

Estudio de las variables que componen las satisfacción laboral de empleados de empresas petroleras en los yacimientos El Corcovo y Medanito.

Llorente, Carlos; Guillén, Guillermo; Romani, Bruno; Galli, Daniel; Martínez, Cinthia; Alvarez, Analía; Zamora, Damián; Velez, Carlos; Tobares, Tania; Olivera Fredes, Iris; Barrera, Alberto

*Facultad Regional San Rafael, Universidad Tecnológica Nacional.
Urquiza N° 317, San Rafael, Mendoza. gguillen@frsr.utn.edu.ar*

RESUMEN.

La insatisfacción laboral es un tema que preocupa enormemente a las organizaciones dado que en general contribuye en forma negativa, generando pérdidas económicas de difícil valoración. La identificación y eliminación de factores de insatisfacción laboral contribuye al bienestar de los trabajadores y con ello al progreso de la organización. El presente proyecto de investigación apunta a identificar, clasificar y calificar a las variables que influyen en la satisfacción laboral de operarios que cumplen diagramas de trabajo de catorce días en yacimiento por siete de descanso, de empresas petroleras que operan en yacimientos de la Cuenca Neuquina. El estudio fue realizado durante un período de seis meses, la investigación puede clasificarse como de tipo transversal, descriptiva y correlacional. La investigación se efectuó siguiendo un modelo cuali-cuantitativo, con datos obtenidos en el ambiente de la empresa. En una primera etapa se procede a la identificación de las variables de satisfacción laboral, las cuales son clasificadas como Intrínsecas e Extrínsecas, generando escalas y subescalas. Luego se procede a la jerarquización de las mismas a través del establecimiento de un Índice de Importancia. Utilizando este indicador fue posible establecer la importancia relativa de las distintas variables identificadas como contributivas a la satisfacción laboral.

Palabras Claves: satisfacción, laboral, variables, extrínsecas, intrínsecas.

ABSTRACT

Job dissatisfaction is a topic which hugely worries organizations because, in general, it contributes in a negative way producing an economic loss of difficult appraisal. Identifying and eliminating the discontent labor factors contribute to the workers welfare and, as a consequence, to the organization progress. This research project aims to identify, classify and qualify the variables which affect the workers labor satisfaction who fulfill work diagrams of 14 days working in a field, and 7 days of rest, of petrol companies that work in the Cuenca Neuquina fields. The study was performed during a period of six months; the research can be classified as transversal, descriptive and correlational. This research was conducted following a qualitative and quantitative method, with data taken from the company environment. In the first stage, the labor satisfaction variables are identified, and then classified into intrinsic and extrinsic, producing scales and sub scales. After that, they are classified hierarchically according to a degree of importance rate. Using this indicator, it was possible to establish the relative importance of the different variables identified as contributing to labor satisfaction.

Key Words: Satisfaction, labor, variables, extrinsic, intrinsic.

1. Introducción

La insatisfacción laboral es un tema que preocupa enormemente a las organizaciones [3] en la actualidad, dado que en cada persona afectada a la organización contribuye en general en forma negativa, deteriorando la imagen de la empresa, la calidad de sus productos y/o servicios, disminuyendo los niveles de productividad y calidad, generando insatisfacción del cliente y consecuentes pérdidas económicas de difícil valoración [4]. La identificación y eliminación de factores de insatisfacción laboral contribuye al bienestar de los trabajadores y con ello al progreso de la organización.

El Objetivo General del presente proyecto de investigación apunta a identificar cuáles son las variables de mayor influencia en la satisfacción laboral de operarios [5] que cumplen diagramas de trabajo de 14 por 7, de empresas petroleras que operan en los yacimientos El Corcovo y Medanito. Como Objetivos Particulares se tienen, a) Identificar las variables que tienen mayor incidencia en la Satisfacción Laboral; b) Describir el impacto de las variables que componen la Satisfacción Laboral de los empleados, según el nivel jerárquico del mismo dentro de la organización; c) Analizar cómo afecta en la Satisfacción Laboral de los empleados el tipo de tarea que desempeñan en su puesto de trabajo; d) Analizar las variables que moderan la Satisfacción Laboral según la cultura organizacional, los valores y la estructura de las organizaciones; e) Identificar los programas motivacionales que influyen en la Satisfacción Laboral; f) Analizar la relación Productividad-Satisfacción Laboral; g) Indagar la relación entre las Teorías de las Necesidades y la Satisfacción Laboral.

2. Marco Teórico

2.1. Concepto general de satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo, se puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo [2]. Las distintos trabajos que las personas desempeñan son mucho más que una actividad que realiza en forma individual, pues además en cada caso se requiere interacción con compañeros y superiores, cumplir con los reglamentos organizacionales así como con sus políticas, cumplir con los estándares de desempeño, sobrevivir con las condiciones de trabajo, entre muchas otras cosas. Esto implica que la evaluación de la satisfacción de un empleado, es una sumatoria de un número considerable de aspectos del trabajo.

También podría definirse como la *actitud del trabajador* frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en creencias y valores [6]. Téngase presente que en las distintas culturas, el trabajo puede ser visto como una razón de orgullo personal, o simplemente como la causa de la transpiración de la frente.

Se pueden establecer además dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere [1, 7]

a. *Satisfacción general*: indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

b. *Satisfacción por facetas*: grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo [9], supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de , etc.

3. Marco Metodológico

3.1. Ámbito y diseño de la investigación

La investigación se desarrolló en una empresa prestadora de servicios petroleros en yacimientos ubicados en el extremo sur de la Provincia de Mendoza y en la Zona de Catriel, Río Negro, que forman parte de la Cuenca Neuquina. El período de la investigación se extendió durante seis

meses, desde marzo a septiembre del año 2014.

La investigación está dirigida hacia los operarios, es decir hacia personal no jerárquico de la empresa, que cumple entre otras las siguientes funciones: mantenimiento, inspección, producción, logística, higiene y seguridad, calidad y administración [10].

3.2. Tipo y diseño de la Investigación

El estudio fue realizado durante un período de seis meses, durante el cual se desarrolló un curso de capacitación que abarcó entre otros los siguientes temas vinculados con el desarrollo de los recursos humanos:

- Relación persona-organización.
- Relaciones interpersonales.
- Comportamiento humano en el trabajo, conflicto y negociación.
- Comunicación efectiva, creatividad en el puesto de trabajo.
- Grupos y equipos de trabajo.
- Motivación en el trabajo [8].

El curso se dividió en cuatro módulos abarcando una cantidad total de operarios de 63 (sesenta y tres) que constituyó la muestra de la presente investigación.

Juntamente con el desarrollo de la capacitación, se propusieron un conjunto de tareas como tormentas de ideas para proceder a la identificación del listado de variables que compondrían la satisfacción laboral de los operarios.

El listado total de variables fue paulatinamente ajustado y definido con mayor precisión de manera de eliminar variables cuyo alcance fueran similares.

La investigación puede clasificarse como de tipo transversal, descriptivo correlacional, ya que se realizaron observaciones durante un período relativamente corto de tiempo, recolectándose datos sobre cada categorías, conceptos, variables, contextos, comunidades o fenómenos, y reportan lo que arrojan estos datos. Además se describen vinculaciones entre categorías, conceptos, variables, sucesos, contextos o grupos de individuos.

Por otra parte, la investigación se efectuó siguiendo un modelo cuali-cuantitativo, significa que el estudio es cualitativo, porque fueron observadas sus cualidades (variables, dimensiones, indicadores) y cuantitativo, ya que las variables se analizaron a través de un instrumento de medición. Se trata de un diseño de campo, porque, la recolección se hizo a través de fuentes vivas en el ambiente de la empresa, es decir in situ.

3.3. Unidad de Análisis

Las unidades de análisis estuvieron conformadas por grupos de operarios de ambos sexos que trabajan en una empresa prestadora de servicios petroleros que opera yacimientos petroleros en la Cuenca Neuquina. Estos grupos con trabajos específicos permitieron identificar las variables de este estudio y su valoración a través de encuestas diseñadas a tal fin.

3.4. Población

La población estuvo conformada por trescientos veintidós (322) operarios que desarrollan funciones de distinta índole, abarcando: mantenimiento, recorredores de pozos, producción, logística, higiene y seguridad, calidad y administración.

3.5 Muestra

Teniendo en cuenta el enfoque y el alcance de la investigación se optó por tomar muestras no probabilísticas o dirigidas para recolectar información de cada segmento de la población. La muestra final quedó constituida por 63 trabajadores que desarrollaron los cursos de

capacitación. La conformación de estos grupos fue a propuesta de la Empresa, sin ninguna apreciación especial, sólo respetando la distribución de los operarios según las funciones. Todo el grupo fue considerado como experimental. Como características del grupo puede señalarse:

- Se trataba de empleados de la Empresa dentro del mismo convenio colectivo.
- Se consideraron ambos sexos respetando la proporción de los mismos dentro de la planta de operarios.
- Todos consintieron realizar los cursos y las encuestas de investigación.
- No se les suspendió ningún tipo de vacaciones o licencias.

3.6. La identificación de las variables de la satisfacción laboral

Durante el desarrollo de las distintas capacitaciones, a través de tormenta de ideas, se inquirió a los integrantes de la muestra a que identificaran las variables que compondrían a su juicio la satisfacción laboral. Cabe acotar que no se indicaron sugerencias puntuales, sólo se colaboró en la redacción de formas.

Se conformaron sucesivas listas que fueron revisadas hasta obtener conformidad de los participantes, procurando que los enunciados de las variables identificadas no se repitiesen.

De esta manera fueron propuestas un total de veinticuatro (24) variables identificadas como contributivas a la satisfacción laboral, el listado completo se presenta a continuación:

Tabla N° 1: *Listado de variables que contribuyen a la satisfacción laboral propuestas por los integrantes de la muestra.*

N°	Variables identificadas	Clasif	E + I	E	I
1	Capacitación específica para el trabajo.	I	0,95		0,95
2	Oportunidades de avance en la carrera.	I	0,91		0,91
3	Seguridad en el empleo.	E	0,91	0,91	
4	Relación con los compañeros	E	0,90	0,90	
5	Condiciones de seguridad en el ambiente de trabajo.	E	0,89	0,89	
6	Compensación económica/salario.	E	0,88	0,88	
7	Reconocimiento de la administración al desempeño.	I	0,88		0,88
8	Relación con el superior inmediato	E	0,84	0,84	
9	Oportunidades para usar las aptitudes/habilidades	I	0,49		0,49
10	Condiciones de alojamiento	E	0,49	0,49	
11	Autonomía e independencia	I	0,47		0,47
12	Comunicación entre los empleados y la administración	E	0,47	0,47	
13	Atención médica y primeros auxilios	E	0,47	0,47	
14	Diagrama de trabajo	E	0,45	0,45	
15	Provisión de elementos de seguridad	E	0,43	0,43	
16	Significancia del trabajo	I	0,43		0,43
17	Compromiso de la organización con el desarrollo profesional	E	0,43	0,43	
18	Flexibilidad horaria	E	0,09	0,09	
19	Atención en el comedor	E	0,09	0,09	
20	Flexibilidad para balancear la vida y el trabajo	E	0,09	0,09	
21	Variedad de trabajo	I	0,07		0,07

22	Actividades informales y recreativas	E	0,05	0,05	
23	Contribución del trabajo a las metas de negocios de la organización	I	0,05		0,05
24	Cultura corporativa	E	0,04	0,04	
			11,76	7,51	4,25
			100%	64%	36%
Valor máximo total variables			24,00	16,00	8,00
Índice escala y subescalas			11,76	7,51	4,25
Índices relativos			0,49	0,47	0,53

Fuente: elaboración propia a partir de encuestas

Siguiendo el criterio de Herzberg, las variables fueron clasificadas en Intrínseca y Extrínsecas, lo que puede apreciarse en Tabla N°1. El total de intrínsecas alcanzó el número de ocho (8) mientras que las extrínsecas dieciséis (16), lo que denota un marcado sesgo hacia los satisfactores extrínsecos.

3.7. La jerarquización de las variables de satisfacción laboral

Conocido el listado de las variables que componen la satisfacción laboral, se procedió a la jerarquización de las mismas, para lo cual se presentó la lista y se solicitó como respuesta en qué medida cada una de ellas contribuye a la satisfacción laboral del encuestado. La muestra se corresponde con la que desarrolló la propia lista de satisfactores. La escala utilizada fue: mucho (M), bastante (B), poco (P) y nada (N).

A los fines de la determinación de los resultados del índice de importancia de cada variable se utiliza la ecuación:

$$I = (3M + 2B + 1P)/300$$

De esta manera pudo establecerse un valor para la escala general y para las subescalas de factores extrínsecos e intrínsecos. Puede apreciarse que para cualquiera de las escalas o subescalas el máximo valor es 1 para una variable en particular ($100 \times 3 / 300$), que correspondería a que el 100% de los encuestados consideren el factor M para el satisfactor que se esté analizando.

El rango de jerarquía varía entre 0,95 y 0,04, lo que está indicando que los encuestados otorgan a la primera una importancia relativa de prácticamente 24 veces respecto de la segunda.

El total de la escala de satisfactores, de un máximo posible de 24 alcanzó 11,76, es decir un 49%. A su vez, los factores extrínsecos alcanzaron un valor relativo del 64% del total y los intrínsecos el 36%. Estaría indicando que la muestra encuestada valora en términos relativos un 78% más los satisfactores extrínsecos que los intrínsecos.

3.8. Los indicadores obtenidos en la investigación

En la Tabla N° 2, que se presenta a continuación se puede apreciar un resumen del total de los resultados obtenidos a partir del análisis de las encuestas realizadas.

Si bien los relevamientos permitieron identificar un total de 24 variables que contribuyen a la satisfacción laboral, el valor que se le asigna a cada una de ellas suma 11,76, que se traduce en un Índice de Importancia relativa del 49%; esto estaría implicando que la ponderación que se asigna a los distintos factores es sensiblemente variable. Con relación al peso relativo de las variables extrínsecas e intrínsecas, se observa que estas pesan aproximadamente 64% y 36 %, respectivamente con relación a la escala total y cerca del 50% respecto a la subescala correspondiente a cada una de ellas. Esto estaría implicando que todas las variables señaladas tanto extrínsecas como intrínsecas tienen gran variabilidad de ponderación.

Tabla N° 2 : Resumen de los resultados del análisis de las encuestas

Cantidad de variables	Máximo valor variables	Máximo valor total registrado	Índice de importancia relativo a escala	Cantidad de variables extrínsecas	Participación de las variables extrínsecas en el total	Máximo valor variables extrínsecas	Máximo valor registrado variables extrínsecas	Índice de importancia relativo a escala total	Índice de importancia relativo a la subescala	Cantidad de variables intrínsecas	Participación de las variables intrínsecas en el total	Máximo valor variables intrínsecas	Máximo valor registrado variables intrínsecas	Índice de importancia relativo a escala total	Índice de importancia relativo a la subescala
24	24	11,76	49,0%	16,00	66,7%	16,00	7,51	63,9%	46,9%	8,00	33,3%	8	4,25	36,1%	53,1%
17	17	11,28	66,4%	11,00	64,7%	11,00	7,15	63,4%	65,0%	6,00	35,3%	6	4,13	36,6%	68,9%
8	8	7,15	89,3%	5,00	62,5%	5,00	4,41	61,7%	88,2%	3,00	37,5%	3	2,74	38,3%	91,2%

Fuente: elaboración propia a partir de encuestas

En la medida que el número de variables se reduce, el Índice de importancia relativa a la escala total y a las subescalas crece sensiblemente, pasando al orden del 67% y 90% aproximadamente. Valores que se verifican para las variables extrínsecas e intrínsecas. Pero, si se evalúa el peso relativo de las variables extrínsecas con relación a las intrínsecas, se determina que las primeras son evaluadas como prácticamente el doble de importantes que las primeras (64,7% y 62,5% contra 36,6% y 38,3%).

4. Analisis de los resultados

4.1. Los resultados de la investigación

La caracterización de la muestra y el análisis general y particular de los datos obtenidos de las encuestas permiten un análisis de los resultados en el marco de referencia de la investigación.

La primera parte del análisis se focalizará en las variables identificadas como importantes para la satisfacción laboral y en segundo lugar los resultados obtenidos de los distintos indicadores calculados a partir de los datos de las encuestas.

4.2. Análisis de las variables de satisfacción laboral

En la Tabla N° 1 se presentaron las variables identificadas como relevantes para la satisfacción laboral que hacen un total de 24. Se aprecia en la misma que las variables pueden agruparse en tres segmentos en función de su importancia relativa.

Las variables de satisfacción laboral que se identifican como de IMPORTANCIA RELATIVA BAJA son las que se corresponden con índices comprendidos entre 0,04 y 0,09. Hacen un total de 7 como pueden apreciarse en Tabla N° 3. La incidencia relativa que presentan es muy baja, dado que de un total alcanzado de 11,76 para la suma E + I, las que se analizan en este punto representan 0,48, es decir explicarían el 4% de la satisfacción laboral.

Tabla N° 3: Variables de satisfacción de laboral de importancia relativa baja

N°	VARIABLES IDENTIFICADAS	CLASIF	E + I	E	I
18	Flexibilidad horaria	E	0,09	0,09	
19	Atención en el comedor	E	0,09	0,09	
20	Flexibilidad para balancear la vida y el trabajo	E	0,09	0,09	
21	Variedad de trabajo	I	0,07		0,07
22	Actividades informales y recreativas	E	0,05	0,05	
23	Contribución del trabajo a las metas de negocios de la organización	I	0,05		0,05
24	Cultura corporativa	E	0,04	0,04	
			0,48	0,36	0,12
			100%	76%	24%
Valor máximo total variables			7,00	5,00	2,00
Índice escala y subescalas			0,48	0,36	0,12
Índices relativos			0,07	0,07	0,06

Fuente: elaboración propia a partir de encuestas

Las variables de satisfacción laboral que se identifican como de IMPORTANCIA RELATIVA MEDIA son las que se corresponden con Índices comprendidos entre 0,43 y 0,49. Hacen un total de 9 como pueden apreciarse en Tabla N° 4. La incidencia relativa que presentan es media, dado que de un total alcanzado de 11,76 para la suma E + I, las que se analizan en este punto representan 4,14, es decir explicarían el 35,20% de la satisfacción laboral.

Tabla N° 4: Variables de satisfacción de laboral de importancia relativa media

N°	VARIABLES IDENTIFICADAS	CLASIF	E + I	E	I
9	Oportunidades para usar las aptitudes/habilidades	I	0,49		0,49
10	Condiciones de alojamiento	E	0,49	0,49	
11	Autonomía e independencia	I	0,47		0,47
12	Comunicación entre los empleados y la administración	E	0,47	0,47	
13	Atención médica y primeros auxilios	E	0,47	0,47	
14	Diagrama de trabajo	E	0,45	0,45	
15	Provisión de elementos de seguridad	E	0,43	0,43	
16	Significancia del trabajo	I	0,43		0,43
17	Compromiso de la organización con el desarrollo profesional	E	0,43	0,43	
			4,14	2,74	1,40
			100%	66%	34%
Valor máximo total variables			9,00	6,00	3,00
Índice escala y subescalas			4,14	2,74	1,40
Índices relativos			0,46	0,46	0,47

Fuente: elaboración propia a partir de encuestas

Las variables de satisfacción laboral que se identifican como de IMPORTANCIA RELATIVA

ALTA son las que se corresponden con Índices comprendidos entre 0,84 y 0,95. Hacen un total de 8 como pueden apreciarse en Tabla N° 5. La incidencia relativa que presentan es alta, dado que de un total alcanzado de 11,76 para la suma E + I, las que se analizan en este punto representan 7,15, es decir explicarían el 60,80% de la satisfacción laboral.

Tabla N° 5: Variables de satisfacción de laboral de importancia relativa alta

N°	Variables identificadas	Clasif	E + I	E	I
1	Capacitación específica para el trabajo.	I	0,95		0,95
2	Oportunidades de avance en la carrera.	I	0,91		0,91
3	Seguridad en el empleo.	E	0,91	0,91	
4	Relación con los compañeros	E	0,90	0,90	
5	Condiciones de seguridad en el ambiente de trabajo.	E	0,89	0,89	
6	Compensación económica/salario.	E	0,88	0,88	
7	Reconocimiento de la administración al desempeño.	I	0,88		0,88
8	Relación con el superior inmediato	E	0,84	0,84	
			7,15	4,41	2,74
			100%	62%	38%
Valor máximo total variables			8,00	5,00	3,00
Índice escala y subescalas			7,15	4,41	2,74
Índices relativos			0,89	0,88	0,91

Fuente: elaboración propia a partir de encuestas

Si se analizan los resultados obtenidos luego de la clasificación en variables de BAJA, MEDIA y ALTA importancia relativa presentados en Tabla N° 6, se encuentra que el peso relativo de las de ALTA IMPORTANCIA asciende al 61%, mientras que las de MEDIA Y BAJA juntas suman 39% (35% y 4% respectivamente), lo que determina una importancia relativa de 1,56 veces más importante de las primeras respecto de las segundas.

Tabla N° 6: Incidencia de las variables de satisfacción de laboral clasificadas según su importancia relativa

N°	CLASIFICACIÓN VARIABLES	E + I	RELATIV	%	E	%	I	%
1	Baja importancia	0,48	14,99	4%	0,36	5%	0,12	3%
2	Media importancia	4,14	1,73	35%	2,74	36%	1,40	33%
3	Alta importancia	7,15	1,00	61%	4,41	59%	2,74	64%
		11,76	1,00	100%	7,51	100%	4,25	100%

Fuente: elaboración propia a partir de encuestas

5. Conclusiones

A los fines del establecimiento de las conclusiones es importante poner de manifiesto nuevamente las siguientes consideraciones: la presente investigación se ha realizado sobre una

muestra de personal clasificado como operarios dentro de la industria petrolera; estos desarrollan funciones en una empresa prestadora de servicios de primer nivel; el personal analizado presenta un nivel de educación y de competencias entre media y regular; el régimen laboral es de tipo diagrama, siendo en general de 14 días en yacimiento por 7 días de descanso; las condiciones de alojamiento como la comida del personal son buenas, típicas del nivel de la empresa de que se trata; el nivel de remuneraciones para capacidades comparables respecto de otras industrias es sustancialmente más alto; las exigencias de seguridad e higiene observadas son exigentes.

Del análisis completo de los resultados obtenidos se desprenden las siguientes conclusiones:

1) La importancia relativa del conjunto de variables de BAJA, MEDIA y ALTA es sensiblemente diferente, explicando el 4%, 35 % y 61% de la satisfacción laboral respectivamente.

2) Las variables de importancia relativa BAJA son las que se enumeran en la tabla N° 3.

Como puede apreciarse, se trata de factores que son inherentes al tipo de actividad régimen laboral que se dan como asumidas y propias del trabajo desarrollado por los operarios. Por ejemplo ser la "Flexibilidad horaria", la "Flexibilidad para balancear vida y el trabajo" son valoradas como poco importantes en función que el desarraigo para este tipo de trabajos es un hecho concreto; con relación a "Atención en el comedor" también tiene BAJA valoración porque en general en las distintas empresas del sector y en la que se trata en particular los servicios gastronómicos son buenos; la "Actividades informales y recreativas" también son poco valoradas, lo que probablemente esté indicando que son de poco interés; con relación a la baja valoración de las variables vinculadas a la "Cultura corporativa" y la "Contribución del trabajo a las metas de negocios de la organización", estaría indicando que no es de interés del trabajador esto, o bien que considera que en términos generales se trata de factores distantes en relación a su aporte laboral, al cual puede considerar poco significativo. En su conjunto el aporte a la satisfacción laboral aparece como bajo, pero debe tenerse bien presente que fundamentalmente se trata de elementos propios de la actividad, en caso que la "Atención del comedor" fuera regular o mala, fuera de los estándares normales de la industria, esto probablemente daría lugar a un reclamo gremial inmediato.

3) Las variables de importancia relativa MEDIA en su conjunto son bastante más significativas que las de importancia BAJA; su aporte al total de la satisfacción supera a la tercera parte, su listado figura en la tabla N 4.

La indicación del "Diagrama de trabajo" pone de manifiesto que si bien se asume que en la actividad el desarraigo es la norma, el régimen de trabajo-descanso sea respetado, o bien se reduzca la estancia en yacimiento; las "Condiciones de alojamiento", la "Provisión de elementos de seguridad", la "Atención médica y primeros auxilios" aparecen como variables significativas que hacen a la seguridad y el bienestar, esto puede explicarse tal vez, porque estas condiciones no sean observadas de la misma manera en las distintas empresas del sector, o bien que simplemente son tomadas como ciertamente relevantes para preservar la integridad del operario; aparece "Oportunidades para usar las aptitudes/habilidades", la "Significancia del trabajo" y la "Autonomía e independencia" como variables que representan la necesidad de crecimiento y de reconocimiento de la labor desarrollada; finalmente aspectos vinculados a la Cultura de la Organización, como ser "Compromiso de la organización con el desarrollo profesional" y la "Comunicación con la administración", que ponen de manifiesto que es importante para el operario que la Organización demuestre su interés en las labores y el bienestar de los operarios.

4) Las variables de importancia relativa ALTA en su conjunto son MUY SIGNIFICATIVAS, representando casi las dos terceras partes de la satisfacción laboral, su listado figura en la tabla N 5.

Aparecen variables con una vinculación directa con el ambiente de trabajo y la estabilidad

emocional como son “Relación con los compañeros” y la “Relación con el superior inmediato” y “Condiciones de seguridad en el ambiente de trabajo”, estas tres variables suman el 36,8% del total 7,15, (0,90, 0,89 y 0,84 respectivamente). El resto de las variables se vinculan con la garantía, monto de la remuneración, y posibilidades de mejoras. Los primero es puesto de manifiesto en “Seguridad en el empleo”, lo segundo en “Capacitación específica para el trabajo”, “Oportunidades de avance en la carrera”, “Compensación económica/salario” y “Reconocimiento de la administración con el desempeño”, estas explican en conjunto el 59,6% de la satisfacción laboral explicada por las variables de importancia relativa ALTA. Si analizamos en relación al total de la satisfacción laboral, las condiciones vinculadas al ambiente de trabajo explicadas por las variables de importancia ALTA explican el 22% del total y las vinculadas al ingreso el 36,35%.

5) A manera de conclusión podemos decir que los resultados de la investigación estarían indicando que para los operarios de los yacimientos petroleros analizados, los aspectos más significativos de la satisfacción laboral están dados por:

- a) Las condiciones generales del ambiente de trabajo determinadas fundamentalmente por las condiciones de alojamiento, relación con los compañeros, con los superiores y las medidas vinculadas a la seguridad e higiene.
- b) En mayor medida por la seguridad en el empleo y las variables referidas a los ingresos actuales y a su potencial aumento por mejoras en la calificación laboral del operario.

Lo expuesto podría de alguna manera justificar que en aquellas compañías del sector que ofrecen mejores condiciones generales de ambiente de trabajo y empleo más estable, podrían pagar remuneraciones un tanto menores; desde otra perspectiva, si se garantizan condiciones ambientales para los trabajadores razonables (alojamiento, comida y comunicación adecuada con superiores) la remuneración efectiva representa un aliciente concreto. Por otra parte, se aprecia claramente que los satisfactores identificados están en línea con los indicados por los distintos especialistas en la materia.

VI: BIBLIOGRAFIA

[1] Weinert, Ansfried; “Manual de psicología de la organización”. La conducta humana en la organización. Herder (Barcelona, 1985).

[2] Robbins, S.P.& Coulter, M.; “Administración”. Prentice Hall; Hispanoamericana (México, 1996).

[3] Gibson, J. “Las organizaciones” (8° ed.)Mc Graw Hill (Madrid 1996).

[4] Muñoz, A. “Satisfacción e insatisfacción en el trabajo”. Tesis doctoral inédita. Facultad de psicología, Universidad de Complutense de Madrid, 1990).

[5] Loitegui, Aldaz J.R. “Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración Foral de Navarra”. Tesis doctoral inédita. Facultad de psicología, Universidad Complutense (Madrid,1990). 355 pág.

[6] Locke, E.A. “La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo”, en Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional. Rand Mc Nally college Ed. (Estados Unidos, Chicago, 1976).

[7] Blum, M.L. y Naylor, J.C. “Psicología industrial”. Sus fundamentos teóricos y sociales. Editorial Trillas (México DF, 1976).

[8] Albesa, Beatriz Mabel. "La motivación y el trabajo" (Argentina,Mendoza 2000).15 pág.

[9] Orofino, Angela; "El trabajo, patologías de personalidad y salud mental" (Argentina, Mendoza 1995).

[10] Van Horne,James; "Administración financiera". Prentice Hall (México, 1997).

Páginas de internet

www.elprisma.com - Octubre, 2009.

www.financieraecaes.blogspot.com – Septiembre, 2009.

www.insht.es – Septiembre, 2009.

www.jmcprl.net – Septiembre, 2009.

www.psicologia-online.com – Septiembre, 2009.

www.nextel.com.ar – Septiembre, 2009

www.pulevasalud.com – Noviembre, 2009.

www.uv.es – Septiembre, 2009.