



“ Factores que inciden en la satisfacción laboral de los colaboradores del matadero Nuevo Carnic S.A”

Verónica Guadalupe Zapata Iglesias

Trabajo de grado presentado en cumplimiento parcial de los requisitos para optar a la licenciatura en Gerencia, Mercadeo y Publicidad.

Managua, 16 de enero del 2023

Managua, 16 de enero de 2023

Licenciada
Irene Rojas
Rectora
Universidad Thomas More
Su Despacho

Estimada Licenciada Rojas:

Tengo a bien informarle que en mi carácter de Orientador y Catedrático de la Universidad Thomas More doy por revisado y aprobado el Trabajo de Grado del alumno Verónica Guadalupe Zapata Iglesias titulado *Factores que inciden en la satisfacción laboral de los colaboradores del matadero Nuevo Carnic S.A.* que fue elaborado como requisito para optar al título de Licenciada en Gerencia, Mercadeo y Publicidad.

La estudiante Zapata Iglesias durante el proceso de revisión y corrección de este trabajo cumplió con todas las normas y procedimientos establecidos por la universidad para la elaboración del mismo. Sin más que agregar aprovecho la oportunidad para presentarle muestras de mi estima y consideración.

Atentamente,

Leonel Mena MSc.
Tutor

Silvio De Franco, Ph.D.
Autoridad Académica
Universidad Thomas More

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a mi abuela Lourdes y mi tío Jaime por haberme apoyado y acompañado durante toda mi vida escolar y universitaria. Por confiar en mi potencial y siempre animarme a seguir.

En segundo lugar, agradezco a mi tía Silvia y tío Carlos quienes a pesar de la distancia siempre me brindaron su apoyo.

En tercer lugar, a Nuevo Carnic por brindarme la oportunidad de realizar mi investigación y por brindarme los recursos necesarios para completarla.

En cuarto lugar, al profesor Leonel mena quien me brindó consejos durante el proceso.

También a mis amigos, los cuales siempre me ayudaron, dieron ánimos y apoyaron durante mi vida universitaria.

Gracias a todos.

Tabla de contenido

I.	Resumen Ejecutivo	9
II.	Introducción	10
III.	Revisión de la literatura.....	11
IV.	Planteamiento del problema	20
	<i>A. Justificación.....</i>	<i>20</i>
	<i>B. Objetivo General.....</i>	<i>21</i>
	<i>C. Objetivo Específico.....</i>	<i>22</i>
	<i>D. Preguntas de Investigación.....</i>	<i>22</i>
	<i>E. Planteamiento de hipótesis</i>	<i>23</i>
V.	Métodología y estrategia de investigación	25
	<i>F. Diseño de la investigación</i>	<i>25</i>
	<i>G. Métodos de recolección de información.....</i>	<i>25</i>
	<i>H. Variables</i>	<i>27</i>
VI.	Estrategia de análisis de datos y pruebas estadísticas	28
VII.	Resultados.....	29
VIII.	Conclusiones.....	95
IX.	Recomendaciones	100
X.	Anexos:.....	101
	Bibliografía	113

Indice de tablas

Tabla 6- ¿Las bancas son suficientes para todos los trabajadores?.....	31
Tabla 15- Los desayunos/almuerzos/cenas preparados en el comedor tienen buen sabor, calidad, variedad y son higiénicos	34
Tabla 15.1- Sabor	35
Tabla 15.2- Calidad..	36
Tabla 15.3- Variedad	36
Tabla 15.4- Higiene	36
Tabla 15.5- Otro.....	37
Tabla 15.5.1- ¿Cuál otro?.....	37
Tabla 16- El personal del área del comedor me atienden siempre con buena actitud	38
Tabla 19- Siento que estoy al tanto de lo que ocurre en la empresa. (cambios, novedades o noticias referentes a la empresa).....	41
Tabla 20- Existe una buena comunicación en mi área de trabajo y todos trabajamos en equipo	42
Tabla 21- En el último mes me he sentido satisfecho con mi trabajo.....	43
Tabla 22- En el período que llevo trabajando en nuevo carnice, me he sentido bien emocionalmente y apoyado por la empresa.....	43
Tabla 23- Me siento satisfecho con mi horario y tengo suficiente tiempo para realizar mis actividades familiares.....	44
Tabla 24- En el último mes me he sentido estresado por el trabajo que realizo	45
Tabla 25- Si cometo un error, recibo una retroalimentación respetuosa por parte de mi supervisor. (Sin humillaciones ni malos tratos).....	46
Tabla 26- Existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa	47
Tabla 27- Considero que los incentivos (ejemplo: Bonos) cubren mis expectativas	48
Tabla 28 En general, estoy satisfecho con mi salario actual.....	49
Tabla 29- Mi jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo.....	50
Tabla 30- Mi jefe inmediato siempre me trata con respeto y amabilidad.....	51
Tabla 31- Considero que mi jefe inmediato no tiene preferencias entre el equipo.....	51
Tabla 32- Mi jefe inmediato comparte sus conocimientos y me aporta a mi crecimiento profesional.....	53
Tabla 33- Tengo claridad de mis funciones y de lo que mis jefes esperan de mi trabajo.....	53
Tabla 34- En mi área de trabajo se percibe un clima de respeto y cordialidad.....	54

Tabla 51- ¿Tengo todas las herramientas/ instrumentos necesarios para llevar a cabo mi trabajo? * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	55
Tabla 51.1- ¿Tengo todas las herramientas/ instrumentos necesarios para llevar a cabo mi trabajo? * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	56
Tabla 52- ¿Los baños son suficientes para todos los trabajadores de la planta? * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	57
Tabla 52.1- ¿Los baños son suficientes para todos los trabajadores de la planta? * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	58
Tabla 53- ¿En áreas donde existe peligro, se encuentran avisos, señalizaciones o advertencias? * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	59
Tabla 53.1- ¿En áreas donde existe peligro, se encuentran avisos, señalizaciones o advertencias? * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	60
Tabla 54- Cuando lo he necesitado, ¿He tenido atención médica inmediata? * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	62
Tabla 54.1- Cuando lo he necesitado, ¿He tenido atención médica inmediata? * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	62
Tabla 39- Existe una buena comunicación en mi área de trabajo y todos trabajamos en equipo * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	62
Tabla 39.1- Existe una buena comunicación en mi área de trabajo y todos trabajamos en equipo * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	63
Tabla 55- En el último mes me he sentido satisfecho con mi trabajo * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	65
Tabla 55.1- En el último mes me he sentido satisfecho con mi trabajo * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	67
Tabla 40- En el período que llevo trabajando en nuevo carné, me he sentido bien emocionalmente y apoyado por la empresa * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	68
Tabla 40.1- En el período que llevo trabajando en nuevo carné, me he sentido bien emocionalmente y apoyado por la empresa * En general, me siento satisfecho laboralmente....	70
Tabla 41- Me siento satisfecho con mi horario y tengo suficiente tiempo para realizar mis actividades familiares * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	71
Tabla 41.1- Me siento satisfecho con mi horario y tengo suficiente tiempo para realizar mis actividades familiares * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	74
Tabla 56- Si cometo un error, recibo una retroalimentación respetuosa por parte de mi supervisor. (Sin humillaciones ni malos tratos) * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	74
Tabla 56.1- Si cometo un error, recibo una retroalimentación respetuosa por parte de mi supervisor. (Sin humillaciones ni malos tratos) * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	77
Tabla 42- Existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	77
Tabla 42.1- Existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	80
Tabla 43- En general, estoy satisfecho con mi salario actual * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	80

Tabla 43.1- En general, estoy satisfecho con mi salario actual * En general, me siento satisfecho laboralmente	82
Tabla 44- Mi jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	85
Tabla 44.1- Mi jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	86
Tabla 45- Mi jefe inmediato siempre me trata con respeto y amabilidad * En general, me siento satisfecho laboralmente	86
Tabla 45.1- Mi jefe inmediato siempre me trata con respeto y amabilidad * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	88
Tabla 46- Mi jefe inmediato comparte sus conocimientos y me aporta a mi crecimiento profesional * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	89
Tabla 46.1- Mi jefe inmediato comparte sus conocimientos y me aporta a mi crecimiento profesional * En general, me siento satisfecho laboralmente	91
Tabla 47- Tengo claridad de mis funciones y de lo que mis jefes esperan de mi trabajo * En general, me siento satisfecho laboralmente.....	92
Tabla 47.1- Tengo claridad de mis funciones y de lo que mis jefes esperan de mi trabajo * En general, me siento satisfecho laboralmente	94
Tabla 1- Distribución porcentual de la muestra según el sexo.....	103
Tabla 2- Tiempo que lleva trabajando en Nuevo Carnic.....	104
Tabla 3- ¿Mi lugar de trabajo está en su mayoría del tiempo limpio?.....	104
Tabla 4- ¿Los baños son suficientes para todos los trabajadores de la planta?.....	104
Tabla 5- ¿Los baños estan en su mayoría del tiempo limpios?.....	105
Tabla 7- ¿La temperatura, ruido y claridad son las adecuadas para realizar mi trabajo?.....	105
Tabla 7.1- Temperatura	105
Tabla 7.2- Ruido	105
Tabla 7.3- Claridad	106
Tabla 8- ¿Conozco las normas de higiene y seguridad de la empresa?.....	106
Tabla 9- En mi área de trabajo se cumplen con las normas de higiene y seguridad.....	106
Tabla 10- ¿En áreas donde existe peligro, se encuentran avisos, señalizaciones o advertencias?	106
Tabla 11- ¿Tengo todas las herramientas/ instrumentos necesarios para llevar a cabo mi trabajo?	107
Tabla 12- ¿Tengo un uniforme designado para realizar mi trabajo?.....	107
Tabla 13- Las herramientas/instrumentos utilizados en mi jornada laboral están en buen estado	107
Tabla 17- ¿He visitado la clínica en el último año?.....	108
Tabla 17.1- Cuando lo he necesitado, ¿He tenido atención médica inmediata?.....	108
Tabla 17.2- Cuando he necesitado de un medicamento, en su mayoría de veces este ha estado disponible	109
Tabla 14- El comedor en su mayoría del tiempo está limpio y ordenado	109
Tabla 17.4- La clínica está en su mayoría del tiempo ordenada y limpia.....	110
Tabla 18- ¿He utilizado el transporte al menos una vez en el último año?	110

Tabla 18.1- El transporte está en buenas condiciones, es seguro y hay suficiente espacio para ir sentados.....	110
Tabla 18.2- Los conductores siempre me tratan con respeto y educación.....	111
Tabla 39.1- ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en Nuevo Carnic?	111
Tabla 39.2- Menciona máximo 3 cosas que NO te gustan de Nuevo Carnic y te gustaría cambiar	112

I. Resumen Ejecutivo

La presente investigación busca conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores del matadero Nuevo Carnic S.A e identificar los factores que inciden su satisfacción laboral.

Se decidió realizar la investigación en esta empresa debido a que cuentan con más de 30 años presente en el mercado Nicaraguense teniendo como parte de su misión lograr la satisfacción de sus colaboradores. Por lo que, surgió el interés por conocer si esta misión planteada se estaba cumpliendo correctamente y sus colaboradores se sienten generalmente satisfechos.

Para realizar esta investigación se optó por estudio descriptivo, no experimental y de cohorte transversal. Esta investigación, reunió datos numéricos que se utilizaron posteriormente para realizar un análisis estadístico y extraer una descripción detallada de la población estudiada con respecto a la problemática. La información sobre toda la población de estudio se recopiló en un solo momento y se llevó a cabo en entornos naturales, es decir, en sus espacios de trabajo.

Una vez recolectada la información, se procedió a ingresar los datos en una base de datos en SPSS Statistics dónde se elaboraron tablas cruzadas y chi cuadrado que se utilizaron para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas en el estudio.

A través de la investigación realizada se pudo conocer que en general, los colaboradores de Nuevo Carnic S.A se sienten satisfechos. Por lo que, Nuevo Carnic

S.A está cumpliendo su misión planteada y mantiene sus esfuerzos por hacer de la empresa un lugar agradable para trabajar.

II. Introducción

La satisfacción de los colaboradores es de suma importancia para las empresas, conforme va pasando el tiempo y surgen más estudios que comprueban que la satisfacción laboral influye en la rendimiento y salud mental de los colaboradores. Las empresas buscan herramientas o métodos para incrementar la satisfacción de estos. A su vez, la satisfacción laboral muchas veces tiende a influir en la reputación de una empresa. Por lo que, es importante prestarle atención a las quejas/reclamos/solicitudes internas.

Según la literatura, la teoría de Herzberg habla de los factores que pueden incidir en la satisfacción laboral los cuales incluye: Factores de higiene (Ambiente físico, seguridad laboral, relación con el supervisor, relación con los compañeros de trabajo, salario y beneficios) y los factores de motivación (Oportunidad de ascender, independencia laboral y reconocimientos).

La investigación constó de 44 preguntas cerradas y 2 abiertas. Para responder a estas preguntas se realizó el cuestionario a 267 colaboradores que cumplieran con los requisitos de haber laborado por al menos un año en la empresa y que se encuentren en la planta de Nuevo Carnic S.A ubicada en Carretera Norte.

Basado en la evidencia y los descubrimientos realizado durante la investigación, nos permitió reafirmar la importancia de estos factores a la hora de conocer la satisfacción laboral. En general, los colaboradores se encuentran satisfechos. Sin embargo, existen ciertos factores que afectan a los colaboradores de Nuevo Carnic como: ambiente físico (cantidad de bancas y baños) Comunicación dentro de la empresa, salario, beneficios (comidas preparadas) y el estrés.

III. Revisión de la literatura

Una empresa no solo debe velar por la satisfacción de sus clientes, sino también la de sus colaboradores. Estos son la parte fundamental del proceso de elaboración y comercialización de los productos y servicios de las organizaciones, y en la mayoría de casos, son el contacto principal con el cliente. Es por ello que es esencial hacer que los colaboradores se sientan importantes y apreciados, ya que su nivel de satisfacción podría llegar a afectar la calidad y productividad desempeñada en el trabajo.

Según la literatura existen diferentes causas que pueden llegar a afectar la satisfacción de los trabajadores en una empresa, tales como las condiciones físicas o materiales, beneficios económicos, políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones sociales, la relación con los superiores, entre otros.

Se le conoce como satisfacción laboral al sentimiento de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. Muños Adanez (1990).

Duarte Payán, S. M., Aguirre Ochoa, J. del S., & Jarquín López, G. E. (2015) Realizaron un estudio en la empresa ADARA S.A ubicada en Managua, Nicaragua. Para realizar este estudio, se llevó a cabo un cuestionario de manera aleatoria a 400 empleados de la compañía, fue una investigación exploratoria y fue impartido de manera personal a cada uno de los empleados en su respectivo centro de trabajo.

Esta investigación demostró que un 89% de los empleados de esta compañía, estaban satisfechos con sus trabajos. Esta satisfacción, según la investigación realizada, se debe en su mayoría a la actitud que tienen sus trabajadores respecto al desempeño de sus funciones, siendo esta motivada por el orgullo de los colaboradores por ser parte de esa institución. Por lo que, se concluyó que esta empresa ofrece a sus miembros las condiciones óptimas de trabajo que les permite desarrollarse de una mejor manera en sus puestos de trabajo.

Otro estudio llevado a cabo por García y Grandez (2016) tenía como principal objetivo evaluar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción de Janice Sports S.A.C.

El diseño de esta investigación es no experimental- transversal- correlacional-causal. La muestra estuvo conformada por 34 trabajadores del área de producción de esta compañía y la información fue recolectada a través de una encuesta de 41 preguntas. Durante esta investigación se consideran 4 factores que pueden conducir a niveles altos de satisfacción laboral, estos son: labor que plantee retos mentales, recompensas equitativas, condiciones apropiadas de trabajo y compañeros colaboradores.

Los resultados obtenidos de esta investigación fueron que los trabajadores se sienten satisfechos con su trabajo, al realizar un buen trabajo ellos obtienen una sensación de bienestar que los motiva a ser más productivos.

En la búsqueda de hallazgos más detallados, tras consultar una investigación realizada por Joe Mesías (2017), en la cual se utilizó una metodología no experimental, menciona que a pesar de que tanto hombres como mujeres cuentan con características como resolución de problemas, aptitudes analíticas, motivación al trabajo y aprendizaje, entre otros, según estudios las mujeres tienden a estar en

condiciones de trabajo menos favorables, tales como un salario inferior, menos oportunidades de crecer, entre otras. Esto hace que las mujeres muestran una insatisfacción mayor que los hombres.

También menciona que generalmente el tener un nivel de educación superior brinda una mejor disposición al trabajo debido a que cuentan con iniciativa, adaptabilidad y creatividad para resolver problemas. Un trabajador insatisfecho puede llegar a sufrir de un desgaste en su salud mental, desmotivación, afectación en su rendimiento, concentración y creatividad.

El autor de esta investigación menciona que la productividad también se puede ver afectada debido al ausentismo laboral el cual es generado por la misma insatisfacción laboral.

También se pudo observar que los trabajadores están satisfechos y orgullosos con su trabajo debido a que consideran que el trabajo que realiza le permite desarrollarse como persona y profesional. Otro de los factores por los cuales están satisfechos con su trabajo es que consideran que se les da la suficiente valoración al trabajo que realiza y las condiciones que les brinda la empresa son óptimas.

Una investigación realizada por Margarita Chiang y José Ojeda (2013) fue llevada a cabo por una encuesta a 158 individuos de las ferias libres chilenas. Esta

encuesta se dividió en tres partes las cuales consisten en lo siguiente. La primera parte, recoge información general del encuestado; en la segunda, reúne información promedio respecto a las ventas y sueldos para medir la productividad de los trabajadores, en la última se estudia la satisfacción laboral.

Este estudio menciona que satisfacción en la relación con el jefe y satisfacción con el reconocimiento tienen una relación estadísticamente significativa con la productividad. Otras de las observaciones que realizaron los investigadores es que el nivel de productividad de los trabajadores de estas ferias se ve influenciado por el ambiente físico, el salario y las horas de trabajo.

En busca de más evidencia sobre el hallazgo anteriormente resaltado, una investigación realizada por Herrera (2018) sobre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Haura utilizó para la recolección de la información un cuestionario estructurado por 36 preguntas para la satisfacción laboral y 21 preguntas para la productividad. El tipo de investigación es aplicada, y el diseño que se usó fue no experimental transeccional descriptivo correlacional.

El investigador menciona que, si los trabajadores tienen salarios bajos o injustos, mala relación con los compañeros o jefes, escasa o nulas posibilidades de ascenso, son personas inseguras, tienen dificultad para adaptarse al ambiente laboral,

malas condiciones laborales (ambiente físico), entre otros. Como consecuencia pueden llegar a afectar su rendimiento y la productividad. Otra consecuencia es la desmotivación o falta de interés en el trabajo lo que puede generar que los trabajadores incumplan sus funciones de forma habitual. Si no se hace algo para corregir estos factores, los trabajadores pueden llegar a tener altos niveles de estrés lo que a largo plazo pueden llegar a desarrollar depresión.

Esta investigación dio como resultado que el tener un buen ambiente de oficina y comodidades mínimas pueden ayudar a los trabajadores a mejorar su productividad. También se pudo observar que los trabajadores de esta compañía percibían que los salarios, expectativas laborales, horas de trabajo y el trato que reciben de sus jefes no son justos. Se encontró que las relaciones laborales no son sólidas y que los trabajadores no reciben las capacitaciones adecuadas. Todo esto da como resultado que los trabajadores de la municipalidad provincial de Haura estén insatisfechos.

Teoría de Herzberg

Frederick Herzberg desarrolló una teoría de Motivación-Higiene la cual, tenía como criterio que el nivel de productividad varía en función del nivel de satisfacción. En pocas palabras, Herzberg plantea que la respuesta hacia el trabajo realizado por

los colaboradores varía dependiendo de los sentimientos de la persona. Esta teoría está dividida en:

1. Factores de higiene

- 1.1. Ambiente físico.
- 1.2. Seguridad laboral.
- 1.3. Relaciones con el supervisor.
- 1.4. Relaciones con los compañeros de trabajo.
- 1.5. Salario y beneficios.

2. Factores de motivación

- 2.1. Oportunidad de ascender.
- 2.2. Independencia laboral.
- 2.3. Reconocimientos.

Esta teoría plantea que una manera de contribuir con la satisfacción laboral en una empresa es sustituir tareas simples por tareas que desafíen al personal. También habla sobre los aspectos deseables, tales como aumento en la motivación, menos faltas al trabajo, menos rotación y una mayor productividad.

En Nicaragua existe la ley 618, conocida como la ley de Higiene y Seguridad. Esta ley tiene como objetivo: “ Establecer el conjunto de disposiciones mínimas que, en materia de higiene y seguridad del trabajo, el Estado, los empleadores y los trabajadores deberán desarrollar en los centros de trabajo, mediante la promoción, intervención, vigilancia y establecimiento de acciones para proteger a los trabajadores en el desempeño de sus labores. ”

Esta ley debe de ser de conocimiento público para todos los trabajadores y se debe velar por su cumplimiento. Los puntos que involucran a esta ley son:

- Higiene Industrial (Técnica dedicada a conocer, evaluar y controlar los factores ambientales tales como la temperatura, iluminación, ruido y los contaminantes que pueden llegar a afectar la salud de los colaboradores.)
- Se le conoce como seguridad del trabajo a la prevención contra los factores de riesgo que pueden ocasionar los accidentes del trabajo.
- La condición insegura o peligrosa son todos los factores de riesgos que dependen de las condiciones de trabajo.
- La condición de trabajo es todo lo que influye sobre la funcionalidad, capacidad de trabajo, salud o actividad laboral del colaborador.

- Ergonomía es el conjunto de técnicas que previenen los factores de riesgos asociados a la actividad laboral del colaborador.
- Actos inseguros son un incumplimiento de un procedimiento aceptado que ocasionan el accidente del colaborador.
- La salud ocupacional es la que busca obtener el bienestar físico, mental y social de los colaboradores.

En conclusión, la literatura planteada es de importancia y cuenta con información muy amplia debido a que la satisfacción laboral en una empresa puede llegar a ser determinante para que ésta sea productiva y tenga una buena imagen corporativa.

En base a la literatura se puede conocer que hay diferentes factores que pueden afectar la actitud que los colaboradores asumen en los trabajos que realizan. Entre estos factores los que más se repiten son: condiciones de trabajo, reconocimientos, remuneraciones, relaciones entre trabajadores y jefes, posibilidad de crecimientos dentro de la empresa, entre otros.

Por último, una baja satisfacción laboral no solo afectará a la compañía, sino también puede llegar a afectar de manera personal a los trabajadores puesto que pueden llegar a sentirse desmotivados y estresados, esto a la larga puede llegar a desarrollarles una depresión.

IV. Planteamiento del problema

A. Justificación

En la actualidad, existen diferentes estudios sobre la importancia de la satisfacción laboral alrededor del mundo. Sin embargo, a pesar de las investigaciones muchas empresas no toman con suficiente relevancia el agrado y satisfacción de sus colaboradores respecto al trabajo que realizan.

Esto a largo plazo puede llegar a ser perjudicial para las compañías debido a que según la literatura, la satisfacción de los colaboradores tiene el mismo valor que la satisfacción de los clientes y es de vital importancia que las empresas se preocupen por cumplir las expectativas y necesidades de sus trabajadores.

En esta investigación se buscará conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores del matadero Nuevo Carnic S.A y se buscará conocer los factores que influyen en las actitudes de los colaboradores respecto al trabajo que realizan y la importancia que tiene

desarrollar un plan para la satisfacción de los trabajadores del matadero Nuevo Carnic S.A.

Lo que motivó este estudio fue el hecho de que la mayoría de las empresas en Nicaragua se enfocan únicamente en la satisfacción de sus clientes y no consideran de importancia la de sus trabajadores.

La información de esta investigación, podrá servir como un recurso para otras investigaciones. También podría llegar a ser de utilidad para profesionales y empresas que busquen conocer la importancia de la satisfacción laboral y cómo esta puede afectar el desempeño y productividad de los trabajadores.

Esta investigación sería de importancia para Nuevo Carnic debido a que es una empresa que en su misión establece que busca la satisfacción de sus empleados y se plantean dar muchos beneficios para estos. Sin embargo, a pesar de ser parte de su misión, no se conoce con exactitud el nivel de satisfacción de los colaboradores de Nuevo Carnic en los últimos años.

B. Objetivo General

Identificar los factores que inciden en la satisfacción laboral de los colaboradores del matadero Nuevo Carnic S.A.

C. Objetivo Específico

1. Identificar si los colaboradores de Nuevo Carnic S.A están satisfechos del entorno laboral en el que desempeñan sus funciones.
2. Analizar si los colaboradores se sienten conformes con los beneficios brindados por Nuevo Carnic S.A hacia el personal.
3. Determinar si los colaboradores de Nuevo Carnic S.A se sienten emocionalmente conformes con su trabajo.
4. Conocer si los colaboradores de Nuevo Carnic S.A se sienten satisfechos con la remuneración salarial, oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la empresa.
5. Evaluar la relación entre colaboradores y jefes de Nuevo Carnic S.A.

D. Preguntas de Investigación

1. ¿Qué tan satisfechos están los colaboradores del matadero Nuevo Carnic S.A del entorno laboral en el que desempeñan sus funciones?
2. ¿Qué tan conformes están los colaboradores con los beneficios brindados por Nuevo Carnic S.A hacia el personal?
3. ¿Cómo se sienten emocionalmente los colaboradores de Nuevo Carnic S.A con el trabajo que desempeñan?

4. ¿Cuán satisfechos están los colaboradores de Nuevo Carnic S.A con la remuneración salarial, oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la empresa?
5. ¿Qué tan conformes se sienten los colaboradores de Nuevo Carnic S.A con la relación con sus jefes?

E. Planteamiento de hipótesis

Hipótesis 1:

H0: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A no están satisfechos del entorno laboral en el que desempeñan sus funciones.

H1: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A están satisfechos del entorno laboral en el que desempeñan sus funciones.

Hipótesis 2:

H0: Los colaboradores no se sienten conformes con los beneficios brindados por Nuevo Carnic S.A hacia el personal.

.

H1: Los colaboradores se sienten conformes con los beneficios brindados por Nuevo Carnic S.A hacia el personal.

Hipótesis 3:

H0: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A no se sienten emocionalmente conformes con su trabajo.

H1: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A se sienten emocionalmente conformes con su trabajo.

Hipótesis 4:

H0: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A no se sienten satisfechos con la remuneración salarial, oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la empresa.

H1: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A se sienten satisfechos con la remuneración salarial, oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la empresa.

Hipótesis 5:

H0: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A no tienen una buena relación con sus jefes.

H1: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A tienen una buena relación con sus jefes.

V. Metodología y estrategia de investigación

F. Diseño de la investigación

Se optó por estudio descriptivo, no experimental y de cohorte transversal. Esta investigación, por su naturaleza, reunió datos numéricos que se utilizaron posteriormente para realizar un análisis estadístico y extraer una descripción detallada de la población estudiada con respecto a la problemática. La información sobre toda la población de estudio se recopiló en un solo momento y se llevó a cabo en entornos naturales, es decir, en sus espacios de trabajo.

G. Métodos de recolección de información

Este estudio recopiló la información mediante un cuestionario que se le impartió a una muestra de 267 colaboradores del Nuevo Carnic S.A., de los 863 colaboradores obtenidos de la base de datos brindada por el área de capital humano de Nuevo Carnic y que cumplen con el requisito de *contar con al menos un año de antigüedad y laborar en la planta de Nuevo Carnic.*

Se optó por estos requisitos debido a que se considera que una persona que lleve un año laborando puede tener una claridad más profunda de la empresa. A su

vez, el requisito de laborar en la planta de Nuevo Carnic ubicada en carretera Norte, fue debido a las limitantes del tiempo y el presupuesto. Además, es dónde se encuentra la mayor cantidad de colaboradores.

Al implementar el instrumento de recolección de datos hubo un interés por parte de los colaboradores en contestar la encuesta y un gran apoyo por parte de los jefes, quienes en su mayoría brindaron el espacio adecuado para que los colaboradores llenaran la encuesta.

Este es un tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, con una confianza del 95% y un margen de error del 5%, en donde los candidatos se seleccionarán de forma aleatoria. Para el procesamiento de la información cuantitativa y el análisis posterior de la misma se utilizará el programa IBM SPSS Statistics.

Entre las ventajas del instrumento de recolección de datos se encuentran que permite que la gente exprese sus ideas sin necesidad de declarar quiénes son, permite tener respuestas que no están influenciadas por algún tipo de presión y que la cobertura del mismo es extensa, ya que se puede hablar de cualquier cosa en un formato de preguntas y respuestas. Además que los resultados son más rápidos de codificar y requieren menos tiempo y dinero.

H. Variables

Independientes:

- Entorno laboral: Es la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia dentro de la empresa.
 1. Infraestructura
 2. Normas de higiene y seguridad.

- Beneficios y servicios al personal: Es una forma de compensación, que se ofrece a los trabajadores y que no afecta su sueldo.
 1. Alimentación
 2. Servicios medicos
 3. Transporte

- Bienestar: Es el sentimiento del colaborador referente a su trabajo en la empresa.
 1. Comunicación
 2. Bienestar emocional
 3. Oportunidades de Desarrollo
 4. Salario

- Relación con los superiores: Son los sentimientos y el pensar de los colaboradores hacia sus superiores
 1. Comunicación
 2. Conocimiento
 3. Clima laboral

Dependientes

- Satisfacción: Es el nivel de conformidad del colaborador respecto a su entorno, condiciones y el trabajo que realiza.

VI. Estrategia de análisis de datos y pruebas estadísticas

Una vez realizado el instrumento de recolección de datos a los 267 colaboradores de Nuevo Carnic, se ingresaron los datos en SPSS donde posteriormente se elaboraron tablas cruzadas, frecuencia y Chi cuadrado. Una vez realizadas las tablas, se procedió al análisis de cada una y la interpretación de los resultados.

Se escogió el análisis en tablas de frecuencia debido a que de esta manera se puede tener una percepción más clara de todos los resultados obtenidos en el instrumento de recolección de datos y de esta manera saber con exactitud los porcentajes de relevancia. A su vez, se utilizó tablas cruzadas y chi cuadrado debido a que se buscaba analizar las respuestas de las preguntas en función a la respuesta de otra pregunta para obtener un análisis más preciso, estas tablas se utilizan para encontrar relaciones e interacciones entre variables.

En este estudio se considera que la mayoría está satisfecho si (Ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo) supera el 50% y se considera que la mayoría está insatisfecho si supera el 50% (En desacuerdo, muy en desacuerdo)

VII. Resultados.

Los días martes 24, miércoles 25, jueves 26, sábado 29 y lunes 31 de octubre se llevó a cabo el instrumento de recolección de datos, donde se encuestaron a 267 colaboradores con al menos un año de antigüedad y que trabajaran en las diferentes áreas de la planta de Nuevo Carnic, obteniendo así los siguientes resultados:

- **Datos Generales**

La distribución de los colaboradores encuestados de Nuevo Carnic quienes cuentan con una antigüedad mayor a un año, de los cuales del 100%: 86,5% son hombres y el 13,5% son mujeres. La antigüedad de los encuestados: el 60,7% tiene menos de cinco años de antigüedad, el 20,2% cuenta con más de diez años de antigüedad y el 19,1% tiene de 5 a 9 años trabajando en la empresa.

- **Hipotesis 1**

Basado en el análisis de las **tablas de frecuencia 3, 4, 5, 6, 7, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 8, 9, 10, 11, 12, 13** y lo observado en las tablas cruzadas **51, 51.1, 52, 51.2, 53, 53.1 (ver anexo)** de los resultados del instrumento de recolección de datos se observa que en su mayoría, los colaboradores de nuevo carnice se encuentran satisfechos con su entorno laboral. Por lo que:

Se rechaza H0: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A no están satisfechos del entorno laboral en el que desempeñan sus funciones.

Cabe mencionar que si bien en su mayoría se encuentran satisfechos, la cantidad de bancas y baños en la empresa cuentan con un nivel inferior de satisfacción.

En la tabla 3 (Ver anexo) podemos observar que del 100% de los encuestados: el 95,6% tienen su lugar de trabajo limpio, mientras que el 4,1% no tiene su lugar de trabajo limpio la mayoría del tiempo.

La tabla 4 (Ver anexo) muestra que del 100% de los colaboradores encuestados de Nuevo Carnic: El 68,5% considera que hay suficientes baños para todos los trabajadores de la planta, mientras que el 31,3% considera que no hay suficientes baños para todos los trabajadores de la planta.

En la tabla 5 (Ver anexo) se observa que el 97% de los encuestados consideran que los baños están en su mayoría del tiempo limpios, mientras que el 3% consideran que los baños no están en su mayoría del tiempo limpios.

TABLA 6

¿Las bancas son suficientes para
todos los trabajadores?
Nicaragua, 2022

<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
-------------------	-------------------

Válido	Si	141	52,8
	No	126	47,2
	Total	267	100,0

En la tabla 6 se observa que del 100% de los encuestados: El 52,8% considera que sí hay suficientes bancas para todos los trabajadores, el 47,2% considera que no hay suficientes bancas para todos los trabajadores.

En la tabla 7 (Ver anexo) se puede observar que del 100% de los encuestados: El 84,3% considera la temperatura, ruido y claridad son adecuadas. Mientras que, el 15,7% no cuenta con una temperatura, ruido y claridad adecuadas para realizar su trabajo.

En la tabla 7.1 (Ver anexo) se muestra que del 100% los encuestados: El 92,9% sí cuenta con una temperatura adecuada y el 7,1% no cuenta con una temperatura adecuada para realizar su trabajo. En la tabla 7.2 (Ver anexo) se muestra que del 100% los encuestados: El 90,6% sí cuenta con un ruido adecuado. Mientras que el 9,4% no cuenta con el ruido adecuado para realizar su trabajo. En la tabla 7.3 se muestra que del 100% los encuestados: El 99,3% sí cuenta con una claridad adecuada. Mientras que el 0,7% no cuenta con una claridad adecuada para realizar su trabajo.

En la tabla 8 (Ver anexo) del 100% de los colaboradores encuestados: El 98,5% conoce las normas de higiene y seguridad de la empresa. Mientras que el 1,5% no conoce las normas de higiene y seguridad de la empresa.

En la tabla 9 (Ver anexo) se puede observar que del 100% de los encuestados: el 95,5% sí se cumplen las normas de higiene y seguridad de la empresa en su área de trabajo. Mientras que el 4,5% no cumplen con las normas de higiene y seguridad de la empresa en su área de trabajo.

En la tabla 10 (Ver anexo) se puede observar que del 100% de los encuestados: el 93,6% considera que sí hay avisos, señalizaciones o advertencias en áreas donde existe peligro. Mientras que el 6,4% considera que no hay avisos, señalizaciones o advertencias en áreas donde existe peligro.

En la tabla 11 (Ver anexo) se muestra que del 100% de los colaboradores encuestados: El 90,6% cuentan con todas las herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo. Mientras que, el 9,4% no cuentan con todas las herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo.

En la tabla 12 (Ver anexo) se muestra que del 100% de los colaboradores encuestados: El 95,1% si cuentan con un uniforme designado para llevar a cabo su trabajo. Mientras que, el 4,9% no cuentan con un uniforme designado para llevar a cabo su trabajo.

La tabla 13 (Ver anexo) se muestra que del 100% de los encuestados: El 95,9% sí tienen las herramientas/ instrumentos utilizados en su jornada laboral en buen estado y el 4,1% no tienen las herramientas/ instrumentos utilizados en su jornada laboral en buen estado.

- **Hipotesis 2**

Basado en el análisis de las **tablas de frecuencia (14, 15, 15.1, 15.2, 15.3, 15.4, 15.5, 15.5.1, 16, 17, 18, 18.1, 18.2)** y de lo observado en las **tablas cruzadas (54, 54.1)** y la **tabla cualitativa 39 (ver anexo)** de los resultados del instrumento de recolección de datos se observa que en su mayoría, los colaboradores de nuevo carnic se encuentran satisfechos con los beneficios y servicios brindados por la empresa. Por lo que:

Se rechaza H0: Los colaboradores no se sienten conformes con los beneficios brindados por Nuevo Carnic S.A hacia el personal.

Cabe mencionar que si bien en su mayoría se encuentran satisfechos, las comidas preparadas en el comedor cuentan con un nivel inferior de satisfacción.

La tabla 14 muestra la opinión de los colaboradores encuestados respecto a la limpieza y orden del área del comedor, por lo que: El 98,5% de los encuestados considera que el comedor está en su mayoría del tiempo limpio y ordenado. Mientras que el 1,5% de los encuestados considera que el comedor no está en su mayoría del tiempo limpio y ordenado.

TABLA 15
Los desayunos/almuerzos/cenas
preparados en el comedor tienen
buen sabor, calidad, variedad y son
higiénicos

Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	144	53,9
	No	123	46,1
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15 se observa la opinión de los colaboradores encuestados respecto a las comidas preparadas en el comedor, donde: El 53,9% considera que los desayunos/almuerzos/cenas preparadas en el comedor tienen buen sabor, calidad, variedad y son higiénicos. Mientras que el 46,1% de los encuestados

considera que las comidas preparadas en el comedor no tienen buen sabor, calidad, variedad y son higiénicos.

TABLA 15.1
Sabor
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	56	21,0
	Si	211	79,0
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15.1 se puede observar como del 100% de los encuestados: El 79% de los encuestados considera que las comidas preparadas en el comedor tienen buen sabor. Mientras que el 21% considera que las comidas preparadas en el comedor no tienen buen sabor.

TABLA 15.2
Calidad
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	46	17,2
	Si	221	82,8
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15.2 se puede observar como del 100% de los encuestados: El 82,8% de los encuestados considera que las comidas preparadas en el comedor son de buena calidad. Mientras que el 17,2% considera que las comidas preparadas en el comedor no tienen buena calidad.

TABLA 15.3
Variedad
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	53	19,1
	Si	214	80,1
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15.3 se puede observar como del 100% de los encuestados: El 80,1% de los encuestados considera que las comidas preparadas en el comedor tienen variedad. Mientras que el 19,1% considera que las comidas preparadas en el comedor no son variadas.

TABLA 15.4
Higiene
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	11	4,1
	Si	256	95,9
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15.4 se puede observar como del 100% de los encuestados: El 95,9% de los encuestados considera que las comidas preparadas en el comedor son higiénicas. Mientras que el 4,1% considera que las comidas preparadas en el comedor no son higiénicas.

TABLA 15.5
Otro

Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	10	3,7
	Si	257	96,3
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

TABLA 15.5.1

¿Cual otro?

Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido		257	96,3
	Cantidad	7	2,6
	Más saludable	2	0,7
	Saludable	1	0,4
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15.5 y 15.5.1 se puede observar como de los colaboradores que marcaron la casilla de "otro" el 2,6% considera que debería servirse una mayor cantidad y el 1,1% considera que la comida debería ser más saludable.

TABLA 16

El personal del área del comedor
me atienden siempre con buena
actitud

Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	212	79,4
	No	55	20,6
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16 se muestra como del 100% de los colaboradores encuestados: El 79,4% considera que el personal del comedor lo atiende siempre con una buena actitud y el 20,6% considera que el personal del comedor no los atiende con buena actitud.

La tabla 17 (Ver anexo) muestra como del 100% de los colaboradores: El 82% de los encuestados ha visitado la clínica en el último año. Mientras que, el 18% de los encuestados no ha visitado la clínica en el último año.

En la tabla 17.1 (Ver anexo) se puede observar que del 100% de los encuestados: El 98,2% de los encuestados ha tenido atención médica inmediata cuando lo han necesitado. Mientras que el 1,8% de los encuestados que han visitado la clínica en el último año no han tenido atención médica inmediata.

En la tabla 17.2 (Ver anexo) se puede observar que del 100% de los encuestados: El 92,7% de los encuestados si ha tenido disponibilidad inmediata de un medicamento cuando lo ha necesitado. Mientras que el 7,3%

de los encuestados que han visitado la clínica en el último año no ha tenido disponibilidad inmediata de un medicamento cuando lo ha necesitado

En la tabla 17.3 (Ver anexo) se puede observar que del 100% de los encuestados: El 99,1% de los encuestados considera que el personal médico lo atiende siempre con buena actitud. Mientras que el 0,9% de los encuestados que han visitado la clínica en el último año considera que el personal médico no los atiende con buena actitud.

En la tabla 17.4 (Ver anexo) se puede observar que del 100% de los encuestados: El 98,6% de los encuestados considera que la clínica está en su mayoría del tiempo ordenada y limpia. Mientras que el 1,4% de los encuestados que han visitado la clínica en el último año considera que la clínica está en su mayoría del tiempo limpia y ordenada.

En la tabla 18 (Ver anexo) se puede observar como del 100% de los encuestados: El 61% de los encuestados ha utilizado el transporte en el último año. Mientras que el 39% no ha utilizado el transporte en el último año.

En la tabla 18.1 (Ver anexo) se muestra como del 100% de los encuestados que ha utilizado el transporte en el último año: El 96,3% considera que el

transporte está en buenas condiciones, es seguro y hay suficiente espacio para ir sentados. Mientras que el 3,7% considera que el transporte no está en buenas condiciones, no es seguro y no hay suficiente espacio para ir sentados.

La tabla 18.2 (Ver anexo) muestra la opinión de los colaboradores respecto al trato que reciben por parte de los conductores: El 98,8% considera que siempre son tratados con respeto y educación. Mientras que el 1,2% consideran que no son tratados con respeto y educación.

- **Hipotesis 3**

Basado en el análisis de las **tablas de frecuencia (19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26)** y **de lo observado en la tabla cruzada 55, 55.1, 40, 40.1, 41, 41.1** de los resultados del instrumento de recolección de datos se observa que en su mayoría, los colaboradores de nuevo carnic se encuentran satisfechos el bienestar laboral. Por lo que:

Se rechaza H0: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A no se sienten emocionalmente conformes con su trabajo.

Cabe mencionar que si bien en su mayoría se encuentran satisfechos, la comunicación de cambios, noticias o novedades cuentan con un nivel inferior de satisfacción.

TABLA 19
Siento que estoy al tanto de lo que ocurre en la
empresa. (cambios, novedades o noticias
referentes a la empresa)
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	17	6,4
	En desacuerdo	20	7,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	51	19,1
	De acuerdo	102	38,2
	Muy de acuerdo	77	28,8
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19 se observa la percepción de los encuestados respecto a la comunicación de cambios, noticias y novedades que ocurren en la empresa: El 28,8% dice que está muy de acuerdo con que está al tanto de lo que ocurre en la empresa, El 38,2% dice que está de acuerdo, El 19,1% dice que no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 7,5% dice está en desacuerdo y el 6,4% considera que está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 67% como valor final en una dirección positiva baja, indicando que la mayoría de los encuestados considera que está al tanto de los cambios, noticias y novedades que ocurren en la empresa.

TABLA 20
Existe una buena comunicación en mi área de
trabajo y todos trabajamos en equipo
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
--	--	------------	------------

Válido	Muy en desacuerdo	19	7,1
	En desacuerdo	18	6,7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	9,0
	De acuerdo	92	34,5
	Muy de acuerdo	114	42,7
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 20 se puede observar la opinión de los encuestados respecto a la comunicación en su área de trabajo y el trabajo en equipo. A lo cual: El 42,7% está muy de acuerdo con que hay una buena comunicación y trabajan en equipo, el 34,5% dice que está de acuerdo, el 9% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 6,7% está en desacuerdo y el 7,1% está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 77.2% como valor final en una dirección positiva, lo que indica que la mayoría de los encuestados considera que en su área de trabajo existe una buena comunicación y todos trabajan en equipo.

TABLA 21
En el último mes me he sentido satisfecho con mi trabajo
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	7	2,6
	En desacuerdo	17	6,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	7,5
	De acuerdo	94	35,2
	Muy de acuerdo	129	48,3
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 21 se muestra la satisfacción de los colaboradores en el último mes. A lo cual: El 48,3% está muy de acuerdo con que se ha sentido satisfecho en el último mes, el 35,2% dice que está de acuerdo, el 7,5% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 6,4% está en desacuerdo y el 2,6% está muy en desacuerdo.

Lo cual da como valor final que la mayoría de los encuestados (el 83.5%) se han sentido satisfechos con el trabajo que realizan en el último mes.

TABLA 22

En el período que llevo trabajando en nuevo
carnic, me he sentido bien emocionalmente y
apoyado por la empresa
Nicaragua, 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Muy en desacuerdo	5	1,9
En desacuerdo	13	4,9
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	6,4
De acuerdo	107	40,1
Muy de acuerdo	125	46,8
Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 22 se muestra la opinión de los colaboradores respecto al apoyo y el bienestar recibido por la empresa. A lo cual: El 46,8% está muy de acuerdo con que se ha sentido bien emocionalmente y apoyado por la empresa, el 40,1% dice que está

de acuerdo, el 6,4% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 4,9% está en desacuerdo y el 1,9% está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 86,9% como valor final, lo cual indica que la mayoría de los encuestados se han sentido bien emocionalmente y apoyados por la empresa en el período que llevan laborando en Nuevo Carnic.

TABLA 23
Me siento satisfecho con mi horario y tengo suficiente tiempo para realizar mis actividades familiares
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	13	4,9
	En desacuerdo	33	12,4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	9,7
	De acuerdo	90	33,7
	Muy de acuerdo	105	39,3
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 23 se muestra la opinión de los colaboradores respecto al tiempo disponible para realizar sus actividades familiares. A lo cual: El 39,3% está muy de acuerdo, el 33,7% dice que está de acuerdo, el 9,7% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 12,4% está en desacuerdo y el 4,9% está muy en desacuerdo.

Lo cual indica que la mayoría de los encuestados (el 73%) tiene suficiente tiempo para realizar sus actividades familiares.

TABLA 24
En el último mes me he sentido estresado por el
trabajo que realizo
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	55	20,6
	En desacuerdo	67	25,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	53	19,9
	De acuerdo	65	24,3
	Muy de acuerdo	27	10,1
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 24 se muestra si los encuestados se han sentido estresado por el trabajo que realizan en el último mes. A lo cual: El 10,1% está muy de acuerdo con que se ha sentido estresado en el último mes por el trabajo que realiza, el 24,3% dice que está de acuerdo, el 19,9% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 25,1% está en desacuerdo y el 20,6% está muy en desacuerdo. Lo cual da un total de 45,7% como valor final, lo cual indica que de los encuestados se ha sentido estresados en el último mes por el trabajo que realizan.

TABLA 25
Si cometo un error, recibo una retroalimentación
respetuosa por parte de mi supervisor. (Sin
humillaciones ni malos tratos)
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	22	8,2
	En desacuerdo	16	6,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	7,1

De acuerdo	106	39,7
Muy de acuerdo	104	39,0
Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 25 se muestra la opinión de los colaboradores respecto a la retroalimentación que recibe por parte de su supervisor. A lo cual: El 39% está muy de acuerdo con que recibe una retroalimentación respetuosa, el 39,7% dice que está de acuerdo, el 7,1% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 6% está en desacuerdo y el 8,2% está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 78.7% como valor final, lo cual indica que la mayoría de los encuestados se han sentido considera que su supervisor le brinda una retroalimentación respetuosa y sin malos tratos.

- **Hipotesis 4**

Basado en el análisis de las **tablas de frecuencia (26, 27, 28) y de lo observado en la tabla cruzadas 56, 56.1, 42, 42.1, 43, 43.1** de los resultados del instrumento de recolección de datos se observa que en su mayoría, los colaboradores de nuevo carnec cuentan con un nivel medio alto de satisfacción en lo que respecta a la remuneración salarial, oportunidades de desarrollo y crecimiento. Por lo que:

Se rechaza H0: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A no se sienten satisfechos con la remuneración salarial, oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la empresa.

Cabe mencionar que si bien en su mayoría se encuentran satisfechos, los bonos y el salario cuentan con un nivel inferior de satisfacción.

TABLA 26
Existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	23	8,6
	En desacuerdo	22	8,2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	9,4
	De acuerdo	90	33,7
	Muy de acuerdo	107	40,1
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 26 se muestra la opinión de los colaboradores respecto a la las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. A lo cual: El 40,1% está muy de acuerdo con que existen oportunidades de crecimiento, el 33,7% dice que está de acuerdo, el 9,4% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 8,2% está en desacuerdo y el 8,6% está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 73,8% como valor final, lo cual indica que la mayoría de los encuestados se considera que hay oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.

TABLA 27
 Considero que los incentivos (ejemplo: Bonos)
 cubren mis expectativas
 Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	17	6,4
	En desacuerdo	48	18,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	11,2
	De acuerdo	95	35,6
	Muy de acuerdo	77	28,8
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 27 se muestra la opinión de los colaboradores respecto a los incentivos. A lo cual: El 28,8% está muy de acuerdo con que los incentivos cubren sus expectativas, el 35,6% dice que está de acuerdo, el 11,2% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 18% está en desacuerdo y el 6,4% está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 64,4% como valor final, lo cual indica los encuestados consideran que los incentivos cubren sus expectativas.

TABLA 28
 En general, estoy satisfecho con mi salario actual
 Nicaragua 2022

		Frecuencia	Porcentaje
--	--	------------	------------

Válido	Muy en desacuerdo	22	8,2
	En desacuerdo	31	11,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	43	16,1
	De acuerdo	110	41,2
	Muy de acuerdo	61	22,8
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 28 se muestra la satisfacción de los colaboradores respecto al salario que reciben. A lo cual: El 22,8% está muy de acuerdo, el 41,2% dice que está de acuerdo, el 16,1% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 11,6% está en desacuerdo y el 8,2% está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 64% como valor final, lo cual indica que hay un nivel medio de satisfacción por parte de los colaboradores hacia su salario actual.

- **Hipótesis 5:**

Basado en el análisis de las **tablas de frecuencia (31, 32, 33, 34) y de lo observado en la tabla cruzadas 44, 44.1, 45, 45.1, 46, 46.1, 47, 47.1 y 48, 48.1** .de los resultados del instrumento de recolección de datos se observa que en su mayoría, los colaboradores de nuevo carníc tienen una buena relación con su jefe. Por lo que:

Se rechaza H0: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A no tienen una buena relación con sus jefes.

TABLA 29
Mi jefe inmediato tiene buena comunicación con el
equipo
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	8	3,0
	En desacuerdo	12	4,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	7,9
	De acuerdo	82	30,7
	Muy de acuerdo	144	53,9
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 29 se muestra la percepción de los colaboradores en cuanto a la comunicación del jefe con el equipo. A lo cual: El 53,9% está muy de acuerdo en que su jefe tiene una buena comunicación con el equipo, el 30,7% dice que está de acuerdo, el 7,9% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 4,5% está en desacuerdo y el 3% está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 84.6% como valor final, lo cual indica que la mayoría de los colaboradores encuestados consideran que su jefe tiene buena comunicación con el equipo.

TABLA 30
Mi jefe inmediato siempre me trata con respeto y
amabilidad
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	11	4,1
	En desacuerdo	7	2,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	6,0
	De acuerdo	97	36,3
	Muy de acuerdo	136	50,9
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 30 se muestra la opinión de los colaboradores respecto al trato que reciben por parte de su jefe. A lo cual: El 50,9% está muy de acuerdo en que su jefe lo trata con respeto y amabilidad, el 36,3% dice que está de acuerdo, el 6% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 2,6% está en desacuerdo y el 4,1% está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 87% como valor final, lo cual indica que la mayoría de los colaboradores encuestados consideran que su jefe inmediato siempre lo trata con respeto y amabilidad.

TABLA 31
Considero que mi jefe inmediato no tiene
preferencias entre el equipo
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	13	4,9
	En desacuerdo	17	6,4

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	11,2
De acuerdo	92	34,5
Muy de acuerdo	115	43,1
Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 31 se muestra la percepción de los colaboradores respecto a si su jefe no tiene preferencias en el equipo. A lo cual: El 43,1% está muy de acuerdo en que su jefe inmediato no tiene preferencias entre el equipo, el 34,5% dice que está de acuerdo, el 11,2% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 6,4% está en desacuerdo y el 4,9% está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 77,6% como valor final, lo cual indica que la mayoría de los colaboradores encuestados consideran que su jefe inmediato no tiene preferencias entre el equipo.

TABLA 32

Mi jefe inmediato comparte sus conocimientos y me aporta a mi crecimiento profesional
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	10	3,7
	En desacuerdo	12	4,5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	10,5
	De acuerdo	107	40,1
	Muy de acuerdo	110	41,2
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 32 se muestra la opinión de los colaboradores respecto a si su jefe comparte sus conocimientos profesionales y aporta a su crecimiento profesional. A lo cual: El 41,2% está muy de acuerdo, el 40,1% dice que está de acuerdo, el 10,5% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 4,5% está en desacuerdo y el 3,7% está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 81,3% como valor final, lo cual indica que la mayoría de los colaboradores encuestados consideran que su jefe inmediato comparte sus conocimientos y aporta a su crecimiento profesional.

TABLA 33
Tengo claridad de mis funciones y de lo que mis jefes esperan de mi trabajo
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	2	0,7
	En desacuerdo	3	1,1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	3,4
	De acuerdo	106	39,7
	Muy de acuerdo	147	55,1
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 33 se muestra la percepción que tienen los colaboradores en cuanto a la claridad de sus funciones y lo que sus jefes esperan de su trabajo. A lo cual: El 55,1% está muy de acuerdo, el 38,7% dice que está de acuerdo, el 3,4% no está ni de

acuerdo, ni en desacuerdo, El 1,1% está en desacuerdo y el 0,7% está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 93.8% como valor final, lo cual indica que la mayoría de los colaboradores encuestados están claros de sus funciones y de lo que sus jefes esperan de su trabajo.

TABLA 34
En mi área de trabajo se percibe un clima de
respeto y cordialidad
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy en desacuerdo	3	1,1
	En desacuerdo	15	5,6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22	8,2
	De acuerdo	108	40,4
	Muy de acuerdo	119	44,6
	Total	267	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 34 se muestra la opinión de los colaboradores en cuanto al clima de respeto y cordialidad en su área de trabajo. A lo cual: El 44,6% está muy de acuerdo, el 40,4% dice que está de acuerdo, el 8,2% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, El 5,6% está en desacuerdo y el 1,1% está muy en desacuerdo.

Lo cual da un total de 85% como valor final, lo cual indica que la mayoría de los colaboradores encuestados perciben un clima de respeto y cordialidad en su área de trabajo.

El objetivo principal de esta investigación es identificar los factores que inciden en la satisfacción laboral de los colaboradores del matadero Nuevo Carnic. Por lo que basado en el análisis de tablas cruzadas y chi cuadrado. Podemos observar que las variables que son estadísticamente significativas son:

TABLA 51
¿Tengo todas las herramientas/ instrumentos necesarios para llevar a cabo mi trabajo? * En general, me siento satisfecho laboralmente.

		En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total
		Si	No	
¿Tengo todas las herramientas/ instrumentos necesarios para llevar a cabo mi trabajo?	Si	Recuento	224	242
		% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	92,6%	90,6%
	No	Recuento	18	25
		% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	7,4%	9,4%
Total		Recuento	242	267
		% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla cruzada podemos observar que un 92,6% de los encuestados que *tienen todas las herramientas* necesarias para llevar a cabo su trabajo, *se sienten satisfechos*

laboralmente. El 7,4% de los encuestados consideran que *no tienen las herramientas* necesarias pero *se sienten satisfechos*.

Mientras que el 72% que *tiene todas las herramientas* necesarias *no se sienten satisfechos* y el 28% de los encuestados que *no tienen todas las herramientas* necesarias para llevar a cabo su trabajo, *no se sienten satisfechos* laboralmente.

TABLA 51.1
¿Tengo todas las herramientas/ instrumentos necesarios para llevar a cabo mi trabajo? * En general, me siento satisfecho laboralmente.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,289 ^a	1	0,001		
Corrección de continuidad ^b	8,996	1	0,003		
Razón de verosimilitud	8,178	1	0,004		
Prueba exacta de Fisher				0,004	0,004
Asociación lineal por lineal	11,246	1	0,001		
N de casos válidos	267				

Fuente: Elaboración propia

Por lo que, la *disponibilidad de las herramientas* utilizadas en la jornada laboral tiene una relación con la satisfacción laboral debido a que su chi cuadrado tiene una significancia (0.001) menor al 0.05 . Por lo que se asume que **hay una relación entre las variables.**

TABLA 52

¿Los baños son suficientes para todos los trabajadores de la planta? * En general, me siento satisfecho laboralmente.

		En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total	
		Si	No		
¿Los baños son suficientes para todos los trabajadores de la planta?	Si	Recuento	172	11	183
		% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	71,1%	45,8%	68,8%
	No	Recuento	70	13	83
		% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	28,9%	54,2%	31,2%
Total		Recuento	242	24	266
		% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla cruzada podemos observar que un 71,1% de los encuestados que consideran *hay suficientes baños* para todos los trabajadores, *se sienten satisfechos* laboralmente. El 28,9% de los consideran *no hay suficientes baños* para todos los trabajadores pero *se sienten satisfechos*.

Mientras que el 45,8% que consideran *hay suficientes baños* para todos los trabajadores *no se sienten satisfechos* y el 54,2% de los encuestados consideran que *no hay suficientes baños* para todos los trabajadores, *no se sienten satisfechos* laboralmente.

TABLA 52.1
¿Los baños son suficientes para todos los trabajadores de la planta? * En general, me siento satisfecho laboralmente.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significació n exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,480 ^a	1	0,011		
Corrección de continuidad ^b	5,358	1	0,021		
Razón de verosimilitud	5,998	1	0,014		
Prueba exacta de Fisher				0,019	0,012
Asociación lineal por lineal	6,456	1	0,011		
N de casos válidos	266				

Fuente: Elaboración propia

La *cantidad de baños* en la empresa tiene una relación con la satisfacción laboral debido a que la significancia de su chi cuadrado (0.011) es menor al 0.05. Por lo que **hay una relación entre las variables.**

TABLA 53
¿En áreas donde existe peligro, se encuentran avisos, señalizaciones o advertencias? * En general, me siento satisfecho laboralmente.

			En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total
			Si	No	
¿En áreas donde existe peligro, se encuentran avisos, señalizaciones o advertencias?	Si	Recuento	229	21	250
		% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	94,6%	84,0%	93,6%
	No	Recuento	13	4	17

	% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	5,4%	16,0%	6,4%
Total	Recuento	242	25	267
	% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla cruzada podemos observar que un 94,6% de los encuestados que consideran *en áreas donde existe peligro se encuentran avisos, señalizaciones o advertencias, se sienten satisfechos laboralmente*. El 5,4% consideran que *no hay avisos, señalizaciones o advertencias áreas donde existe peligro, se sienten satisfechos*.

Mientras que el 84% que consideran *en áreas donde existe peligro se encuentran avisos, señalizaciones o advertencias, no se sienten satisfechos* y el 16% consideran que *no hay avisos, señalizaciones o advertencias áreas donde existe peligro, no se sienten satisfechos laboralmente*.

TABLA 53.1
¿En áreas donde existe peligro, se encuentran avisos, señalizaciones o advertencias? * En general, me siento satisfecho laboralmente.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,293 ^a	1	0,038		
Corrección de continuidad ^b	2,696	1	0,101		
Razón de verosimilitud	3,235	1	0,072		
Prueba exacta de Fisher				0,062	0,062
Asociación lineal por lineal	4,277	1	0,039		
N de casos válidos	267				

Fuente: Elaboración propia

Las *advertencias, avisos y señalizaciones* en lugares dónde existe el peligro tiene una relación con la satisfacción laboral Debido a que su chi cuadrado tiene una significancia (0.038) menor al 0.05. Por lo que se asume que **hay una relación entre las variables.**

TABLA 54

Quando lo he necesitado, ¿He tenido atención médica inmediata? *
En general, me siento satisfecho laboralmente.

		En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total	
		Si	No		
Quando lo he necesitado, ¿He tenido atención médica inmediata?	Si	Recuento	195	19	214
		% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	99,0%	90,5%	98,2%
	No	Recuento	2	2	4
		% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	1,0%	9,5%	1,8%
Total		Recuento	197	21	218
		% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla cruzada 54 podemos observar que un 99% de los encuestados que *ha tenido atención médica inmediata, se sienten satisfechos laboralmente*. El 1% *no ha tenido atención médica inmediata pero se sienten satisfechos*. Mientras que el 90,5% de los encuestados que *ha tenido atención médica inmediata, no se sienten satisfechos* y el 9,5% *no ha tenido atención médica inmediata y no se sienten satisfechos laboralmente*.

TABLA 54.1

**Quando lo he necesitado, ¿He tenido atención médica inmediata? * En general, me siento satisfecho laboralmente.
Prueba de Chi-Cuadrado**

	Valor	df	Significació n asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significació n exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,628 ^a	1	0,006		
Corrección de continuidad ^b	3,635	1	0,057		
Razón de verosimilitud	4,363	1	0,037		
Prueba exacta de Fisher				0,047	0,047
Asociación lineal por lineal	7,593	1	0,006		
N de casos válidos	218				

Fuente: Elaboración propia

La *atención inmediata de la clínica* tiene una relación con la satisfacción laboral. Debido a que su chi cuadrado tiene una significancia (0.006) menor al 0.05. Por lo que se asume que **hay una relación entre las variables.**

TABLA 39

Existe una buena comunicación en mi área de trabajo y todos trabajamos en equipo * En general, me siento satisfecho laboralmente.

Nicaragua, 2022

			En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total
			Si	No	
Existe una buena comunicación en mi área de trabajo	Muy en desacuerdo	Recuento	14	5	19
		% dentro	5,8%	20,0%	7,1%
y todos trabajamos en equipo	En desacuerdo	Recuento	11	7	18
		% dentro	4,5%	28,0%	6,7%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	23	1	24
		% dentro	9,5%	4,0%	9,0%
	De acuerdo	Recuento	86	6	92
		% dentro	35,5%	24,0%	34,5%
	Muy de acuerdo	Recuento	108	6	114
		% dentro	44,6%	24,0%	42,7%
Total		Recuento	242	25	267
		% dentro	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla cruzada 39 podemos observar que un 5,8% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que en su área de trabajo existe una buena comunicación y todos trabajan en equipo, se sienten satisfechos laboralmente. Un 4,5% de los

encuestados que están en desacuerdo con que en su área de trabajo existe una buena comunicación y todos trabajan en equipo, se sienten satisfechos laboralmente. Un 9,5% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que en su área de trabajo existe una buena comunicación y todos trabajan en equipo, se sienten satisfechos laboralmente. El 35,5% de los encuestados que están de acuerdo con que en su área de trabajo existe una buena comunicación y todos trabajan en equipo, se sienten satisfechos laboralmente. El 44,6% de los encuestados que están muy de acuerdo con que en su área de trabajo existe una buena comunicación y todos trabajan en equipo, se sienten satisfechos laboralmente.

Mientras que, 20% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que en su área de trabajo existe una buena comunicación y todos trabajan en equipo, no se sienten satisfechos laboralmente. Un 28% de los encuestados que están en desacuerdo con que en su área de trabajo existe una buena comunicación y todos trabajan en equipo, no sienten satisfechos laboralmente. Un 4% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que en su área de trabajo existe una buena comunicación y todos trabajan en equipo, no se sienten satisfechos laboralmente. El 24% de los encuestados que están de acuerdo con que en su área de trabajo existe una buena comunicación y todos trabajan en equipo, no se sienten satisfechos laboralmente. El 24% de los encuestados que están muy de acuerdo con

que en su área de trabajo existe una buena comunicación y todos trabajan en equipo, no se sienten satisfechos laboralmente.

TABLA 39.1
Pruebas de chi-cuadrado
Nicaragua, 2022

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,821 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	20,358	4	0,000
Asociación lineal por lineal	17,336	1	0,000
N de casos válidos	267		

Fuente: Elaboración propia

La comunicación y el trabajo en equipo tienen una relación con la satisfacción laboral debido a que cuenta con una significancia (0.000) menor al 0.05. Por lo que se asume que **hay una relación entre las variables.**

TABLA 55
En el último mes me he sentido satisfecho con mi trabajo * En general, me siento satisfecho laboralmente.

		En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total		
		Si	No			
En el último mes me he sentido satisfecho con mi trabajo	Muy en desacuerdo	Recuento	5	2	7	
		% dentro	2,1%	8,0%	2,6%	
	En desacuerdo	Recuento	12	5	17	
		% dentro	5,0%	20,0%	6,4%	
			Recuento	16	4	20

	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	% dentro	6,6%	16,0%	7,5%
	De acuerdo	Recuento	88	6	94
		% dentro	36,4%	24,0%	35,2%
	Muy de acuerdo	Recuento	121	8	129
		% dentro	50,0%	32,0%	48,3%
Total		Recuento	242	25	267
		% dentro	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla cruzada 55 podemos observar que un 2,1% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que en el último mes se han sentido satisfechos con su trabajo, se sienten satisfechos laboralmente. Un 5% de los encuestados que están en desacuerdo con que en el último mes se han sentido satisfechos con su trabajo, se sienten satisfechos laboralmente. Un 6,6% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que en el último mes se han sentido satisfechos con su trabajo, se sienten satisfechos laboralmente. El 34,6% de los encuestados que están de acuerdo con que en el último mes se han sentido satisfechos con su trabajo, se sienten satisfechos laboralmente. El 50,6% de los encuestados que están muy de acuerdo con que en el último mes se han sentido satisfechos con su trabajo, se sienten satisfechos laboralmente.

Mientras que, 8% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que en el último mes se han sentido satisfechos con su trabajo, no se sienten satisfechos

laboralmente. Un 20% de los encuestados que están en desacuerdo con que en el último mes se han sentido satisfechos con su trabajo, no sienten satisfechos laboralmente. Un 16% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que en el último mes se han sentido satisfechos con su trabajo, no se sienten satisfechos laboralmente. El 24% de los encuestados que están de acuerdo con que en el último mes se han sentido satisfechos con su trabajo, no se sienten satisfechos laboralmente. El 32% de los encuestados que están muy de acuerdo con que en el último mes se han sentido satisfechos con su trabajo, no se sienten satisfechos laboralmente.

TABLA 55.1
En el último mes me he sentido satisfecho con mi
trabajo * En general, me siento satisfecho
laboralmente.
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,264 ^a	4	0,003
Razón de verosimilitud	12,406	4	0,015
Asociación lineal por lineal	12,692	1	0,000
N de casos válidos	267		

Fuente: Elaboración propia

La *satisfacción de los colaboradores en el último mes* con el trabajo que realizan tiene una relación con la satisfacción laboral general debido a que cuenta con una significancia (0.003) menor al 0.05. **Por lo que se asume que hay una relación entre variables.**

TABLA 40
En el período que llevo trabajando en nuevo carnica, me he sentido bien emocionalmente y apoyado por la empresa * En general, me siento satisfecho laboralmente.

			En general, me siento satisfecho laboralmente.		
			Si	No	Total
En el período que llevo trabajando en nuevo carnica, me he sentido bien emocionalmente y apoyado por la empresa	Muy en desacuerdo	Recuento	5	0	5
		%	2,1%	0,0%	1,9%
	En desacuerdo	Recuento	8	5	13
		%	3,3%	20,0%	4,9%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	13	4	17
		%	5,4%	16,0%	6,4%
	De acuerdo	Recuento	99	8	107
		%	40,9%	32,0%	40,1%
	Muy de acuerdo	Recuento	117	8	125
		%	48,3%	32,0%	46,8%
Total		Recuento	242	25	267
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla cruzada 40 podemos observar que:

- 2,1% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que en el período que llevan trabajando en Nuevo Carnica se han sentido bien emocionalmente y apoyado por la empresa, se sienten satisfechos laboralmente.

- Un 3,3% de los encuestados que están en desacuerdo con que en el período que llevan trabajando en Nuevo Carnic se han sentido bien emocionalmente y apoyado por la empresa, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 5,4% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que en el período que llevan trabajando en Nuevo Carnic se han sentido bien emocionalmente y apoyado por la empresa, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 40,9% de los encuestados que están de acuerdo con que en el período que llevan trabajando en Nuevo Carnic se han sentido bien emocionalmente y apoyado por la empresa, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 48,3% de los encuestados que están muy de acuerdo con que en el período que llevan trabajando en Nuevo Carnic se han sentido bien emocionalmente y apoyado por la empresa, se sienten satisfechos laboralmente
- De los colaboradores que contestaron que están muy en desacuerdo con que durante el período que llevan trabajando en Nuevo carnic se han sentido bien emocionalmente y apoyados por la empresa, el 0% no se siente satisfecho.

- De los colaboradores que contestaron que están en desacuerdo con que durante el período que llevan trabajando en Nuevo carnic se han sentido bien emocionalmente y apoyados por la empresa, el 20% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que durante el período que llevan trabajando en Nuevo carnic se han sentido bien emocionalmente y apoyados por la empresa, el 16% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están de acuerdo con que durante el período que llevan trabajando en Nuevo carnic se han sentido bien emocionalmente y apoyados por la empresa, el 32% no se siente satisfecho.
- De los colaboradores que contestaron que están muy de acuerdo con que durante el período que llevan trabajando en Nuevo carnic se han sentido bien emocionalmente y apoyados por la empresa, el 32% no se siente satisfecho

TABLA 40.1
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,249 ^a	4	0,001
Razón de verosimilitud	13,788	4	0,008
Asociación lineal por lineal	7,959	1	0,005
N de casos válidos	267		

El *apoyo recibido por parte de la empresa y el bienestar emocional* de los colaboradores tiene una relación con la satisfacción laboral debido a que tiene una significancia (0.001) menor al 0.05 (ver anexo 40 y 40.1). **Por lo que se asume que hay una relación entre variables.**

TABLA 41
Me siento satisfecho con mi horario y tengo suficiente tiempo para realizar mis actividades familiares * En general, me siento satisfecho laboralmente.

			En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total
			Si	No	
Me siento satisfecho con mi horario y tengo suficiente tiempo para realizar mis actividades familiares	Muy en desacuerdo	Recuento	8	5	13
		%	3,3%	20,0%	4,9%
	En desacuerdo	Recuento	27	6	33
		%	11,2%	24,0%	12,4%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	23	3	26
		%	9,5%	12,0%	9,7%
	De acuerdo	Recuento	86	4	90
		%	35,5%	16,0%	33,7%
	Muy de acuerdo	Recuento	98	7	105
		%	40,5%	28,0%	39,3%
Total		Recuento	242	25	267
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla cruzada 41 podemos observar que:

- 3,3% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que se sienten satisfechos con su horario y tienen suficiente tiempo para realizar sus actividades familiares, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 11,2% de los encuestados que están en desacuerdo con que se sienten satisfechos con su horario y tienen suficiente tiempo para realizar sus actividades familiares, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 9,5% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que se sienten satisfechos con su horario y tienen suficiente tiempo para realizar sus actividades familiares, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 35,5% de los encuestados que están de acuerdo con que se sienten satisfechos con su horario y tienen suficiente tiempo para realizar sus actividades familiares, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 40,5% de los encuestados que están muy de acuerdo con que se sienten satisfechos con su horario y tienen suficiente tiempo para realizar sus actividades familiares, se sienten satisfechos laboralmente.
- De los colaboradores que contestaron que están muy en desacuerdo con que se sienten satisfechos con su horario y tienen suficiente tiempo para realizar sus actividades familiares, el 20% no se siente satisfecho.

- De los colaboradores que contestaron que están en desacuerdo con que se sienten satisfechos con su horario y tienen suficiente tiempo para realizar sus actividades familiares, el 24% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que se sienten satisfechos con su horario y tienen suficiente tiempo para realizar sus actividades familiares, el 12% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están de acuerdo con que se sienten satisfechos con su horario y tienen suficiente tiempo para realizar sus actividades familiares, el 16% no se siente satisfecho.
- De los colaboradores que contestaron que están muy de acuerdo con que se sienten satisfechos con su horario y tienen suficiente tiempo para realizar sus actividades familiares, el 28% no se siente satisfecho

TABLA 41.1
Me siento satisfecho con mi horario y tengo suficiente tiempo para realizar mis actividades familiares * En general, me siento satisfecho laboralmente.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,605 ^a	4	0,001
Razón de verosimilitud	14,625	4	0,006
Asociación lineal por lineal	13,153	1	0,000
N de casos válidos	267		

La *satisfacción con el horario* y el tiempo disponible para pasar con sus familias tiene una relación con la satisfacción laboral debido a que su significancia (0.001) es menor al 0.05 .**Por lo que se asume que hay una relación entre variables.**

TABLA 56
Si cometo un error, recibo una retroalimentación respetuosa por parte de mi supervisor. (Sin humillaciones ni malos tratos) * En general, me siento satisfecho laboralmente.

			En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total
			Si	No	
Si cometo un error, recibo una retroalimentación respetuosa por parte de mi supervisor. (Sin humillaciones ni malos tratos)	Muy en desacuerdo	Recuento	18	4	22
		%	7,4%	16,0%	8,2%
	En desacuerdo	Recuento	12	4	16
		%	5,0%	16,0%	6,0%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	16	3	19
		%	6,6%	12,0%	7,1%
	De acuerdo	Recuento	100	6	106
		%	41,3%	24,0%	39,7%
	Muy de acuerdo	Recuento	96	8	104
		%	39,7%	32,0%	39,0%
	Total	Recuento	242	25	267
		% dentro de En general, me siento satisfecho laboralmente.	100,0%	100,0%	100,0%

En la tabla cruzada 56 podemos observar que:

- 7,4% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que si cometen un error, reciben una retroalimentación respetuosa por parte del supervisor, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 5% de los encuestados que están en desacuerdo con que si cometen un error, reciben una retroalimentación respetuosa por parte del supervisor, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 6,6% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que si cometen un error, reciben una retroalimentación respetuosa por parte del supervisor, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 41,3% de los encuestados que están de acuerdo con que si cometen un error, reciben una retroalimentación respetuosa por parte del supervisor, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 39,7% de los encuestados que están muy de acuerdo con que si cometen un error, reciben una retroalimentación respetuosa por parte del supervisor, se sienten satisfechos laboralmente.
- De los colaboradores que contestaron que están muy en desacuerdo con que si cometen un error, reciben una retroalimentación respetuosa por parte del supervisor, el 16% no se siente satisfecho.

- De los colaboradores que contestaron que están en desacuerdo con que si cometen un error, reciben una retroalimentación respetuosa por parte del supervisor, el 16% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que si cometen un error, reciben una retroalimentación respetuosa por parte del supervisor, el 12% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están de acuerdo con que si cometen un error, reciben una retroalimentación respetuosa por parte del supervisor, el 24% no se siente satisfecho.
- De los colaboradores que contestaron que están muy de acuerdo con que si cometen un error, reciben una retroalimentación respetuosa por parte del supervisor, el 32% no se siente satisfecho.

TABLA 56.1

Si cometo un error, recibo una retroalimentación respetuosa por parte de mi supervisor. (Sin humillaciones ni malos tratos) * En general, me siento satisfecho laboralmente.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,605 ^a	4	0,048
Razón de verosimilitud	8,049	4	0,090
Asociación lineal por lineal	5,802	1	0,016
N de casos válidos	267		

La *retroalimentación* que reciben los colaboradores de Nuevo carnic por parte de sus supervisores tiene una relación con la satisfacción laboral debido a que su significancia (0.04) es menor a 0.05. **Por lo que se asume que hay una relación entre variables.**

TABLA 42
Existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa * En general, me siento satisfecho laboralmente.

		En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total	
		Si	No		
Existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa	Muy en desacuerdo	Recuento	19	4	23
		%	7,9%	16,0%	8,6%
	En desacuerdo	Recuento	16	6	22
		%	6,6%	24,0%	8,2%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	21	4	25
		%	8,7%	16,0%	9,4%
	De acuerdo	Recuento	82	8	90
		% dentro	33,9%	32,0%	33,7%
	Muy de acuerdo	Recuento	104	3	107
		% dentro	43,0%	12,0%	40,1%
Total	Recuento	242	25	267	
	% dentro	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla cruzada 42 podemos observar que:

- 7,9% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 6,6% de los encuestados que están en desacuerdo con que existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 8,7% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 33,9% de los encuestados que están de acuerdo con que existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 43% de los encuestados que están muy de acuerdo con que existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, se sienten satisfechos laboralmente.
- De los colaboradores que contestaron que están muy en desacuerdo con que existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, el 16% no se siente satisfecho.

- De los colaboradores que contestaron que están en desacuerdo con que existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, el 24% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, el 16% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están de acuerdo con que existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, el 32% no se siente satisfecho.
- De los colaboradores que contestaron que están muy de acuerdo con que existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, el 12% no se siente satisfecho.

TABLA 42.1
Existen oportunidades de crecimiento dentro de la
empresa * En general, me siento satisfecho
laboralmente.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,808 ^a	4	0,002
Razón de verosimilitud	15,629	4	0,004
Asociación lineal por lineal	13,538	1	0,000
N de casos válidos	267		

Las *oportunidades de crecimiento* dentro de la empresa tienen una relación con la satisfacción laboral debido a que su significancia (0.002) es menor al 0. **Por lo que existe una relación entre variables.**

TABLA 43
En general, estoy satisfecho con mi salario actual * En general, me siento satisfecho laboralmente.

		En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total	
		Si	No		
En general, estoy satisfecho con mi salario actual	Muy en desacuerdo	Recuento	18	4	22
		%	7,4%	16,0%	8,2%
	En desacuerdo	Recuento	25	6	31
		%	10,3%	24,0%	11,6%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	39	4	43
		%	16,1%	16,0%	16,1%
	De acuerdo	Recuento	100	10	110
		%	41,3%	40,0%	41,2%
	Muy de acuerdo	Recuento	60	1	61
		%	24,8%	4,0%	22,8%
Total		Recuento	242	25	267
		%	100,0%	100,0%	100,0%

En la tabla cruzada 43 podemos observar que:

- 7,4% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que están satisfechos con su salario actual, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 10,3% de los encuestados que están en desacuerdo con que están satisfechos con su salario actual, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 16,1% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que están satisfechos con su salario actual, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 41,3% de los encuestados que están de acuerdo con que están satisfechos con su salario actual, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 24,8% de los encuestados que están muy de acuerdo con que están satisfechos con su salario actual, se sienten satisfechos laboralmente.
- De los colaboradores que contestaron que están muy en desacuerdo con que están satisfechos con su salario actual, el 16% no se siente satisfecho.
- De los colaboradores que contestaron que están en desacuerdo con que están satisfechos con su salario actual, el 24% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que están satisfechos con su salario actual, el 16% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están de acuerdo con que están satisfechos con su salario actual, el 40% no se siente satisfecho.

- De los colaboradores que contestaron que están muy de acuerdo con que están satisfechos con su salario actual, el 4% no se siente satisfecho.

TABLA 43.1
En general, estoy satisfecho con mi salario actual *
En general, me siento satisfecho laboralmente.
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,961 ^a	4	0,041
Razón de verosimilitud	10,836	4	0,028
Asociación lineal por lineal	8,601	1	0,003
N de casos válidos	267		

El *salario* y la satisfacción laboral **tienen una relación** debido a que su significancia (0.041) es menor al 0.05.

TABLA 44
Mi jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo * En general, me siento satisfecho laboralmente.

		En general, me siento satisfecho laboralmente.			
			Si	No	Total
Mi jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo	Muy en desacuerdo	Recuento	6	2	8
		%	2,5%	8,0%	3,0%
	En desacuerdo	Recuento	8	4	12
		%	3,3%	16,0%	4,5%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	16	5	21
		%	6,6%	20,0%	7,9%
	De acuerdo	Recuento	79	3	82
		%	32,6%	12,0%	30,7%
	Muy de acuerdo	Recuento	133	11	144
		%	55,0%	44,0%	53,9%
Total	Recuento	242	25	267	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla cruzada 44 podemos observar que:

- 2,5% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que su jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo, se sienten satisfechos laboralmente.

- Un 3,3% de los encuestados que están en desacuerdo con que su jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 6,6% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que su jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 32,6% de los encuestados que están de acuerdo con que su jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 55% de los encuestados que están muy de acuerdo con que su jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo, se sienten satisfechos laboralmente.
- De los colaboradores que contestaron que están muy en con que su jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo, el 8% no se siente satisfecho.
- De los colaboradores que contestaron que están en desacuerdo con que su jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo, el 16% no se siente satisfecho

- De los colaboradores que contestaron que están ni de acuerdo, con que su jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo, el 20% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están de acuerdo con que su jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo, el 12% no se siente satisfecho.
- De los colaboradores que contestaron que están muy de acuerdo con que su jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo, el 44% no se siente satisfecho.

TABLA 44.1
Mi jefe inmediato tiene buena comunicación con el
equipo * En general, me siento satisfecho
laboralmente.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,242 ^a	4	0,001
Razón de verosimilitud	15,218	4	0,004
Asociación lineal por lineal	10,038	1	0,002
N de casos válidos	267		

La *comunicación que tiene el jefe inmediato con el equipo* tiene una relación con la satisfacción laboral debido a que su significancia (0.001) es menor al 0.05. **Por lo que existe una relación entre las variables.**

TABLA 45
Mi jefe inmediato siempre me trata con respeto y amabilidad * En general, me siento satisfecho laboralmente

			En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total
			Si	No	
Mi jefe inmediato siempre me trata con respeto y amabilidad	Muy en desacuerdo	Recuento	9	2	11
		%	3,7%	8,0%	4,1%
	En desacuerdo	Recuento	4	3	7
		%	1,7%	12,0%	2,6%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	12	4	16
		%	5,0%	16,0%	6,0%
	De acuerdo	Recuento	88	9	97
		%	36,4%	36,0%	36,3%
	Muy de acuerdo	Recuento	129	7	136
		%	53,3%	28,0%	50,9%
Total	Recuento	242	25	267	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla cruzada 45 podemos observar que:

- 3,7% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que su jefe inmediato siempre los trata con respeto y amabilidad, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 1,7% de los encuestados que están en desacuerdo con que su jefe inmediato siempre los trata con respeto y amabilidad, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 5% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que su jefe inmediato siempre los trata con respeto y amabilidad, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 36,4% de los encuestados que están de acuerdo con que su jefe inmediato siempre los trata con respeto y amabilidad, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 53,3% de los encuestados que están muy de acuerdo con que su jefe inmediato siempre los trata con respeto y amabilidad, se sienten satisfechos laboralmente.
- De los colaboradores que contestaron que están muy en desacuerdo con que su jefe inmediato siempre los trata con respeto y amabilidad, el 8% no se siente satisfecho.

- De los colaboradores que contestaron que están en con que su jefe inmediato siempre los trata con respeto y amabilidad, el 12% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que su jefe inmediato siempre los trata con respeto y amabilidad, el 16% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están de acuerdo con que su jefe inmediato siempre los trata con respeto y amabilidad, el 36% no se siente satisfecho.
- De los colaboradores que contestaron que están muy de acuerdo con que su jefe inmediato siempre los trata con respeto y amabilidad, el 28% no se siente satisfecho.

TABLA 45.1
Mi jefe inmediato siempre me trata con respeto y
amabilidad * En general, me siento satisfecho
laboralmente
Prueba Chi-Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,721 ^a	4	0,001
Razón de verosimilitud	12,914	4	0,012
Asociación lineal por lineal	11,364	1	0,001
N de casos válidos	267		

El *trato que reciben los colaboradores por parte de su jefe inmediato* tiene una relación con la satisfacción laboral debido a que su significancia (0.001) es menor al 0.05. Por lo que existe una relación entre ambas variables.

TABLA 46

Mi jefe inmediato comparte sus conocimientos y me aporta a mi crecimiento profesional * En general, me siento satisfecho laboralmente.

			En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total
			Si	No	
Mi jefe inmediato comparte sus conocimientos y me aporta a mi crecimiento profesional	Muy en desacuerdo	Recuento	9	1	10
		%	3,7%	4,0%	3,7%
	En desacuerdo	Recuento	9	3	12
		%	3,7%	12,0%	4,5%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	22	6	28
		%	9,1%	24,0%	10,5%
	De acuerdo	Recuento	98	9	107
		%	40,5%	36,0%	40,1%
Muy de acuerdo	Recuento	104	6	110	
	%	43,0%	24,0%	41,2%	
Total	Recuento	242	25	267	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla cruzada 46 podemos observar que:

- 3,7% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que su jefe inmediato comparta sus conocimientos y me aporta a su crecimiento profesional, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 3,7% de los encuestados que están en desacuerdo con que su jefe inmediato comparta sus conocimientos y me aporta a su crecimiento profesional, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 9,1% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que su jefe inmediato comparta sus conocimientos y me aporta a su crecimiento profesional, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 40,5% de los encuestados que están de acuerdo con que su jefe inmediato comparta sus conocimientos y me aporta a su crecimiento profesional, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 43% de los encuestados que están muy de acuerdo con que su jefe inmediato comparta sus conocimientos y me aporta a su crecimiento profesional, se sienten satisfechos laboralmente.
- De los colaboradores que contestaron que están muy en desacuerdo con que su jefe inmediato comparta sus conocimientos y me aporta a su crecimiento profesional, el 4% no se siente satisfecho.

- De los colaboradores que contestaron que están en desacuerdo con que su jefe inmediato comparte sus conocimientos y me aporta a su crecimiento profesional, el 12% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que su jefe inmediato comparte sus conocimientos y me aporta a su crecimiento profesional, el 24% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están de acuerdo con que su jefe inmediato comparte sus conocimientos y me aporta a su crecimiento profesional, el 36% no se siente satisfecho.
- De los colaboradores que contestaron que están muy de acuerdo con que su jefe inmediato comparte sus conocimientos y me aporta a su crecimiento profesional, el 24% no se siente satisfecho.

TABLA 46.1

Mi jefe inmediato comparte sus conocimientos y me aporta a mi crecimiento profesional * En general, me siento satisfecho laboralmente.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,360 ^a	4	0,035
Razón de verosimilitud	8,554	4	0,073
Asociación lineal por lineal	5,807	1	0,016
N de casos válidos	267		

La satisfacción laboral **tiene una relación** con la percepción de los colaboradores respecto a si *su jefe inmediato comparte sus conocimientos y aporta a su crecimiento profesional* debido a que su significancia (0.035) es menor a 0.05.

TABLA 47
Tengo claridad de mis funciones y de lo que mis jefes esperan de mi trabajo * En general, me siento satisfecho laboralmente.

			En general, me siento satisfecho laboralmente.		Total
			Si	No	
Tengo claridad de mis funciones y de lo que mis jefes esperan de mi trabajo	Muy en desacuerdo	Recuento	1	1	2
		%	0,4%	4,0%	0,7%
	En desacuerdo	Recuento	3	0	3
		%	1,2%	0,0%	1,1%
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Recuento	6	3	9
		%	2,5%	12,0%	3,4%
	De acuerdo	Recuento	94	12	106
		%	38,8%	48,0%	39,7%
	Muy de acuerdo	Recuento	138	9	147
		%	57,0%	36,0%	55,1%
Total	Recuento	242	25	267	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla cruzada 47 podemos observar que:

- 0,4% de los encuestados que están muy en desacuerdo con que tienen claridad de sus funciones y de lo que sus jefes esperan de su trabajo, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 1,2% de los encuestados que están en desacuerdo con que tienen claridad de sus funciones y de lo que sus jefes esperan de su trabajo, se sienten satisfechos laboralmente.
- Un 2,5% de los encuestados que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que tienen claridad de sus funciones y de lo que sus jefes esperan de su trabajo, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 38,8% de los encuestados que están de acuerdo con que tienen claridad de sus funciones y de lo que sus jefes esperan de su trabajo, se sienten satisfechos laboralmente.
- El 57% de los encuestados que están muy de acuerdo con que tienen claridad de sus funciones y de lo que sus jefes esperan de su trabajo, se sienten satisfechos laboralmente.
- De los colaboradores que contestaron que están muy en desacuerdo con que tienen claridad de sus funciones y de lo que sus jefes esperan de su trabajo, el 4% no se siente satisfecho.

- De los colaboradores que contestaron que están en desacuerdo con que tienen claridad de sus funciones y de lo que sus jefes esperan de su trabajo, el 0% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que tienen claridad de sus funciones y de lo que sus jefes esperan de su trabajo, el 12% no se siente satisfecho
- De los colaboradores que contestaron que están de acuerdo con que tienen claridad de sus funciones y de lo que sus jefes esperan de su trabajo, el 48% no se siente satisfecho.
- De los colaboradores que contestaron que están muy de acuerdo con que tienen claridad de sus funciones y de lo que sus jefes esperan de su trabajo, el 36% no se siente satisfecho.

TABLA 47.1
Tengo claridad de mis funciones y de lo que mis jefes esperan de mi trabajo * En general, me siento satisfecho laboralmente.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,593 ^a	4	0,013
Razón de verosimilitud	9,184	4	0,057
Asociación lineal por lineal	7,181	1	0,007
N de casos válidos	267		

La *claridad de las funciones y de lo que los jefes esperan de su trabajo* tiene una relación con la satisfacción laboral debido a que su significancia (0.013) es menor a 0.05. (Ver anexo 47 y 47.1). **Por lo que existe una relación entre las variables.**

VIII. Conclusiones

En conclusión, según lo analizado en las tablas de frecuencia, los colaboradores de Nuevo Carnic en su gran mayoría se encuentran satisfechos laboralmente. Sin embargo, hay ciertos factores que cuentan con un nivel bajo de satisfacción por parte de los colaboradores:

- Bancas: un 52,8% consideran que son suficientes para todos los trabajadores, mientras que un 47,2% consideran que no son suficientes.
- Baños dentro de la empresa: Un 68,5% de los encuestados consideran que los baños son suficientes para todos los trabajadores de la empresa, mientras que un 31,3% considera que no son suficientes para todos los colaboradores de la planta.
- Comidas preparadas: Un 53,9% considera que las comidas preparadas en el comedor tienen buen sabor, calidad, variedad y son higienicos, mientras que

un 46,1% considera que no tienen buen sabor, calidad, variedad y son higiénicos.

- Comunicación de cambios, noticias o novedades: Un 67% considera que está al tanto de los cambios y novedades que ocurren en la empresa, mientras que el 33% considera que no está al tanto de los cambios y novedades que ocurren en la empresa.
- Estrés: Un 45,7% de los encuestados se ha sentido estresado en el último mes por el trabajo que realiza.
- Incentivos: Un 64,4% de los encuestados consideran que los incentivos cumplen sus expectativas, mientras que un 35.6% considera que los incentivos no cumplen sus expectativas.
- Salario: El 64% de los encuestados se encuentran satisfechos con su salario, mientras que el 36% considera que el salario que recibe actualmente no cumple sus expectativas.

- **Factores que inciden en la satisfacción laboral de los colaboradores.**

A su vez, se mediante tablas cruzadas y pruebas de Chi cuadrado se encontró que existe una relación entre la satisfacción laboral y las siguientes variables:

- Cantidad de baños
- Señalizaciones en áreas de peligro

- Atención médica inmediata
- Comunicación y trabajo en equipo
- Satisfacción en el último mes.
- Bienestar emocional de los colaboradores y apoyo de la empresa.
- Horarios.
- Retroalimentación respetuosa por parte del supervisor.
- Oportunidades de crecimiento.
- Salario.
- Comunicación del jefe con el equipo.
- Trato por parte del jefe.
- Si el jefe comparte sus conocimientos y aporta al crecimiento profesional de los colaboradores.
- Claridad de las funciones de los colaboradores y de lo que sus jefes esperan de su trabajo.

Hipotesis

En cuanto a las hipótesis, se utilizó tablas de frecuencias obtenidas de los resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores de Nuevo Carnic donde dio como resultado:

Hipótesis 1

- Basado en el análisis de las tablas de frecuencia 3 a la 13 y lo observado en las tablas cruzadas 51,52 y 53. Se rechaza H0: los colaboradores de Nuevo Carnic S.A no están satisfechos del entorno laboral en el que desempeñan sus funciones.

Hipótesis 2

- Después del análisis de las tablas de frecuencia 14 a la 18.2 y lo observado en la tabla cruzada 54. Se rechaza H0: Los colaboradores no se sienten conformes con los beneficios brindados por Nuevo Carnic S.A hacia el personal.

Hipótesis 3:

- Basado en el análisis de la tabla de frecuencia 19 a la 26 y lo observado en la tabla cruzada 55, 40 y 41. Se rechaza H0: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A no se sienten emocionalmente conformes con su trabajo.

Hipótesis 4:

Según lo analizado en la tabla de frecuencia 26, 27, 28 y de lo observado en las tablas cruzadas 56, 42 y 43. Se puede concluir que los los colaboradores de nuevo carnic cuentan con un nivel medio de satisfacción en lo que respecta a la remuneración salarial, oportunidades de desarrollo y crecimiento. Por lo que, se rechaza H0: Los colaboradores de Nuevo Carnic S.A no se sienten

satisfechos con la remuneración salarial, oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la empresa.

Hipótesis 5:

Basado en el análisis de las tablas de frecuencia 31 a la 34 y las tablas cruzadas 44, 45, 46, 47 y 48 se rechaza H₀: los colaboradores de Nuevo Carnic S.A no tienen una buena relación con sus jefes.

Por lo que en general, podemos observar que nuevo carnic cumple con su misión planteada, la cual plantea que se busca satisfacer no solo a los clientes, sino también a los colaboradores.

Nuevo Carnic es una de las pocas empresas en el país que cuentan con varios beneficios al personal, alguno de los beneficios son: alimentación (desayuno, almuerzo, cena), bonos, canasta básica al inicio de mes (con productos alimenticios y de cuidado personal para todos los colaboradores), clínica, exámenes médicos gratuitos cada 6 meses, recorrido, préstamos sin intereses y para las personas de departamentos cuenta con un área dónde pueden dormir y bañarse. Estos beneficios son bien percibidos por los colaboradores (Véase anexo 39) debido a que según la tabla de frecuencia es una de las cosas que más les gusta de trabajar en la empresa.

Por lo que, en general se puede concluir que los colaboradores de Nuevo Carnic están satisfechos con la empresa y el entorno en el que laboran.

IX. Recomendaciones

- Nuevo Carnic debería construir más baños dentro de la planta que sean accesibles para todos los trabajadores.
- Agregar más espacios de recreación con bancas debido a que los colaboradores consideran que no son suficientes y muchas veces se tienen que sentar en el piso (Comentarios realizados por los colaboradores cuando se les realizó la encuesta)
- A su vez, mejorar las comidas preparadas en el comedor, esto debido a que los colaboradores piensan que deberían ser más saludables y servir más cantidad (ver tabla 15.5.1) también que deberían mejorar el sabor, calidad y variedad.
- Nuevo Carnic debería implementar un sistema para dar a conocer las noticias de la empresa de manera interna, muchos de los colaboradores comentaron que se enteraron de la apertura de una nueva tienda a través de conocidos que se enteraron en las redes sociales.

- Realizar cursos y capacitar en cuanto al liderazgo a los jefes-supervisores debido a que hay ciertas áreas donde los colaboradores consideran que no tienen una retroalimentación respetuosa por parte de sus supervisores.
- También la empresa debería mostrar más interés en el estrés de sus colaboradores e implementar programas de recreación.
- Durante el proceso de la recolección de datos, los colaboradores manifestaban que muchas veces eran tratados de una manera injusta por parte del personal de seguridad (Ver tabla 39.1 en anexos), por lo que se debería dar más atención a estos colaboradores y dar capacitaciones de atención tanto al cliente como a los demás colaboradores de la empresa.

X. Anexos:

A. Encuesta:

FACTORES QUE INCIDEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL MATADERO NUEVO CARRIC S.A.

Fecha de la entrevista: _____
 Número del formulario: _____
 Número de encuesta: _____

Resultado de la encuesta
 La siguiente encuesta tiene como objetivo principal recopilar información que permita conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores de Nuevo Carric S.A. La información que brindará será confidencial y será utilizada exclusivamente para fines académicos.

Sección 1: Datos generales del informante

1. Sexo
 Masculino 1
 Femenino 2

2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en Nuevo Carric? _____

Sección 2: Entorno laboral
 Basado en su propia consideración y nivel de acuerdo o desacuerdo con cada declaración, marque en un círculo su respuesta.

Infraestructura

1. ¿El lugar de trabajo está en su mayoría del tiempo limpio?
 1. Sí 2. No

2. ¿Los baños son suficientes para todos los trabajadores de la planta?
 1. Sí 2. No

3. ¿Los baños están en su mayoría del tiempo limpios?
 1. Sí 2. No

4. ¿Las bancas son suficientes para todos los trabajadores?
 1. Sí 2. No

5. La temperatura, ruido y claridad con los adecuados para realizar mi trabajo? Si la respuesta es SI, saltarse a la pregunta 7.
 1. Sí 2. No

6. Si la respuesta a la pregunta 5 es NO, marque la respuesta.
 1. Temperatura
 2. Ruido
 3. Claridad
 4. Otro: _____

Higiene y seguridad

7. ¿Conoce las normas de higiene y seguridad de la empresa?
 1. Sí 2. No

8. En mi área de trabajo se cumplen con las normas de higiene y seguridad.
 1. Sí 2. No

9. ¿En áreas donde existe peligro, se encuentran avisos, señalizaciones o advertencias?
 1. Sí 2. No

10. ¿Tengo todos los herramientas/ instrumentos necesarios para llevar a cabo mi trabajo?
 1. Sí 2. No

11. ¿Tengo un uniforme adecuado para realizar mi trabajo? En caso de no utilizar, saltar a la pregunta 12.
 1. Sí 2. No

12. Las herramientas/ instrumentos utilizados en mi jornada laboral están en buen estado.
 1. Sí 2. No

Sección 3: Beneficios

Área del comedor

13. El comedor en su mayoría del tiempo está limpio y ordenado.
 1. Sí 2. No

14. Los desayunos/almuerzos/cenas preparados en el comedor tienen buen sabor, calidad, variedad y son higiénicos. Si la respuesta es NO, saltarse la pregunta 15.
 1. Sí 2. No

15. ¿En qué debería mejorar la comida?
 1. Sabor
 2. Calidad
 3. Variedad
 4. Higiene
 5. Otro: _____

16. El personal del área del comedor me atiende siempre con buena actitud.
 1. Sí 2. No

Clima

17. ¿He visitado la clínica en el último año? Si su respuesta es no, saltarse a la pregunta 22.
 1. Sí 2. No

18. Cuando lo he necesitado, ¿he tenido atención médica inmediata?
 1. Sí 2. No

19. Cuando he necesitado de un medicamento, en su mayoría de veces este ha estado disponible.
 1. Sí 2. No

20. El personal médico me atiende siempre con buena actitud.
 1. Sí 2. No

21. La clínica está en su mayoría del tiempo ordenada y limpia.
 1. Sí 2. No

Transporte

22. ¿He utilizado el transporte al menos una vez en el último año? Si su respuesta es NO, saltar a la pregunta 23.
 1. Sí 2. No

23. El transporte está en buenas condiciones, es seguro y hay suficiente espacio para ir cómodo.
 1. Sí 2. No

24. Los conductores siempre me tratan con respeto y educación.
 1. Sí 2. No

Sección 4: Bienestar

Comunicación

25. Siempre que estoy al tanto de lo que ocurre en la empresa. (comités, reuniones o noticias referentes a la empresa)
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

26. Existe una buena comunicación en mi área de trabajo y todos trabajamos en equipo.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

Finestra emocional

27. En el último mes me he sentido satisfecho con mi trabajo
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

28. En el período que llevo trabajando en Nuevo Carric, me he sentido bien emocionalmente y a pagado por la empresa.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

29. Me siento satisfecho con mi horario y tengo suficiente tiempo para realizar mis actividades familiares.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

30. En el último mes me he sentido estresado por el trabajo que realizo.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

Salario, desarrollo y crecimiento

31. Si cometiera un error, recibiría una retroalimentación oportuna por parte de mi supervisor. (sin humillaciones ni malos tratos)
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

32. Existen oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

33. Considero que los incentivos (ejemplo: Bono) sobren mis expectativas.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

34. Engeniería, estoy satisfecho con mi salario actual.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

Sección 5: Relación con los superiores

35. Mi jefe inmediato tiene buena comunicación con el equipo.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

36. Mi jefe inmediato siempre me trata con respeto y a mi medida.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

37. Considero que mi jefe inmediato no tiene preferencias entre el equipo.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

38. Mi jefe inmediato comparte sus conocimientos y me apoya en mis crecimiento profesional.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

39. Tengo claridad de mis funciones y de lo que mi jefe espera de mi trabajo.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

40. En mi área de trabajo se percibe un clima de respeto y cordialidad.
 1 2 3 4 5
 Muy en En Ni de De acuerdo Muy de
 desacuerdo desacuerdo acuerdo, ni desacuerdo

Sección 6: Relación con los colegas

41. Me siento orgulloso de trabajar en Nuevo Carric.
 1. Sí 2. No

42. Engeniería, me siento satisfecho en el ámbito laboral.
 1. Sí 2. No

43. Engeniería, encuentro que Nuevo Carric es un buen lugar para trabajar.
 1. Sí 2. No

44. Recomendaría a un amigo trabajar en Nuevo Carric.
 1. Sí 2. No

Sección 7: Preguntas

Mencione máximo 3 cosas que NO le gustan de Nuevo Carric y le gustaría cambiar.
 1. _____
 2. _____
 3. _____

¿Cuál es lo que más le gusta de trabajar en Nuevo Carric?

B. Operacionalización:

Variable independiente	Definición	Dimensión	Valores
Entorno laboral	Es la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia dentro de la empresa.	1. Infraestructura 2. Normas de higiene y seguridad	1. Sí 2. No
Beneficios y servicios al personal	Es una forma de compensación, que se ofrece a los trabajadores y que no afecta su sueldo.	1. Alimentación 2. Servicios médicos 3. Transporte	1. Sí 2. No
Bienestar	Es el sentimiento del colaborador referente a su trabajo en la empresa.	1. Comunicación 2. Bienestar emocional 3. Oportunidades de Desarrollo 4. Salario	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
Relación con los superiores	Son los sentimientos y el pensar de los colaboradores hacia sus superiores	1. Comunicación 2. Conocimiento 3. Clima laboral	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

Variable dependiente	Definición	Dimensión	Valores	Indicador
Satisfacción laboral	Es el nivel de conformidad del colaborador respecto a su entorno, condiciones y el trabajo que realiza	Satisfecho, insatisfecho	1. Si 2. No	Se considera alto si es mayor al 70% Se considera medio si está entre 51%-69% Se considera bajo si es menor al 50%

C. Calendario del proceso de investigación

	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Formulación de tema de investigación	■								
Elaboración de la Revisión de la Literatura	■	■							
Desarrollo de Planteamiento del Problema		■	■						
Desarrollo de Estrategia y Metodología de Investigación		■	■			■			
Elaboración del Instrumento de Recolección de Datos				■	■	■			
Recolección y Definición de estrategia de análisis de datos				■	■	■	■		
Procesamiento de datos							■	■	
Análisis de Datos							■	■	■
Informe Final								■	■

D. Tablas.

TABLA 1
Distribución porcentual de la muestra según el sexo
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	231	86,5
	Femenino	36	13,5
	Total	267	100,0

TABLA 2
 Tiempo que lleva trabajando en Nuevo
 Carnic
 Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menos 5 años	162	60,7
	5 a 9 años	51	19,1
	10 a más años	54	20,2
	Total	267	100,0

TABLA 3
 ¿Mi lugar de trabajo está en su
 mayoría del tiempo limpio?
 Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	256	95,9
	No	11	4,1
	Total	267	100,0

TABLA 4
 ¿Los baños son suficientes para todos
 los trabajadores de la planta?
 Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	183	68,5
	No	83	31,1
	Total	266	99,6
Perdidos	Sistema	1	0,4
Total		267	100,0

TABLA 5

¿Los baños están en su mayoría
del tiempo limpios?
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	259	97,0
	No	8	3,0
	Total	267	100,0

TABLA 7

¿La temperatura, ruido y claridad
son las adecuadas para realizar mi
trabajo?
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	225	84,3
	No	42	15,7
	Total	267	100,0

TABLA 7.1

Temperatura
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	19	7,1
	Si	248	92,9
	Total	267	100,0

TABLA 7.2

Ruido
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	25	9,4
	Si	242	90,6
	Total	267	100,0

TABLA 7.3
Claridad
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	2	0,7
	Si	265	99,3
	Total	267	100,0

TABLA 8
¿Conozco las normas de higiene y
seguridad de la empresa?
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	263	98,5
	No	4	1,5
	Total	267	100,0

TABLA 9
En mi área de trabajo se cumplen
con las normas de higiene y
seguridad
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	255	95,5
	No	12	4,5
	Total	267	100,0

TABLA 10
¿En áreas donde existe peligro, se
encuentran avisos, señalizaciones
o advertencias?
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	250	93,6
	No	17	6,4
	Total	267	100,0

TABLA 11

¿Tengo todas las herramientas/
instrumentos necesarios para llevar
a cabo mi trabajo?
Nicaragua 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	242	90,6
	No	25	9,4
Total		267	100,0

*Tabla 1***TABLA 12**

¿Tengo un uniforme designado
para realizar mi trabajo?
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	254	95,1
	No	13	4,9
Total		267	100,0

TABLA 13

Las herramientas/instrumentos
utilizados en mi jornada laboral
están en buen estado
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	256	95,9
	No	11	4,1
Total		267	100,0

TABLA 14

El comedor en su mayoría del tiempo está limpio y ordenado
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	263	98,5
	No	4	1,5
	Total	267	100,0

TABLA 17

¿He visitado la clínica en el último año?
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	219	82,0
	No	48	18,0
	Total	267	100,0

TABLA 17.1

Cuando lo he necesitado, ¿He tenido atención médica inmediata?
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Si	215	98,2
	No	4	1,8
	Total	219	100,0

TABLA 17.2

Cuando he necesitado de un medicamento, en su mayoría de veces este ha estado disponible
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Si	203	92,7
	No	16	7,3

Total	219	100,0
-------	-----	-------

TABLA 17.4

La clínica está en su mayoría del tiempo ordenada y limpia
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Si	216	98,6
	No	3	1,4
	Total	219	100,0

TABLA 18

¿He utilizado el transporte al menos una vez en el último año?
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Si	163	61,0
	No	104	39,0
	Total	267	100,0

TABLA 18.1

El transporte está en buenas condiciones, es seguro y hay suficiente espacio para ir sentados
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Si	157	96,3
	No	6	3,7
	Total	163	100,0

TABLA 18.2

Los conductores siempre me tratan
con respeto y educación
Nicaragua, 2022

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Si	161	98,8
	No	2	1,2
	Total	163	100,0

TABLA 39.1

¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en Nuevo Carnic?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido		129	48,3
	Ambiente laboral	13	4,9
	Apoyo a los colaboladores	1	0,4
	Apoyo a los colaboradores	5	1,9
	Aprendizaje	3	1,1
	Beneficios	46	17,2
	Bonos	1	0,4
	Buen trato	1	0,4
	Buen trato a los colaboradores	2	0,7
	Comunicación	1	0,4
	Crecimiento profesional	1	0,4
	El trabajo en equipo	1	0,4
	Estabilidad laboral	25	9,4
	Estabilidad y beneficios	2	0,7
	Fecha de pago	1	0,4
	Horario	2	0,7
	La higiene y seguridad	1	0,4
	Limpieza y orden	1	0,4
	Oportunidad de crecimiento	7	2,6
	Oportunidades de crecimiento	2	0,7
	Préstamos sin intereses	1	0,4
	Prestigio de la empresa	2	0,7
	Puntualidad en fecha de pago	1	0,4

Relación con su jefe	1	0,4
Responsabilidad	1	0,4
Salario	9	3,4
Seguridad	1	0,4
Todo	6	2,2
Total	267	100,0

TABLA 39.2
Menciona máximo 3 cosas que NO te gustan de Nuevo
Carnic y te gustaría cambiar

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	197	73,8
Actitud de área de ventas	1	0,4
Actitud del personal comedor	1	0,4
Actitud del personal Seguridad	4	1,5
Ambiente laboral	4	1,5
Automatizar sistemas	2	0,7
Baja producción	1	0,4
Baños	1	0,4
Cambios en el salario	1	0,4
Capacitación de liderazgo	1	0,4
Comida	6	2,2
Comunicación entre áreas	3	1,1
Curso de liderazgo a los jefes	1	0,4
Desinterés de la gerencia	1	0,4
Desvalorización del trabajo	1	0,4
El sindicato no ayuda	1	0,4
Equidad en la comida	2	0,7
Explicar mejor el sistema	1	0,4
Falta de capacitación	1	0,4
Favoritismo	1	0,4
Fila para almorzar	4	1,5
Horario	1	0,4
Horarios	7	2,6
Igualdad entre jefes-operarios	1	0,4
Incentivos	1	0,4
Más bancas	1	0,4
Más baños	1	0,4
Más trabajo en equipo	1	0,4
No reconocen horas extras	1	0,4
Ofertas laborales internas	1	0,4
Oportunidad de crecimiento	1	0,4
Oportunidad de crecimiento	2	0,7
Preferencias en el área	1	0,4
Preferencias en el comedor	1	0,4
Prioridad en uniformes	2	0,7
Relación con el superior	2	0,7
Relación con los superiores	1	0,4

Ritmo de trabajo	1	0,4
Salario	4	1,5
Salarios no acordes al perfil	2	0,7

Bibliografía

Cando, C. (2021). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad del capital humano en el área administrativa del grupo empresarial ADMG del cantón Machala.*

Chiang, M. & Ojeda (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres.* Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0186104213712099?token=270F5876F4EBD180AD762EC41E936F55A5730DA69365641605A6812924F3B3A80A2E094BCBB50D44FEF6B120B93A55E8&originRegion=us-east-1&originCreation=20220613053036>

Duarte Payán, S. M., Aguirre Ochoa, J. del S., & Jarquín López, G. E. (2015). *Factores que influyen en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Adara S.A.* REICE: Revista Electrónica De Investigación En Ciencias Económicas, 2(4), 20–33. Recuperado de: <https://revistacienciaseconomicas.unan.edu.ni/index.php/REICE/article/view/58>

García, T. Grandez, T. (2016). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de producción de la empresa Janice Sport S.A.C. Tarapoto, 2014.* Recuperado de: https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2416/T034_72850037_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herrera, G. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Haura.* Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Manso, J. (2002) *El legado de Frederick Irving Herzberg.* Revista Universidad EAFIT. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

Mesías, J. W. (2017). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa complejo Agroindustrial Beta SA Provincia Chíncha, 2017.* Recuperado de: <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/192/3/JOE%20MESIAS%20MESIAS-INFLUENCIA%20DE%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL.pdf>

Muños, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita, Facultad de psicología, Universidad Complutense de Madrid.*

Porter, L.W. *Managerial attitudes and performance. Homewood, III: Irwin- Dorsey, 1968.*

Yeren, Y. (2016). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss.S.A. Lima. Tesis en administración. Recuperado de:*
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/388/YEREN%20GOMEZ%20YESSSENIA%20KAROLIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>