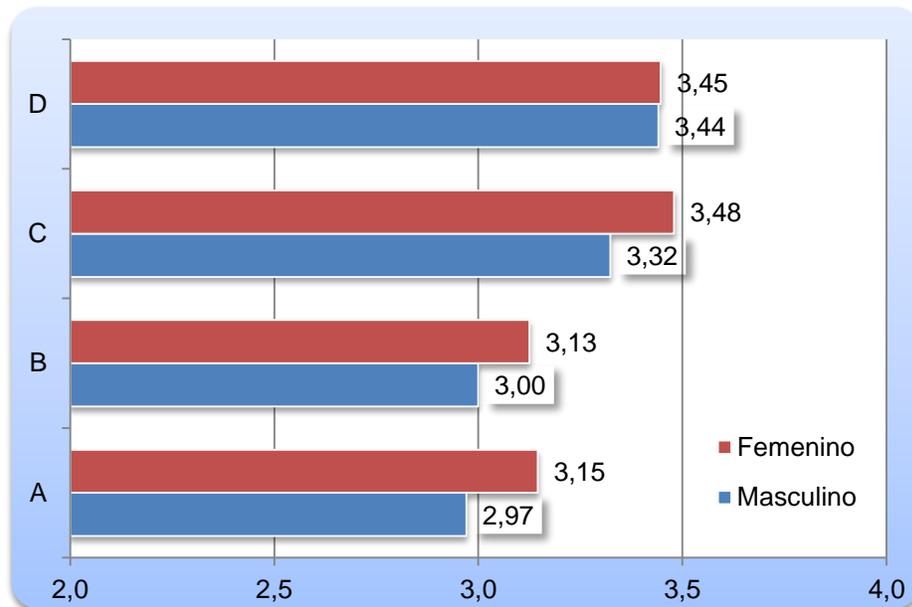


Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

Con el propósito de resumir los hallazgos, la Gráfica 45 presenta las categorías con mayor y con menor valoración en cuanto al nivel de satisfacción que reporta el trabajador. Para el caso de los hombres, el mayor puntaje promedio lo recibió “la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo”, alcanzando un 3,44. Mientras que para las mujeres, la mayor estuvo en “la formación específica que recibe de parte de la empresa cuando implementa nuevos mecanismos o procesos”, con 3,48.

Por otro lado, la menor calificación la obtuvo “las oportunidades que proporciona su empresa para su desarrollo profesional”, en el caso de los hombres (2,97) y “la formación recibida para desempeñarse en su puesto de trabajo”, en el grupo de las mujeres (3,13).

Gráfica 45. Satisfacción con aspectos de formación e información



Nota: Escala de 1 (muy insatisfecho) a 4 (muy satisfecho)

A: Las oportunidades que proporciona su empresa para su desarrollo profesional

B: La formación recibida para desempeñarse en su puesto de trabajo

C: La formación específica que recibe de parte de la empresa cuando implementa nuevos mecanismos o procesos

D: La formación básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo

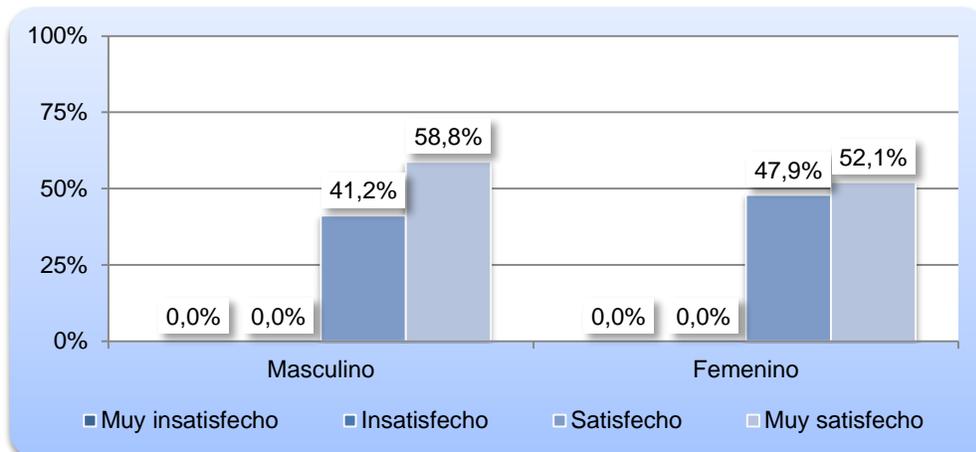
Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

3.5 Satisfacción general

De la misma forma en que se interrogó respecto a cada uno de los ítems y las categorías que integraban, a los administradores encuestados se les pidió que valoraran la satisfacción con su trabajo de forma global. Para ello resultan útiles las siguientes representaciones gráficas.

En primer lugar, la Gráfica 46 muestra cómo se ha sentido el empleado en el cargo que actualmente ocupa. Al respecto, tanto en hombres como en mujeres, predominó la alta satisfacción (58,8% y 52,1%, respectivamente).

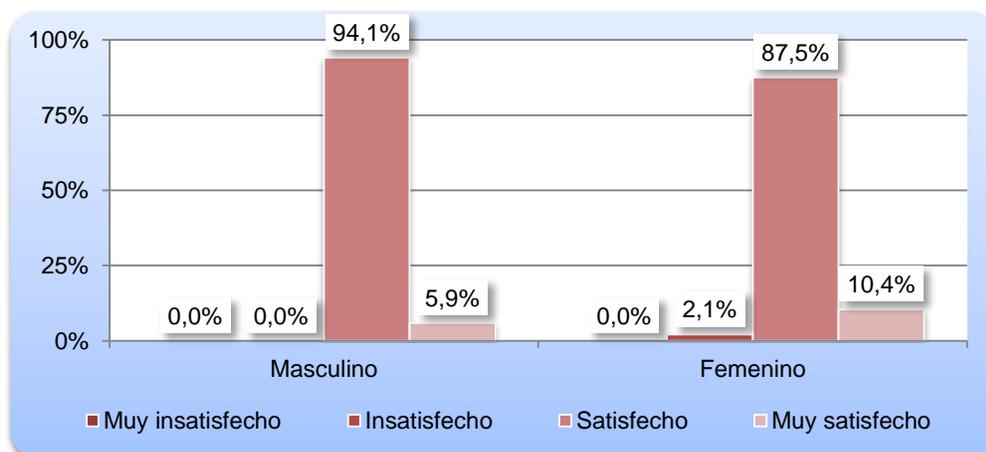
Gráfica 46. ¿Cómo se ha sentido en su trabajo actual?



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

Por otro lado, las respuestas en torno a la satisfacción global con el empleo actual, en prácticamente todos los casos fue “satisfecho”, con un 94,1% para los varones, y 87,5% en las mujeres (Gráfica 47).

Gráfica 47. Satisfacción global con su empleo actual



Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

El presente capítulo constituyó una parte esencial de este proyecto de investigación, debido a que presentó el análisis de la satisfacción de los egresados del programa objeto de estudio. Con esto se pudo establecer que los mayores niveles de satisfacción detectados, tanto para hombres como para mujeres fueron con la aplicación de su conocimiento en su trabajo, la jornada laboral actual, el

nombre de la empresa y su posición en el sector, el hecho de sentirse partícipe de los éxitos o fracasos de su área de trabajo, la limpieza de su lugar de trabajo, la seguridad de las condiciones de trabajo actual, así como en la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo. Si bien esto fue lo positivo, también hubo aspectos negativos, así pues, la menor satisfacción se da con los beneficios y prestaciones que reciben, el número de horas trabajadas a la semana, la motivación que tiene para desarrollar el trabajo, las condiciones salariales y las oportunidades que proporciona su empresa para su desarrollo profesional. Por último, cabe mencionar que a continuación, en el siguiente capítulo, se procederá a relacionar lo mencionado en este párrafo, con los aspectos sociodemográficos, económicos y las características del puesto de trabajo de los egresados.

4. RELACIÓN ENTRE LOS ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y LAS CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS SEGÚN SU GÉNERO

En este último capítulo del documento se presentan los resultados en torno a la relación de la satisfacción laboral y algunas variables sociodemográficas, económicas, junto con las características del puesto de trabajo.

Para conocer la forma en que tales variables explican la satisfacción, se empleó una herramienta estadística conocida como modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), que no es más que una representación en la que se busca determinar cuantitativamente los parámetros asociados a un conjunto de variables independientes, para explicar a una dependiente (en este caso la satisfacción laboral).

Tal como se indicaba en las partes preliminares del presente documento, la satisfacción se abordaba a través del estudio de Sánchez, Artacho, Fuentes y López-Guzmán⁶⁷. Estos autores consideraron como variables independientes las siguientes (a su vez, estas fueron las consideradas dentro esta investigación):

- Género
- Edad
- Convivencia con pareja
- Estrato
- Nivel de educativo
- Nivel de ingresos

⁶⁷ SÁNCHEZ, Sandra, ARTACHO, Carlos, FUENTES, Fernando y LÓPEZ-GUZMÁN, Tomás. Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo. En: Estudios de Economía Aplicada. 2007, vol. 25, no. 3. p 867-900.

- Posición ocupacional
- Tipo de contrato laboral
- Horas trabajadas a la semana
- Meses en el puesto de trabajo actual
- Trabaja en sector servicios
- Trabaja en sector comercial

La herramienta estadística de MCO se calculó empleando un programa denominado SPSS, el cual arrojó los resultados que se muestran en la Tabla 4, sobre la cual es conveniente mencionar lo siguiente. En primer lugar, esta contiene los hallazgos para tres procedimientos: 1) resultados para hombres, 2) resultados para mujeres, y 3) resultados para ambos géneros; todos estos aparecen en las columnas principales de la tabla. Y en segundo lugar, en la parte inferior de la tabla se muestran el diagnóstico de los modelos estadísticos, con esto se intenta responder a ¿qué tan buenos son los resultados para explicar la satisfacción laboral?

Sobre los resultados se pudo determinar que el modelo para los administradores de género masculino, femenino, y para ambos superó la prueba de significancia estadística conjunta (pues fue mucho menor a 0,05), por tanto los tres modelos son estadísticamente significativos, es decir, los tres explican la satisfacción laboral.

Ahora, en términos individuales se tiene que, la satisfacción laboral de los administradores del género masculino se encuentra explicada por la edad que poseen y por la cantidad de meses en el puesto de trabajo actual (están sombreadas en azul). Los coeficientes encontrados muestran que por cada año de edad del administrador, su satisfacción se incrementa en 2,42%, así mismo, por cada mes en su cargo actual la satisfacción también se incrementa, pero en 0,73%. Para todas las demás variables no se encontró significancia estadística

(pues fueron superiores a 0,05), por tanto no explican la satisfacción laboral de los hombres.

En lo que respecta a las administradoras, su satisfacción laboral se explica por su edad (por cada año cumplido la satisfacción aumenta en 1,75%), por la cantidad de horas trabajadas a la semana (cada hora adicional incrementa la satisfacción 0,98%) y por el nivel educativo (aquellas administradoras con formación de pregrado tienen 13,12% mayor satisfacción que aquellas de otro nivel).

Por último, el modelo en el cual se tuvieron en cuenta tanto a los administradores de género masculino como del femenino muestra que la edad es significativa (por cada año cumplido la satisfacción se hace mayor en 1,92%), el estrato (por cada estrato que se ascienda la satisfacción es mayor en 4,38%), el nivel educativo (los administradores de pregrado están 11,36% más satisfechos que aquellos con otro nivel de formación), y las horas trabajadas a la semana (en tanto que por cada hora, la satisfacción se hace mayor en 0,83%).

Estos resultados pueden ser comparados con aquellos obtenidos por Raineri⁶⁸, en su estudio de evaluación de la importancia de la edad y la posición dentro de la jerarquía empresarial, este autor puso en evidencia una relación positiva entre nivel jerárquico y satisfacción laboral, así como un vínculo positivo entre edad y niveles de satisfacción. En general, países como Chile (en el cual se realizó la investigación), han sido descritos como poseedores de una cultura colectivista, pero se diferencia de otros, como los asiáticos en la medida en que en estos no se han encontrado diferencias en satisfacción laboral según nivel jerárquico.

⁶⁸RAINERI, Andrés. Distribución de satisfacción laboral en diferentes grupos de empleados en Chile: similitud con culturas individualistas. En: Estudios de Administración .2007, no. 14. p 1-42.

Así mismo, los resultados de esta investigación puede compararse con los de Peña, Olloqui y Aguilar⁶⁹, quien en un estudio para México encontraron que: a) la edad guarda una relación positiva con la satisfacción; particularmente los trabajadores maduros son los que más aprecian los bonos y prestaciones otorgados por las empresas, y b) los trabajadores más satisfechos son los que llevan menos tiempo en las organizaciones.

Dentro del contexto colombiano, existen algunas investigaciones relacionadas con el tema de interés puesto en evidencia con los resultados de este capítulo. Farné y Vergara⁷⁰ afirman que la dinámica reciente en relación con la calidad del empleo ha tendido a la deslaboralización de la relación de trabajo, lo cual ha permitido reducir los costos laborales directos de las empresas, esto por la vía de los falsos trabajadores por cuenta propia, la subcontratación, la contratación verbal, la temporalidad y el trabajo asociado. Los investigadores señalan que los salarios de los empleados con menor cualificación se han incrementado, pero por otro lado, los salarios de los profesionales se han estancado, y los ingresos laborales netos de los trabajadores independientes se han reducido. La razón de esto se encuentra en las gravosas reformas tributarias y de seguridad social. Este trabajo es importante además por constituirse como un estudio pionero a nivel nacional, en el cual por primera vez se estimaron ecuaciones de satisfacción laboral. Con las cuales se confirmó el impacto, positivo y negativo respectivamente, del ingreso y de las horas de trabajo sobre la satisfacción.

⁶⁹PEÑA, Maricela, OLLOQUI, Armandina y AGUILAR, Adrián. Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica. En: Revista Internacional Administración & Finanzas. 2013, vol. 6, no. 3. p 115-128.

⁷⁰FARNÉ, Stefano y VERGARA, Carlos. Calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? En: Cuadernos de Trabajo del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia. 2007, no. 8. p 4-25.

Todos estos resultados, y su contrastación con otras investigaciones, sugieren que la representación estadística empleada resultó de amplia utilidad para explicar y modelar la satisfacción laboral, tanto de los administradores de género masculino, como del femenino, e incluso ambos. A su vez, los resultados fueron válidos y adecuados desde el punto de vista empírico, teórico y estadístico, en consecuencia se pudo satisfacer el objetivo concerniente a relacionar algunas variables con la satisfacción laboral haciendo énfasis en el género.

Tabla 4. Variables explicativas de la satisfacción laboral en administradores de empresas masculino, femeninos y ambos

Variables	Por géneros						Ambos		
	Masculino			Femenino			Coeficiente (%)	Significancia estadística	¿Coeficiente significativo?
	Coeficiente (%)	Significancia estadística	¿Coeficiente significativo?	Coeficiente (%)	Significancia estadística	¿Coeficiente significativo?	Coeficiente (%)	Significancia estadística	¿Coeficiente significativo?
Género	-	-	-	-	-	-	-4,67	0,17	No
Edad	2,42	0,00	Sí	1,75	0,02	Sí	1,92	0,00	Sí
Convivencia con pareja (Sí)	-8,64	0,13	No	-5,46	0,49	No	-5,88	0,17	No
Estrato	4,38	0,11	No	5,82	0,07	No	4,38	0,03	Sí
Nivel de educativo (pregrado)	2,17	0,75	No	13,12	0,05	Sí	11,36	0,01	Sí
Nivel de ingresos (1 millón o menos)	7,90	0,20	No	-7,52	0,14	No	-3,82	0,29	No
Posición ocupacional (empleado de empresa particular)	5,04	0,37	No	-1,10	0,86	No	2,10	0,59	No
Tipo de contrato laboral (a término indefinido)	0,21	0,97	No	-0,65	0,89	No	-1,10	0,74	No
Horas trabajadas a la semana	0,10	0,78	No	0,98	0,03	Sí	0,83	0,00	Sí
Meses en el puesto de trabajo actual	0,73	0,04	Sí	0,03	0,91	No	0,15	0,43	No
Trabaja en sector servicios	9,45	0,15	No	-3,58	0,60	No	-1,23	0,78	No
Trabaja en sector comercial	1,41	0,82	No	-2,37	0,69	No	-1,50	0,71	No
Diagnóstico de los modelos estadísticos	Significancia estadística conjunta	0,0000		Significancia estadística conjunta	0,0000		Significancia estadística conjunta	0,0000	
	¿Es significativo el modelo?	Sí		¿Es significativo el modelo?	Sí		¿Es significativo el modelo?	Sí	
	R cuadrado	98,66%		R cuadrado	98,61%		R cuadrado	98,82%	
	¿Qué tanto explican a la satisfacción las variables incluidas?	Mucho		¿Qué tanto explican a la satisfacción las variables incluidas?	Mucho		¿Qué tanto explican a la satisfacción las variables incluidas?	Mucho	

Nota: Cuando el valor de la significancia estadística es menor a 0,05 se dice que el coeficiente o el modelo sí son significativos

Fuente: Elaboración de los autores con base en los resultados

5. CONCLUSIONES

Con este estudio se llevó a cabo un completo análisis sobre el nivel de satisfacción laboral de acuerdo al género de los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena, en Cartagena de Indias durante el periodo comprendido entre los años 2010-2011, centrando la atención en sus características sociodemográficos, económicas y del puesto de trabajo.

Capítulo 1. Caracterizar los aspectos sociodemográficos y económicos (edad, estrato, nivel educativo, ingresos, entre otros) de los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena durante 2010-2011 de acuerdo a su género.

Sobre este primer capítulo puede concluirse que tanto los hombres como las mujeres estuvieron representados en proporciones relativamente similares de profesionales, así mismo, se puede afirmar que los administradores fueron predominantemente jóvenes y adultos, fueron individuos que no tienen pareja (solteros). Además se evidenció que pertenecieron a estratos bajos y medios, e incluso, se destacaron por su nivel de estudio correspondiente a pregrado.

Capítulo 2. Describir las características del puesto de trabajo (posición ocupacional, actividad económica, tipo de vinculación laboral, tiempo en el cargo, entre otros) de los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena durante 2010-2011 según su género.

En relación con el capítulo segundo, se concluye que el nivel de ingresos se encontró en algo más de 500.000 y menos de 1.500.000, y además, estos individuos reciben generalmente beneficios y prestaciones. Así mismo, los administradores ejercen su cargo como de trabajadores de empresas privadas, principalmente en los sectores de servicios y comercial. En relación con el tipo de contrato, se concluye que éste les proporciona cierto grado de estabilidad laboral,

dado que en muchos casos es a término indefinido. Y por último, cabe concluir que estos empleados laboran las 48 horas reglamentarias, además de que llevan muchos meses en su cargo (sobre todo las mujeres).

Capítulo 3. Identificar el nivel de satisfacción de los administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena durante 2010-2011 con relación a las características del puesto de trabajo, de acuerdo a los planteamientos teóricos de Sánchez, Artacho, Fuentes y López-Guzmán⁷¹.

En cuanto al tercer capítulo, se tienen dos conclusiones principales: la primera relativa a los aspectos que demarcan los más altos niveles de satisfacción; y la segunda, en cuanto a aquellos elementos respecto a los cuales existió la mayor insatisfacción.

Se concluye que los egresados estuvieron mayormente satisfechos con relación a la aplicación de su conocimiento en el trabajo; su jornada laboral actual; el nombre de la empresa y su posición en el sector; el sentirse partícipe de los éxitos o fracasos de su área de trabajo; la limpieza de su lugar de trabajo, la seguridad de las condiciones de trabajo actual; y con la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo.

En contraste, se pudo llegar a establecer que la mayor insatisfacción se dio con respecto a los beneficios y prestaciones que recibe; el número de horas trabajadas a la semana; la motivación que tiene para desarrollar el trabajo; las condiciones salariales; la repartición de las cargas de trabajo; el conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo; y las oportunidades que proporciona su empresa para su desarrollo profesional.

⁷¹ SÁNCHEZ, Sandra, ARTACHO, Carlos, FUENTES, Fernando y LÓPEZ-GUZMÁN, Tomás. Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo. En: Estudios de Economía Aplicada. 2007, vol. 25, no. 3. p 867-900.

Capítulo 4. Establecer la relación entre la satisfacción laboral y los aspectos sociodemográficos, económicos, y las características del puesto de trabajo de los profesionales en administración de empresas egresados de la Universidad de Cartagena durante 2010-2011, de acuerdo a los planteamientos teóricos de Sánchez, Artacho, Fuentes y López-Guzmán⁷².

Por último, se concluye que la satisfacción de los administradores de género masculino se encuentra explicada por su edad y por la cantidad de meses que lleva en el puesto de trabajo actual; mientras que en el caso de las mujeres inciden, además de la edad, su nivel educativo y las horas de trabajo dedicadas a la semana. Al momento de considerar ambos géneros, fue la edad, el estrato, el nivel educativo y las horas semanales de trabajo, los factores explicativos de la satisfacción.

Como conclusión general se tiene que este estudio contribuyó al entendimiento de una situación que afecta a las organizaciones y a su recurso humano día a día. Por tanto, los resultados obtenidos se espera que sean de utilidad y consecuente aplicación para las organizaciones en cuestión, en especial para beneficio de aquellos profesionales en administración de empresas.

⁷² *Ibíd.*

6. RECOMENDACIONES

Considerando los resultados y las conclusiones previamente esbozadas, se recomienda a las organizaciones, en especial a las empresariales, tomar en cuenta los resultados de este proyecto, tal que se conviertan en un insumo científico que pueda servir de apoyo en la implementación de medidas encaminadas al mejoramiento de las condiciones laborales de los empleados, sobre todo los administradores de empresas.

Las medidas que se diseñen deben estar encaminadas a reducir la insatisfacción, tanto en hombres, como en mujeres, pues en ambos casos se encontraron resultados similares. En este sentido debe procurarse lo siguiente:

- Incentivar a los empleados a través de mejores y/o mayores beneficios y prestaciones.
- Ajustar el número de horas a la normativa vigente, así como a las verdaderas necesidades de la organización.
- Formular programas en los cuales se promueva la motivación de los trabajadores, para que de esta forma, puedan ejecutar de mejor manera las obligaciones que les competen.
- Efectuar un estudio de salarios, que permita conocer de manera objetiva y técnica, las cantidades monetarias que realmente deben asignarse a los puestos de trabajo encabezados por administradores de empresas egresados de la Universidad de Cartagena.
- Asignar de manera adecuada, justa y óptima las cargas de trabajo entre los administradores, pues demostraron insatisfacción en este sentido.
- Difundir a manera informativa los riesgos a los que se exponen estos trabajadores en su área de labores, de tal manera que el conocimiento

sobre estos mejoren, y puedan ser prevenidos eventuales situaciones que atenten con la seguridad.

Para las organizaciones que demandan recursos humanos de administradores de empresas de la Universidad de Cartagena, se recomienda que cualquier decisión en donde estén involucrados estos individuos, sea tomada considerando atentamente la edad y la cantidad de meses que lleva en el puesto de trabajo actual (en el caso de los hombres), así como la edad, el nivel educativo y las horas de trabajo dedicadas a la semana (en el caso de las mujeres). De esta manera se podría mejorar (o empeorar) la satisfacción laboral que estos sujetos poseen.

Por último, se sugiere para futuros estudios, intentar comprender las razones por las cuales existen en algunos casos brechas o diferencias en los ingresos según el género, tanto de administradores como de otros profesionales que laboran en diversas organizaciones, que bien pueden estar en el nivel local, o regional e incluso nacional. También podrían llevarse a cabo estudios comparativos entre la satisfacción de diferentes organizaciones que operan en diversos lugares de la geografía regional y nacional, lo cual permitiría encontrar puntos comunes o divergentes sobre los cuales trabajar para mejorar el desempeño empresarial por la vía de la satisfacción en el recurso humano.

7. BIBLIOGRAFÍA

ABRAJAN, María, CONTRERAS, José y MONTOYA, Sandra. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. En: Enseñanza e Investigación en Psicología. 2009, Vol. 14, No. 1. p 105-118.

AGUIRRE, Z. y MARTÍNEZ, M. Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. En: MAPFRE Medicina. 2006, Vol. 17, No. 1. p 1-11.

CASARES, Esther. La Comunicación en la Organización; la Retroalimentación como Fuente de Satisfacción. En: Razón y Palabra. 2007, Vol. 12, No. 56. p 2-8.

CHIANG, María, MÉNDEZ, Gustavo y SÁNCHEZ, Gonzalo. Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. En: Theoria, 2010, vol. 19, no. 2. p 21-36.

CIFRE, Eva, SALANOVA, Marisa y FRANCO, Joan. Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias? En: Gestión Práctica de Riesgos Laborales. 2011, no. 82. p 28-36.

CLARK, Andrew. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? En: LabourEconomics. 1997, vol. 4, p. 341- 418.

CRUZ, Teresa. Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva. [Consultado el 11 de junio de 2014, 17:30] disponible en internet: http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/cruz1_280203.pdf.

FINANZAS PERSONALES. Las 20 carreras con mayor demanda laboral en Colombia. [Consultado el 5 de febrero de 2014, 17:30] disponible en internet: <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/las-20-carreras-mayor-demanda-laboral-colombia/42795>

GAMERO, Carlos. Análisis microeconómico de la satisfacción laboral. En: Colección de Estudios del Consejo Económico y Social de Madrid. 2005, no. 171, p 1-12.

GARCÍA, Silvia. Satisfacción laboral y productividad: su interrelación. [Consultado el 11 de junio de 2014, 17:30] disponible en internet: <http://www.ceec.uh.cu/sites/default/files/Silvia.pdf>.

GARMENDIA, José y PARRA, Francisco. Sociología industrial y de los recursos humanos. Madrid: Editorial Taurus, 1993.

GLENN, Norval, TAYLOR, Patricia y WEAVER, Charles. Age and jobsatisfactionamong males and females: a multivariate, multisurveystudy. En: Journal of AppliedPsychology. 1977, vol. 62, no. 2, p. 189-193.

GUTIÉRREZ, Liliana, PRADA, Rodolfo, VALDERRAMA, Jairo, GARCÍA, Víctor, GUZMÁN, Adriana y FORERO, Alfonso. Las condiciones laborales y la satisfacción de los periodistas colombianos. En: Investigación y Desarrollo. Enero-junio, 2010, vol. 18, no. 1. p 24-43.

HAMERSMESH, Daniel. EconomicAspects of Job Satisfaction. En: OATES, Wallaces y ASHENFELTER, Orley (eds). Labor MarketAnalysis. New York: John Wiley&Sons, 1977. p 53-72.

HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar. Metodología de la investigación. 6 ed. México D.F.: Editorial McGraw-Hill, 2006.

JIMÉNEZ, Andrés, GONZÁLEZ, Carol y REYES, Daniela. Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros. En: Acta Colombiana de Psicología. 2009, vol. 12, no. 1. p 77-83.

JIMÉNEZ, Diana. La satisfacción en el empleo: algunas consideraciones y algunas estadísticas para Colombia (2008 a 2011). En: Documento de Trabajo Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad del Valle. Diciembre, 2012, no 145.

LASIERRA, José. Trabajo, relaciones laborales y satisfacción en el empleo. Influencia de la organización del trabajo en la satisfacción laboral. [Consultado el 11 de junio de 2014, 17:30] disponible en internet: http://www.congresos.ulpgc.es/aeet_aede/Descargas/Sesion1Sala2/Lasierra.pdf.

LINZ, Susan. Job satisfaction among Russian workers. En: Journal of Manpower. 2003, vol. 24, no. 6, p. 626-645.

LÓPEZ, Tomás, SÁNCHEZ, Sandra, NASCIMENTO, María y GOMES, Ana. La satisfacción laboral del capital humano femenino en la actividad hotelera. Un estudio de caso para Andalucía y Algarve. En: RUCT. 2010, no. 11. p 127-145.

MENDOZA, Carmensa y PÉREZ, Ada. Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de Riohacha (Colombia) y el municipio de Maracaibo (Venezuela). En: Forum Humanes. 2008, Vol. 1, No. 1. p nd.

MONTES, Llórens y BARRIOS, Senise. Una evaluación económica del impacto salarial en las actitudes de los trabajadores ante el mercado laboral. En: Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. 1996, Vol. 2, No. 3. p 13-25.

MONTOYA, Alfredo. La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio. En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2001, No. 33. p 61-74.

MORILLEJO, Enrique, DÍAZ, Amparo, HERNÁNDEZ, Sonia, MARTÍNEZ, José, POZO, Carmen y VALERA, Rosario. Satisfacción laboral y entorno de trabajo en la Administración Pública. En: Revista Capital Humano. 2005, No. 191. p 84-94.

NAVARRO, Elena. Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana. Valencia: Universitat Politècnica de València, 2008.

OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN. Boletines estadísticos 2010-2013. Cartagena: Universidad de Cartagena, 2010-2013.

OLARTE, María. Los determinantes de la satisfacción laboral: una revisión teórica y empírica. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano, 2011.

PADILLA, Laura, JIMÉNEZ, Leonardo y RAMÍREZ, María de los Dolores. La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. En: Perfiles Educativos. 20103, vol. 35, no. 141. p. 8-25

PÉREZ, Pablo y AZZOLLINI, Susana. Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. En: Revista de Psicología. 2013, Vol. 31, No.1. p 151-169.

PÉREZ, Rocío y DE LA GARZA, María. Comportamiento organizacional y satisfacción laboral. En: Panorama Administrativo Journal. 2007, vol. 2, no. 3, p 100-108.

ROJAS, Mauricio, MONTERO, Leticia y MÉNDEZ, Raquel. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. En: Revista Virtual Universidad Católica del Norte. 2013, no. 40. 204-215.

SALGADO, Jesús, REMESEIRO, Carlos e IGLESIAS, Mar. Clima organizacional y satisfacción laboral en una pyme. En: Psicothema. 2006, vol. 8, no. 2, p 329-335,

SÁNCHEZ, ARTACHO, FUENTES y LÓPEZ-GUZMÁN, Op. Cit., p 55-67.

SÁNCHEZ, Sandra y LÓPEZ-GUZMÁN, Tomás. Formación, satisfacción laboral y compromiso organizativo de los empleados en el sector hotelero: el caso de

Andalucía (España). En: Observatório de Inovação do Turismo. 2009, Vol. 4, No. 4. p 1-20.

SÁNCHEZ, Sandra, ARTACHO, Carlos, FUENTES, Fernando y LÓPEZ-GUZMÁN, Tomás. Análisis de los determinantes estructurales de la satisfacción laboral. Aplicación en el sector educativo. En: Estudios de Economía Aplicada. 2007, vol. 25, no. 3. p 867-900.

SEIFERT, Tricia y Umbach, Paul. The Effects of Faculty Demographics Characteristics and Disciplinary Context on Dimensions of Job Satisfaction. En: Research in Higher Education. 2008, vol. 49, no. 4. p 357-381.

SEPÚLVEDA, Wilmer. Factores que afectan la satisfacción laboral de los profesionales en administración de empresas en Colombia. Quito: Evento: XLIV Asamblea Anual del Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración CLADEA, 2009.

SLOANE, Peter y WILLIAMS, Harry. Job satisfaction, comparison earnings and gender. En: Labour. 2000, vol. 14. p 473-502.

SOLÍS, Santiago. Tendencias del mercado laboral. [Consultado el 5 de febrero de 2014, 17:30] disponible en internet: <http://www.portafolio.co/columnistas/tendencias-del-mercado-laboral>.

TAMAYO, Mario. Serie aprender a investigar: el proyecto de investigación. Bogotá D.C.: ICFES, 1999.

WERTHER, William y DAVIS, Keith. Dirección de personal y recurso humano. México: McGraw Hill, 1982.

YAÑEZ, Rodrigo, ARENAS, Mallén y RIPOLL, Miguel. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. En: LIBERABIT. 2010, vol. 16, no. 2. p 193-202.

8. ANEXOS

8.1 Anexo 1

Universidad de Cartagena – Programa de Administración de Empresas

ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL BAJO LA PERSPECTIVA DEL GÉNERO EN LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

Por favor, complete la siguiente encuesta únicamente si Ud. recibió su grado como administrador de empresas de la Universidad de Cartagena entre los años 2010-2011 y si en la actualidad se encuentra desempeñando alguna actividad laboral.

1. Año de graduación: 2010:____ 2011:____
2. Nombre y apellido:_____
3. Teléfono: _____
4. Dirección de correo electrónico:_____
5. Edad: _____años
6. Género: Masculino__ Femenino__
7. Estado civil: Casado__ Unión libre__ Soltero__ Separado__ Viudo__
8. Estrato de su vivienda: 1__ 2__ 3__ 4__ 5__ 6__
9. Nivel de formación completado: Pregrado__ Especialización__ Maestría__ Doctorado__
10. Nivel de ingresos mensuales:
Menos de \$500.000__ \$500.000 a \$1.000.000__ \$1.000.001 a \$1.500.000__
\$1.500.001 a 2.000.000__ \$2.000.001 a \$2.500.000__ \$2.500.001 a 3.000.000__
\$3.000.001 a \$3.500.000__ Más de \$3.500.000__
11. Posición ocupacional:
Vinculado a una empresa privada__ Empleado público__ Trabajador por cuenta propia__
Patrón o empleador__ Trabajador familiar sin remuneración__
12. Tipo de contrato laboral:
A término indefinido__ A término definido__ Por prestación de servicios__
13. ¿Cuántas horas trabaja actualmente a la semana?:
Menos de 48 horas__ 48 horas__ Más de 48 horas__
14. ¿Cuántos meses lleva en su puesto de trabajo actual? _____
15. ¿Recibe prestaciones extralegales y beneficios en su empleo actual? Sí__ No__

16. ¿Sector económico al que pertenece su puesto de trabajo?

Servicios____ Manufacturero o industrial____ Comercial____

Otro ¿Cuál?_____

Valore con una X qué tan satisfecho está con los siguientes aspectos en su puesto de trabajo actual:

Ítem	Muy insatisfecho 1	Insatisfecho 2	Satisfecho 3	Muy satisfecho 4
17. ¿Cómo se ha sentido en su trabajo actual?				
18. ¿Qué tan satisfecho está con la historia y la trayectoria de la empresa?				
19. ¿Qué tan satisfecho está con las funciones y la definición de las responsabilidades?				
20. ¿Qué tan satisfecho está con la información que recibe de cómo desempeñar su trabajo?				
21. ¿Qué tan satisfecho está con la motivación que tiene para desarrollar el trabajo?				
22. ¿Qué tan satisfecho está con el nombre de la empresa y su posición en el sector?				
23. ¿Qué tan satisfecho está con las condiciones salariales?				
24. ¿Qué tan satisfecho está con la relación con los compañeros?				
25. ¿Qué tan satisfecho está con la facilidad con la que expresa sus opiniones en su grupo de trabajo?				
26. ¿Qué tan satisfecho está con el sentirse parte de un equipo de trabajo?				
27. ¿Qué tan satisfecho está con el funcionamiento de la comunicación interna dentro de su área de trabajo?				
28. ¿Qué tan satisfecho está con el sentirse participe de los éxitos o fracasos de su área de trabajo?				
29. ¿Qué tan satisfecho está con el conocimiento de los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?				
30. ¿Qué tan satisfecho está con la organización del trabajo en su área?				
31. ¿Qué tan satisfecho está con la seguridad de las condiciones de trabajo actual?				
32. ¿Qué tan satisfecho está con la repartición de las cargas de trabajo?				
33. ¿Qué tan satisfecho está con la limpieza de su lugar de trabajo?				
34. ¿Qué tan satisfecho está con la claridad de los protocolos en su área en casos de emergencia?				
35. ¿Qué tan satisfecho está con la formación recibida para desempeñarse en su puesto de trabajo?				
36. ¿Qué tan satisfecho está con la formación básica sobre prevención de riesgos laborales previo a la incorporación al puesto de trabajo?				
37. ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades que proporciona su empresa para su desarrollo profesional?				
38. ¿Qué tan satisfecho está con la formación específica que recibe de parte de la empresa cuando implementa nuevos mecanismos o procesos?				
39. ¿Qué tan satisfecho está con el número de horas trabajadas a				

la semana?				
40. ¿Qué tan satisfecho está con la aplicación de su conocimiento en su trabajo?				
41. ¿Qué tan satisfecho está con el pago o ganancia que recibe en su empleo?				
42. ¿Qué tan satisfecho está con los beneficios y prestaciones que recibe?				
43. ¿Qué tan satisfecho está con su jornada laboral actual?				
44. ¿Qué tan satisfecho está con la estabilidad que le proporciona su empleo actual?				

45. ¿Satisfacción global con su empleo actual?

1: Muy insatisfecho___ 2: Insatisfecho___ 3: Satisfecho___ 4: Muy satisfecho___