

**Resultados sobre la encuesta de satisfacción laboral. Caso Fujikura piedras negras, Coahuila.
México.**

NEMECIO LORENZO VALENZUELA SALAZAR¹

CLARA PATRICIA BUENTELLO MARTÍNEZ

LILIA ALANIS GOMEZ

RESUMEN

La satisfacción laboral es un fenómeno abordado desde diversos enfoques en área del comportamiento humano. La satisfacción laboral podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico y ambiental donde trabaja. El objetivo de esta investigación aplicar una encuesta que permita conocer cuáles son las causas que determinan que no exista una adecuada satisfacción laboral en los trabajadores *Fujikura Automotive México, S. de R.L. de C.V.* La metodología estudio descriptivo que utilizó una encuesta aplicada a 81 personas donde los resultados obtenidos reflejan la influencia que algunas variables que están por debajo de la media de la satisfacción laboral.

Palabras Claves: Satisfacción laboral, promociones y ascensos, salarios, motivación, relaciones patrón – trabajador.

ABSTRACT

Job satisfaction is a phenomenon approached from different approaches in the area of human behavior. Job satisfaction can be described as a psychological disposition of the subject to his work (what you think of him), and this is a group of attitudes and feelings. Hence the job satisfaction depends on numerous factors such as the physical environment and where working environment. The objective of this research aims to learn the perception of the employees of the company or verify that effects have salaries, promotions and promotions, relations between the employer and workers and motivation as factors in job dissatisfaction. The methodology was applied a survey where the results reflect the influence that some variables that are below the average job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, upgrades and promotions, wages, motivation, relations employer - employee.

¹ Universidad Autónoma de Coahuila-Facultad de Administración y Contaduría

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998).

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Planteamiento del problema

Las empresas en la actualidad deben enfrentar problemas ocasionados ya sea provocados por la competencia y otros producto de los retos que se establece como organización con el propósito de lograr una ventaja competitiva y así poder posesionarse en el mercado donde participa.

Sin embargo para lograr esa ventaja o posicionamiento deberá de trabajar estratégicamente en el fortalecimiento de sus estructuras o factores que pueden determinar el éxito o fracaso en sus operaciones del día a día.

Estos factores determinan el grado de satisfacción que tiene el personal que labora en dicha organización ya que estos, están determinados por ambientes que involucran factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales, que integrados, interactúan en un proceso dinámico, el cual confiere un peculiar estilo o características a una empresa, condicionando a su vez, los distintos procesos operativos, donde el clima organizacional es de vital importancia, para el éxito en el logro de las metas, objetivos de la empresa ya que dentro de este proceso operativo se refleja la calidad de los productos los cuales están íntimamente relacionados con la satisfacción laboral de todos los actores involucrados.

La empresa *Fujikura* Automotive México, S. de R.L. de C.V no está ajena a estos acontecimientos por lo que la problemática que presenta esta compañía en los últimos meses se ha visto reflejado en una pobre retención de personal lo que ha originado un alto ausentismo 12% y por consecuencia una alta rotación de personal del 11% .

En consecuencia la organización nos permitió realizar una encuesta de satisfacción del personal utilizando factores que pueden estar relacionados con el clima laboral que prevalece en la empresa.

De la problemática planteada surge la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál será la relación entre los factores que determinan la satisfacción laboral y en consecuencia como afectan a la alta rotación y el ausentismo de personal en la empresa *Fujikura Automotive México, S. de R.L. de C.V.*?

Objetivo General

El objetivo de esta investigación aplicar una encuesta que permita conocer cuáles son las causas que determinan que no exista una adecuada satisfacción laboral en los trabajadores *Fujikura Automotive México, S. de R.L. de C.V.*

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Según Gimeno, X. “En el ámbito del campo de estudio de la satisfacción laboral se reconoce como pionero el trabajo de Robert Hoppock”. (Gimeno, 2004). Posteriormente adquirió importancia por considerar que la satisfacción laboral se constituye en uno de los productos más importantes del trabajo humano, y porque siempre se le ha asociado al desempeño, al grado de llegarse a afirmar que un trabajador satisfecho tiende a mostrar un mejor desempeño (Barraza & Ortega, 2009)

Estos mismos autores señalan que la satisfacción laboral se puede definir, como la actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo, y que esa actitud se basa en creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo y que necesariamente influirán de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados. Para efectos del presente trabajo, se tomará de base esta definición de satisfacción laboral.

Existen diferentes definiciones sobre satisfacción laboral, sin embargo todas coinciden en señalar que es un constructo multidimensional.

La satisfacción laboral (Locke, 1976) se define como una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

Por otra parte Guillen y Guil (2000), forman una agrupación de las conceptualizaciones de satisfacción laboral y la definen como: a) un estado emocional positivo o placentero que resulta de

la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976) b) una actitud generalizada ante el trabajo considerando que las actitudes responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental (Peiró, 1984); y c) una actitud

La satisfacción laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales (Dormann & Zapf, 2001), de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas.

Según Adams (1963), autor de la *teoría de la Equidad*, considera a la satisfacción laboral de un empleado, como una relación entre la motivación, el desempeño y la satisfacción. Esta teoría sostiene que el equilibrio de bienestar del trabajador depende de su evaluación subjetiva de las relaciones entre su razón de esfuerzo-recompensa y la razón de esfuerzo-recompensa de otros en situaciones parecidas, es decir, las personas tienden a juzgar la justicia al comparar sus insumos y contribuciones en el empleo, con las recompensas que reciben, incluso, con las de otras personas en la empresa y en la sociedad (Davis y Newstrom, 1994).

Por consiguiente podemos encontrar en la literatura una gran variedad de teorías relacionadas con la satisfacción laboral, analizada como un concepto global y, por tanto, unidimensional o bien como un concepto multidimensional considerando diferentes aspectos o facetas que pueden variar.

Por otro lado, Johns (1988) en su investigación identifica al reconocimiento, los beneficios, las condiciones de trabajo, la supervisión, los compañeros de trabajo y las políticas de la empresa como los parámetros de medida de la satisfacción laboral.

Recientemente, otros autores han identificado y puesto énfasis, además de los factores tradicionales relacionados con la empresa y el trabajo mismo, al salario (Sloane y Williams, 2000), al desarrollo del personal (Leonardi y Sloane, 2000), a las condiciones físicas del trabajo (Renaud, 2002) o la seguridad laboral (Wooden y Warren, 2004).

Ahora bien, en contraposición con todo lo expuesto, se debe señalar que la insatisfacción laboral influye de manera negativa en el estado anímico de las personas y su conducta en el entorno laboral y en la realización del trabajo mismo. Diferentes estudios han demostrado que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas (Johns, 1988).

Como factor en resonancia afectiva, la insatisfacción actúa como detonante de alteraciones psicosomáticas y puede llegar a producir tensión e incluso enfermedad, cristalizadas, muchas veces, en efectos con base fisiológica. Se sabe que la insatisfacción influye en el estado de ansiedad, trastornos gastrointestinales, estrés y alteraciones diversas, lo que conduce a alterar el comportamiento del personal dentro de las organizaciones. Como factor de conducta en las instituciones, la insatisfacción mantiene relación proporcional con algunos criterios de funcionamiento organizacional tales como: alta rotación del personal, ausentismo laboral, paros escalonados y huelgas.

Estas situaciones conllevan, muchas veces, a retrasos en las programaciones y ejecuciones de las labores y -en casos extremos- a despidos o terminaciones de contratos.

METODOLOGÍA

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo ya que nos describe cual es la condición sobre la satisfacción laboral en la empresa *Fujikura* Automotive México, S. de R.L. de C.V.

Población y/o muestra

El cálculo del tamaño de la muestra es uno de los aspectos a concretar en las fases previas de cualquier investigación ya que determina el grado de credibilidad que se concede a los resultados que se obtienen dónde.

El nivel de confianza

Este nos indica que tan probable es que el parámetro de la población como por ejemplo la media este dentro del intervalo de confianza.

Un nivel de confianza para estudios de percepción es del 95% lo que indica por ejemplo que 19 de 20 muestras (95%) de la misma población

Generaran intervalos de confianza que contendrán el parámetro de población.

Los valores k más utilizados y sus niveles de confianza son:

Tabla. # 1

K	1.15	1.28	1.44	1.65	1.96	2	2.58
Nivel de Confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95.5%	99%

Dónde:

N: es el tamaño de la población o universo.

k: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de esta investigación sean ciertos: un 95,5 % de confianza es lo mismo que decir que nos podemos equivocar con una probabilidad del 4,5%.

e: es el error maestro deseado. El error maestro es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$.

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas realizadas).

De tal manera que:

$N= 103$

$k = 1.96$

$e = .5$

$p = 0.5$

$q = 0.5$

$n = 81$ Será el tamaño de la muestra

La fuente de información será de una población de 81 trabajadores

Instrumentos de investigación

Según Hernández (1991), los instrumentos de investigación sirven para recoger los datos. Este mismo autor menciona que un instrumento adecuado de medición es aquel que registra datos observables de forma tal que representan verdaderamente variables que el investigador tiene como objeto de estudio.

Para efectos de esta investigación se utilizó la encuesta como instrumento que sirvió para recolectar los datos fue la aplicación de una encuesta con la escala de Likert.

El método de consistencia interna basado en el **alfa de Cronbach** permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach: -

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente –

Coeficiente alfa $>.8$ es bueno –

Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable –

Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable –

Coeficiente alfa $>.5$ es pobre - Coeficiente alfa

Algunas valoraciones de algunos autores con respecto a los resultados que se pueden obtener en esta prueba:

- Nunnally (1967, p. 226): en las primeras fases de la investigación un valor de fiabilidad de 0.6 o 0.5 puede ser suficiente. Con investigación básica se necesita al menos 0.8 y en investigación aplicada entre 0.9 y 0.95.
- Nunnally (1978, p.245-246): dentro de un análisis exploratorio estándar, el valor de fiabilidad en torno a 0.7 es adecuado.
- Kaplan & Saccuzzo (1982, p. 106): el valor de fiabilidad para la investigación básica entre 0.7 y 0.8; en investigación aplicada sobre 0.95.
- Loo (2001, p. 223): el valor de consistencia que se considera adecuado es de 0.8 o más.
- Gliem & Gliem (2003): un valor de alfa de 0.8 es probablemente una meta razonable.

- Huh, Delorme & Reid (2006): el valor de fiabilidad en investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6; en estudios confirmatorios debe estar entre 0.7 y 0.8.

Con el propósito de validar el instrumento se aplicó la prueba de alfa de cronbach y consistencia interna de los ítems que componen la encuesta la cual arroja la siguiente información al aplicar la encuesta se obtuvo un 0.842127. Por lo que la prueba se puede considerar adecuada

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentan los datos ordenados por valores. En las siguientes tablas se presentan los resultados de las preguntas o variables tipificados en tres niveles, las primeras representan las fortalezas de la empresa, las segundas las estables que tienen y por ultimo las amenazas.

Tabla 1.- Variables con Fortalezas de la empresa

No.		Media	Preguntas
33		4.6	¿Cómo sientes que le trataron en el departamento de reclutamiento en su inducción?
1.1	Ilum.	4.4	¿En relación a las condiciones físicas de su trabajo considera que es?
2		4.4	¿Tiene el suficiente espacio para realizar el trabajo habitual?
6		4.3	¿Su supervisor, tiene una Buena actitud?
3		4.3	¿Está de acuerdo en la metas de producción de su departamento?
35		4.3	¿Cómo es el trato que recibe por parte del departamento de R.H.?
13		4.2	¿La relación que mantiene con sus compañeros de trabajo es?
1.3	Calef.	4.1	¿En relación a las condiciones físicas de su trabajo considera que es?
34		4.1	¿Considera que está organizado el departamento de R.H.?
36		4.1	¿Cómo es el trato que está recibiendo por parte de su entrenador?
32		4.0	¿La labor de su entrenador fue?
2	A	4.0	¿Tiene el suficiente tiempo para realizar su trabajo habitual?
7		4.0	¿Su supervisor escucha sus opiniones para mejorar su trabajo?
10		3.9	¿El apoyo que recibe de su coordinador es?

Tabla 2.- Variables con estabilidad de la empresa

No.		Media	Preguntas
1.5	Ruido	3.8	¿En relación a las condiciones físicas de su trabajo considera que es?
12		3.7	¿El compromiso por apoyar el trabajo de los demás en la empresa es?
29		3.7	¿Cómo considera que fue el entrenamiento que recibió?
1.4	Espac	3.7	¿En relación a las condiciones físicas de su trabajo considera que es?
23		3.7	¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción de pertenecer a la empresa?
11		3.6	¿Siente apoyo de su supervisor cuando encuentra dificultades?
24		3.6	¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción de pertenecer a la empresa?
8		3.6	¿El nivel de satisfacción con el trabajo en esta empresa es?
31		3.5	¿Siente que el entrenamiento que recibió fue?
9		3.5	¿Su supervisor se preocupa por mantenerme motivado todos los días?
25		3.4	¿Cuál es el nivel de identificación que tiene con la empresa?
17		3.4	¿Su supervisor me da libertad para realizar mejor mi trabajo?

Tabla 3.- Variables con las debilidades de la empresa

No.	Media	Preguntas
28	3.2	¿Siente el apoyo de tu padrino cualquier situación que se te presente?
14	3.2	¿Siente libertad para tomar decisiones en su trabajo?
19	3.2	¿Su supervisor reconoce y valora su trabajo?
21	3.1	¿La rutina en su trabajo es?
22	3.0	¿La monotonía en su trabajo es?
16	3.0	¿Su supervisor le dice lo que hace bien en su trabajo?
27	2.8	¿Con que frecuencia te visita tu padrino?
5	2.7	¿Cómo considera su salario en relación a lo que se paga en otras empresas?
15	2.5	¿Participa en las actividades extra laborales que la empresa realiza?
4	2.4	¿Considera que el salario que recibe por las labores que desempeña?
20	2.4	¿ Su salario, está de acuerdo con las responsabilidades de su trabajo?

Fuente: Elaborado por el investigador

RESULTADOS DE LAS PREGUNTAS ABIERTAS

Una de las preguntas fundamentales de la encuesta tiene que ver con la pregunta:

¿Recomendarías a otra persona para trabajar aquí en Fujikura?.

714

De los 84 empleados que fueron encuestados, 74 de ellos respondieron de forma afirmativa, en tanto que nueve de ellos respondieron de manera negativa. El resto de los empleados encuestados dejó sin contestar esta pregunta. A continuación presenta un gráfico que expresa las principales razones por medio de las cuales recomendarían a otros solicitar trabajo en esta empresa (Fujikura).

La respuesta con mayor frecuencia (18) fue la relacionada con el propio trabajo, del cual expresan que es “excelente”, “fácil”, “divertido”, “está padre”, “es agradable” y en varias ocasiones se menciona que “es buen trabajo”.

Las respuestas relacionadas con el ambiente laboral fueron 14 y la expresión más empleada es que recomendarían a otra persona trabajar en Fujikura, porque tiene un “buen ambiente de trabajo”. También con 14 comentarios, los empleados contestaron que “es el mejor lugar para trabajar.”

En su conjunto, estos tres tipos de respuestas representan más del 60 por ciento de los comentarios expresados.

Las nueve personas que expresaron que no recomendaría a otros este trabajo, argumentaron que es principalmente por el sueldo, ya que es insuficiente, así como por el pago asignado al tiempo extra, así como por las condiciones del comedor.

Otra de las preguntas que ayudan a conocer cuáles son los motivos que determinan la rotación de personal, es la siguiente: *¿Qué es lo que más te ha gustado de Fujikura?* A continuación se presenta un gráfico que muestra la categorización de las respuestas que fueron expresadas.

Para esta pregunta, se obtuvieron 84 respuestas, de las cuales, la mayoría (67 %) se concentran en tres categorías: el ambiente, el trabajo y el trato.

La respuesta más frecuente (27) sobre lo que más les gusta de Fujikura, es la que tiene que ver con el ambiente laboral. Algunas de las expresiones que se localizaron en las encuestas son las siguientes: “las relaciones con los compañeros”, “es diferente a las demás empresas”, “la convivencia”, “compañerismo, armonía”, “convivios.

En segundo lugar, los empleados que fueron encuestados señalan que lo que más les gusta es la actividad laboral que realizan (15). Las expresiones que utilizaron son las siguientes: es un “buen trabajo”, ya que “no es pesado ni dificultoso”, o bien expresan que “es buen lugar para trabajar”.

Para completar este análisis, en tercer lugar se encuentra el trato que reciben de parte de la empresa, su “hospitalidad”, “la forma de tratar a los de nuevo ingreso”, el “apoyo de entrenadores” y la “comprensión de la gente nueva”.

715

Para concluir el análisis de los cuestionamientos abiertos, se presentan los resultados de la pregunta: *¿Algo que desees agregar que sea importante para mejor tu permanencia con la empresa?* Al analizar las 73 respuestas presentadas, se localizaron 11 categorías que a continuación se presentan en el siguiente gráfico. En él puede observarse que la mayoría de las respuestas (71%) se agrupan en cuatro categorías: sueldo, comedor, tiempo y música.

La primera de ellas, el sueldo presentó 19 opiniones, las cuales mayoritariamente se refieren a un incremento del sueldo base, así como de las horas extras. Esto se observa en expresiones como: “que nos paguen un poco más”, “que aumenten el sueldo y que no nos quiten mucho” y “que nos paguen bien el tiempo extra”.

La segunda de las respuestas en importancia es la relacionada con la operación del comedor, ya que solicitan una ampliación del mismo: “otro comedor más grande”, “que se extienda más”. Además los comentarios también se orientan hacia la forma de organización del mismo, puesto que expresan: “que no se amontonen tanto”, “se llena demasiado”, “se hacen filas largas”, “mal organizado”, “más mesas” y “tardamos mucho en la fila”.

A este aspecto se agrega que hay comentarios que se refieren a la calidad, variedad y cantidad de alimentos que reciben, esto se puede observar en la sexta barra del gráfico.

La tercer categoría expresada en las opiniones de los empleados (11) está dada por la forma de administrar el tiempo por parte de la empresa. En este tema se refieren a los descansos destinados para comer, ya que expresan que “el comedor se llena mucho y se nos acaba”. En esta misma categoría expresan que “el tiempo extra no sea obligatorio”, pero también que se incrementen los tiempos extras, en sábados y en otras plantas. A la vez se solicitan consideraciones de horario para los trabajadores de provienen de Acuña.

Finalmente otro de los aspectos que fueron recurrentes en la encuesta tiene qué ver con la música, ya que solicitan que se incremente el tiempo, que se más variada y que pueda escucharse en todas las áreas. Las opiniones que ejemplifican esta situación son las siguientes: “que pusieran música todo el día”, “ya casi me aprendo toda la música que nos ponen y apenas tengo 6 semanas”, “en mi área de trabajo no se escucha”.

EN CONCLUSIÓN

716

La satisfacción laboral está determinada por un gran número de factores producto de la percepción y valoración significativa de los trabajadores en las condiciones de trabajo de la empresa

- Los aspectos señalados como fortalezas en las dos primeras preguntas se pueden emplear para elaborar materiales para el reclutamiento, ya que es la manera en la que los empleados visualizan esta empresa y los motivos por los cuales decidieron estar aquí: trabajo, ambiente, mejor opción, buen trato.
- Dentro de los aspectos que se señalan en el tercer gráfico, se recomienda atender principalmente la organización y el tiempo destinado a la comida, ya que es recurrente este tema en varias categorías del análisis.
- Otro aspecto que puede contribuir a la percepción de un ambiente agradable y que evite la rotación, tiene qué ver con la atención a la música dentro de la planta.

REFERENCIAS

Barraza (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.

Davis, K. y Newstrom, D. (1994). Comportamiento humano en el Trabajo. México: Mc-Graw Hill.

Flores, C.E. (2004). Teoría sobre la validez y confiabilidad en la recolección de datos. Instrumentos cuantitativos. Disponible en: <http://es.slideshare.net/carmenelena1806/validez-y-confiabilidad>

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference. 11.0 Update (4.^a ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Gimeno, S. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil). Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Guillen, C. (2000). Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales. México: Ed. McGraw-Hill.
Hernández, R. (1991). Metodología de la Investigación. Mc – Graw- Hill. México D.F. México.

Johns, G. (1998). Organizational behavior: understanding and managing life at work. New York, Harper Collins College Publishers

Leontaridi, (2000). Measuring the quality of jobs: promotions prospects low pay and job satisfaction. Paper presented at Lower Conference on Low Pay, High Pay and the Determinants of Earnings Mobility in the European Union and the United States, University of Aberdeen, November, 2000.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette. Handbook of industrial and organizationa psychology. Chicago, United States: Rand McNally College Ed.

Nunnally, J. C. (1967). Psychometric Theory, McGraw Hill, New York.

Nunnally, J. C. (1978). Psychometric Theory, Second Edition, McGraw Hill, New York.

Peiró (1984). Psicología de la organización. Madrid: UNED.

Renaud, S. (2002). Rethinking the union membership/job satisfaction relationship: some empirical evidence in Canada. International Journal of Manpower, 23(2), 137-150. Saccuzzo (1982). Psychological testing: Principles applications, and issues. California; Brooks/ Cole Publishing

Robbins, J. (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México: Edit. Prentice Hall.
(Dormann, 2001). Job Satisfaction: a metaanalysis f. Stabilities. Journal of Organizational Behavior.

Sloane, P. J. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. Labour.

Welch, S., & Comer, J. (1988). Quantitative methods for public administration. Dorsey Press

Wooden, M., & Warren, D. (2004). Non-standard employment and job satisfaction: evidence from the HILDA survey. The Journal of Industrial Relations, 46(3), 275-297.