

Escuela Agrícola Panamericana, Zamorano
Departamento de Administración de Agronegocios
Ingeniería en Administración de Agronegocios



Proyecto Especial de Graduación
Estudio de Satisfacción Laboral para Agrocomercial Olancho, Honduras

Estudiante

Fredy Daniel Valladares Suazo

Asesores

Raúl Soto, D. Sc.

Martin Leal, M. Sc.

Honduras, noviembre 2024

Autoridades

SERGIO ANDRÉS RODRÍGUEZ ROYO

Rector

ANA M. MAIER ACOSTA

Vicepresidenta y Decana Académica

RAUL SOTO

Director del Departamento de Administración de Agronegocios

JULIO NAVARRO

Secretario General

Contenido

Índice de Cuadros	6
Índice de Anexos	8
Resumen	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
Metodología.....	14
Método	14
Diseño de la Investigación	14
Criterios de Inclusión	14
Criterios de Exclusión.....	14
Población.....	14
Instrumento de la Variable: Satisfacción Laboral	15
Factor I: Satisfacción con la Supervisión	16
Factor II: Satisfacción con el Ambiente Físico	16
Factor III: Satisfacción con las Prestaciones.....	16
Factor IV: Satisfacción Intrínseca	16
Factor V: Satisfacción con la Participación.....	16
Fiabilidad y Validez.....	17
Resultados y Discusión.....	18
Resultados para el Factor I: Satisfacción con la Supervisión	18
Resultados para el Factor II: Satisfacción con el Ambiente Físico	20
Resultados para el Factor III: Satisfacción con las Prestaciones	22
Resultados para el Factor IV: Satisfacción Intrínseca	24
Resultados para el Factor V: Satisfacción con la Participación	26

Satisfacción General.....	28
Factores Influyentes.....	29
Influencia Positiva	29
Influencia Negativa	30
Mayor Margen de Mejora.....	30
Áreas de Mejora.....	30
Factor I: Satisfacción con la Supervisión	30
Factor II: Satisfacción con el Ambiente Físico	31
Factor III: Satisfacción con las Prestaciones	31
Factor VI: Satisfacción Intrínseca	31
Factor V: Satisfacción con la Participación.....	32
Plan de Mejora	32
Plan de Mejora: Satisfacción con la participación en los colaboradores de Agrocomercial Olancho ..	32
Descripción del Proyecto / Objetivo	32
Temas sugeridos para la Capacitación	32
Objetivo.....	32
Método	33
Presentaciones Breves	33
Ejercicios de Reflexión	33
Implementar Canales de Comunicación Efectivos.....	33
Objetivo.....	33
Método	33
Medición del Éxito	33
Responsables del Seguimiento	34
Plan de Mejora: Satisfacción con las prestaciones en los colaboradores de Agrocomercial Olancho .	34
Descripción del Proyecto / Objetivo	34

Estrategia	34
Actividad Sugerida	34
Detalles de la Recompensa	34
Dinámica del Programa.....	35
Responsables del seguimiento.....	35
Recomendaciones.....	37
Referencias.....	38
Anexos.....	39

Índice de Cuadros

Cuadro 1 Distribución de colaboradores por área de trabajo en la empresa Agrocomercial Olancho, Honduras, 2024.....	15
Cuadro 2 Validación del Alpha de Cronbach (Unidimensional Reliability), JASP, 2024	17
Cuadro 3 Distribución porcentual de colaboradores para los ítems correspondientes al Factor I: Satisfacción con la Supervisión	19
Cuadro 4 Distribución porcentual de colaboradores para los ítems correspondientes al Factor II: Satisfacción con el Ambiente Físico	21
Cuadro 5 Distribución porcentual de colaboradores para los ítems correspondientes al Factor III: Satisfacción con las Prestaciones.....	23
Cuadro 6 Distribución porcentual de colaboradores para los ítems correspondientes al Factor IV: Satisfacción Intrínseca	25
Cuadro 7 Distribución porcentual de colaboradores para los ítems correspondientes al Factor V: Satisfacción con la Participación	27

Índice de Figuras

Figura 1 Gráfico de aprobación general para el Factor I: Satisfacción con la Supervisión	20
Figura 2 Gráfico de aprobación general para el Factor II: Satisfacción con el Ambiente Físico	22
Figura 3 Gráfico de aprobación general para el Factor III: Satisfacción con las Prestaciones	24
Figura 4 Gráfico de aprobación general para el Factor IV: Satisfacción Intrínseca	26
Figura 5 Gráfico de aprobación general para el Factor V: Satisfacción con la Participación	28
Figura 6 Gráfico de Satisfacción General	29

Índice de Anexos

Anexo A Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998) aplicado a los colaboradores de Agrocomercial Olancho.....	39
Anexo B Carta de aceptación del Plan de Mejora.....	42

Resumen

La satisfacción laboral es un aspecto esencial en cualquier organización, ya que puede influir en el compromiso, la eficiencia y el bienestar general de los empleados. En este contexto, se realizó un estudio con el objetivo principal de analizar la satisfacción laboral en los empleados de Agrocomercial Olancho. Este estudio buscó identificar los factores que contribuyen a la satisfacción laboral y proporcionar recomendaciones para mejorar el bienestar de los empleados en el entorno laboral. Para evaluar la satisfacción laboral, se utilizó el “Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23” desarrollado por J.L. Meliá y J.M. Peiró en 1998. Este cuestionario consta de 23 ítems organizados en cinco factores que permiten medir la satisfacción en diferentes aspectos del trabajo: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico de trabajo, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación en la empresa. Según los resultados obtenidos, el Factor II, Satisfacción con el Ambiente Físico, tuvo una influencia positiva, con un total del 96% de los encuestados que están “Bastante Satisfechos” o “Muy Satisfechos” con su ambiente físico de trabajo. El factor con el mayor impacto negativo fue el Factor III, Satisfacción con las Prestaciones, ya que el 12% de los encuestados que están “Algo Insatisfechos”, “Bastante Insatisfechos” o “Muy Insatisfechos”. Sin embargo, el Factor V, Satisfacción con la Participación, mostró que tiene un mayor margen de mejora, ya que el 6% de los encuestados están “Algo Insatisfechos” y el 11% son “Indiferentes”. Por lo tanto, se sugirió la implementación de un plan de mejora en Agrocomercial Olancho para mejorar la satisfacción con las prestaciones y la participación en la empresa, con el fin de aumentar la satisfacción laboral general y promover un ambiente de trabajo más productivo y comprometido.

Palabras clave: Clima organizacional, bienestar laboral, productividad

Abstract

Job satisfaction is an essential aspect in any organization, as it can influence commitment, efficiency, and the overall well-being of employees. In this context, a study was conducted with the main objective of analyzing job satisfaction among the employees of Agrocomercial Olancho. This study sought to identify the factors that contribute to job satisfaction and provide recommendations to improve the well-being of employees in the workplace. To evaluate job satisfaction, the "Job Satisfaction Questionnaire S20/23" developed by J.L. Meliá and J.M. Peiró in 1998 was used. This questionnaire consists of 23 items organized into five factors that allow measuring satisfaction in different aspects of work: satisfaction with supervision, satisfaction with the physical work environment, satisfaction with the benefits received, intrinsic job satisfaction, and satisfaction with participation in the company. According to the results obtained, Factor II, Satisfaction with the Physical Environment, had a positive influence, with a total of 96% of respondents who are "Quite Satisfied" or "Very Satisfied" with their physical work environment. The factor with the greatest negative impact was Factor III, Satisfaction with Benefits, as 12% of respondents are "Somewhat Dissatisfied", "Quite Dissatisfied" or "Very Dissatisfied". However, Factor V, Satisfaction with Participation, showed that it has a greater margin for improvement, as 6% of respondents are "Somewhat Dissatisfied" and 11% are "Indifferent". Therefore, the implementation of an improvement plan in Agrocomercial Olancho was suggested to improve satisfaction with benefits and participation in the company, in order to increase overall job satisfaction and promote a more productive and committed work environment.

Keywords: Organizational environment, workplace well-being, productivity

Introducción

La satisfacción laboral es un concepto fundamental en el ámbito laboral y se refiere a la evaluación general que un individuo realiza de su empleo. Esta evaluación abarca diversos aspectos más allá de las tareas y responsabilidades específicas del trabajo. Implica también la interacción con colegas y superiores, la conformidad con las políticas y regulaciones de la organización, el cumplimiento de estándares de desempeño y la adaptación a las condiciones laborales, entre otros factores. (Hannoun, 2011, p. 15)

Para Chiang (2012), la satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de profesión; no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad.

Así mismo Morillo (2006) sostiene que la satisfacción laboral es la perspectiva positiva o negativa que percibe una persona en su entorno laboral, es el grado de concordancia que existe entre las expectativas de una persona con respecto a lo realizado, es decir es la satisfacción que recibe una persona por lograr una meta que se había establecido anteriormente. (Morillo, 2006, 48)

En síntesis, se postula que la satisfacción laboral ejerce una influencia considerable en el rendimiento laboral y el compromiso organizacional. Específicamente, en este último contexto, la satisfacción en el ámbito laboral desempeña un papel significativo de impacto positivo. Aquellos individuos que experimentan altos niveles de satisfacción laboral suelen demostrar una mayor propensión hacia el compromiso afectivo y una adherencia más firme a las normas y valores institucionales. (Frías, Mayo, 2024, p. 27)

Por ende, se convierte en un pilar fundamental para el funcionamiento exitoso de cualquier organización.

La industria de productos agroquímicos y veterinarios es un pilar fundamental en el ámbito agrícola y ganadero. Según el enfoque propuesto por (Perez y Merino, 2022), se entiende por agroquímico a una sustancia que se utiliza con el fin de mejorar el desempeño de una explotación agrícola. Estos compuestos suelen desplegarse para combatir las plagas que impactan en los cultivos y para fomentar un crecimiento más acelerado de las plantas. Los productos agroquímicos incluyen pesticidas, herbicidas, insecticidas y fungicidas.

Por otro lado, la industria de productos veterinarios ofrece una gama de soluciones que van desde medicamentos y vacunas hasta suplementos nutricionales, es por eso por lo que “los medicamentos y biológicos veterinarios son herramienta indispensable para preservar la salud animal y el control de brotes de enfermedades” (Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria, 02 de noviembre de 2018). En esta industria, empresas como Agrocomercial Olancho, desempeñan un rol esencial al proporcionar productos y servicios que respaldan la producción agropecuaria local.

Agrocomercial Olancho es una empresa dedicada a la venta de productos agroquímicos y veterinarios. Está ubicada en el departamento de Olancho y cuenta con 5 sucursales distribuidas a nivel departamental en las ciudades de Juticalpa, Catacamas, Campamento y San Esteban. Se destaca como una empresa local que se ha comprometido a satisfacer las necesidades de la comunidad agrícola y ganadera. Su experiencia y su oferta de productos agroquímicos y veterinarios han contribuido significativamente al desarrollo de la agricultura y la ganadería en esta región. A medida que el sector agrícola se vuelve más complejo y competitivo, la labor de empresas como esta se convierte en un factor determinante para el éxito de los productores locales.

La elección de Agrocomercial Olancho se basa en su posición como un actor destacado en la provisión de insumos agrícolas y veterinarios en el departamento, lo que la convierte en un actor central en el desarrollo agropecuario de la región.

Esta investigación tuvo como objetivo general evaluar los factores que influyen en la satisfacción de los empleados y proporcionar recomendaciones para mejorar su bienestar en el entorno laboral, promoviendo un mayor compromiso y eficiencia dentro de la organización. Se plantearon los siguientes objetivos específicos:

Explorar otros aspectos que tengan un margen para mejorar conforme a los resultados de la evaluación de satisfacción laboral con el propósito de destacar oportunidades que permitan a la empresa fortalecer su ambiente laboral.

Proponer un plan de mejora centrado en los factores evaluados que influyen directamente en la satisfacción de los colaboradores.

Metodología

Método

En este estudio, se empleó un enfoque descriptivo ya que se busca “especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández ,Sampieri et al., 2010, p. 92). Además, debido al contexto de este estudio, es posible tener un alcance exploratorio, dado que este “se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes”. (Hernández ,Sampieri et al., 2010, p. 91)

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación adoptado fue de naturaleza no experimental, específicamente un estudio transversal simple. Es decir, en este caso, se obtuvieron datos sobre la satisfacción laboral de los empleados en un momento específico, sin realizar un seguimiento a lo largo del tiempo.

Criterios de Inclusión

Todo el personal de la empresa bajo cualquier modalidad contractual.

Criterios de Exclusión

Empleados en período de vacaciones o con ausencias debidas a incapacidad médica.

Población

El estudio se llevó a cabo en Agrocomercial Olancho, una empresa situada en las ciudades de Juticalpa, Campamento, San Esteban y Catacamas, se especializa en la venta de productos agroquímicos y veterinarios. En cuanto a su fuerza laboral, la empresa cuenta con 30 colaboradores. De estos, un 10% están bajo contrato temporal y un 90% tienen contrato permanente. En términos de distribución de género, un 77% de los empleados son hombres y un 23% son mujeres. La distribución de los empleados según los resultados de las encuestas se refleja en el Cuadro 1.

Cuadro 1

Distribución de colaboradores por área de trabajo en la empresa Agrocomercial Olancho, Honduras, 2024

Área	Colaboradores	Contrato Permanente	Contrato Temporal
Gerencia / Alta Dirección	2	2	
Departamento Administrativo	7	7	
Ventas / Atención al Cliente	12	11	1
Personal de Campo / Operativo	2	2	
Personal de Soporte / Servicios Generales	7	5	2
Total	30	27	3

Instrumento de la Variable: Satisfacción Laboral

Para evaluar la satisfacción laboral, se empleó el "Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23" desarrollado por J.L. Meliá y J.M. Peiró en 1998. Este cuestionario consta de 23 ítems organizados en cinco factores que permiten medir la satisfacción en diferentes aspectos del trabajo:

Satisfacción con la supervisión.

Satisfacción con el ambiente físico de trabajo.

Satisfacción con las prestaciones recibidas.

Satisfacción intrínseca del trabajo.

Satisfacción con la participación en la empresa.

Prueba Piloto

Para garantizar la eficacia del instrumento, se implementó un proceso de prueba piloto. Se seleccionó un grupo diverso de individuos que no estaban directamente involucrados en la investigación para proporcionar una retroalimentación valiosa. Este grupo consistía en cuatro individuos, elegidos aleatoriamente, que reflejaban la variedad de antecedentes educativos presentes entre los colaboradores de la empresa.

Dos de estas personas llegaron a completar sus estudios a nivel de secundaria, mientras que las otras dos personas a nivel superior. Esta selección se realizó con el objetivo de obtener una visión integral y adaptar el instrumento a las condiciones de los colaboradores de la empresa. De esta

manera, se buscó garantizar que el instrumento fuera comprensible y accesible para toda la población objetivo, independientemente de su nivel de educación. Esta prueba piloto fue esencial para preparar el cuestionario y evitar cualquier problema de comprensión durante la recopilación de datos.

Factor I: Satisfacción con la Supervisión

El Factor I, que se ha denominado “Satisfacción con la Supervisión”, se caracteriza por los ítems 13 al 18. Estos ítems están relacionados con aspectos como la forma en que los superiores juzgan la tarea, la supervisión recibida, la proximidad y frecuencia de supervisión, el apoyo recibido de los superiores, las relaciones personales con los superiores y la igualdad y justicia de trato recibida de la empresa.

Factor II: Satisfacción con el Ambiente Físico

Bajo el nombre de “Satisfacción con el Ambiente Físico” de trabajo, el Factor II engloba cinco ítems que se centran en el entorno físico y el espacio del lugar de trabajo, incluyendo aspectos como la limpieza, higiene, salubridad, temperatura, ventilación e iluminación.

Factor III: Satisfacción con las Prestaciones

Por otro lado, el Factor III, conocido como “Satisfacción con las Prestaciones” recibidas, consta de cinco ítems que se refieren a cómo la empresa cumple con el convenio, la forma en que se lleva a cabo la negociación, el salario recibido, las oportunidades de promoción y las oportunidades de formación.

Factor IV: Satisfacción Intrínseca

En cuanto al Factor IV, denominado “Satisfacción Intrínseca” del trabajo, este aborda las satisfacciones que el trabajo proporciona por sí mismo. Esto incluye las oportunidades que ofrece el trabajo para hacer lo que a uno le gusta o en lo que destaca, así como los objetivos, metas y producción a alcanzar.

Factor V: Satisfacción con la Participación

Finalmente, el Factor V, llamado “Satisfacción con la Participación”, comprende tres ítems que se refieren a la satisfacción con la participación en las decisiones del grupo de trabajo, del

departamento o sección, o de la propia tarea. Estos factores son fundamentales para comprender la dinámica laboral en la empresa.

Fiabilidad y Validez

En el campo de las ciencias sociales y del comportamiento, se valoran dos atributos clave en cualquier instrumento de medición: la confiabilidad y la validez. Estas propiedades son fundamentales para asegurar la “solidez psicométrica del instrumento” (Virla y (Sin especificar), 2010, p. 248). Para medir dicha solidez en un instrumento constituido por una escala de Likert, se emplea el coeficiente α (alpha) de Cronbach.

Para calcular el coeficiente Alfa de Cronbach, un investigador debe determinar la correlación de cada ítem o reactivo con todos los demás. El valor del coeficiente Alfa de Cronbach es entonces el promedio de todos estos coeficientes de correlación. (Virla y (Sin especificar), 2010, p. 250)

En el Cuadro 2 se refleja el resultado obtenido, un Alfa de Cronbach de 0.892. Este valor, que se encuentra en un rango de 0 a 1, indica una alta fiabilidad del instrumento de medición, ya que los valores más cercanos a 1 representan una mayor fiabilidad. Por lo tanto, el instrumento de medición demostró tener una alta consistencia interna, lo que respalda la validez de los datos recogidos para este estudio. Este análisis se realizó utilizando el software estadístico JASP.

Cuadro 2

Validación del Alpha de Cronbach (Unidimensional Reliability), JASP, 2024

Frequentist Scale Reliability Statistics	
Estimate	Cronbach's Alpha
Point Estimate	0.892

Resultados y Discusión

A partir de la implementación del cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa, se obtuvo una serie de datos valiosos. Estos datos, que representan las opiniones individuales sobre la variable en estudio, fueron sometidos a un análisis meticuloso.

Resultados para el Factor I: Satisfacción con la Supervisión

El Cuadro 3 muestra la distribución porcentual de los colaboradores respecto a su satisfacción con la supervisión en varios ítems.

Ítem 13: Las relaciones personales con sus superiores.

Ítem 14: La supervisión que ejercen sobre usted.

Ítem 15: La proximidad y frecuencia con que es supervisado.

Ítem 16: La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.

Ítem 17: La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.

Ítem 18: El apoyo que recibe de sus superiores.

En el Ítem 13, el 90% de los colaboradores expresaron algún nivel de satisfacción, mientras que el 3% manifestó insatisfacción y el 7% se siente indiferente. Para el Ítem 14, un 87% de los colaboradores están satisfechos y el 13% son indiferentes, sin que se registre insatisfacción. En el Ítem 15, un 87% de los colaboradores expresaron satisfacción, un 3% insatisfacción y un 10% se siente indiferente. En el Ítem 16, el 80% de los colaboradores indicaron satisfacción, un 10% insatisfacción y otro 10% se sienten indiferentes. En el Ítem 17, el 67% de los colaboradores están satisfechos, un 13% insatisfechos y un 20% indiferentes. Finalmente, en el Ítem 18, el 93% de los colaboradores mostraron satisfacción, el 3% insatisfacción y otro 3% se siente indiferente.

Cuadro 3

Distribución porcentual de colaboradores para los ítems correspondientes al Factor I: Satisfacción con la Supervisión

Opciones	Ítem 13		Ítem 14		Ítem 15		Ítem 16		Ítem 17		Ítem 18	
Muy Insatisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	2	7%	1	3%	0	0%
Bastante Insatisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%
Algo Insatisfecho	1	3%	0	0%	1	3%	2	7%	3	10%	1	3%
Indiferente	2	7%	4	13%	3	10%	3	10%	6	20%	1	3%
Algo Satisfecho	2	7%	3	10%	6	20%	5	17%	6	20%	6	20%
Bastante Satisfecho	10	33%	16	53%	15	50%	14	47%	11	37%	15	50%
Muy Satisfecho	15	50%	7	23%	5	17%	3	10%	3	10%	7	23%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

En la Figura 1, que corresponde al gráfico de aprobación general del Factor I, se observa que la mayoría de los encuestados (45%) se muestran “Bastante Satisfechos” con la supervisión, lo que indica un alto nivel de aprobación para este factor. Este grupo representa a aquellos que valoran positivamente las prácticas de supervisión actuales y probablemente se sienten apoyados y guiados en su trabajo. Un 22% adicional se identifica como “Muy Satisfechos”, reflejando un nivel de satisfacción alto. Este grupo puede estar experimentando un nivel de supervisión que no sólo cumple, sino que supera sus expectativas, lo cual es un indicador positivo de la efectividad de las prácticas de supervisión actuales.

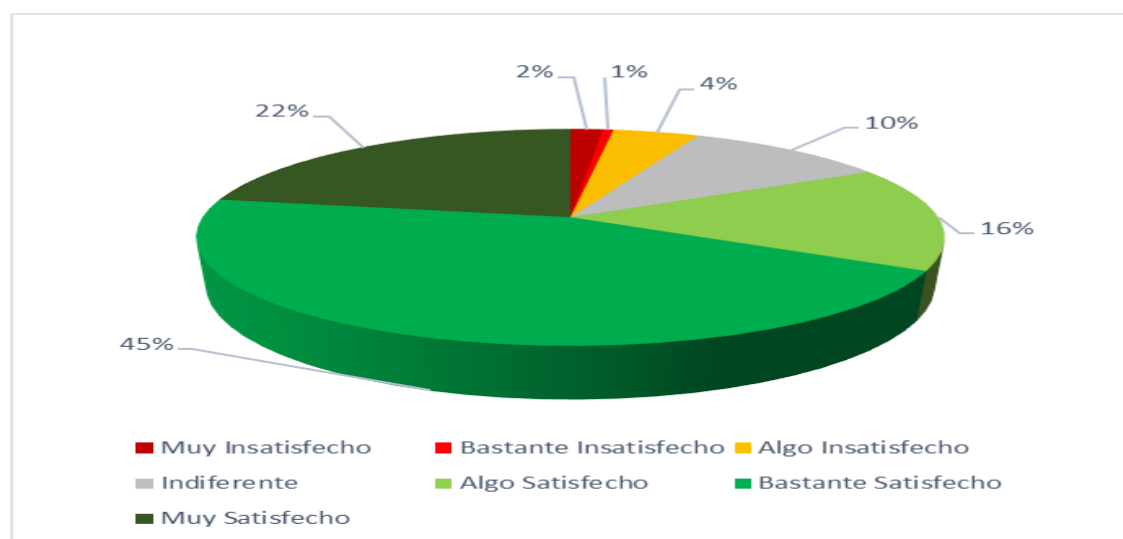
El 16% de los encuestados se clasifica como “Algo Satisfechos”. Aunque este grupo tiene una inclinación positiva hacia la supervisión, es posible que haya aspectos que podrían mejorarse para aumentar su nivel de satisfacción. Este grupo puede proporcionar información valiosa sobre las áreas que requieren atención y mejora. Un 11% de los encuestados se identifica como “Indiferentes”. Este grupo puede no ver la supervisión como un factor impactante en su experiencia laboral, o puede que

no tengan una opinión fuerte sobre la misma. Es importante entender por qué este grupo se siente indiferente y buscar formas de hacer que la supervisión sea más relevante y efectiva para ellos.

Finalmente, aunque representan una minoría, los encuestados que se encuentran en las categorías “Muy Insatisfechos” (2%), “Bastante Insatisfechos” (1%), y “Algo Insatisfechos” (4%) reflejan áreas de mejora en las estrategias y prácticas de supervisión. Aunque estos grupos son pequeños, sus experiencias y percepciones pueden proporcionar información valiosa sobre los desafíos y problemas existentes en las prácticas de supervisión actuales. Aunque la mayoría de los encuestados están satisfechos, hay un porcentaje significativo que se encuentra indiferente o insatisfecho, lo que indica áreas que pueden beneficiarse de una mayor atención y mejora.

Figura 1

Gráfico de aprobación general para el Factor I: Satisfacción con la Supervisión



Resultados para el Factor II: Satisfacción con el Ambiente Físico

El Cuadro 4 muestra la distribución porcentual de las respuestas de los colaboradores respecto a su satisfacción con el ambiente físico.

Ítem 6: La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.

Ítem 7: El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.

Ítem 8: La iluminación de su lugar de trabajo.

Ítem 9: La ventilación de su lugar de trabajo.

Ítem 10: La temperatura de su local de trabajo.

En el Ítem 6, el 97% de los colaboradores expresaron algún nivel de satisfacción, mientras que el 3% se siente indiferente. Para el Ítem 7, un 83% de los colaboradores están satisfechos, el 3% insatisfechos y el 13% se sienten indiferentes. En el Ítem 8, el 90% de los colaboradores indicaron satisfacción, el 3% insatisfacción y el 7% se sienten indiferentes. En el Ítem 9, el 83% de los colaboradores expresaron satisfacción, mientras que el 3% insatisfacción y el 13% se sienten indiferentes. Finalmente, en el Ítem 10, el 77% de los colaboradores mostraron satisfacción, el 6% insatisfacción y el 17% se sienten indiferentes. Estos datos reflejan una tendencia general de satisfacción con el ambiente físico entre los colaboradores, con porcentajes de satisfacción que oscilan entre el 77% y el 97%, mientras que los niveles de insatisfacción y de indiferencia son relativamente bajos.

Cuadro 4

Distribución porcentual de colaboradores para los ítems correspondientes al Factor II: Satisfacción con el Ambiente Físico

Opciones	Ítem 6		Ítem 7		Ítem 8		Ítem 9		Ítem 10	
Muy Insatisfecho	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bastante Insatisfecho	0	0%	0	0%	1	3%	0	0%	1	3%
Algo Insatisfecho	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%	0	0%
Indiferente	1	3%	0	0%	0	0%	1	3%	1	3%
Algo Satisfecho	0	0%	4	13%	2	7%	4	13%	5	17%
Bastante Satisfecho	18	60%	18	60%	15	50%	15	50%	15	50%
Muy Satisfecho	11	37%	7	23%	12	40%	10	33%	8	27%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

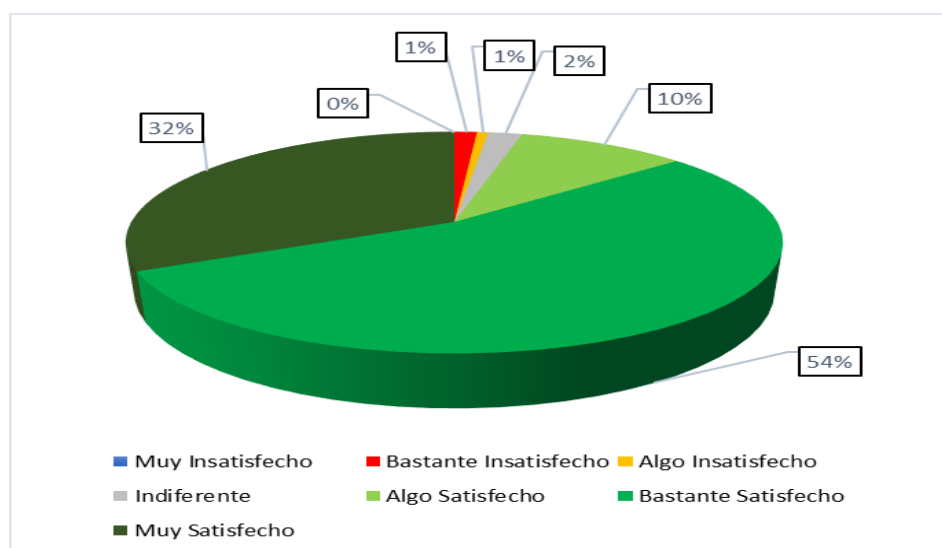
En la Figura 2 correspondiente al Gráfico de aprobación general para el Factor II, se observa que la mayoría de los participantes expresaron un alto grado de satisfacción. Los resultados indican que el 54% de los encuestados se siente 2 “Bastante Satisfecho”, un 32% se siente “Muy Satisfecho” y un 10% “Algo Satisfecho”. Esto representa un total del 96% de los participantes que expresaron algún grado de satisfacción.

Por otro lado, solo un pequeño porcentaje de los encuestados expresó insatisfacción. El 1% de los participantes se siente “Bastante Insatisfecho” y otro 1% se siente “Algo Insatisfecho”. Además, el 2% de los encuestados se mostró “Indiferente”. Es importante destacar que no se registraron participantes que se sintieran “Muy Insatisfechos”.

Aunque este porcentaje de insatisfacción es pequeño, no debe ser ignorado. Identificar y abordar las razones detrás de esta insatisfacción es crucial para seguir mejorando el ambiente físico y asegurar que todos los colaboradores se sientan cómodos y satisfechos en su entorno de trabajo.

Figura 2

Gráfico de aprobación general para el Factor II: Satisfacción con el Ambiente Físico



Resultados para el Factor III: Satisfacción con las Prestaciones

El Cuadro 5 muestra la distribución porcentual de las respuestas de los colaboradores respecto a su satisfacción con las prestaciones, correspondiente al Factor III.

Ítem 4: El salario que usted recibe.

Ítem 11: Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.

Ítem 12: Las oportunidades de promoción que tiene.

Ítem 22: El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.

Ítem 23: La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.

En el Ítem 4, el 93% de los colaboradores expresaron algún nivel de satisfacción, mientras que el 6% se siente insatisfecho y el 0% se siente indiferente. Para el Ítem 11, el 80% de los colaboradores están satisfechos, el 16% insatisfechos y el 3% se sienten indiferentes. En el Ítem 12, el 66% de los colaboradores indicaron satisfacción, el 24% insatisfacción y el 10% se sienten indiferentes. En el Ítem 22, el 94% de los colaboradores expresaron satisfacción, mientras que el 6% insatisfacción y el 0% se sienten indiferentes. Finalmente, en el Ítem 23, el 87% de los colaboradores mostraron satisfacción, el 6% insatisfacción y el 7% se sienten indiferentes.

Cuadro 5

Distribución porcentual de colaboradores para los ítems correspondientes al Factor III: Satisfacción con las Prestaciones

Opciones	Ítem 4		Ítem 11		Ítem 12		Ítem 22		Ítem 23	
Muy Insatisfecho	0	0%	1	3%	2	7%	0	0%	0	0%
Bastante Insatisfecho	1	3%	0	0%	2	7%	1	3%	1	3%
Algo Insatisfecho	1	3%	4	13%	3	10%	1	3%	1	3%
Indiferente	0	0%	1	3%	3	10%	0	0%	2	7%
Algo Satisfecho	9	30%	3	10%	4	13%	2	7%	5	17%
Bastante Satisfecho	13	43%	14	47%	12	40%	12	40%	12	40%
Muy Satisfecho	6	20%	7	23%	4	13%	14	47%	9	30%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

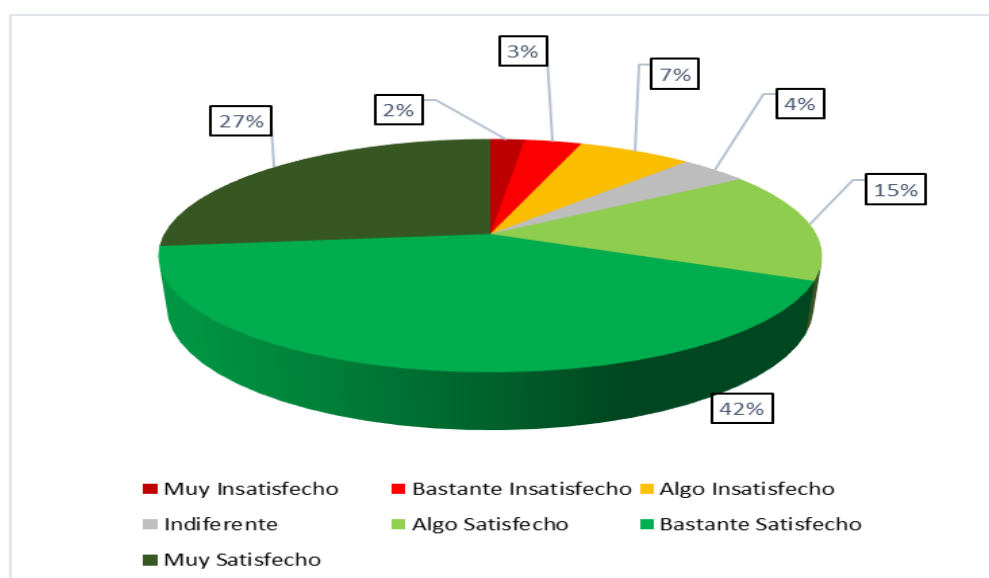
En la Figura 3 que corresponde al Gráfico de aprobación general para el Factor III, se observa una percepción mayoritariamente positiva entre los participantes. Un total del 84% de los encuestados expresó algún grado de satisfacción, lo que indica que las prestaciones son bien recibidas por la mayoría de los beneficiarios. El 27% de los encuestados se identificó como “Muy Satisfecho”, reflejando una alta valoración de las prestaciones proporcionadas. Además, el 42% se identificó como

“Bastante Satisfecho”, sugiriendo una satisfacción notable, aunque con margen para mejoras. Un 15% se consideró “Algo Satisfecho”, indicando áreas potenciales de mejora para aumentar su satisfacción.

Por otro lado, un 2% se identificó como “Muy Insatisfecho”, un 3% como “Bastante Insatisfecho” y un 7% como “Algo Insatisfecho”. Aunque estos porcentajes son bajos, representan a un grupo de beneficiarios insatisfechos cuyas opiniones pueden ser valiosas para identificar y abordar áreas específicas de mejora. Finalmente, un 4% de los encuestados se mantuvo neutral, identificándose como “Indiferente”. Es importante comprender las razones de esta neutralidad para mejorar las prestaciones y mover esta proporción hacia la satisfacción.

Figura 3

Gráfico de aprobación general para el Factor III: Satisfacción con las Prestaciones



Resultados para el Factor IV: Satisfacción Intrínseca

El Cuadro 6 muestra la distribución porcentual de las respuestas de los colaboradores respecto a su satisfacción intrínseca, correspondiente al Factor IV.

Ítem 1: Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.

Ítem 2: Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.

Ítem 3: Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.

Ítem 5: Los objetivos, metas y resultados que se deben alcanzar.

En el Ítem 1, el 90% de los colaboradores expresaron algún nivel de satisfacción, mientras que el 6% se siente insatisfecho y el 3% se siente indiferente. Para el Ítem 2, el 83% de los colaboradores están satisfechos, el 7% insatisfechos y el 10% se sienten indiferentes. En el Ítem 3, el 90% de los colaboradores indicaron satisfacción, el 7% insatisfacción y el 3% se sienten indiferentes. En el Ítem 5, el 86% de los colaboradores expresaron satisfacción, mientras que el 10% insatisfacción y el 3% se sienten indiferentes.

Cuadro 6

Distribución porcentual de colaboradores para los ítems correspondientes al Factor IV: Satisfacción Intrínseca

Opciones	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 5
Muy Insatisfecho	0	0	0	0
Bastante Insatisfecho	1	2	2	1
Algo Insatisfecho	1	0	0	2
Indiferente	1	3	1	1
Algo Satisfecho	3	7	5	6
Bastante Satisfecho	15	12	13	13
Muy Satisfecho	9	6	9	7
Total	30	30	30	30

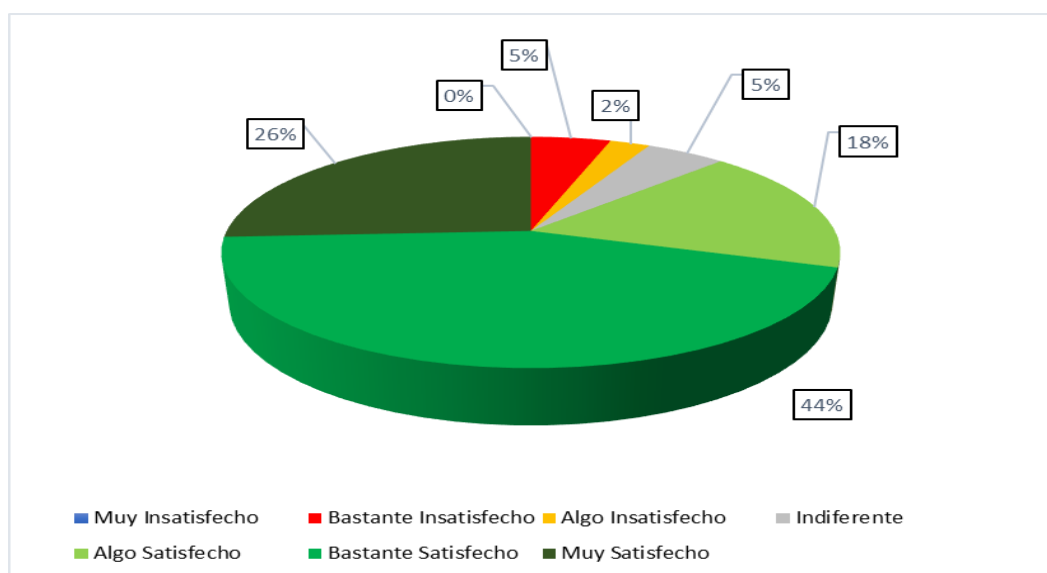
En la Figura 4, correspondiente al gráfico de aprobación general para el Factor IV, se observa una tendencia positiva entre los empleados. Un 88% de los encuestados expresó algún grado de satisfacción, lo que indica que la mayoría de los empleados encuentran un sentido de realización y satisfacción en su trabajo, lo cual es crucial para la motivación y el compromiso.

Dentro de este grupo, un 26% se identificó como “Muy Satisfecho”, reflejando una alta valoración de la satisfacción intrínseca. Además, un 44% se identificó como “Bastante Satisfecho”, lo que constituye la mayoría de los encuestados y sugiere una satisfacción notable, aunque con margen para mejorar y optimizar las condiciones de trabajo para este grupo.

Un 18% de los encuestados se identificó como “Algo Satisfecho”, indicando que aunque están satisfechos, existen áreas que podrían beneficiarse de mejoras para incrementar su satisfacción. Por otro lado, un 5% de los encuestados se identificó como “Bastante Insatisfecho” y un 3% como “Algo Insatisfecho”, representando a un grupo que no está satisfecho a nivel intrínseco. Finalmente, un 5% de los encuestados se mantuvo neutral, identificándose como “Indiferente”. Este grupo también debe ser examinado para comprender las razones de su neutralidad y buscar maneras de aumentar su satisfacción.

Figura 4

Gráfico de aprobación general para el Factor IV: Satisfacción Intrínseca



Resultados para el Factor V: Satisfacción con la Participación

El Cuadro 7 muestra la distribución porcentual de las respuestas de los colaboradores respecto a su satisfacción con la participación, correspondiente al Factor V.

Ítem 19: La capacidad para decidir por su cuenta aspectos relacionados a su trabajo.

Ítem 20: Su participación en las decisiones de su departamento o sección.

Ítem 21: Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relacionadas a la empresa.

En el Ítem 19, el 97% de los colaboradores expresaron algún nivel de satisfacción, mientras que ninguno se siente insatisfecho y el 3% se siente indiferente. Para el Ítem 20, el 80% de los colaboradores están satisfechos, el 10% se siente insatisfecho y el 10% se siente indiferente. En el Ítem

21, el 73% de los colaboradores indicaron satisfacción, el 7% insatisfacción y el 20% se sienten indiferentes.

Cuadro 7

Distribución porcentual de colaboradores para los ítems correspondientes al Factor V: Satisfacción con la Participación

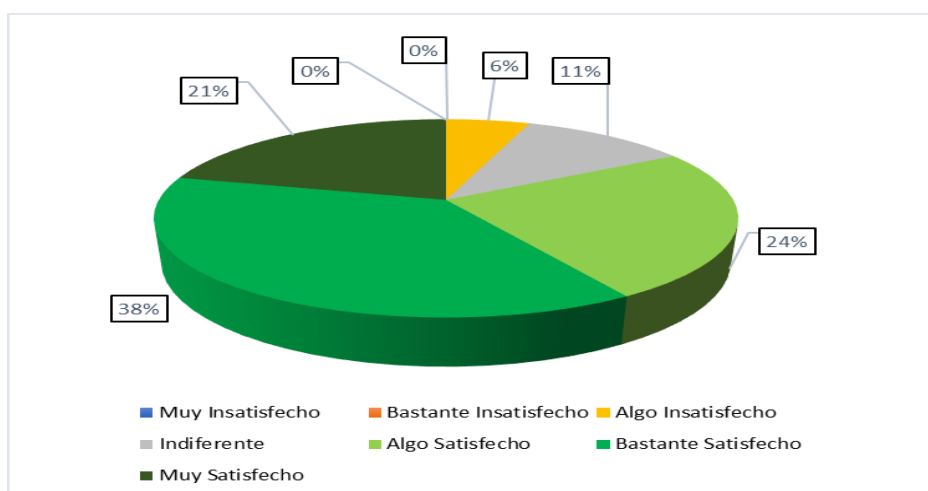
Opciones	Ítem 19		Ítem 20		Ítem 21	
Muy Insatisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Bastante Insatisfecho	0	0%	0	0%	0	0%
Algo Insatisfecho	0	0%	3	10%	2	7%
Indiferente	1	3%	3	10%	6	20%
Algo Satisfecho	8	27%	7	23%	7	23%
Bastante Satisfecho	14	47%	11	37%	9	30%
Muy Satisfecho	7	23%	6	20%	6	20%
Total	30	100%	30	100%	30	100%

En la Figura 5 correspondiente al "Gráfico de aprobación general para el Factor V: Satisfacción con la Participación", se observa una tendencia generalmente positiva, con el 83% de los empleados expresando algún nivel de satisfacción. Este alto porcentaje sugiere que las estrategias para fomentar la participación son efectivas. Dentro de este grupo, el 38% de los empleados se identificó como "Bastante Satisfecho" y el 24% como "Algo Satisfecho", lo que indica que, aunque hay satisfacción, existen áreas que pueden mejorarse. Además, el 21% de los empleados se mostró "Muy Satisfecho", reflejando un alto nivel de contento con su nivel de participación.

Por otro lado, un 17% de los empleados expresó insatisfacción o indiferencia. En este grupo, el 6% se sintió "Algo Insatisfecho", lo que sugiere que hay margen para mejorar, y el 11% se mostró "Indiferente". Es positivo destacar que no hubo respuestas en las categorías de "Muy Insatisfecho" y "Bastante Insatisfecho", lo que indica que no hay una insatisfacción extrema respecto a la participación entre los empleados.

Figura 5

Gráfico de aprobación general para el Factor V: Satisfacción con la Participación



Satisfacción General

En la figura 6, que corresponde al gráfico de Satisfacción General, refleja una evaluación global positiva por parte de los colaboradores en cuanto a los factores relacionados con la supervisión, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones, la satisfacción intrínseca y la participación en la empresa.

El análisis indica que un 26% de los encuestados se declara "Muy Satisfecho", lo que representa el segmento con mayor grado de satisfacción. Este grupo valora altamente su experiencia laboral y encuentra que los factores evaluados superan ampliamente sus expectativas.

El 45% de los colaboradores se siente "Bastante Satisfecho", lo que denota una percepción favorable general. Estos colaboradores identifican que la organización ha implementado medidas adecuadas que promueven un ambiente laboral positivo, aunque podrían existir algunas oportunidades adicionales para optimizar ciertos aspectos de su experiencia.

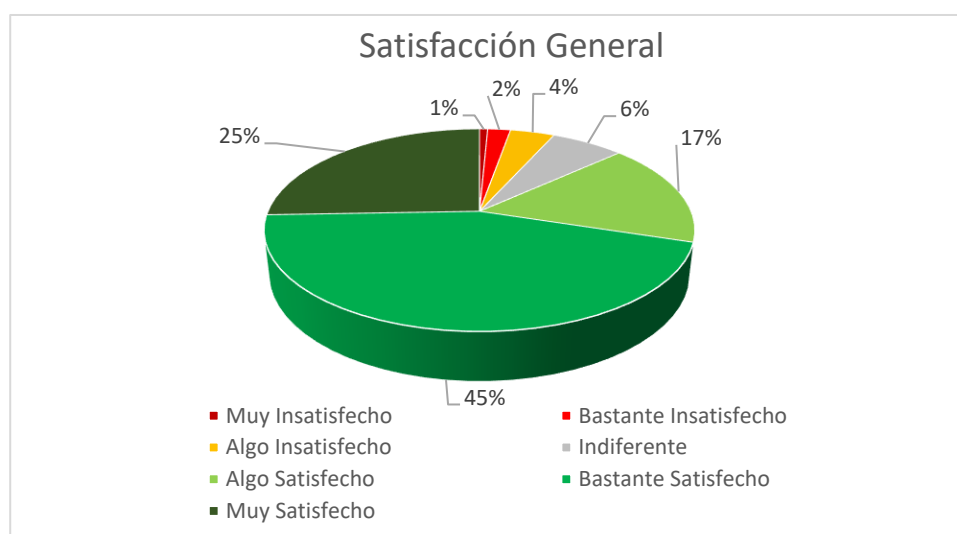
Un 17% se encuentra "Algo Satisfecho", lo que demuestra una valoración positiva en términos generales. Estas personas aprecian los esfuerzos de la empresa por ofrecer condiciones adecuadas, aunque perciben que algunas áreas podrían mejorarse.

En cuanto a los niveles de insatisfacción, el 1% se declara "Muy Insatisfecho", seguido por un 2% que se considera "Bastante Insatisfecho" y un 4% "Algo Insatisfecho". Aunque estas cifras

representan una proporción minoritaria, es importante considerarlas como áreas de oportunidad para continuar mejorando las políticas y el entorno de trabajo. Además, un 7% se muestra "Indiferente", lo que indica que, para algunos colaboradores, las medidas actuales no impactan de manera significativa su satisfacción.

Figura 6

Gráfico de Satisfacción General



Factores Influyentes

Influencia Positiva

Para determinar el factor con la "Influencia Positiva" más alta, se fundamentó en la proporción de respuestas que indican un alto grado de satisfacción. En este caso, el **Factor II, Satisfacción con el Ambiente Físico**, parece tener la influencia más positiva en la satisfacción laboral. Un total del 96% de los encuestados están "Bastante Satisfechos", "Muy Satisfechos" y "Algo Satisfechos" con su ambiente físico de trabajo. Esto puede incluir aspectos como la comodidad de las instalaciones, la disponibilidad de recursos necesarios para realizar el trabajo, la estética del lugar de trabajo y la seguridad del entorno.

Un ambiente físico de trabajo agradable puede aumentar la productividad, reducir el estrés y mejorar la moral general de los empleados.

Influencia Negativa

Para determinar el factor con mayor “Influencia Negativa”, Se basó en la proporción de respuestas que indican algún grado de insatisfacción. En este caso, el **Factor III, Satisfacción con las Prestaciones**, tiene el 12% de los encuestados que están “Algo Insatisfechos”, “Bastante Insatisfechos” o “Muy Insatisfechos”. Esta es la mayor proporción de respuestas insatisfechas entre todos los factores. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los encuestados están satisfechos con las prestaciones, existe un segmento significativo que no lo está. Si se abordan las preocupaciones de este grupo, podría tener un impacto significativo en la satisfacción laboral general.

Mayor Margen de Mejora

Para determinar el factor con el “Mayor Margen de Mejora”, se justificó en la proporción de respuestas que indican algún grado de insatisfacción, así como en la indiferencia hacia el factor. En este caso, el **Factor V, Satisfacción con la Participación**, parece tener la influencia más negativa en la satisfacción laboral. Aunque la mayoría de los encuestados están satisfechos con su nivel de participación, el 6% de los encuestados están “Algo Insatisfechos” y el 11% son “Indiferentes”.

Esta es una proporción significativa de respuestas que no indican una satisfacción positiva, lo que sugiere que una falta de participación puede disminuir la satisfacción laboral. Esto indica que, aunque la mayoría de los empleados están satisfechos con su nivel de participación en el trabajo, hay un segmento notable que no lo está o es indiferente al respecto; por lo tanto, hay un margen de mejora en este aspecto.

Áreas de Mejora

Factor I: Satisfacción con la Supervisión

En el análisis del Factor I, se observa que los ítems 15, 16, 17 y 13 presentan ciertos grados de insatisfacción laboral. El ítem 15 muestra una insatisfacción considerable, con un 7% de los encuestados expresando estar “Muy Insatisfechos” y un 3% manifestando estar “Algo Insatisfechos”. El ítem 16 revela un patrón similar, con un 7% de los participantes indicando tanto estar “Muy Insatisfechos” como “Algo Insatisfechos”, y un 3% adicional mostrando estar “Bastante Insatisfechos”.

El ítem 17 destaca por tener el mayor porcentaje de encuestados que están “Algo Insatisfechos”, alcanzando el 10%, además de un 3% que se siente “Muy Insatisfechos”. Finalmente, el ítem 13, aunque presenta un menor grado de insatisfacción en comparación con los otros ítems, aún muestra un 3% de los encuestados que están “Algo Insatisfechos”.

Factor II: Satisfacción con el Ambiente Físico

En el análisis del Factor II, se observa que los ítems 7, 8 y 10 presentan ciertos grados de insatisfacción laboral. El ítem 7 muestra un 3% de los encuestados que están “Algo Insatisfechos”. El ítem 8 muestra un 3% de los encuestados que están “Bastante Insatisfechos”. El ítem 10 también muestra un 3% de los encuestados que están “Bastante Insatisfechos”.

Factor III: Satisfacción con las Prestaciones

En el análisis del Factor III, los ítems 4, 11, 12, 22 y 23 muestran grados de insatisfacción laboral. El ítem 4 tiene un 3% de encuestados “Bastante Insatisfechos” y otro 3% “Algo Insatisfechos”. En el ítem 11, un 3% de los participantes indican estar “Muy Insatisfechos” y un 13% “Algo Insatisfechos”. El ítem 12 tiene un 10% de encuestados “Algo Insatisfechos” y un 7% se siente tanto “Muy Insatisfechos” como “Bastante Insatisfechos”. Aunque el ítem 22 presenta un menor grado de insatisfacción, aún muestra un 3% de encuestados tanto “Algo Insatisfechos” como “Bastante Insatisfechos”. Similarmente, el ítem 23 también tiene un 3% de encuestados tanto “Algo Insatisfechos” como “Bastante Insatisfechos”.

Factor VI: Satisfacción Intrínseca

En el análisis del Factor VI, se observó que los ítems 1, 2, 3 y 5 tienen ciertos grados de insatisfacción laboral. El ítem 1 tiene un 3% de encuestados tanto “Algo Insatisfechos” como “Bastante Insatisfechos”. El ítem 2 muestra un 7% de los participantes que están “Bastante Insatisfechos”. El ítem 3 también tiene un 7% de encuestados que están “Bastante Insatisfechos”. Finalmente, el ítem 5 muestra un 7% de encuestados que están “Algo Insatisfechos” y un 3% que están “Bastante Insatisfechos”.

Factor V: Satisfacción con la Participación

En el Factor V, se observa que los ítems 20 y 21 presentan grados de insatisfacción laboral. El ítem 20 tiene un 10% de encuestados que están “Algo Insatisfechos”. El ítem 21 muestra un 7% de los participantes que están “Algo Insatisfechos”.

Plan de Mejora

El estudio realizado con el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, permitió evaluar la satisfacción laboral en cinco factores: Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con el Ambiente Físico, Satisfacción con las Prestaciones, Satisfacción Intrínseca y Satisfacción con la Participación. Los resultados del estudio revelaron que los factores de Satisfacción con las Prestaciones y Satisfacción con la Participación presentaban oportunidades significativas para mejorar la satisfacción laboral general. Por lo tanto, el Plan de Mejora propuesto se enfoca en estas dos dimensiones, con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral general y fomentar un ambiente de trabajo más productivo y comprometido.

Plan de Mejora: Satisfacción con la participación en los colaboradores de Agrocomercial Olancho

Descripción del Proyecto / Objetivo

Incrementar la satisfacción laboral y la participación de los colaboradores a través de un programa integral que incluye capacitación y comunicación efectiva.

Temas sugeridos para la Capacitación

Participación en la toma de decisiones:

Capacitar a los empleados sobre cómo pueden contribuir de manera efectiva en la toma de decisiones de la empresa.

Objetivo

Permitir a los empleados sentirse más involucrados y valorados, lo que puede llevar a decisiones más informadas y efectivas para la empresa.

Método

Realizar sesiones de formación breves y regulares centradas en la toma de decisiones. Estas sesiones podrían incluir:

Presentaciones Breves

Los líderes de la empresa podrían dar presentaciones breves sobre aspectos específicos de la toma de decisiones. Estas presentaciones podrían ser de 15 a 30 minutos y se podrían realizar durante las reuniones regulares del equipo.

Ejercicios de Reflexión

Después de cada presentación, los empleados podrían tener un tiempo para reflexionar sobre lo que han aprendido y cómo pueden aplicarlo en su trabajo. Esto podría tomar la forma de un diario de aprendizaje o una discusión en grupo.

Aplicación práctica: Los empleados podrían tener la oportunidad de aplicar lo que han aprendido en situaciones reales de toma de decisiones. Esto podría ser en el contexto de sus roles actuales o a través de roles temporales o proyectos especiales.

Implementar Canales de Comunicación Efectivos

Establecer canales de comunicación claros y eficientes, como reuniones regulares y boletines informativos para fomentar el diálogo abierto y transparente.

Objetivo

Permitir a los empleados expresar sus inquietudes, ideas y sugerencias de manera más efectiva, lo que puede llevar a una mayor satisfacción laboral y un mejor rendimiento de la empresa.

Método

Establecer reuniones regulares, boletines informativos, y fomentar la participación de los empleados.

Medición del Éxito

Evaluaciones periódicas de la eficacia mediante encuestas. Se recomienda realizar estas mediciones cada 3 meses después de la implementación.

Responsables del Seguimiento

Gerencia Administrativa

Plan de Mejora: Satisfacción con las prestaciones en los colaboradores de Agrocomercial Olancho**Descripción del Proyecto / Objetivo**

Incrementar la satisfacción con las prestaciones laborales a través de un programa que mejora y amplía los beneficios ofrecidos a los empleados.

Estrategia

Implementación de un Programa de Reconocimiento del Empleado del Mes basado en la Resiliencia. Este programa de reconocimiento puede considerarse una prestación no monetaria que valora la resiliencia y la dedicación de los empleados. Al sentirse valorados y reconocidos, los empleados pueden estar más satisfechos con su trabajo, lo que a su vez puede mejorar su rendimiento.

Actividad Sugerida**Reconocimiento del Empleado del Mes.**

Cada mes, los empleados pueden nominar a un compañero que haya demostrado una gran resiliencia frente a la presión o el estrés del trabajo. Esto podría ser alguien que mantuvo una actitud positiva durante un proyecto particularmente desafiante, o alguien que manejó una situación estresante de manera efectiva. El empleado con más nominaciones recibe un reconocimiento, que es un viaje local pagado. Este reconocimiento se anuncia en una reunión de equipo o a través de un boletín interno, lo que también ayuda a fomentar un ambiente de trabajo positivo y resiliente.

Detalles de la Recompensa**Viaje de Fin de Semana.**

Podría ser un viaje a un lugar de interés local como atracciones turísticas. La empresa podría cubrir los costos de transporte, alojamiento y algunas comidas.

Flexibilidad.

El empleado podría tener la opción de elegir el destino dentro de un rango de opciones preseleccionadas que se ajusten al presupuesto asignado por la empresa

Dinámica del Programa**Nominaciones.**

Los empleados pueden enviar sus nominaciones a través de un formulario en línea o en papel. Las nominaciones deben incluir una breve descripción de cómo el empleado nominado ha demostrado resiliencia en el último mes.

Selección.

Un comité formado por miembros de la gerencia o representantes de los empleados revisa las nominaciones y selecciona al Empleado del Mes basándose en las historias de resiliencia compartidas.

Anuncio.

El Empleado del Mes se anuncia en una reunión de equipo mensual y se publica en un lugar destacado en la oficina y/o en el boletín interno de la empresa.

Responsables del seguimiento

Gerencia Administrativa.

Conclusiones

Se identificaron tres factores principales que influyen en la satisfacción laboral de los empleados, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones recibidas y la participación en la toma de decisiones. El ambiente físico de trabajo tiene una influencia positiva considerable en la satisfacción laboral, mientras que las prestaciones y la participación en la toma de decisiones fueron identificados como factores con impacto negativo y margen de mejora, respectivamente.

Se exploraron otros aspectos de la satisfacción laboral, identificando áreas con margen para mejorar a través del análisis de los ítems del cuestionario. Estos aspectos abarcan la satisfacción con la supervisión (Factor I), el ambiente físico (Factor II), las prestaciones (Factor III), la satisfacción intrínseca (Factor VI), y la participación en la empresa (Factor V). Se determinó que en estos factores se presentó niveles de insatisfacción en sus ítems, permitiendo destacar oportunidades para fortalecer el ambiente laboral de la empresa.

Se propuso un plan de mejora enfocado en dos factores clave que influyen en la satisfacción de los colaboradores, la participación en la toma de decisiones y las prestaciones laborales. Las acciones específicas del plan incluyen el diseño e implementación de un programa integral de capacitación y comunicación efectiva, orientado a fomentar una mayor participación de los colaboradores en los procesos decisionales. Además, se propuso un programa de mejora y ampliación de las prestaciones laborales, con el objetivo de incrementar la satisfacción de los empleados respecto a los beneficios ofrecidos por la empresa.

Recomendaciones

Establecer programas de formación y desarrollo para los supervisores con el fin de mejorar sus habilidades de liderazgo y gestión. Fomentar la comunicación abierta y regular entre supervisores y empleados. Implementar un sistema de evaluación de desempeño de 360 grados, permitiendo a los empleados evaluar a sus supervisores.

Implementar un programa de mejora del ambiente de trabajo, que podría incluir la renovación de las instalaciones o la adquisición de nuevo equipamiento. Mantener un ambiente de trabajo limpio y ordenado.

Fomentar un ambiente de trabajo que permita a los empleados utilizar y desarrollar sus habilidades y capacidades. Proporcionar oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo profesional. Reconocer y valorar el trabajo bien hecho para aumentar la satisfacción intrínseca de los empleados.

Promover la participación de los empleados en la toma de decisiones que afecten a su trabajo. Implementar canales de comunicación que permitan a los empleados expresar sus ideas y sugerencias. Organizar actividades de team building para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo.

Darle un seguimiento continuo de estas mediciones. Idealmente, este seguimiento debería realizarse al menos anualmente. Este enfoque permitirá a la empresa mantenerse al tanto de las áreas que necesitan mejoras y trabajar en ellas de manera oportuna para mejorar la satisfacción laboral.

Referencias

- Chiang, M. C. (2012). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista Cuatrimestral De Las Facultades De Derecho Y Ciencias Económicas Y Empresariales* (72), 49–74. <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/407>
- Frías, P. (Mayo, 2024). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* [Tesis de Pregrado]. Universidad de Chile, Santiago, Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. <https://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/4875>
- Hernández, Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. d. P. (Eds.). (2010). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistadocencia/article/download/1921/2295>
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *Sapiens*, 7(1), 43–57. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1317-58152006000100004&lng=es&nrm=is
- Perez, J. y Merino, M. (2022). *Agroquímicos - Qué es, tipos, definición y concepto*. https://definicion.de/agroquimicos/#google_vignette
- Gobierno de México. (02 de noviembre de 2018). *Industria Veterinaria indispensable para preservar la salud animal: México exporta productos farmacéuticos veterinarios a 43 países* [Comunicado de prensa]. <https://www.gob.mx/senasica/prensa/industria-veterinaria-indispensable-para-preservar-la-salud-animal>
- Virla, M. y (Sin especificar) (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248–252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>

Anexos

Anexo A

*Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998) aplicado a los
colaboradores de Agrocomercial Olancho*

***CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23
J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)***

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos de este nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo.

Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
Muy	Bastante	Algo		Algo	Bastante	Muy
1. <input type="checkbox"/>	2. <input type="checkbox"/>	3. <input type="checkbox"/>	4. <input type="checkbox"/>	5. <input type="checkbox"/>	6. <input type="checkbox"/>	7. <input type="checkbox"/>

1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
4	El salario que usted recibe.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
5	Los objetivos, metas y resultados que se deben alcanzar.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
8	La iluminación de su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
9	La ventilación de su lugar de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

10	La temperatura de su local de trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
12	Las oportunidades de promoción que tiene.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
13	Las relaciones personales con sus superiores.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
14	La supervisión que ejercen sobre usted.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
18	El apoyo que recibe de sus superiores.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
19	La capacidad para decidir por su cuenta aspectos relacionados a su trabajo.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relacionadas a la empresa.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	Insatisfecho Muy Bastante Algo 1. <input type="checkbox"/> 2. <input type="checkbox"/> 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo Bastante Muy 5. <input type="checkbox"/> 6. <input type="checkbox"/> 7. <input type="checkbox"/>

DATOS DESCRIPTIVOS

Sexo: Hombre Mujer

Edad: (Escriba su edad en años). _____

Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:

Ninguno

Saber leer y escribir

Educación Primaria

Educación Secundaria

Educación Superior (Técnico o Universitario, Posgrado o Maestría, Doctorado)

¿Cuál es su situación laboral actual?

Contrato Permanente

Contrato Temporal

Trabajo sin contrato formal

Otro (por favor detalle): _____

Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

Gerencia / Alta Dirección

Departamento Administrativo

Personal de Campo / Operativo

Ventas y Atención al Cliente

Personal de Soporte / Servicios Generales

Otro: _____

¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años__

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo B

Carta de aceptación del Plan de Mejora



Email: www.agrocomercial_olancho1_2@yahoo.es

TEL. 2785 2082, TELFAX 2785 1245

Juticalpa Olancho
23 de agosto del 2024

Señores
Escuela Agrícola Panamericana
Departamento de administración de Agronegocios
Su oficina

Estimados Señores:

Muy agradecidos con esta prestigiosa institución por haber sido escogidos para llevar a cabo este proyecto investigativo.

Agrocomercial Olancho como empresa que se dedica a la venta de agroquímicos y fertilizantes en el sector agrícola del departamento de Olancho, y resto del país, la cual cuenta con muchos colaboradores, donde una encuesta sobre satisfacción laboral nos fortalecerá mucho más como empresa, ya que la misma está en constante crecimiento.

Hemos leído los resultados de la encuesta, donde los principales factores que se tomaron en cuenta son; satisfacción con la participación y satisfacción con las prestaciones laborales.

Agrocomercial Olancho, como empresa socialmente responsable lleva a cabo planes de capacitación, seguridad industrial, entre otros, también incorporaremos las recomendaciones expuestas en las encuestas, y se le dará el respectivo seguimiento.

Agradecemos profundamente su apoyo como Escuela Agrícola Panamericana, y esperando se nos tome en cuenta en futuras investigaciones, que vengan a dar un gran aporte a nuestra empresa.

Quedamos a sus órdenes para cualquier detalle al respecto,

Saludos cordiales.


Ing. José Manuel Rodríguez Turcios
Gerente propietario



Principal; bulevar Los Poetas, frente a restaurant dragón dorado Juticalpa.
Sucursales: No. 1, Km 4.5 carretera a Catacamas, frente desvío de Cuyutepe, Juticalpa
No. 2 barrio San Sebastián, esquina opuesta a comercial Viale, Catacamas.
N. 3 barrio El Pino, Campamento, edificio el robleal
N. 4, centro comercial shopping center, barrio Perú, San Esteban