

Percepción de la afiliación institucional y su relación con la satisfacción laboral en una industria: caso ecuatoriano de matricería “Ecuamatriz cía. Ltda.

Autores:

Melissa Alejandra Guacho Salme (meliss_aleja@hotmail.com)

Eleonor Virginia Pardo-Paredes (epardo@pucesa.edu.ec)

Institución: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato

Resumen

El presente estudio sobre la percepción de la afiliación institucional y su relación con la satisfacción laboral en una industria del sector metal mecánico, identifica si existe relación entre las variables de estudio; así también aporta a su desarrollo personal y profesional al conocer en qué medida los colaboradores se encuentran identificados y satisfechos con la organización en que laboran, en miras de mejorar el ambiente de trabajo y desempeño laboral del personal de la empresa.

Se aplicó dos instrumentos para obtener los datos: La Escala de Diagnóstico de Identificación Laboral y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12. Con los resultados obtenidos mediante el uso del programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), se comprobó que si existe una relación entre la afiliación institucional y la satisfacción laboral que es de 308** es decir la correlación que existe es moderada sin embargo tiene un nivel de significancia de $\alpha \leq 0,01$ lo que la hace consistente. Además, pretende exponer la relación que existe entre la afiliación institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores. Al ser la afiliación institucional una variable que tiene escasa información se ha tomado como referencia varios temas que la engloban para su mejor comprensión como el valor del capital humano en la organización entre otros, por lo tanto, se reconoce que con la ejecución de investigaciones a nivel académico realizadas por estudiantes son las que permiten fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía. De este modo es fundamental añadir que el estudio que se desarrolla a continuación se realiza con el fin de reconocer y proporcionar la importancia que tiene garantizar el trabajo digno en todas sus formas ya que el trabajo es fuente de realización personal y en sí mismo un elemento del Buen Vivir de todos los individuos como parte de la sociedad.

Palabras clave: Colaboradores, Relación, Afiliación, Satisfacción, Evaluación, Organización.

Abstract

The present study on the perception of organizational affiliation and its relation to workplace satisfaction in a business in the metal-mechanical sector, identifies the relationship that exists between the study variables, and thereby to contribute to personal and professional development by discovering the extent to which employees identify and are satisfied with the organization in which they work. As such, it is hoped to improve the workplace environment and the work performance of staff at the business.

Two research instruments were used to gather data: The Diagnostic Scale of Workplace Identification and the Job Satisfaction Questionnaire S10/12. The results obtained were analysed using the program Statistical Package of the Social Science, and it was found that a relationship does exist between organizational affiliation and workplace satisfaction, which was measured at 308, that is to say that a weak and positive correlation exists. The significance level was found to be $\alpha \leq 0,01$, which is consistent. This research aims to demonstrate the relationship that exists between organizational affiliation and workplace satisfaction in workers. It is recognized that academic research carried out by students can improve the skills and potential of the citizenship. Furthermore, it is crucial to add that this research is performed with the objective of identification and promulgation of the importance of guaranteeing dignified work in all its forms, since work is a source of personal fulfilment, and is in itself an element of Ecuador's Good Living government policy as it applies to all individuals in society.

Keywords: employees, relationship, affiliation, satisfaction, evaluation, organization

Introducción

La presente investigación, pertenece al campo de la Psicología y Salud Organizacional y se encamina a establecer la relación existente entre la percepción de la afiliación institucional y la satisfacción laboral presentando el caso de la ecuatoriana de Matricería "Ecuamatrix Cía. Ltda."

Esta investigación, tiene como fin primordial el diagnosticar los niveles de afiliación institucional y satisfacción laboral en los trabajadores, quienes son el objeto de este estudio; además determinar si existe una relación entre las variables antes mencionadas. Ésta se desarrolla en consecuencia a las observaciones realizadas en los colaboradores y las colaboradoras de la empresa Ecuatoriana de Matricería "Ecuamatrix Cía. Ltda.", referente a la interpretación que el individuo tiene sobre las relaciones sociales afectivas que mantiene con otras personas, en este caso en su medio laboral, es decir con sus empleadores(as) y jefes(as) inmediatos; a lo que se le denomina afiliación institucional.

Esta es una situación que al ser influenciada por el medio en el que se encuentran es interpretada de diferentes maneras por la persona que genera una actitud específica (bienestar o malestar) en respuesta a eso, a este hecho se lo denomina satisfacción laboral. En relación a lo expuesto anteriormente, la investigación pretende determinar la relación existente entre la afiliación institucional y la satisfacción laboral de las

colaboradoras y los colaboradores de la empresa Ecuatoriana de Matricería “Ecuamatriz Cía. Ltda.”.

Se busca determinar la presencia o ausencia de la relación entre los dos hechos y para esto se requiere de un estudio descriptivo, correlacional de corte transversal. Los resultados obtenidos permitieron determinar un proceso de toma de decisiones tecnificada a través de un modelo explicativo del fenómeno en cuanto a las relaciones laborales que permitan al colaborador experimentar mayor satisfacción laboral. Los aspectos teóricos que sustentarán la presente investigación comprenden modelo cognitivo-conductual. Se observó en las y los trabajadores de la empresa Ecuatoriana de Matricería “Ecuamatriz Cía. Ltda.” la presencia de baja satisfacción laboral reflejada en aspectos como: aspiraciones frustradas de crecimiento profesional, falta de reconocimiento, inconformidad con su remuneración, entre otras.

El término satisfacción laboral se entiende como “una actitud que se ve influenciada por la manera como las personas perciben su empleo en general y en cada uno de los aspectos particulares del mismo” (Moncayo, 2005, p.45). También se observó en las y los trabajadores percepción de una falta de afiliación institucional que merecen por parte de sus empleadores(as) y jefes(as) inmediatos, que se visibiliza en conductas como: bajo desempeño, malestar personal y clima laboral inadecuado en las diferentes áreas de trabajo.

La necesidad de afiliación, desde la teoría de las necesidades de McClelland (1971), manifiesta ser “el deseo de establecer, mantener o renovar una relación afectiva positiva con otra/s persona/s” (citado en Palomo, 2010, p.96); mientras que el término ‘percepción’ es definida como ese proceso “por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones sensoriales con el fin de darle un sentido al entorno” (Robbins, 2004, p.124).

La percepción de la afiliación es la interpretación que el individuo tiene sobre las relaciones sociales afectivas que mantiene con otras personas, en este caso en su medio laboral, lo que significa, con sus empleadores(as) y jefes(as) inmediatos, determinando así el valor que tiene el Capital Humano en la organización al ser “el activo más importante, ya que genera el Capital Estructural y Relacional de la empresa” (López, 2005, p.59). Al parecer, una percepción negativa del trabajo especial sobre la percepción de afiliación institucional por parte de las y los colaboradores, presentan niveles de insatisfacción laboral.

Entonces de acuerdo con lo referido anteriormente “la satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un balance acerca de cómo o cuánto se acomodan ciertas características del trabajo a los deseos, aspiraciones, expectativas, necesidades y valores del individuo” (Cabaleiro, 2010, p.95). De tal manera, es importante mencionar que tanto en las áreas administrativas como operativas de la organización se evidencia baja satisfacción en las y los colaboradores al presentar quejas, comentarios negativos, actitudes de descontento y conformismo con los resultados de su trabajo. Se generan barreras comunicacionales por la falta de atención que reciben los colaboradores(as) por parte de sus jefes(as) inmediatos, se deja de lado el bienestar del capital humano de la empresa, con lo que causa así la llamada insatisfacción laboral. Por lo antes mencionado, las observaciones preliminares sugieren un nivel de relación entre estos dos procesos. Para la verificación de esta hipótesis se requiere la realización de un estudio descriptivo correlacional que permita conocer la dinámica de la percepción de afiliación institucional y la satisfacción laboral, ya que al conocer si esta relación existe o no, permitirá determinar un proceso de toma de decisiones tecnicada en cuanto a las relaciones laborales que admitan al colaborador experimente mayor satisfacción laboral. La generación de la presente investigación es de gran importancia ya que pretende exponer la relación que existe entre la afiliación institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores. A partir de esto, es fundamental mencionar que existen investigaciones previas que dan sustento teórico a este estudio en base a una de las variables: satisfacción laboral, pero también es necesario resaltar que, referente a la variable afiliación institucional no existen estudios específicos realizados, por lo que aumenta el interés y la relevancia para realizar esta investigación. En base a esa variable se ha tomado en cuenta estudios que se encuentran englobados en el tema de afiliación institucional: Valor del capital humano en la organización que además permite tener una perspectiva de lo que se desea conocer en el estudio, es así importante referirse a que, con la ejecución de investigaciones a nivel académico realizadas por estudiantes como la que posteriormente se presenta son las que permiten fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía al fortalecer el rol del conocimiento, promover la investigación científica y tecnológica responsable con la sociedad y con la naturaleza.

Asimismo, el estudio que se desarrolla a continuación se realiza con el fin de proporcionar la importancia que tiene garantizar el trabajo digno en todas sus formas ya

que el trabajo es fuente de realización personal y una condición necesaria para la consecución de una vida plena, debe orientarse a la felicidad y ser un mecanismo de integración social, en sí mismo un elemento del Buen Vivir.

Por ello, el objetivo general de esta investigación versa en identificar la relación existente entre la percepción de la afiliación institucional y la satisfacción laboral en una industria: caso Ecuatoriana de Matricería “Ecuamatrix Cía. Ltda.”; para así detallar los siguientes objetivos específicos: 1. Fundamentar teóricamente los aspectos relacionados con la afiliación institucional y la satisfacción laboral en trabajadores de industrias, 2. Diagnosticar los niveles de afiliación institucional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Ecuatoriana de Matricería “Ecuamatrix Cía. Ltda.”, 3. Realizar un análisis estadístico correlacional entre la afiliación institucional y la satisfacción laboral y por último 4. Desarrollar un modelo empírico explicativo de la relación entre la percepción de afiliación institucional y la satisfacción laboral. La pregunta de estudio para el efecto fue: ¿Cómo se relaciona la percepción de la afiliación institucional y la satisfacción laboral en una industria?, en donde sus variables son: Percepción de la afiliación institucional y Satisfacción laboral

Desarrollo

Estado del Arte

A través del tiempo las organizaciones han sido y son consideradas estructuras económicas específicas para el desarrollo de una sociedad, pero quienes le permiten surgir y progresar es el Capital Humano que se han convertido en el pilar fundamental de toda institución; por lo que cada uno de los colaboradores que integra una organización debe percibir que es valorado, reconocido y respaldado por la empresa (afiliación institucional), lo que le permitirá desempeñar sus funciones de manera óptima y generar en sí mismo satisfacción laboral, lo que le proporciona su entorno de manera positiva o negativa, esto depende de las condiciones laborales con las que cuente el colaborador.

En la investigación realizada por Gómez (2013) acerca del índice general de satisfacción laboral expresado por los trabajadores sociales estudio descriptivo realizado en 14 Colegios Profesionales de Trabajo Social de España, el total de participantes fue de 485, si bien el análisis está realizado sobre 387 que eran las profesionales que estaban desarrollando su labor como trabajadores sociales. Los resultados muestran que el (42,44%) se considera insatisfecho o muy insatisfecho en

su trabajo, con un porcentaje superior en los varones (46,6%) que en las mujeres (42,2%).

La satisfacción (33,33%) aparece como una situación con una presencia bastante menor que la insatisfacción. No se ha detectado una tendencia estadística significativa entre el sexo, la edad, el tipo de contrato, la dedicación, el tipo de entidad, el colectivo de atención y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores sociales. En la investigación realizada por Pérez (2014) sobre el efecto conjunto de las diferentes prácticas de flexibilidad de recursos humanos que las empresas ponen a disposición de sus empleados sobre la satisfacción y el compromiso organizacional medido a través del enriquecimiento y del conflicto laboral. La información se ha obtenido a través de un cuestionario dirigido a empleados de una muestra de empresas española, el estudio se ha realizado con una muestra de 322 trabajadores pertenecientes a 30 empresas españolas.

Los resultados indican que el uso de las prácticas flexibles de recursos humanos tiene efectos beneficiosos sobre el enriquecimiento y el conflicto lo que redundaría en una mayor satisfacción del empleado y aumenta su compromiso hacia la organización. En el estudio realizado por Sanín (2014) se analiza cómo la satisfacción laboral media las relaciones entre el crecimiento psicológico (apertura al cambio, manejo del fracaso y flexibilidad) y el desempeño laboral (extra rol, intra rol y cumplimiento de normas), evaluado este último por los jefes, fueron participes 731 empleados y sus correspondientes jefes de cinco empresas colombianas de los sectores industrial y de servicios. Los resultados del estudio obtenidos a través de Ecuaciones Estructurales (Structural Equation Modeling, SEM), muestran que la satisfacción laboral media parcialmente la relación entre apertura al cambio y desempeño extra rol (evaluado por el jefe). Se encontró además que la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian positiva y directamente con la satisfacción laboral general y, que esta a su vez, predice el desempeño extra rol y el cumplimiento de normas, evaluados por el jefe.

En la investigación realizada por Ramírez (2014) referente a conocer la estructura del capital humano y el aprendizaje en las microempresas de base social del estado de Baja California y determinar el papel de éste sobre el desempeño micro empresarial, el trabajo contó con una muestra de 5 524 microempresas localizadas en barrios y colonias populares de zonas urbanas y rurales de este estado.

Los resultados afirman la importancia del capital humano sobre el desempeño de este tipo de negocios, pues existe una relación entre capital humano y el desempeño medido desde diversas perspectivas, también dan cuenta de la heterogeneidad en la distribución del capital humano micro empresarial entre localidades, sectores, tipos de empresas y género.

En el trabajo de disertación realizado por Arcos (2015) acerca de un análisis sobre la satisfacción y el desempeño del personal de una Institución Financiera de la ciudad de Ambato, con el objetivo de identificar si existe relación entre las variables de estudio, la muestra de la investigación conformada por 116 individuos, repartidas en 75 mujeres y 41 hombres que contemplan todos los cargos de la empresa.

Con los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos y el análisis estadístico se logró comprobar que no existe relación entre la satisfacción y el desempeño laboral, pero se evidenció la necesidad de trabajar en el diseño de actividades para mejorar el nivel de satisfacción del personal según la percepción que poseen de su trabajo, el ambiente laboral y sus jefes inmediatos. A partir de lo anteriormente expuesto, la presente investigación es de gran importancia para exponer la relación que existe entre la afiliación institucional y la satisfacción laboral de los trabajadores. A partir de esto, es fundamental mencionar que existen investigaciones previas que dan sustento teórico a este estudio en base a una de las variables como es satisfacción laboral, pero también es necesario resaltar que referente a la variable de afiliación institucional no existen estudios realizados específicamente de este tema por lo mismo es de mayor interés y relevancia realizar esta investigación; en base a esa variable se ha tomado en cuenta estudios que se encuentran englobados en el tema de afiliación institucional como es el valor del Capital Humano en la organización que además nos permite tener una perspectiva de lo que queremos conocer en el estudio.

Metodología

La presente investigación comprende un estudio de carácter descriptivo, correlacional entre la percepción de la afiliación institucional y la satisfacción laboral y de corte transversal, de manera que, en el presente trabajo de investigación se pretende caracterizar la afiliación institucional así como la satisfacción laboral, como ejes rectores de las actividades de los colaboradores. Éstas son consideradas como puntos de análisis y particularización del comportamiento del personal de la empresa.

Además, es correlacional pues en el presente trabajo se busca determinar la existencia de una relación entre las variables de estudio en base a la población y al medio en el que se realiza esta investigación. Y, finalmente, el presente trabajo es de corte transversal debido a que se realizó en un tiempo y momento determinado. Para realizar el proceso de recolección de información se utilizaron dos instrumentos, para medir afiliación institucional se utilizó la Escala de Identificación Laboral y para medir satisfacción laboral se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 de tipo cuantitativo y cualitativo, respectivamente.

Población y Muestra

Para elegir a los participantes no se tomó en cuenta datos específicos o algún rasgo individual, ya que para la consolidación y sustento de este estudio se considera importante y necesario la participación de todos los integrantes de la empresa Ecuatoriana de Matricería ECUAMATRIZ CIA. LTDA. de la ciudad de Ambato. Se trabajó con toda la población debido a que este es un problema de interés social real, además que fue factible, en términos de tiempo y recursos.

La mayoría de las personas que trabajan en la empresa se ubican en cargos de nivel operativo; los demás participantes ocupan puestos de mandos medio y alto. Al conocer la importancia de los resultados de este proyecto de investigación, y el aporte que cada uno de ellos brindaría al mismo, se contó con la seguridad de la participación unánime del grupo. El universo de estudio al momento de la aprobación del plan fue de 156 personas.

Sin embargo, debido a circunstancias ajenas a la voluntad del investigador (incl. desvinculación laboral, períodos vacacionales, abstención de participación por parte de la población target) el estudio real se redujo al 82.7%, es decir, 129 personas. Como aspectos sociodemográficos de los participantes en la investigación, se puede mencionar que pertenecen a un rango de edad entre los 18 y 50 años. Participaron 12 mujeres y 117 varones, cabe recalcar que el número de mujeres que integran la organización es tan reducido debido a que se trata de una empresa Metal Mecánica y las actividades que se realizan dentro de la misma requieren fuerza física por lo que se requiere mayor presencia de hombres para realizar este trabajo. En cuanto a la formación, el grupo cuenta con niveles de estudios entre educación primaria, secundaria y superior respectivamente.

Procedimiento metodológico

Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron aplicados por una sola estudiante del décimo semestre de la carrera de Psicología Organizacional para el desarrollo del trabajo de campo. Se procedió a la aplicación previo a haber sido aceptada la autorización y colaboración por parte del gerente de la empresa. Se inició con el personal que ocupan cargos directivos o mandos altos, mandos medios y con el personal administrativo solicitando la colaboración de cada uno de ellos, a quienes seguidamente de manera individual se les dio una breve introducción y una completa explicación de los instrumentos y de su mecanismo de respuesta, quedando completamente claro sin presentar ningún inconveniente.

Posteriormente, se aplicó los instrumentos al personal operativo de igual manera se solicitó la colaboración a cada uno de ellos. Se necesitaron varias sesiones debido a que, al ser una industria, no se puede parar la producción en cualquier momento por lo que se les solicitó a los trabajadores que acudan en parejas o máximo en grupos de tres personas a la oficina en donde se les aplicó los instrumentos, para que no se generen complicaciones ni contratiempos con la producción. Además, y como una razón primordial para que de manera más personalizada la explicación sea comprendida, para que puedan despejar sus dudas.

Cabe mencionar, que en el caso de algunos trabajadores necesitaron ayuda de manera personalizada para poder completar los cuestionarios, ya que presentaban dificultades al momento de leer; como no poder leer palabras continuas y no poder leer correctamente. La aplicación se realizó en el periodo de 15 días aproximadamente, con el establecimiento de tiempo determinado (15 a 20 minutos para cada persona). Finalmente, al momento que cada persona concluyó al responder todo el cuestionario se procedió a retirar dichos documentos para evitar que sean hojas volantes y que no exista pérdida de información. Esta actividad se realizó en jornadas normales de labores. Se buscó identificar, por medio de este estudio, los trabajadores en los que existe presencia o ausencia de afiliación institucional y satisfacción laboral. Adicionalmente determinar si existe o no una relación entre estas dos variables.

Resultados

El presente capítulo comprende la recopilación de todos los resultados obtenidos del procesamiento de la totalidad de los datos recolectados mediante la aplicación de los instrumentos de evaluación, seguidos de su respectivo análisis e interpretación.

Características de la muestra

Los cuestionarios que se utilizaron para la obtención de información, se aplicaron a 129 colaboradores de la industria Ecuatoriana de Matricería ECUAMATRIZ Cía. Ltda, quienes forman parte de las áreas: Administrativa y Operativa; adicionalmente los datos que se presentan a continuación representan la información sociodemográfica de cada participante como parte de los resultados obtenidos, se tomó en cuenta la variable de: edad (ver ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.) para poder conocer que rango de edad es el que predomina en la totalidad de participantes del estudio.

Tabla 11. *Media de edad*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Edad	129	1	5	2.50	.936
Validos (N)	129				

Nota: (N) población total

Fuente: elaboración propia

Se identificó que la media de edad en el grupo total de los participantes es decir 129 personas (N), tuvo un resultado de 2.50, es decir, el rango que se identifica como intermedio en la información que se describe a continuación. Los datos referentes a la edad se los procesaron a manera de rangos para mayor comprensión y establecer una información más general de los resultados, se consideraron los siguientes rangos:

Tabla 2. Rangos de edad

Valor	Rango de edad
1	18-25
2	26-33
3	34-41
4	42-49
5	50-57

Fuente: elaboración propia

En la presente **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, se representa la media de edad de 2.50 que estaría justamente en el rango intermedio es decir 3 en un rango de 34 – 41 años, de manera que es este grupo el de mayor prevalencia. Los datos que se muestran a continuación representan la información sociodemográfica de los participantes; específicamente se tomó en cuenta la variable de: nivel de instrucción educativa (ver **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**), que permiten conocer mediante esta información la realidad de los individuos involucrados en el presente estudio, quienes además de lo mencionado presentan las siguientes características.

Tabla 3. Niveles de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje
Leer y escribir	3	2.3
Primaria	30	23.3
Secundaria	75	58.1
Superior	15	11.6
Cuarto nivel	6	4.7
Total	129	100.0

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, la mayor parte de los participantes que conformaron la población estudiada cuentan con un nivel de instrucción secundaria representado con el 58.1 del total con lo que predomina sobre los demás niveles, seguido de colaboradores que cuentan con un nivel primario con el 23.3, un nivel superior con el 11.6, un nivel de instrucción de cuarto nivel con el 4.7 y una minoría del 2.3 correspondiente a colaboradores que únicamente saben leer y escribir.

El gráfico de barras que se muestra a continuación representa los niveles de instrucción en su mínima y máxima predominancia, resultados obtenidos de acuerdo con la información real extraída de los datos de cada participante.

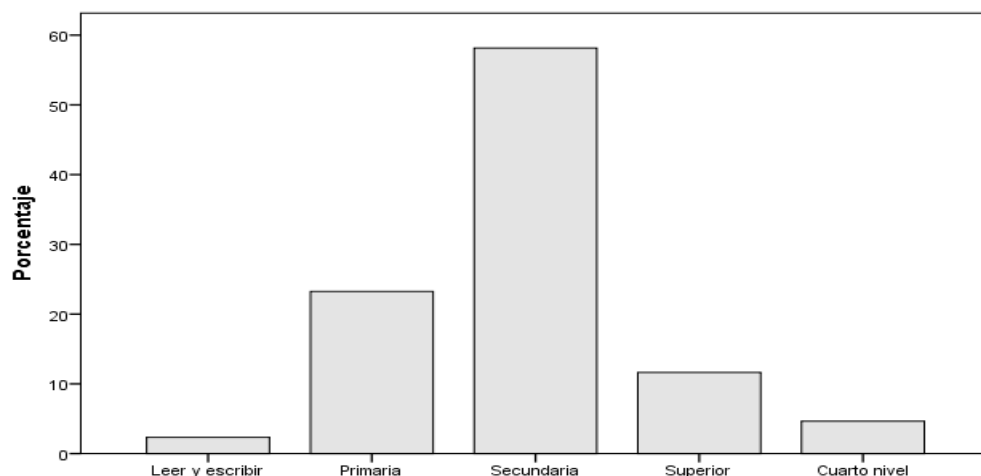


Gráfico 1. Representación gráfica de los niveles de instrucción de los participantes.

En el Gráfico 1 se identifica que el nivel de instrucción que predomina en la población de estudio es el nivel de estudios secundarios, además por lo expresado anteriormente es necesario mencionar que este nivel de instrucción es el que sobresale debido a que la empresa en la que se realizó el estudio tiene como actividad el área metal mecánica y cuentan con personal en su mayoría operativo con título de bachiller técnico en áreas afines a la actividad general de la organización.

Resultados

Para la realización del análisis y la interpretación de los resultados de las dos variables de estudio como son la variable de Afiliación Institucional para la que se tomó en cuenta los tres factores que constan en los 66 ítems de la Escala de Identificación Laboral (Cermeño, 2014). (*Factores sociales, personales y laborales que determinan la identificación laboral de los empleados en una organización*), y la variable de satisfacción laboral al tomar en cuenta los 12 ítems que conforman el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 (Meliá & Peiró, 1989).

El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez. (*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*), instrumentos que fueron aplicados a los colaboradores de la empresa ECUAMATRIZ Cía. Ltda. La escala permite evaluar tres factores: factores sociales, factores personales y factores laborales; mientras que el cuestionario permite evaluar tres dimensiones: satisfacción con el ambiente físico,

satisfacción con la supervisión y satisfacción con las prestaciones, de los cuáles se realiza un análisis a continuación.

Análisis estadístico

En esta sección se presenta un análisis estadístico de los resultados obtenidos a través del procesamiento de los datos de los instrumentos de evaluación aplicados, de manera que dicho análisis se clasifica por cada variable y se describe las tablas y gráficos obtenidos respectivamente.

Escala de identificación laboral

Se presenta el análisis estadístico descriptivo de la fiabilidad de dicha escala para de esta manera determinar e interpretar que tan válido y confiable, es decir que el instrumento de evaluación aplicado mide lo que dice medir, y así poder respaldar los resultados obtenidos.

Tabla 4. *Fiabilidad*

Fiabilidad			
Alfa	de	N°	de
Cronbach		Ítems	
.879		66	

Fuente: elaboración propia

Cómo se puede observar en la Tabla 4, la Escala de Identificación Laboral cuenta con una fiabilidad alta al presentar un Alfa de Cronbach de 0.879; de esta manera se ratifica que es un instrumento confiable con el que se pueden obtener resultados reales ya que mide lo que tiene que medir. Además, se incluye el análisis estadístico descriptivo de la prueba de normalidad de la mencionada escala para de esta manera determinar e interpretar el comportamiento general que presentaron los participantes de este estudio, correlaciones entre variables y correlación entre factores y cada una de las variables.

Tabla 5. Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadística	df	Significancia.	Estadística	df	Significancia.
Identificación Laboral	.063	129	.200	.972	129	.008
SumaTotal						

Fuente: elaboración propia

Mediante el análisis de la prueba de normalidad como se presenta en la Tabla 5. se determinó que sí existe normalidad en este instrumento con un valor de .972. Este resultado permite evidenciar que el instrumento aplicado fue resuelto de manera responsable y coherente por parte de cada uno de los colaboradores. En el gráfico que se presenta a continuación se muestran los niveles de identificación laboral en su mínima y máxima predominancia.

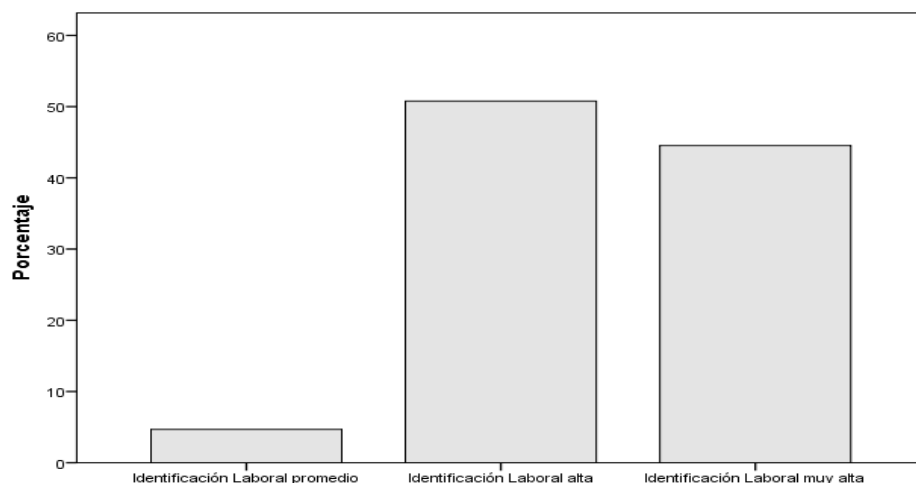


Gráfico 2. Representación gráfica de los niveles de identificación obtenidos de los resultados de la calificación de la Escala de Identificación Laboral.

En el Gráfico 2 se identificó que el nivel de identificación laboral que predomina en la población de estudio es un nivel identificación laboral alta, seguido de un nivel de identificación muy alta y con un nivel menor de identificación laboral promedio. Por lo mencionado se determina que los colaboradores de la empresa se encuentran altamente identificados con la organización lo que produce un mejor desempeño y por lo mismo obtener mejores resultados en sus actividades laborales.

Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12

A continuación, se presenta el análisis estadístico descriptivo de la fiabilidad de dicha escala para de esta manera determinar e interpretar que tan válido y confiable es decir que el instrumento de evaluación aplicado mide lo que dice medir, y así poder respaldar los resultados obtenidos.

Tabla 6. Fiabilidad

Fiabilidad	
Alfa	de N° de Ítems
Cronbach	

Fuente: elaboración propia

Cómo se presenta en la Tabla 6, el Cuestionario de Satisfacción Laboral cuenta con una fiabilidad alta al presentar un Alfa de Cronbach de 0.837. Es decir, se ratifica que es un instrumento confiable con el que se pueden obtener resultados reales ya que mide lo que tiene que medir. Seguidamente se incluye el análisis estadístico descriptivo de la prueba de normalidad de la mencionada escala para de esta manera determinar e interpretar el comportamiento general que presentaron los participantes de este estudio, correlaciones entre variables y correlación entre factores y cada una de las variables.

Tabla 7. Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadística	df	Significancia	Estadística	df	Significancia
Satisfacción Laboral	.101	129	.002	.943	129	.000
Suma Total						

Fuente: elaboración propia

Mediante el análisis de la prueba de normalidad como se presenta en la Tabla Tabla 7. , se determinó que sí existe normalidad en este instrumento con un valor de .943. Este resultado permite evidenciar que el instrumento aplicado fue resuelto de manera responsable y coherente por parte de cada uno de los colaboradores. En el gráfico, se muestran los niveles de satisfacción laboral en su mínima y máxima predominancia.

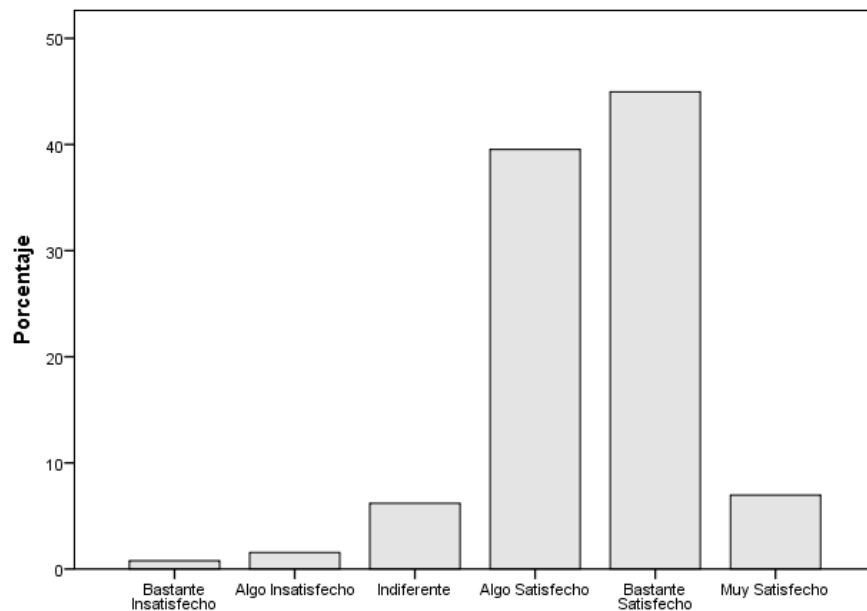


Gráfico 3. Representación gráfica de los niveles de satisfacción laboral obtenidos de los resultados de la calificación del Cuestionario de Satisfacción Laboral.

El Gráfico 3, muestra que el nivel de satisfacción laboral que predomina en la población de estudio es un nivel de satisfacción definido como bastante satisfecho, seguido del nivel definido como algo satisfecho y con un nivel minoritario semejante entre muy satisfecho e indiferente; por lo expuesto, se determina que los colaboradores de la empresa se encuentra altamente satisfechos con la organización, lo que genera presentar una mejor actitud en su trabajo, además de sentirse cómodos en su lugar de trabajo y se generan resultados positivos de manera continua.

Análisis de correlaciones

A continuación, se incluye el análisis estadístico descriptivo de las correlaciones entre los factores considerados dimensiones de evaluación de la Escala de Identificación Laboral para de esta manera determinar si existe o no una correlación entre los mismos.

Tabla 8. *Correlación entre factores*

			Factores Sociales	Factores Personales	Factores Laborales
Factores Sociales	Correlación Pearson	de 1	1	.514**	.578**
	Significancia (2-colas)			.000	.000
	N		129	128	129
Factores Personales	Correlación Pearson	de .514**	.514**	1	.629**
	Significancia (2-colas)		.000		.000
	N		128	128	128
Factores Laborales	Correlación Pearson	de .578**	.578**	.629**	1
	Significancia (2-colas)		.000	.000	
	N		129	128	129

Nota: ** La correlación es significativa al nivel de 0,01 (2 colas)

Fuente: elaboración propia

Cómo se puede constatar en la Tabla , existe una correlación positiva moderada entre los tres factores considerados como las dimensiones que evalúa el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, es decir los factores sociales se correlacionan con los factores personales en un 0.514 y con los factores laborales en un 0.578 ambas como correlaciones moderadas.

Así también, los factores personales se correlacionan con los factores en un 0.514 por lo que esta es una correlación moderada y con los factores laborales en un 0.629 al ser una correlación alta. Finalmente, los factores laborales se correlacionan con los factores sociales en un 0.578 que determina una correlación moderada y con los factores personales en un 0.629, es decir una correlación alta, lo que muestra que dichos factores son determinantes al momento de establecer la presencia o ausencia de satisfacción laboral en los participantes del estudio ya que tienen influencia entre sí y de esta forma se pueden generar percepciones reales del ámbito laboral. Cabe señalar el análisis estadístico descriptivo de las correlaciones entre la variable de identificación laboral y la variable de satisfacción laboral para de esta manera determinar si existe o no dicha correlación.

Tabla 9. Correlación entre variables

		Identificación Laboral	Satisfacción Laboral
Identificación Laboral	Pearson Correlation	1	.308**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	129	129
Satisfacción Laboral	Pearson Correlation	.308**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	129	129

Nota: ** La correlación es significativa al nivel de 0,01 (2 colas)

Fuente: elaboración propia

El objetivo central del estudio es determinar si existe o no una correlación entre las dos variables y como se puede observar en la Tabla 9, se obtuvo un resultado positivo es decir que si existe una correlación positiva moderada entre la variable de satisfacción laboral y la variable de identificación laboral de un 0.308 y, de acuerdo a esto, se determina que el coeficiente de relación no es significativo por lo que no se puede utilizar para efectos de predicción, de manera que no se puede determinar si las condiciones laborales que se les han otorgado a los colaboradores por parte de la organización generan mayor satisfacción laboral y debido a eso mayor identificación laboral por parte de cada empleado. De manera adicional, se incluye el análisis estadístico descriptivo de la correlación entre los factores de evaluación del

Cuestionario de Satisfacción Laboral y la variable de Identificación Laboral para de esta manera determinar si existe o no una correlación entre los mismos.

Tabla 2. Correlación entre factores del Cuestionario de Satisfacción Laboral y la variable de identificación laboral

		Satisfacción con Ambiente Físico	Satisfacción con Supervisión	Satisfacción la con las Prestaciones
Identificación Laboral	Correlación de Pearson	.193*	.273*	.296**
Suma Total	Significancia (2-colas)	.028	.002	.001
	N	129	129	129

Nota: ** La correlación es significativa al nivel de 0,01 (2 colas); * La correlación es significativa al nivel de 0,05 (2 colas)

Fuente: elaboración propia

Cómo se puede observar en la Tabla 2, al hacer un estudio del cruce de variables confirma que la correlación es baja entre los tres factores considerados como las dimensiones que evalúa el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 y la variable de identificación laboral, de esta manera se detalla cada correlación: la variable tiene una correlación mínima de 0.193 con el factor de satisfacción con el ambiente, una correlación mínima de 0.273 con el factor de satisfacción con la supervisión, una correlación mínima de 0.296 con el factor de satisfacción con las prestaciones, lo que nos muestra que dichos factores son determinantes al momento de establecer la presencia o ausencia de satisfacción laboral y con el hecho de que si se establece una correlación con la variable antes mencionada. También como un adicional a continuación se incluye el análisis estadístico descriptivo de la correlación entre los factores de evaluación de la Escala de Identificación Laboral y la variable de Satisfacción Laboral; de esta manera determinar si existe o no una correlación entre los mismos.

Tabla 3. Correlación entre factores de la Escala de Identificación Laboral y la variable de satisfacción laboral

		Factores Sociales	Factores Personales	Factores Laborales
Satisfacción laboral–Suma Total	Correlación de Pearson	.383**	.187*	.298**
	Significancia (2-colas)	.000	.034	.001

Nota: ** La correlación es significativa al nivel de 0,01 (2 colas); * La correlación es significativa al nivel de 0.05 (2 colas)

Fuente: elaboración propia

En la tabla 11, se puede observar que sí existe una correlación positiva entre los tres factores considerados como las dimensiones que evalúa la Escala de Identificación Laboral y la variable de satisfacción laboral, de esta manera se detalla cada correlación: la variable tiene una correlación moderada pero significativa de 0.383 con los factores sociales, una correlación mínima de 0.187 con los factores personales, una correlación mínima de 0.298 con los factores laborales, lo que demuestra que dichos factores son determinantes al momento de establecer la presencia o ausencia de identificación laboral y con el hecho de que sí se establece una correlación con la variable antes mencionada.

Validación de resultados a través del modelo empírico explicativo

Finalmente se procede a realizar un Modelo Empírico Explicativo para ilustrar la relación entre las variables de estudio.

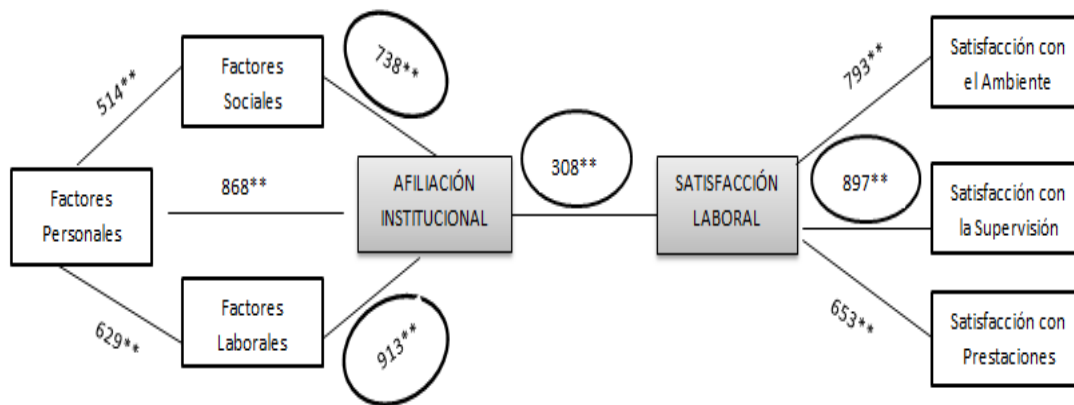


Gráfico 4. Representación gráfica de las correlaciones obtenidas entre los factores que evalúan la Escala de Identificación Laboral y las dimensiones que evalúa el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12.

Nota: La presencia de * es igual a $p < ,05$ ” así mismo la presencia de ** es igual a $p < ,01$

Fuente: elaboración propia

Por lo tanto, como se puede observar en el Gráfico 4, se ha representado la relación entre las variables y a su vez las correlaciones que tienen estas variables con sus factores de evaluación, es así que cómo resultados del análisis de los datos que se tienen del estudio realizado, se determina que la relación entre la Afiliación Institucional y la Satisfacción Laboral es de 308^{**} , por lo mismo, es necesario mencionar que

correlación que se presenta es moderada sin embargo tiene un nivel de significancia de $\alpha \leq 0,01$ es decir que la posibilidad de que esta relación se haya dado sin que exista es prácticamente nula, entonces de esta manera se puede afirmar que si existe una relación positiva moderada entre las variables previamente mencionadas.

Además, se identifica las correlaciones con valores más altos y representativos que se dan entre la variable Afiliación Institucional y sus factores; en este caso una correlación de 738** con los factores sociales y de 913** con los factores laborales, de la misma forma la correlación que se establece entre la variable Satisfacción Laboral y la dimensión (o factor) de Satisfacción con la Supervisión que es de 897** al ser los antes mencionados los valores que sobresalen y en los que se hace referencia por su importancia al determinar correlaciones realmente elevadas con alto nivel de significancia.

En consecuencia, al tener mayor acción los factores sociales y los factores laborales por su incidencia directa, contribuyen al fortalecimiento de la Afiliación Institucional; así mismo, al reflejar mayor acción en la satisfacción con la supervisión se evidencia que esta dimensión es la que determina que exista Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa.

Conclusiones

Se fundamentó de manera teórica los aspectos relacionados con la afiliación institucional y la satisfacción laboral en base a autores como Martha Alles, Michael Aamodt, Stephen Robbins, y Adrián Furnham al ser los más representativos en la investigación realizada, ya que se pudo obtener información necesaria, importante y acertada de diferentes textos y publicaciones de cada uno de ellos, con lo que se obtuvo un conocimiento más amplio acerca del tema de estudio.

Se realizó el diagnóstico de los niveles de afiliación institucional y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Ecuatoriana de Matricería "Ecuamatriz Cía. Ltda." por medio de la aplicación individual de la Escala de identificación Laboral y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 instrumentos de evaluación que se encuentran estructurados por ítems directamente orientados hacia la realidad que experimentan los colaboradores en dicha organización.

El análisis correlacional entre la afiliación institucional y la satisfacción laboral se realizó a través de la utilización del programa estadístico SPSS, se introdujeron todos los datos extraídos de las respuestas obtenidas por medio de los instrumentos de evaluación

aplicados de los que se tienen como resultados destacados: el nivel de identificación laboral que predomina en la población de estudio es un nivel identificación laboral alta, así como el nivel de satisfacción laboral que predomina en la misma población es un nivel de satisfacción denominado como bastante satisfecho con lo que se determina que las variables de estudios si se encuentran presentes en la organización; seguidamente se generó las correlaciones entre las variables de estudio, por lo tanto como resultados relevantes se determina que si existe una relación positiva moderada de 308** entre la Afiliación Institucional y la Satisfacción Laboral.

Se desarrolló un modelo empírico explicativo de la relación entre la percepción de la afiliación institucional y la satisfacción laboral, en el que se identifica las correlaciones con valores más altos y representativos que se dan entre la variable Afiliación Institucional y sus factores; en este caso una correlación de 738** con los factores sociales y de 913** con los factores laborales, de la misma forma la correlación que se establece entre la variable Satisfacción Laboral y la dimensión (o factor) de Satisfacción con la Supervisión que es de 897** al ser los antes mencionados los valores que sobresalen y en los que se hace referencia por su importancia al determinar correlaciones realmente elevadas con alto nivel de significancia.

Con lo anteriormente detallado, se confirma el cumplimiento de objetivo general del estudio el mismo que es Identificar la relación existente entre la percepción de la afiliación institucional y la satisfacción laboral en una industria: caso Ecuatoriana de Matricería “Ecuamatriz Cía. Ltda.”

Referencia Bibliográfica

- Aamodt, M. (2010). Psicología industrial / organizacional. Un enfoque aplicado. México DF: Cengage Learning Editores, S.A.
- Aira, M. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Negotium*, 11(33), 99-111. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78245566005>
- Alles, M. (2007, 2008). Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2013). Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Amorós, E. (2006). Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas. España: Editorial EUMED Universidad de Málaga.

- Arcos, F. (febrero de 2015). "La satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en la ciudad de Ambato". Ambato: PUCE Ambato Trabajo de titulación publicado.
- Araque, J., & Rivera, N. (2005). *Psicología Organizacional e Industrial*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, (20), 1-8. Recuperado de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Caamaño, E. (2006). La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la dirección del trabajo. *Revista de derecho*, 1(26), 19-44. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173620058001>
- Cabaleiro, V. (2010). "Prevención de riesgos laborales: Normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo". España: Ideaspropias ;(SD).
- Cermeño, J. (2014). Factores sociales, personales y laborales que determinan la identificación laboral de los empleados en una organización hotelera. Tesis de licenciatura publicada en línea. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Cermeno-Jeymi.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Fondevila, G. (2008). Re-distribución, reconocimiento y derechos en el ámbito laboral mexicano. *Revista de Estudios Sociológicos*, 26(77), 343-385. Retrieved November 21, 2016, from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59826204>
- Furnham, A. (2006). *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México DF: Alfa Omega Grupo Editor.
- Gargallo, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. Salvador de Bahía: Asociación Europea de Dirección y Economía de Empresa. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161028683003>
- Gasalla, J. (2011). La confianza como factor clave del comportamiento organizacional: La dirección por confianza. *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, 3(3), 147-199. Recuperado de https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/9_2.pdf

- Gómez, R. (2013). Influencia de factores personales y organizacionales en la satisfacción laboral de los trabajadores sociales. *Portularia*, XIII (2) 25-37. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161028683003>
- González, M. (2006). *Habilidades directivas*. España: INNOVACIÓN Y CUALIFICACIÓN S.L
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill
- López, M. (2005). Capital Humano como fuentes de ventajas competitivas. Algunas reflexiones y experiencias. España: recuperado de Netbiblo.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: Un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-Minister*, (6), 5–15. doi 10.17230/ad-minister.26.1
- Meliá, J., & Peiró, J. (1989). Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez (última versión). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.
- Moncayo, M. R. (2005), *Psicología Institucional*. España: CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (6ta ed.). Madrid: ESIC EDITORIAL.
- Peña, M., & Durán, N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222. Recuperado de [file:///C:/Users/Mely/Downloads/Dialnet-JusticiaOrganizacionalDesempenoLaboralYDiscapacida-5454153%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mely/Downloads/Dialnet-JusticiaOrganizacionalDesempenoLaboralYDiscapacida-5454153%20(1).pdf)
- Pérez, M. (2014). Relación de las prácticas flexibles de recursos humanos con la satisfacción laboral. *Revista de Gestión Pública y Privada*, (19) 21-35. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5086850>
- Pérez, S. (2011). *Satisfacción laboral / Una revisión actual de la aplicación del concepto de Satisfacción laboral y su evaluación – Hacia un modelo integrador*. Argentina: Universidad Abierta Iberoamericana. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5086850>
- Quevec, R., Francis, M., Monroy, A., & Grajales. (2014). *Escala de Diagnóstico de Identificación Laboral*. Universidad Rafael Landívar.

- Ramírez, M. (2014). El papel del capital humano y el aprendizaje en las microempresas de base social en baja california. *Estudios Fronterizos*, 15 (29) 207-245. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53031359007>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10a ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: PEARSON Educación de México, S.A. de CV.
- Romero-Buj, D. (2010). La dimensión grupal en el comportamiento organizacional. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 3(1), 27-38. Recuperado de <file:///C:/Users/Mely/Downloads/Dialnet-LaDimensionGrupalEnElComportamientoOrganizacional-4905161.pdf>
- Ruiz, E. (2007). Desempeño y reconocimiento laboral del técnico con elevada formación escolarizada. *Revista de la Educación Superior*, 36(141), 7-21. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60414101>
- Sanín, J. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13 (1) Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730432009>
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Sierra, R. (2007). *TESIS DOCTORALES y trabajos de Investigación Científica*. (5ª ed.). España: Thompson Editores Spain