

Capítulo 5
Análisis de la Investigación

5.1 Análisis por pregunta de acuerdo a las variables de cada factor

5.1.1 Análisis de factores intrínsecos

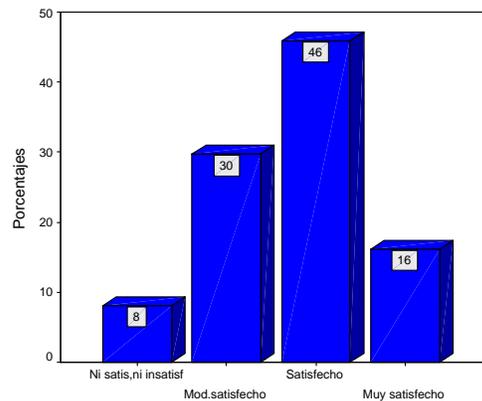
A continuación se presentarán los resultados obtenidos en el análisis de la información cuantitativa recabada en lo concerniente a cada una de las preguntas que evaluaban los factores intrínsecos. Cabe mencionar que como apoyo se incluirá el Anexo B y C localizado en la última sección de este documento.

5.1.1.1 Logro

Dentro de la pregunta referente a la satisfacción en relación con la existencia de nuevas oportunidades para lograr mejores resultados a partir de un reto laboral, se obtuvo una media de 5.70 y una desviación estándar de 0.85.

De acuerdo al Gráfico 5.1 los resultados obtenidos mostraron que el 8.1% aseguró estar ni satisfecho ni insatisfecho, mientras que el 45.9% afirmó sentirse satisfecho.

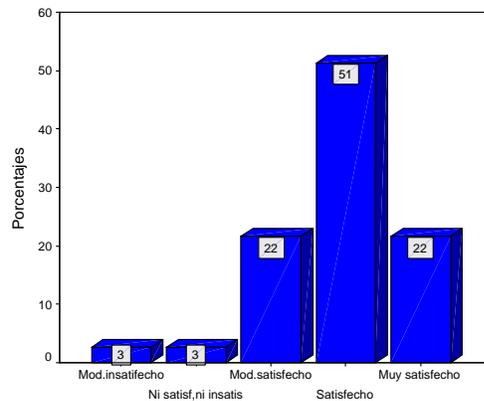
Gráfico 5.1 ¿Qué tan satisfecho está en relación a la existencia de nuevas oportunidades para lograr mejores resultados a partir de un reto en su trabajo?



En la pregunta relacionada con la satisfacción de acuerdo a la posibilidad de establecer metas concretas y que éstas puedan ser alcanzadas con éxito, se observó que se tiene una media de 5.86 y una desviación estándar de 0.89.

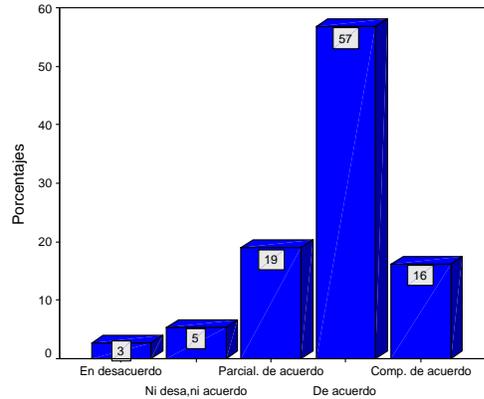
Según el Gráfico 5.2, los porcentajes obtenidos dentro del rango de respuestas demostraron que el menor porcentaje (2.7%) representaron a las personas que opinaron estar moderadamente insatisfechos, además de los que aceptaron estar ni satisfechos ni insatisfechos. Por otro lado, el porcentaje que representó a la mayoría de los encuestados (51.4%) resultaron ser aquéllos que consideraban sentirse satisfechos.

Gráfico 5.2 ¿Qué tan satisfecho está con la posibilidad de establecer metas concretas y que puedan ser alcanzadas con éxito?



En el inciso que habla acerca de que si su vida laboral les ha permitido desarrollar sus objetivos personales, se alcanzó una media de 5.76 y una desviación estándar de 0.98. Además se pudo observar que el 57% de los trabajadores están de acuerdo, mientras que un 3% aseguran estar en desacuerdo (véase Gráfico 5.3).

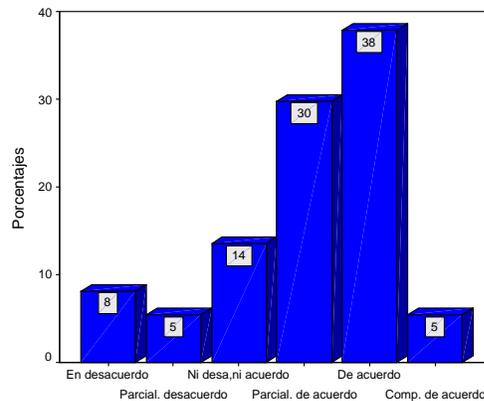
Gráfico 5.3 Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales



Dentro de la pregunta vinculada a que si su desempeño se ha visto beneficiado en cuanto a que ha logrado incrementar su nivel jerárquico en la organización, resultó una media de 5 y una desviación estándar de 1.31.

Asimismo, un 38% afirmó estar de acuerdo en que su desempeño se ha visto reflejado en un incremento en su nivel jerárquico en la estructura de la organización. Mientras que un 5% opinó estar parcialmente en desacuerdo y otro 5% aseguró estar completamente de acuerdo (véase Gráfico 5.4).

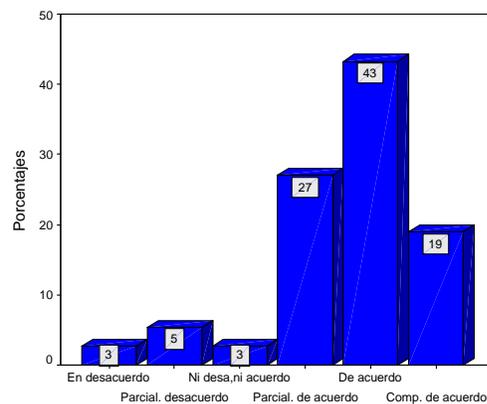
Gráfico 5.4 Mi desempeño se ha visto beneficiado en cuanto a que he logrado incrementar mi nivel jerárquico en la organización



En el apartado relativo a que si su puesto le ha brindado la oportunidad de desempeñarse como lo ha planeado, se obtuvo una media de 5.59 y una desviación estándar de 1.17.

De la misma forma, se estableció que el 43% de los trabajadores opinaron estar de acuerdo con la afirmación de que su puesto les ha permitido desempeñarse como se lo han planeado. En contraste, únicamente el 2% asegura no estar de acuerdo (véase Gráfico 5.5).

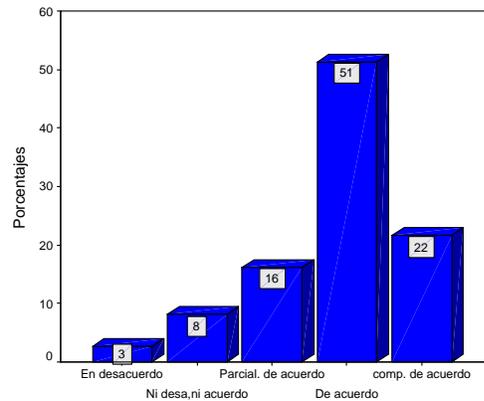
Gráfico 5.5 Mi puesto me ha brindado la oportunidad de desempeñarme como lo he planeado



En la pregunta que trata sobre la oportunidad que se tiene de participar en proyectos que le permita alcanzar éxitos profesionales, se observó una media de 5.78 y una desviación estándar de 1.06.

Dentro de la evaluación de este apartado, se observó que un poco más de la mitad de las personas (51%) aceptaron estar de acuerdo, y en contraste un 3% establecieron estar en desacuerdo (véase Gráfico 5.6).

Gráfico 5.6 He tenido la oportunidad de participar en proyectos que me permitan alcanzar éxitos profesionales

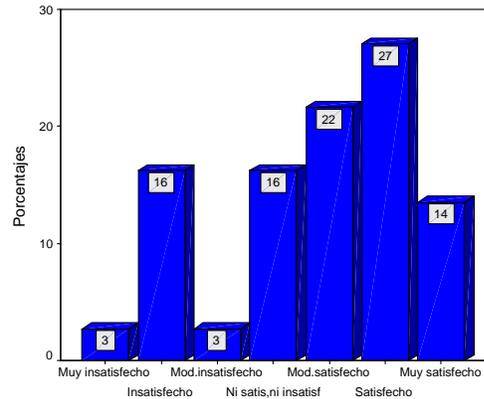


5.1.1.2 Reconocimiento

En el inciso referente a la satisfacción con respecto al reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral, se alcanzó una media de 4.73 y una desviación estándar de 1.73.

Las respuestas arrojaron que el 2.7 % de los trabajadores se sienten muy insatisfechos, al igual que los que aseguran estar moderadamente insatisfechos. Por otro lado, las personas que consideran sentirse insatisfechos poseen un mismo porcentaje de 16.2% que los que afirman estar ni satisfechos ni insatisfechos. Sin embargo, quienes obtienen el mayor porcentaje son aquéllos que consideran estar satisfechos con un 27 % (véase Gráfico 5.7).

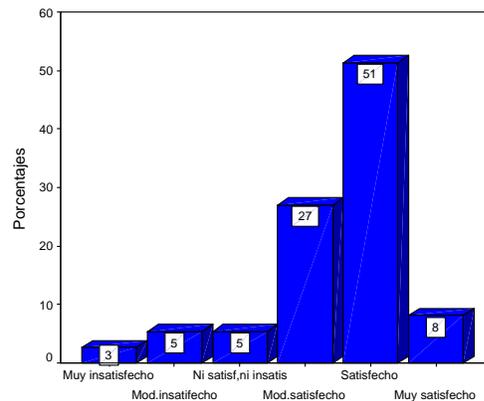
Gráfico 5.7 ¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral?



En el cuestionamiento relacionado con la satisfacción según el reconocimiento (felicitaciones) que se tiene por parte de sus compañeros a su esfuerzo y el éxito en el trabajo, resultó una media de 5.41 y una desviación estándar de 1.19.

El análisis expresa que el 2.7% dijo estar muy insatisfecho. Por el contrario, obtienen un porcentaje de 51.4% los trabajadores que consideran estar satisfechos (véase Gráfico 5.8).

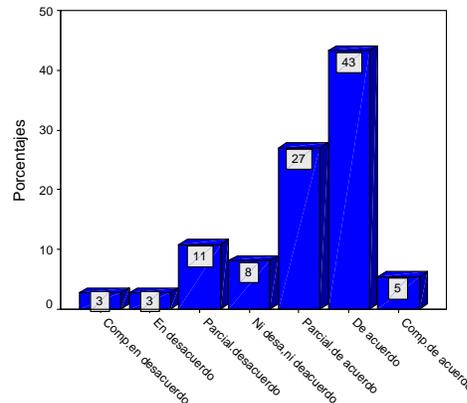
Gráfico 5.8 ¿Qué tan satisfecho se encuentra de acuerdo al reconocimiento (felicitaciones) que tiene por parte de sus compañeros a su esfuerzo y el éxito en el trabajo?



Dentro de la pregunta relativa al nivel de satisfacción en cuanto al reconocimiento por parte del jefe al esfuerzo cuando realiza su trabajo o proyectos con calidad, eficaz y eficientemente, se consiguió una media de 5.05 y una desviación estándar de 1.37. Por lo que el 65% de las respuestas se ubican entre 3.68-6.42.

De acuerdo al Gráfico 5.9, se pudo notar que un 3% afirmaron estar completamente en desacuerdo. En tanto que los que opinaron estar de acuerdo representaron un 43%, además de un 27% que aseguraron estar parcialmente con recibir este tipo de reconocimiento por su jefe.

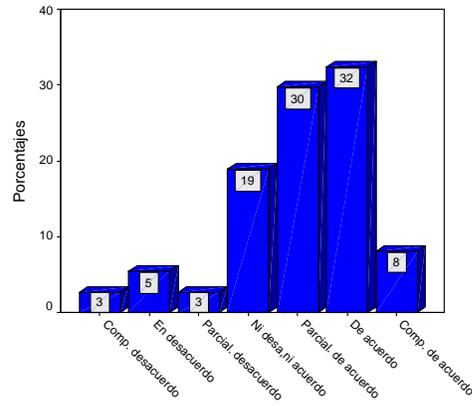
Gráfico 5.9 Cuando realizo mi trabajo o proyectos con calidad, de un modo eficaz (bien hecho) y eficiente (con menos recursos tales como el tiempo y dinero), mi esfuerzo es reconocido por mi jefe



En el inciso relacionado con el reconocimiento recibido cuando efectúa aportaciones importantes que benefician a la productividad de la empresa (descubrimiento o desarrollo de nuevos proyectos y aportación de conocimientos a sus colegas), se obtuvo una media de 4.97 y una desviación estándar de 1.38.

Dentro del análisis se expuso la presencia de un 32% de los encuestados que expresaban estar de acuerdo con ser reconocido en este aspecto por parte de su jefe, mientras que un 3% aseguraban estar completamente en desacuerdo (ver Gráfico 5.10).

Gráfico 5.10 Cuando efectúo aportaciones importantes que benefician a la productividad de la empresa como descubrimiento o desarrollo de nuevos proyectos, aportación de conocimientos con mis colegas, etc., se reconoce mi apoyo, mis capacidades, habilidades y actitudes

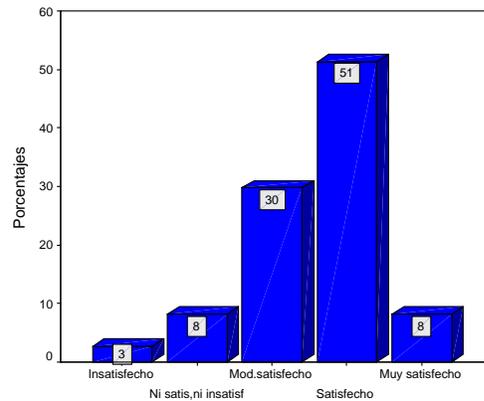


5.1.1.3 Responsabilidad

En la pregunta relacionada con la satisfacción en cuanto a la oportunidad de adquirir responsabilidades que les permita desarrollar nuevas habilidades, a partir de las políticas de la empresa, se logró una media de 5.51 y una desviación estándar de 0.96.

El estudio reveló que el 2.7 % de los trabajadores afirman estar insatisfechos. En contraste el 51.4 % afirmaron sentirse satisfechos (ver Gráfico 5.11).

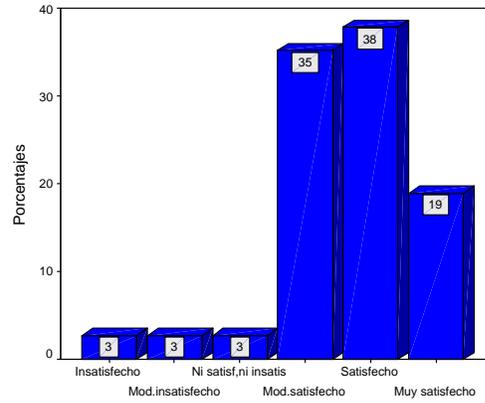
Gráfico 5.11 ¿Qué tan satisfecho está con las políticas de la empresa que brindan la oportunidad de tener responsabilidades que le permitan desarrollar nuevas habilidades?



Dentro del inciso referente a la concesión de información y confianza a su persona, de manera que se le otorgue la capacidad de tomar decisiones y responsabilizarse de los resultados, se alcanzó una media de 5.59 y una desviación estándar de 1.09.

Como resultado del análisis se reveló que las personas que opinaron estar insatisfechos, moderadamente insatisfechos y ni satisfechos, ni insatisfechos representaron un porcentaje cada uno de 2.7%. En contraste los trabajadores que se encuentran moderadamente satisfechos, satisfechos y muy satisfechos significaron un 35.1 %, 37.8% y 18.9%, respectivamente (véase Gráfico 5.12).

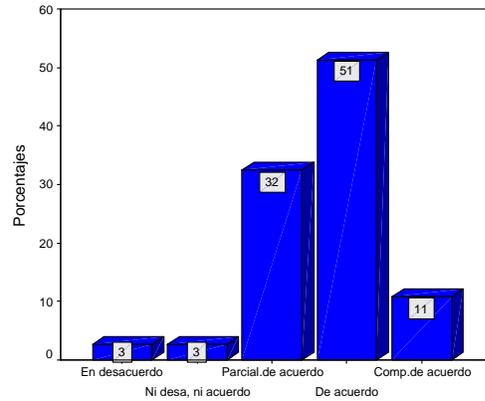
Gráfico 5.12 ¿Está satisfecho con la concesión de información y confianza a su persona, de manera que se le otorgue la capacidad de tomar decisiones y responsabilizarse de los resultados?



En la pregunta que trata acerca de la libertad que se tiene para hacer las cosas a su manera concediéndole responsabilidad en la toma de decisiones, se observó una media de 5.62 y una desviación estándar de 0.92.

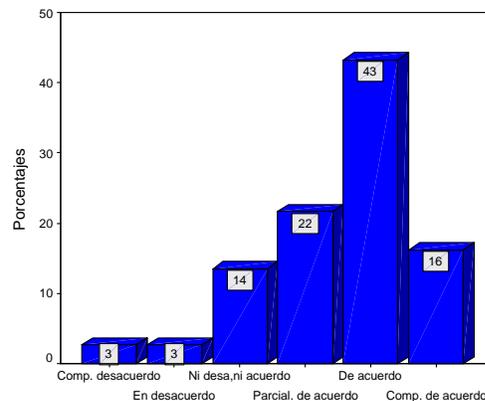
Además, este aspecto arrojó que 51% opinaban que si estaban de acuerdo con la existencia de libertad u autonomía para realizar sus actividades laborales. En cambio, un 3% consideró que no estaba de acuerdo, en tanto que un 32% estuvo parcialmente de acuerdo (véase Gráfico 5.13).

Gráfico 5.13 Tengo la libertad de hacer las cosas a mi manera concediéndome responsabilidad en la toma de decisiones



En el apartado concerniente a la asignación de responsabilidades extras a su descripción de puesto en la organización, se obtuvo una media de 5.43 y una desviación estándar de 1.32. También se observó que un 43% afirmó estar de acuerdo con la existencia de una concesión de responsabilidades extras a su puesto. En contraste, únicamente un 3% se declaró completamente en desacuerdo con ello (véase Gráfico 5.14).

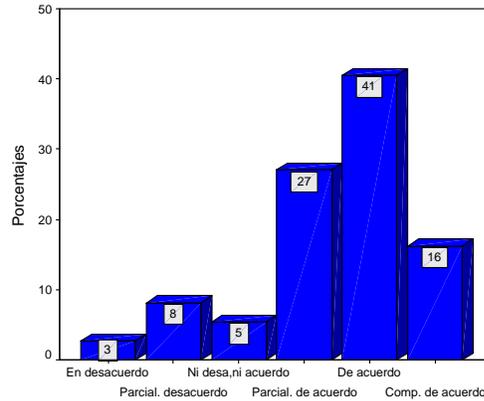
Gráfico 5.14 Se me asignan responsabilidades extras a mi descripción de puesto en la organización



En el cuestionamiento referente a que si el nivel de responsabilidad es retroactivo con el nivel de su puesto, se logró una media de 5.43 y una desviación estándar de 1.24. En

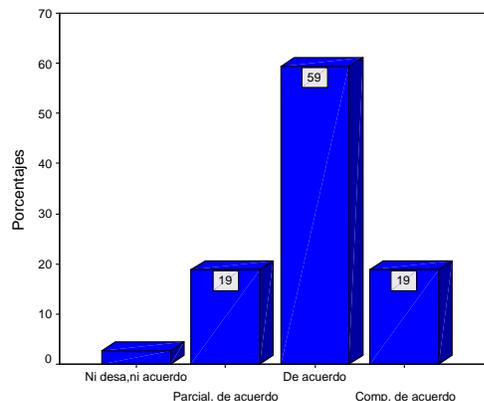
donde un 41% estuvo de acuerdo con poseer responsabilidades que se marcan en la descripción de su puesto (véase Gráfico 5.15).

Gráfico 5.15 Mi nivel de responsabilidad es retroactivo con el nivel de mi puesto



En el aspecto relacionado a que si se le permite explorar sus capacidades a fin de tomar decisiones y resolver problemas que se presenten en su área o proceso en el que se desenvuelve, resultó una media de 5.95 y una desviación estándar de 0.70. Igualmente se observó que la mayoría de los trabajadores afirmaron estar de acuerdo con la oportunidad de poder explorar sus capacidades para solucionar problemas relacionados con su trabajo (véase Gráfico 5.16).

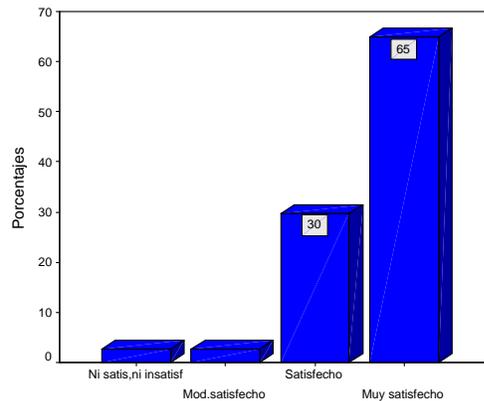
Gráfico 5.16 Me permiten explorar mis capacidades a fin de tomar decisiones y resolver problemas que se presenten en mi área o proceso en que me desenvuelvo



5.1.1.4 Trabajo en sí mismo

En la cuestión relativa a la satisfacción existente en cuanto a tener un trabajo interesante, se obtuvo una media de 6.57 y una desviación estándar de 0.69. El análisis arrojó que el 2.7 % de las personas aceptaron estar moderadamente satisfechos. En cambio, el 64.9%, afirmaron estar muy satisfechos (ver Gráfico 5.17):

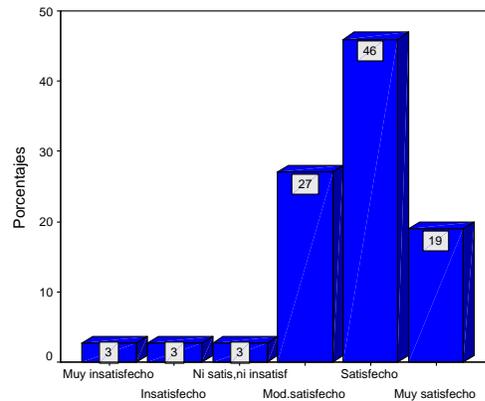
Gráfico 5. 17 ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a tener un trabajo interesante?



En el apartado correspondiente a la satisfacción en relación a la facilidad de aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales, se alcanzó una media de 5.62 y una desviación estándar de 1.26

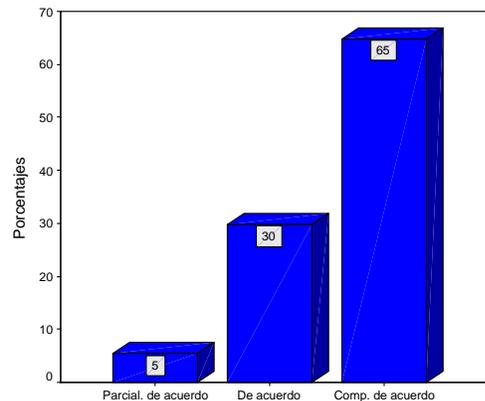
El porcentaje obtenido dentro del rango de respuestas demostró que los trabajadores que aseguraron sentirse muy insatisfechos, insatisfechos y ni satisfecho, ni insatisfecho representaron el 2.7% cada uno. Por otro lado, el 45.9 % afirmaron sentirse satisfechos (véase Gráfico 5.18).

Gráfico 5.18 ¿Qué tan satisfecho está en relación a la facilidad para aplicar y desarrollar sus habilidades y aptitudes en las actividades laborales?



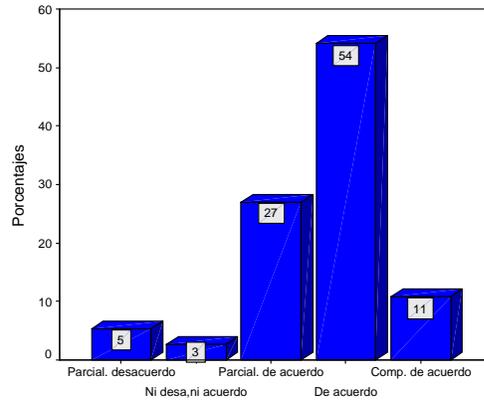
En relación a su posición en cuanto al disfrute que experimentan al realizar su trabajo, se logró una media de 6.59 y una desviación estándar de 0.60. En este aspecto, los resultados arrojaron que el 65% de los encuestados estaban completamente de acuerdo con disfrutar su trabajo (véase Gráfico 5.19).

Gráfico 5.19 Disfruto el realizar mi trabajo



En cuanto a si las características de su puesto se ajustan a su persona, es decir, si cumple con mis necesidades, se observó una media de 5.62 y una desviación estándar de 0.92. El porcentaje obtenido en el rango de respuestas demostró que el 54% se declaraba de acuerdo con esta afirmación (véase Gráfico 5.20).

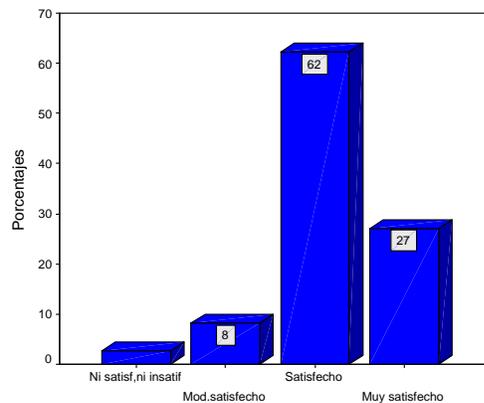
Gráfico 5.20 Las características de mi puesto se ajustan a mi persona (cumple con mis necesidades)



5.1.1.5 Posibilidad de Crecimiento

En la cuestión referente a la satisfacción de tener un trabajo que les permita adquirir nuevos conocimientos y progresar, se consiguió una media de 6.14 y una desviación estándar de 0.67. Los porcentajes obtenidos dentro del rango de respuestas expresaron que el menor número de personas aceptaron sentirse ni satisfechos, ni insatisfechos, mientras que aquéllos que afirmaron sentirse satisfechos representaron un 62.2% de los encuestados (véase Gráfico 5.21).

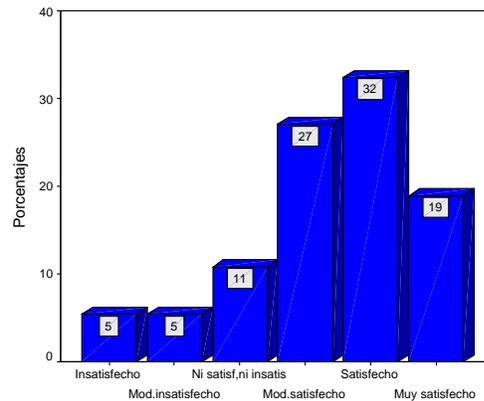
Gráfico 5.21 ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a tener un trabajo que le permita adquirir nuevos conocimientos y progresar?



En la pregunta relacionada con recibir una capacitación de calidad que le permita responder a las necesidades de conocimiento que se requiere en su puesto, se obtuvo una media de 5.32 y una desviación estándar de 1.36.

Los resultados demostraron que el 5.4 % expresaron estar insatisfechos indicando un porcentaje igual los trabajadores que opinaron sentirse moderadamente insatisfechos. En contraste, aquéllos que aseguraron sentirse moderadamente satisfechos y satisfechos alcanzaron un 27% y 32.4%, respectivamente (véase Gráfico 5.22).

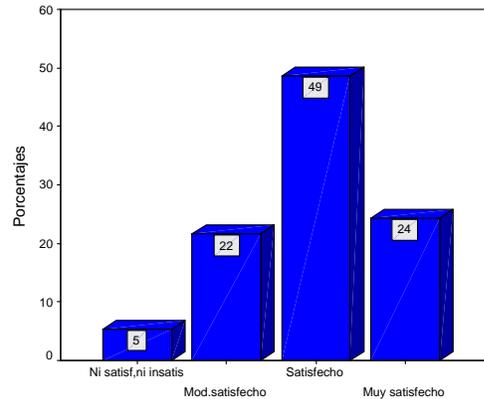
Gráfico 5.22 ¿Está satisfecho con respecto a recibir una capacitación de calidad para responder a las necesidades de conocimiento que requieren su puesto?



En el inciso que trata de la satisfacción que se presenta con respecto a tener un trabajo que represente un reto y que le permita desarrollar nuevas capacidades, se alcanzó una media de 5.92 y una desviación de 0.83.

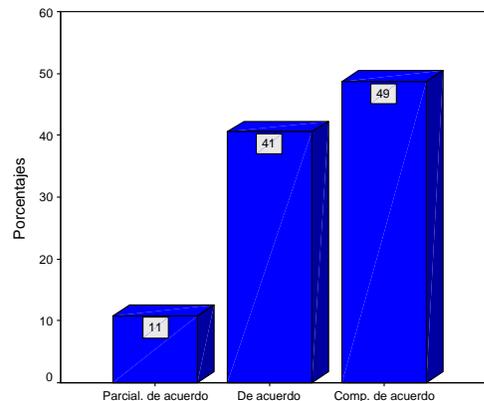
En lo correspondiente a este punto, el 5.4% aceptaron sentirse ni satisfechos, ni insatisfechos. En contraste, el 48.6% afirmaron sentirse satisfechos, seguidos por aquéllos que aseguraron estar muy satisfechos con un 24.3%. Sin embargo, existe un 21.6 % que mostraron estar moderadamente satisfechos (véase Gráfico 5.23).

Gráfico 5.23 ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a tener un trabajo que represente un reto que le permita desarrollar nuevas capacidades?



En el aspecto referente a que si en el desempeño de su trabajo aprende cosas nuevas, se adquirió una media de 6.38 y una desviación estándar de 0.68. Igualmente pudimos observar que la mayor parte de las respuestas se ubicaron entre parcialmente de acuerdo y completamente de acuerdo (véase Gráfico 5.24).

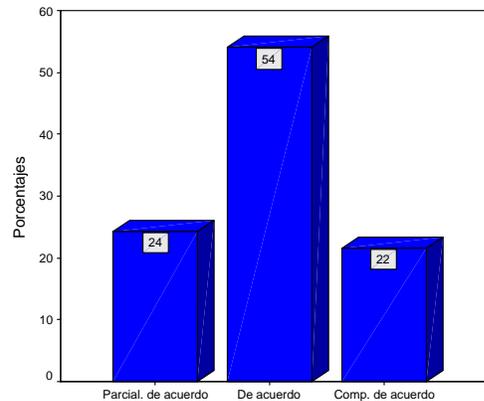
Gráfico 5.24 En el desempeño de mi trabajo tengo la oportunidad de aprender cosas nuevas



En lo referente a que si considera que ha alcanzado con éxito las metas que se ha propuesto en el desarrollo de sus actividades, se alcanzó una media de 5.97 y una desviación estándar de 0.69.

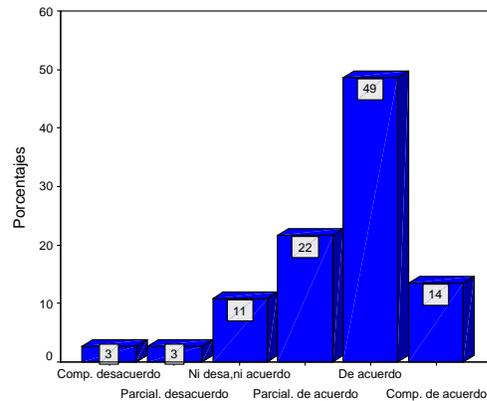
De acuerdo al Gráfico 5.25, dentro de esta aseveración las respuestas se ubicaron en el rango existente entre parcialmente de acuerdo y completamente de acuerdo, logrando ser la de mayor proporción este último con 54%.

Gráfico 5.25 He alcanzado con éxito las metas que se me he propuesto en el desarrollo de mis actividades



En el apartado que representa si la organización le ha permitido progresar o descubrir nuevas áreas laborales dentro de su trabajo, resultó una media de 5.49 y una desviación estándar de 1.22. De tal modo, se pudo establecer que aproximadamente la mitad de los trabajadores (49%) aseguran estar de acuerdo con la posibilidad de que puedan descubrir y relacionarse con otras áreas afines a la suya dentro de la empresa (véase Gráfico 5.26).

Gráfico 5.26 La organización me ha permitido progresar o descubrir nuevas áreas laborales dentro de mi trabajo



5.1.2 Análisis de factores extrínsecos

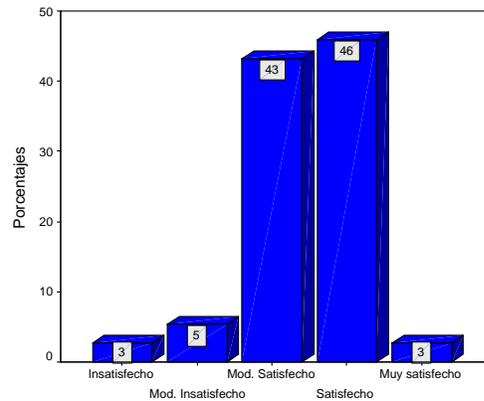
En el siguiente apartado se expondrán los resultados del análisis realizado a cada una de las preguntas contenidas en la encuesta para evaluar las variables extrínsecas. Como apoyo se incluirán Tablas en el Anexo B y C que estarán localizados al final del este documento.

5.1.2.1 Condiciones físicas de trabajo

En la pregunta relacionada con la satisfacción con respecto a las condiciones físicas como la oficina, cafetería, ventilación, luz, etc., se obtuvo una media de 5.32 y una desviación estándar de 0.97.

Al efectuar el análisis correspondiente a este apartado, se determinó que el 2.7% de los trabajadores aceptaron estar insatisfechos con las condiciones físicas, representando esta misma porción los que aseguraron sentirse muy satisfechos. En contraste, los empleados que afirmaron estar satisfechos significaron un 45.9%, considerando además un fragmento casi semejante que constituye a las personas que se declararon moderadamente satisfechos (43.2%) (véase Gráfico 5.27).

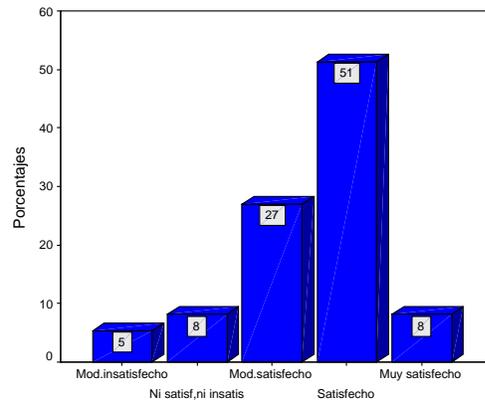
Gráfico 5.27 ¿Estoy satisfecho con las condiciones físicas del trabajo como la oficina, cafetería, ventilación, luz, etc.?



En el inciso referente a la satisfacción que se tiene en cuanto a las condiciones en que se encuentra el equipo de trabajo (funcionalidad de las computadoras, copiadoras, servidores, etc.), se logró una media de 5.49 y una desviación estándar de 0.96.

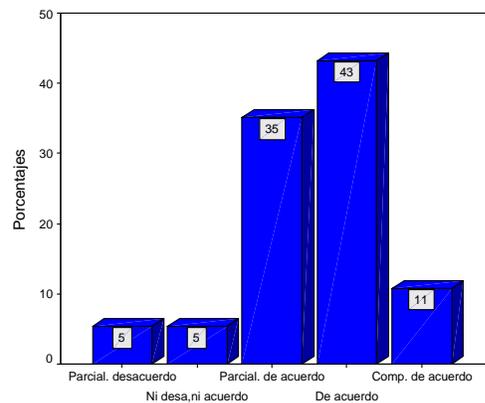
En el análisis de porcentajes se obtuvo una razón mínima de 8.1%, el cual corresponde a los trabajadores que se muestran ni satisfechos ni insatisfechos, presentando un porcentaje igual al de los trabajadores que opinaron estar muy satisfechos. Por el contrario, se mostró una razón máxima de 51.4% referente a la afirmación de sentirse satisfechos (véase Gráfico 5.28).

Gráfico 5.28 ¿Está satisfecho con las condiciones del equipo de trabajo (funcionalidad de las computadoras, copiadoras, servidores, etc.)?



Con respecto a la existencia de condiciones físicas que le permitan realizar su trabajo de manera confortable (ventilación, inmobiliario, equipo de cómputo, decoración, etc.), se alcanzó una media de 5.49 y una desviación estándar de 0.96. Asimismo, pudimos observar que la mayor parte de las respuestas se ubicaron entre el rango de respuestas de parcialmente de acuerdo y completamente de acuerdo (véase Gráfico 5.29).

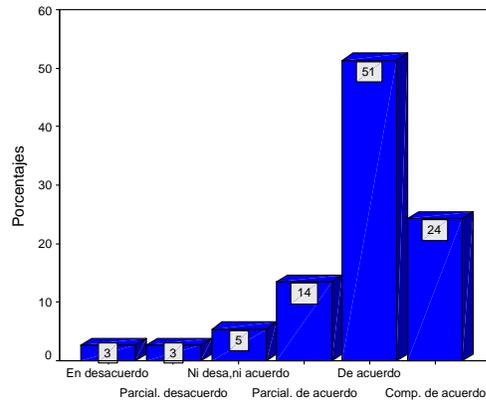
Gráfico 5.29 En mi espacio laboral existen las condiciones físicas que me permitan realizar mi trabajo de manera confortable (ventilación, inmobiliario, equipo de cómputo, decoración, etc.)



La posición que mantienen en cuanto a contar tecnología de vanguardia dentro de su equipo de trabajo, arrojó una media de 5.81 y una desviación estándar de 1.13. Igualmente

se observó que el 51% de los trabajadores está de acuerdo en la existencia de tecnología de vanguardia en su equipo de trabajo (véase Gráfico 5.30).

Gráfico 5.30 Mi equipo de trabajo cuenta con tecnología de vanguardia

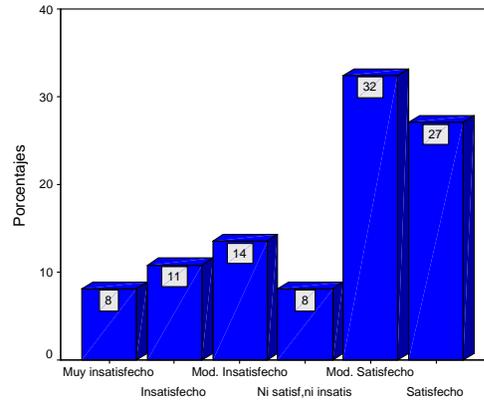


5.1.2.2 Condiciones de seguridad en el trabajo

La perspectiva que mantienen en cuanto a la satisfacción con la seguridad existente en la estabilidad en su trabajo (liquidaciones, jubilaciones anticipadas), logró una media de 4.95 y una desviación estándar de 1.25.

Como resultado del estudio, se establecieron dos porcentajes mínimos de 5.4% correspondientes a las personas que poseen insatisfacción y satisfacción en cuanto a la seguridad en la estabilidad en el trabajo. Sin embargo, se alcanzaron dos porcentajes de 32.4% para las respuestas de los trabajadores que aseguraban sentirse moderadamente satisfechos y satisfechos (véase Gráfico 5.31).

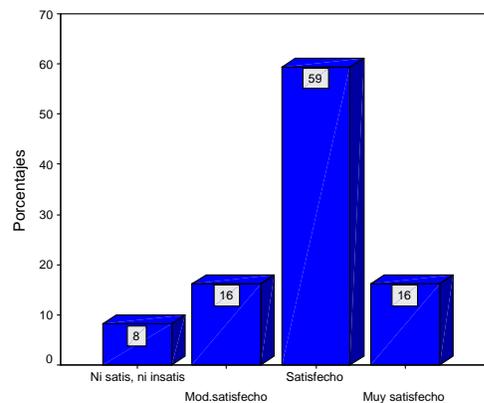
Gráfico 5.31 ¿Qué tan satisfecho está con la seguridad existente en la estabilidad en su trabajo (liquidaciones, jubilaciones anticipadas)?



En cuanto a la satisfacción que tienen en relación a las condiciones de seguridad existentes para realizar su trabajo y evitar accidentes de trabajo, resultó una media de 5.84 y una desviación estándar de 0.80.

En este punto se estableció que el 8.1 % del total de la personas encuestadas opinaron que ni se sienten satisfechos ni insatisfechos (porcentaje mínimo), mientras que el 59.5% (porcentaje máximo) se muestran satisfechos (véase Gráfico 5.32).

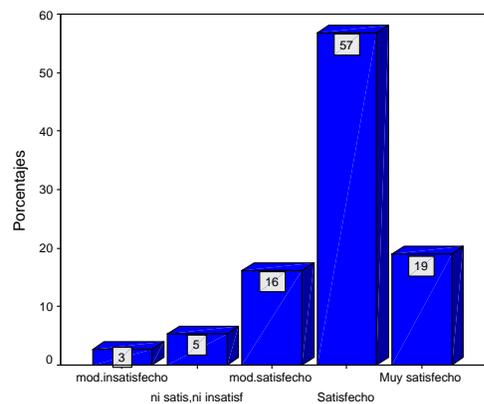
Gráfico 5.32 ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación a las condiciones de seguridad existentes para realizar su trabajo y evitar accidentes de trabajo?



En lo relacionado a la satisfacción que existe de acuerdo a las condiciones de seguridad en su lugar de trabajo (riesgos o fallas en la infraestructura de los edificios), se obtuvo una media de 5.84 y una desviación estándar de 0.90.

Además, de acuerdo al Gráfico 5.33, se estableció que el 2.7% de los encuestados manifestaron estar moderadamente insatisfechos. En contraste, un 56.8% declararon sentirse satisfechos.

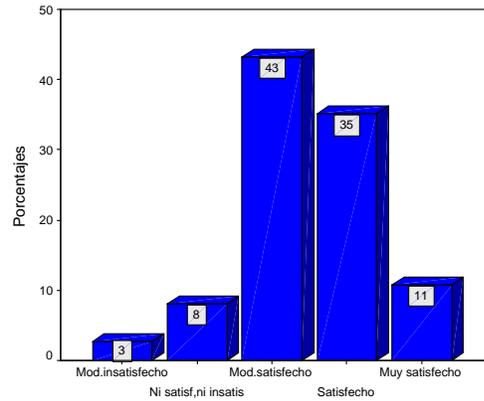
Gráfico 5.33 ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a las condiciones de seguridad en su lugar de trabajo (riesgos o fallas en la infraestructura de los edificios)?



El aspecto relacionado con la satisfacción adquirida en cuanto a la suficiencia de información existente para resolver o evitar situaciones de peligro o riesgo en el trabajo, alcanzó una media de 5.43 y una desviación estándar de 0.90.

Asimismo, se observó que el 43.3% de los trabajadores se encuentran moderadamente satisfechos, mientras que únicamente el 2.7% están moderadamente insatisfechos (véase Gráfico 5.34).

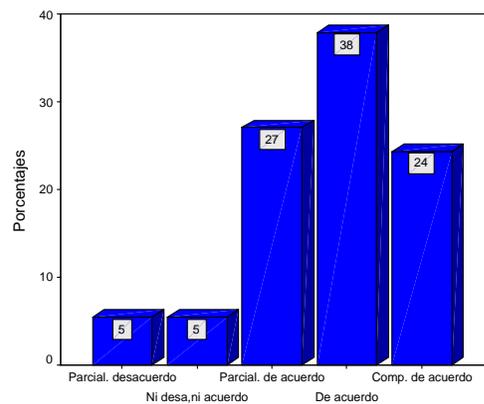
Gráfico 5.34 ¿Qué tan satisfecho está en proporción a la suficiencia de la información existente sobre cómo resolver o evitar situaciones de peligro o riesgo en el trabajo?



La cuestión referente a la seguridad de permanecer en la organización al realizar bien su trabajo, adquirió una media de 5.70 y una desviación estándar de 1.08.

En el análisis, también se estableció que la mayor cantidad de respuestas se mantuvieron entre una opinión de parcialmente de acuerdo y completamente de acuerdo (véase Gráfico 5.35).

Gráfico 5.35 El realizar bien mi trabajo asegura mi permanencia en la organización

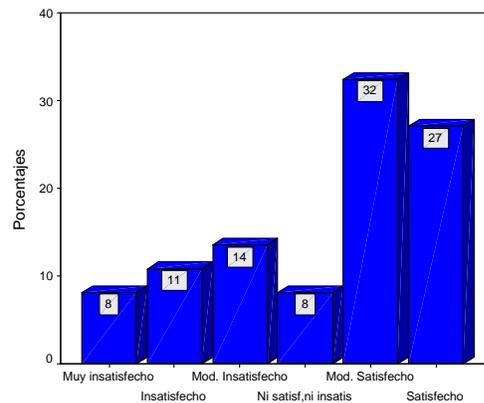


5.1.2.3 Políticas y administración de la compañía

En la pregunta que establece el nivel de satisfacción en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la empresa, se mostró una media de 4.27 y una desviación estándar de 1.64.

En este apartado se pueden observar que, aunque la mayor parte porcentaje de respuestas afirmativas se encuentran en moderadamente satisfecho y satisfecho, existe una cantidad considerable que acepta no estar satisfecho con la manera en que son utilizados los procedimientos que se emplean para establecer los ascensos en la empresa (véase Gráfico 5.36).

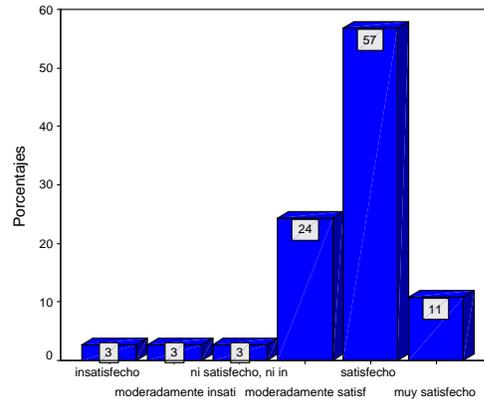
Gráfico 5.36 ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a la utilización de los procedimientos establecidos para el ascenso en la empresa?



En el inciso que refiere a la satisfacción en general en relación a su ambiente laboral, se obtuvo una media de 5.62 y una desviación estándar de 1.01.

Al mismo tiempo, según el Gráfico 5.37, el 57% acepta estar satisfecho con el ambiente laboral.

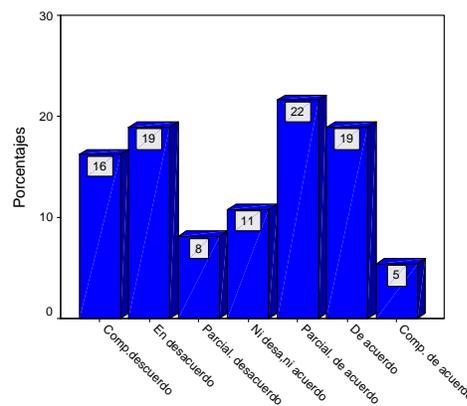
Gráfico 5.37 En general, ¿qué tan satisfecho diría que está en cuanto su ambiente laboral?



En el aspecto que trata acerca de la existencia de actos no éticos o irregulares en el área laboral se detectó una media de 3.81 y una desviación estándar de 1.96.

El análisis estableció que el 22% de los trabajadores consideran parcialmente que sí existen actos no éticos o irregulares. Al mismo tiempo, el 19% y el 5% de los trabajadores están de acuerdo y completamente de acuerdo, respectivamente (véase Gráfico 5.38).

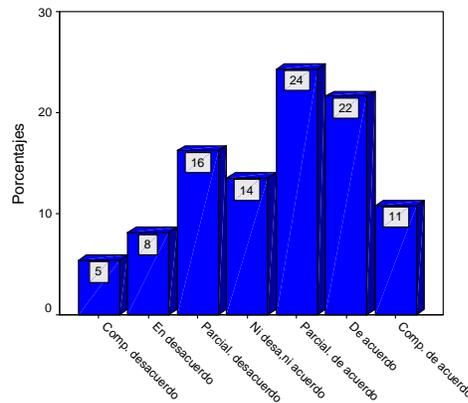
Gráfico 5.38 En mi área laboral existen actos no éticos o irregulares



En cuanto a la presencia de acciones como influyentismo en el área laboral, se logró una media de 4.51 y una desviación estándar de 1.69.

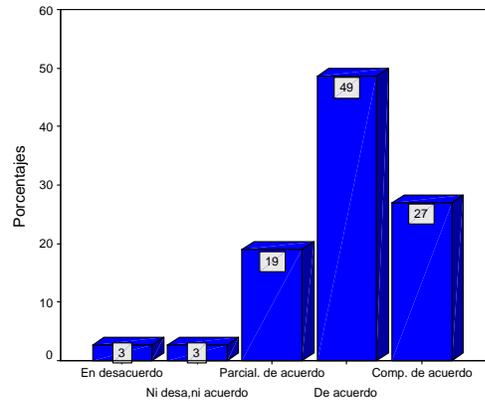
De igual manera se estableció que el 24% aseguró estar parcialmente de acuerdo, el 22% afirmó estar de acuerdo, mientras que el 11% opinó estar completamente de acuerdo (véase Gráfico 5.39).

Gráfico 5.39 En mi área laboral no se presentan acciones como influyentismo



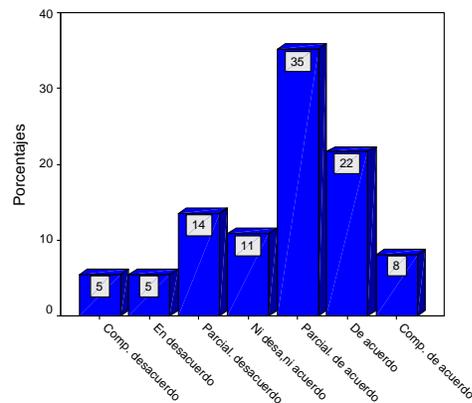
En lo referente a la existencia de discriminación por el trabajo que realiza, se presentó una media de 5.92 y una desviación estándar de 1.01. De la misma manera, se demostró que el 49% se declaró de acuerdo a en cuanto a que no existe discriminación por su trabajo (véase Gráfico 5.40).

Gráfico 5.40 En mi área de trabajo no existe la discriminación por mi trabajo



La posición que conserva en cuanto a la existencia de favoritismos en el ambiente laboral, se alcanzó una media de 4.62 y una desviación estándar de 1.57. De igual manera, se mostró que un 35 % de los trabajadores están parcialmente de acuerdo en que no existen favoritismos (véase Gráfico 5.41).

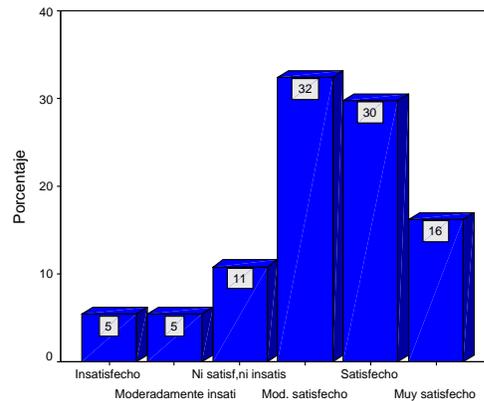
Gráfico 5.41 En mi área de trabajo no existen favoritismos



5.1.2.4 Relación con los supervisores

En la cuestión relacionada con la satisfacción que presenta de acuerdo al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo, se estableció una media de 5.24 y una desviación estándar de 1.32. Además, se observó que el 35% opinó estar moderadamente satisfecho, mientras que el 5% se mostró insatisfecho (véase Gráfico 5.42).

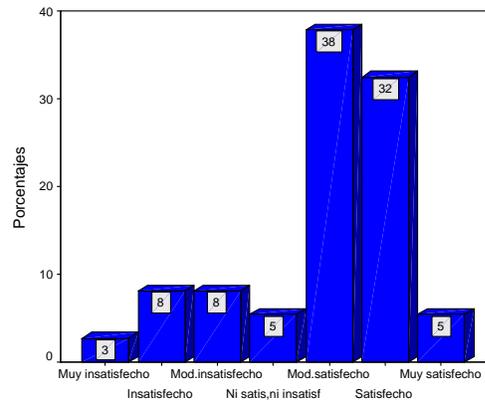
Gráfico 5.42 ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al apoyo que recibe por parte de su jefe cuando se presentan problemas de trabajo?



El inciso que trata sobre el nivel de satisfacción en relación a la justicia existente en la asignación de actividades y responsabilidades obtuvo una media de 4.86 y una desviación estándar de 1.46.

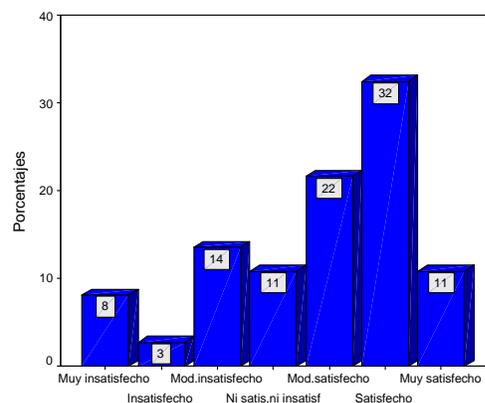
En el análisis se estableció que el 38% se declaró moderadamente satisfecho, en tanto que el 32% opinó estar satisfecho (véase Gráfico 5.43).

Gráfico 5.43 ¿Qué tan satisfecho está en relación a la justicia existente en la asignación de actividades y responsabilidades?



La perspectiva que mantiene en cuanto a la satisfacción en proporción a la equidad existente en el reconocimiento por parte del jefe al desempeño laboral, se logró una media de 4.76 y desviación estándar de 1.72. Al mismo tiempo, se observó que un 32% de las personas afirmaron sentirse satisfechos; en contraste sólo el 3% señalaron estar insatisfechos (Véase Gráfico 5.44).

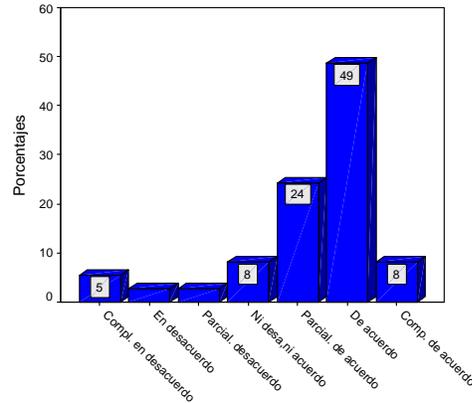
Gráfico 5.44 ¿Está satisfecho con la equidad en cuanto al reconocimiento del jefe al desempeño en el trabajo?



El apartado que refiere sobre la existencia de un trato justo por parte del jefe a los trabajadores generó una media de 6.30 y una desviación estándar de 0.66. De igual modo,

podimos establecer que el 49% de los trabajadores consideraron estar de acuerdo con la presencia de un trato justo por parte del jefe a sus subordinados (véase Gráfico 5.45).

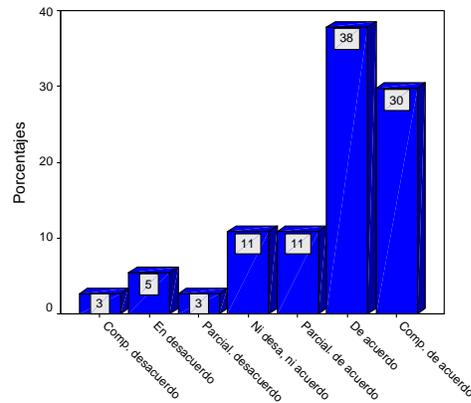
Gráfico 5.45 Mi jefe trata a la gente (trabajadores) con justicia



En la afirmación concerniente a la presencia de un trato agradable y respetuoso entre el jefe y subordinado, se observó una media de 5.54 y una desviación estándar de 1.57.

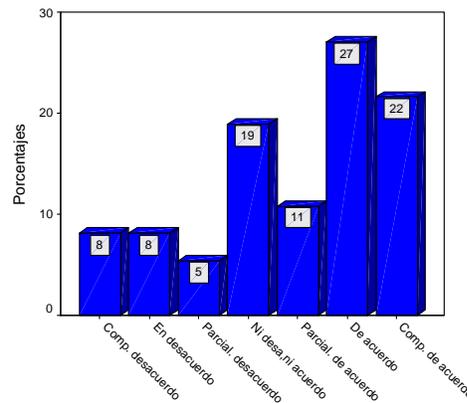
De acuerdo al Gráfico 5.46 se estableció que el 38% de los empleados dicen estar de acuerdo con la existencia de una relación respetable y agradable con su jefe.

Gráfico 5.46 El trato existente entre mi jefe y yo es agradable y respetuoso



La aseveración que trata sobre la existencia de sucesos o hechos que busquen afectar o beneficiar a alguien, alcanzó una media de 4.84 y una desviación estándar de 1.91. También, se pudo establecer que un 27% de las personas encuestadas se opinaron estar de acuerdo, mientras que un 5% se pronunció por estar parcialmente en desacuerdo (véase Gráfico 5.47).

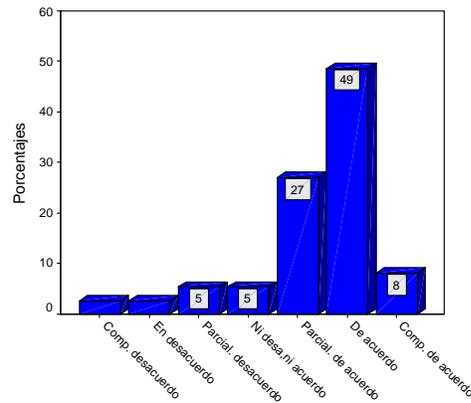
Gráfico 5.47 En mi área no se muestran sucesos o hechos que busquen beneficiar a alguien



El aspecto relacionado con la existencia de una retroalimentación, por parte del jefe, con críticas constructivas que busquen mejorar el trabajo de los subordinados, adquirió una media de 5.30 y una desviación estándar de 1.31.

Por otro lado, en este apartado, el mayor porcentaje obtenido conforme a las respuestas fue el de un 49% que representaba la opinión de estar de acuerdo con la existencia de una retroalimentación por parte del jefe con crítica constructiva (véase Gráfico 5.48).

Gráfico 5.48 Mi jefe nos brinda retroalimentación en nuestro trabajo haciendo críticas constructivas para mejorarlo

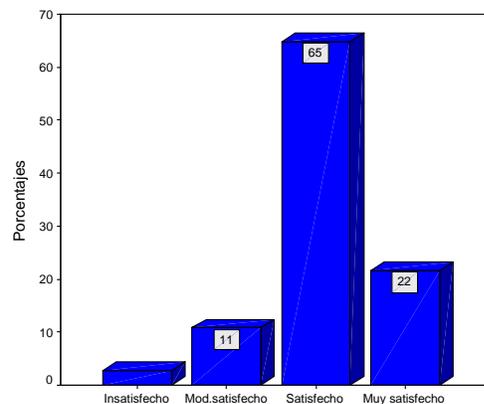


5.1.2.5 Relación con los compañeros de trabajo

En lo relacionado a la satisfacción que existe de acuerdo al apoyo que se tiene por parte de los compañeros de trabajo al compartir información e ideas para realizar trabajos y solucionar problemas, se alcanzó una media de 6 y una desviación estándar de 0.88.

En el análisis de porcentajes se observó que una razón del 65% afirmó sentirse satisfecho en cuanto a la relación de apoyo que se presenta con sus compañeros (véase Gráfico 5.49).

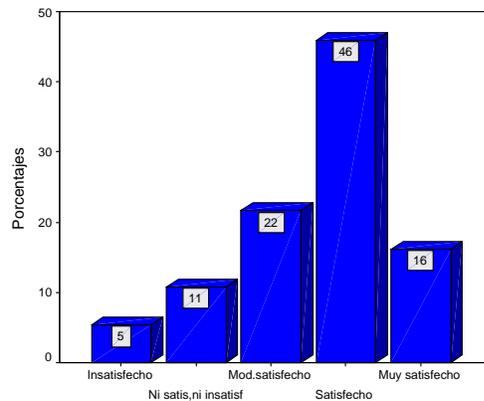
Gráfico 5.49 ¿Qué tan satisfecho se encuentra en relación al apoyo que tiene de sus compañeros de trabajo al compartir información e ideas para realizar trabajos y solucionar problemas?



El aspecto referente a la satisfacción adquirida en cuando a la buena integración de su equipo de trabajo, a partir de los eventos organizados para fomentar la convivencia extramuros (torneos, fiestas de fin de año, reuniones) entre los compañeros de trabajo, observó una media de 5.51 y una desviación estándar de 1.22.

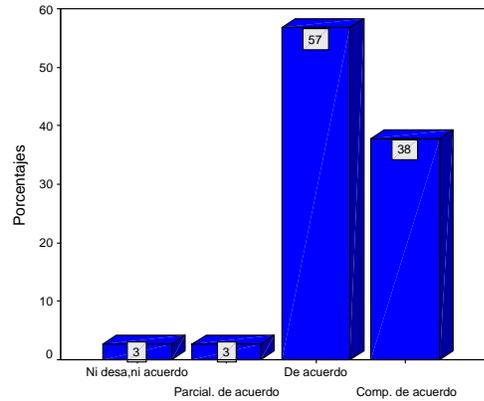
Además se determinó que el 46%, que representa la mayor proporción, expuso estar satisfecho con la integración con sus compañeros de trabajo a partir de los eventos extramuros (véase Gráfico 5.50).

Gráfico 5.50 ¿Qué tan satisfecho se encuentra en cuanto a la buena integración de su equipo de trabajo logrado a partir de los eventos organizados para fomentar la convivencia extramuros (torneos, fiestas de fin de año, reuniones) entre sus compañeros de trabajo y usted?



El inciso que trata acerca de la existencia de una relación con los compañeros de trabajo que le permita desarrollarse en un ambiente de trabajo agradable, presentó una media de 6.30 y una desviación estándar de 0.66. El mayor porcentaje obtenido dentro del rango de respuestas fue el de 57% y el 38% que se referían a estar de acuerdo y completamente de acuerdo, respectivamente (véase Gráfico 5.51).

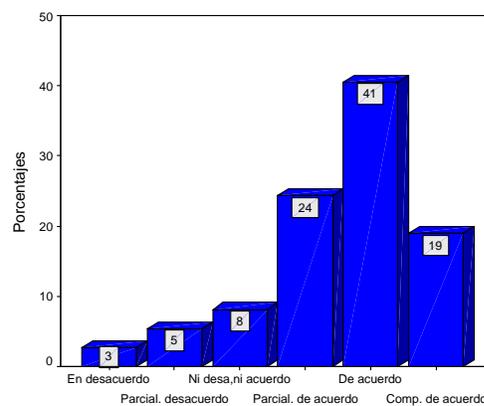
Gráfico 5.51 La relación con mis compañeros de trabajo permite desarrollarme en un ambiente de trabajo agradable



En cuanto a que si las actividades laborales no se ven afectadas por envidias y ataques por parte de los compañeros de trabajo, se generó una media de 5.51 y una desviación estándar de 1.22.

Según el Gráfico 5.52, el porcentaje máximo obtenido dentro del rango de respuestas fue de 41% que representaba a la opinión referente al de estar de acuerdo con que las actividades laborales no se ven afectadas por envidias y ataques.

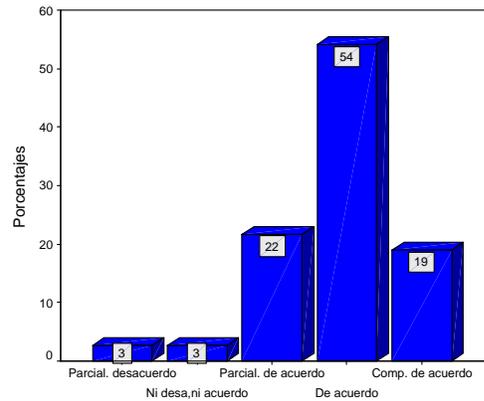
Gráfico 5.52 Mis actividades laborales no se ve afectadas por envidias y ataques por parte de mis compañeros de trabajo



En la afirmación relacionada con la existencia de un ambiente de compañerismo en el trabajo, se logró una media de 5.84 y una desviación estándar 0.87.

De acuerdo al Gráfico 5.53, la mayor proporción obtenida dentro del rango de respuestas fue de 54%, que correspondía a la afirmación de estar de acuerdo con la existencia de una ambiente de compañerismo.

Gráfico 5.53 En mi trabajo existe un ambiente de compañerismo

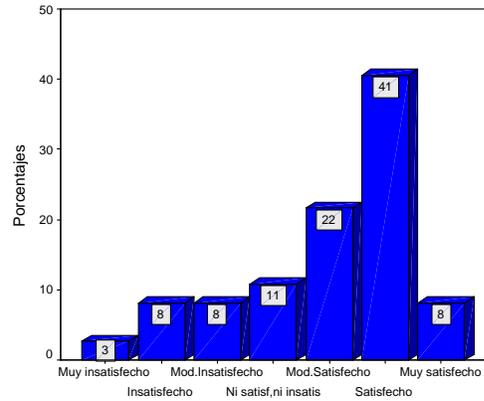


5.1.2.6 Pago

El inciso que trata sobre la satisfacción con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo, se presentó una media de 4.95 y una desviación estándar de 1.54.

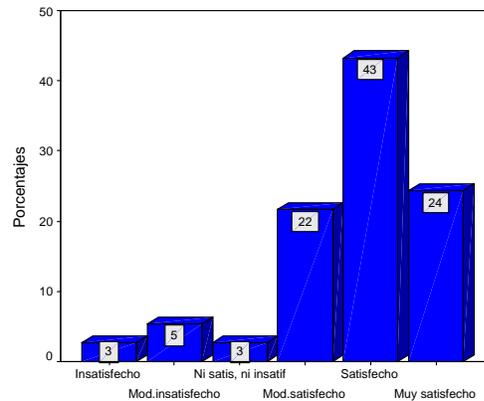
En el análisis porcentual logrado se obtuvo que el 41% de los trabajadores consideran estar satisfechos en cuanto a recibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo (véase Gráfico 5.54).

Gráfico 5.54 ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a percibir un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?



En la pregunta que se establece el nivel de satisfacción en cuanto a recibir percepciones laborales adicionales a la ley que sean proporcionales a su desempeño laboral, se obtuvo una media de 5.70 y una desviación estándar de 1.20. De tal manera que se descubrió que el 43% de los empleados del departamento se encuentran satisfechos, mientras que el 22% expresó estar moderadamente satisfechos y un 24% afirmaron estar muy satisfecho (véase Gráfico 5.55).

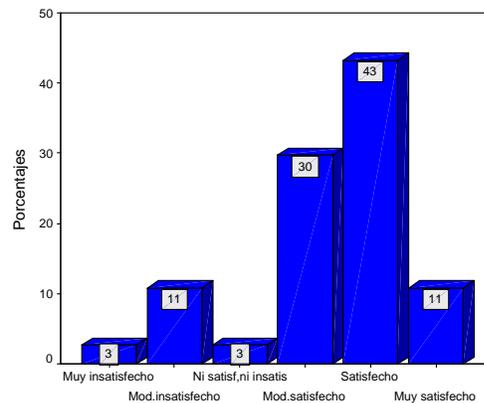
Gráfico 5.55 ¿Qué tan satisfecho está con respecto a recibir percepciones laborales adicionales a la ley que sean proporcionales a su desempeño laboral?



El apartado concerniente a la satisfacción actual de acuerdo al pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la organización, adquirió una media de 5.30 y una desviación estándar de 1.31.

El mayor porcentaje obtenido dentro del rango de respuestas fue el de 30% y el 43% que se refería a estar moderadamente satisfecho y satisfecho, respectivamente (véase Gráfico 5.56).

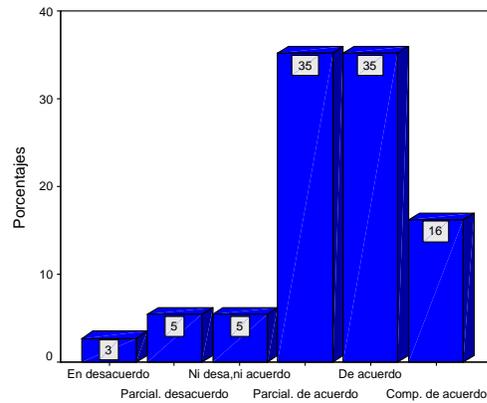
Gráfico 5.56 ¿Está satisfecho con el pago que recibe en relación con las responsabilidades que se le asignan en la organización?



En la aseveración sobre que si el salario, prestaciones y compensaciones son adecuadas, se mostró una media de 5.43 y una desviación estándar de 1.17.

En el análisis porcentual, las porciones que representaron ser superiores a las demás opciones fueron del 35% que se relacionan con estar parcialmente de acuerdo y de acuerdo en recibir un salario, prestaciones y compensaciones adecuadas (véase Gráfico 5.57).

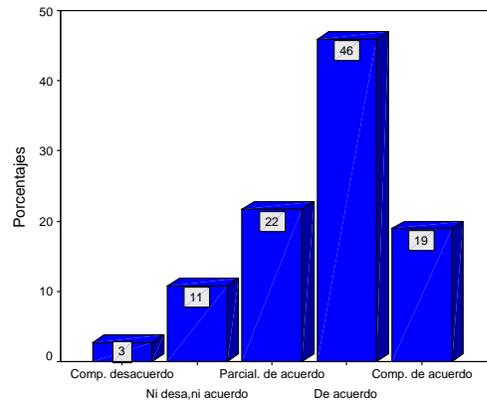
Gráfico 5.57 El salario, prestaciones y compensaciones son adecuadas



En la afirmación que expone la presencia de un pago que le permite mejorar su calidad de vida, se establece una media de 5.62 y una desviación estándar de 1.19.

Asimismo, se observó que el 46 % de los trabajadores aseguraban estar de acuerdo con el mejoramiento en su calidad de vida gracias al pago que reciben por realizar sus actividades laborales. En contraste, el 3% opina estar completamente en desacuerdo (véase Gráfico 5.58).

Gráfico 5.58 El pago que he recibido por mi trabajo me ha permitido mejorar mi calidad de vida

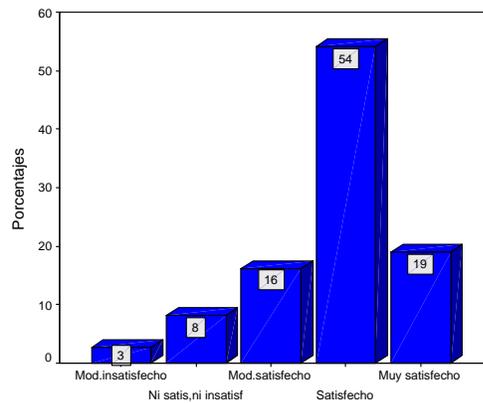


5.1.2.7 Estatus

Dentro de la pregunta referente a la satisfacción con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza, se obtuvo una media de 5.78 y una desviación estándar de 0.95.

A través del estudio de porcentual se deduce que el 54% de los encuestados están satisfechos con el respeto que reciben por el trabajo que realizan. Mientras que el 3% de los trabajadores se sienten moderadamente insatisfechos (véase Gráfico 5.59).

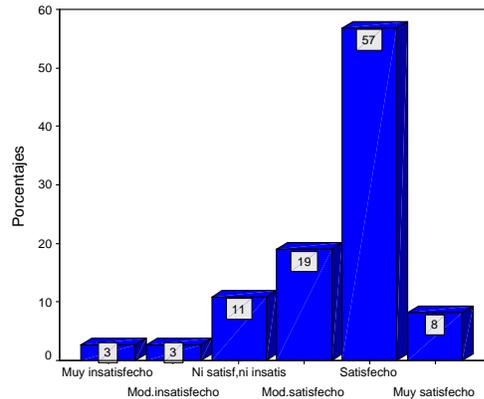
Gráfico 5.59 ¿Está satisfecho con el respeto que adquiere debido al trabajo que realiza?



En la pregunta relacionada con la satisfacción de acuerdo al respeto que adquiere por su nivel jerárquico, se observó una media de 5.46 y una desviación estándar de 1.17.

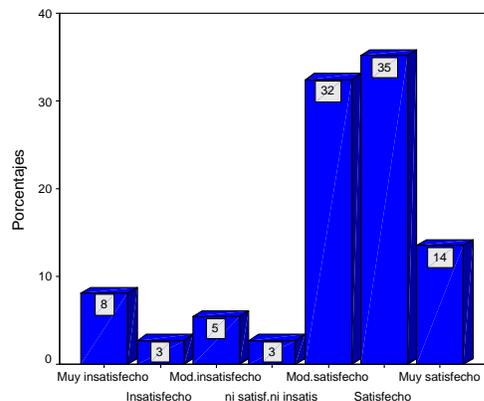
Como podemos ver en el Gráfico 5.60, se presentó un porcentaje de 57% de personas que aseguraron estar satisfechas con el respeto que adquieren por su nivel jerárquico, en contraste, el 3% consideran que estar muy insatisfechos.

Gráfico 5.60 ¿Está satisfecho con el respeto que adquiere por su nivel jerárquico?



En el inciso referente a la satisfacción con respecto al nivel jerárquico que ocupa en la organización, se presentó una media de 5.08 y una desviación estándar de 1.66. En este apartado el 35% del total de las personas encuestadas afirmaron estar satisfechos, en tanto que el 3%, 5%, 8% señalaron estar insatisfechos, moderadamente insatisfecho y muy insatisfechos, respectivamente (véase Gráfico 5.61).

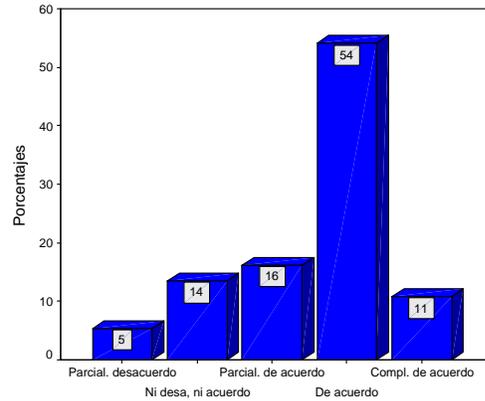
Gráfico 5.61 ¿Qué tan satisfecho está en cuanto al nivel jerárquico que ocupa en la organización?



La pregunta vinculada a que si su trabajo le permite tener prestigio y estatus, resultó con una media de 5.51 y una desviación estándar de 1.04. Durante el análisis porcentual se detectó que el 54% de la población encuestada refería estar de acuerdo con adquirir

prestigio y estatus debido a su trabajo. Sin embargo, se presenta un 5% que dice estar parcialmente en desacuerdo (véase Gráfico 5.62).

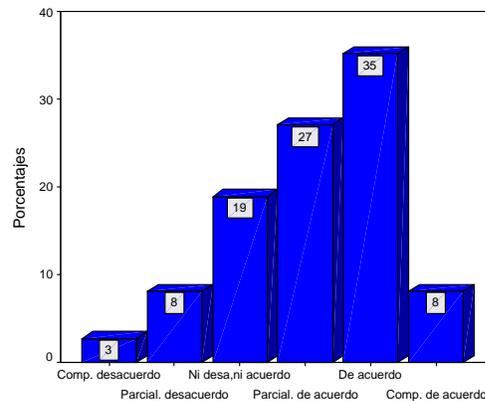
Gráfico 5.62 Mi trabajo mi permite tener prestigio y estatus



El apartado que habla acerca de que si su puesto le ha permitido tener una posición importante en la empresa, alcanzó una media de 5.05 y una desviación estándar de 1.29.

Los resultados liberados por el análisis porcentual exponen que el 35% de los encuestados aseguran estar de acuerdo al expresar que su puesto les ha permitido tener una posición importante en la empresa. No obstante, el 3% de los trabajadores está completamente en desacuerdo (véase Gráfico 5.63).

Gráfico 5.63 Mi puesto me ha permitido tener una posición importante en la empresa



5.2 Análisis de asociación entre dos variables por medio de la Chi-Cuadrada (Nivel de Satisfacción - Primera Sección)

5.2.1 Logro y Crecimiento

La relación que se encontró entre estas dos variables intrínsecas, Logro y Crecimiento, es de 0.000; por lo tanto existe una fuerte asociación entre ellas (véase Tabla 5.1).

Tabla 5.1 Logro y Crecimiento

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	106.945 ^a	48	.000
Likelihood Ratio	66.298	48	.041
Linear-by-Linear Association	17.225	1	.000
N of Valid Cases	37		

^a. 63 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.2.2 Responsabilidad y Estatus

Entre la variable intrínseca Responsabilidad y la extrínseca Estatus se pudo observar, de igual manera, una fuerte asociación mostrándonos una Chi-cuadrada de .000. Lo anterior puede ser observado en la Tabla 5.2.

Tabla 5.2 Responsabilidad y Estatus

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	106.945 ^a	48	.000
Likelihood Ratio	66.298	48	.041
Linear-by-Linear Association	17.225	1	.000
N of Valid Cases	37		

^a. 63 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.2.3 Reconocimiento y Relación con supervisores

En el análisis de asociación entre las variables Reconocimiento y Relación con los supervisores se pudo observar una chi-cuadrada de 0.014, por lo consiguiente, se establece una relación considerable.

Tabla 5.3 Reconocimiento y Relación con supervisores

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	153.262 ^a	117	.014
Likelihood Ratio	85.845	117	.986
Linear-by-Linear Association	24.382	1	.000
N of Valid Cases	37		

^a. 140 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.2.4 Trabajo en sí mismo y Relación con los compañeros

En la siguiente Tabla 5.4, se muestra la relación que existen entre las variables extrínsecas Trabajo en sí mismo y Relación con los compañeros de trabajo, la cual es de una Chi-Cuadrada de 0.005.

Tabla 5.4 Trabajo en sí mismo y Relación con los compañeros

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	61.232 ^a	36	.005
Likelihood Ratio	34.460	36	.542
Linear-by-Linear Association	7.680	1	.006
N of Valid Cases	37		

^a. 49 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.2.5 Pago y Estatus

El nivel de asociación que tuvieron las variables de Pago y Estatus es de 0.039, por lo que se demuestra que ambas variables influyen en el comportamiento de la otra (véase Tabla 5.5).

Tabla 5.5 Pago y Estatus

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	149.785 ^a	121	.039
Likelihood Ratio	89.239	121	.986
Linear-by-Linear Association	13.503	1	.000
N of Valid Cases	37		

a. 144 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.2.6 Responsabilidad y Reconocimiento

Las variables que presentan una fuerte asociación son Responsabilidad y Reconocimiento, dichas variables intrínsecas muestran 0.000, lo cual puede ser observado en la Tabla 5.6.

Tabla 5.6 Responsabilidad y Reconocimiento

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	158.536 ^a	72	.000
Likelihood Ratio	69.421	72	.564
Linear-by-Linear Association	18.414	1	.000
N of Valid Cases	37		

a. 90 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.2.7 Relación con los compañeros y Crecimiento

La relación de una variable intrínseca y una variable extrínseca como por ejemplo Relación con los compañeros y Crecimiento, se demuestra con un nivel de 0.09 por lo que establece que estas dos variables están fuertemente asociadas.

Tabla 5.7 Relación con los compañeros y Crecimiento

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	74.312 ^a	48	.009
Likelihood Ratio	62.591	48	.077
Linear-by-Linear Association	15.189	1	.000
N of Valid Cases	37		

^a. 63 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.2.8 Responsabilidad y Políticas y administración de la compañía

Dentro de las variables de Responsabilidad y las Políticas y administración de la compañía se demostró una relación estrecha entre ambas, arrojando un 0.000 de nivel de asociación (véase Tabla 5.8).

Tabla 5.8 Responsabilidad y Política de la compañía

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	139.656 ^a	72	.000
Likelihood Ratio	70.387	72	.532
Linear-by-Linear Association	10.590	1	.001
N of Valid Cases	37		

^a. 90 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.2.9 Crecimiento y Responsabilidad

Las variables Crecimiento y Responsabilidad, ambas intrínsecas, han demostrado una relación de 0.018. Por lo que es considerada una fuerte relación entre estas dos variables (véase Tabla 5.9)

Tabla 5.9 Crecimiento y Responsabilidad

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	89.998 ^a	64	.018
Likelihood Ratio	62.826	64	.518
Linear-by-Linear Association	23.993	1	.000
N of Valid Cases	37		

^a. 81 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.2.10 Reconocimiento y Crecimiento

Al analizar las variables intrínsecas de Reconocimiento y Crecimiento nos comprobó un nivel de asociación de 0.047 de mostrado en la Tabla 5.10.

Tabla 5.10 Reconocimiento y Crecimiento

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	93.291 ^a	72	.047
Likelihood Ratio	66.240	72	.669
Linear-by-Linear Association	14.894	1	.000
N of Valid Cases	37		

^a. 90 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.3 Análisis de asociación entre dos variables por medio de la Chi-Cuadrada (Realidad en la empresa - Segunda Sección)

5.3.1 Logro y Trabajo en sí mismo

Se pudo observar que entre las variables de Logro y Trabajo en sí mismo existe una fuerte asociación entre ambas dando como resultado 0.000, aunque unas de las variables es intrínseca y la otra extrínseca. Lo cual puede ser observado en la Tabla 5.11.

Tabla 5.11 Logro y Trabajo en sí mismo

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	94.865 ^a	50	.000
Likelihood Ratio	57.204	50	.225
Linear-by-Linear Association	16.237	1	.000
N of Valid Cases	37		

a. 66 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.3.2 Reconocimiento y Relación con los supervisores

Las variables Reconocimiento y Relación con los supervisores demostraron tener un relación de 0.012 (véase Tabla 5.12).

Tabla 5.12 Reconocimiento y Relación con los compañeros

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	195.226 ^a	153	.012
Likelihood Ratio	100.467	153	1.000
Linear-by-Linear Association	10.929	1	.001
N of Valid Cases	37		

a. 180 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.3.3 Logro y Pago

Entre las variables de Logro y Pago se arrojó un nivel de relación de 0.033 donde este resultado es posible observar en la Tabla 5.13 que se encuentra a continuación.

Tabla 5.13 Logro y Pago

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	93.182 ^a	70	.033
Likelihood Ratio	64.179	70	.673
Linear-by-Linear Association	5.389	1	.020
N of Valid Cases	37		

^a. 88 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.3.4 Logro y Relación con los supervisores

Estas dos variables de Logro y Relación con los supervisores dentro de su nivel de asociación se obtuvieron como resultado 0.011 por lo que nos sirve de referencia para el análisis del caso (véase Tabla 5.14).

Tabla 5.14 Logro y Relación con los supervisores

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	215.251 ^a	170	.011
Likelihood Ratio	104.148	170	1.000
Linear-by-Linear Association	11.643	1	.001
N of Valid Cases	37		

^a. 198 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.3.4 Logro y Políticas y administración de la compañía

Entre las variables Logro y Políticas y administración de la compañía variables se arrojó una relación significativa, debido a que su nivel de asociación mostró 0.030 en el resultado de asociación (véase Tabla 5.15).

Tabla 5.15 Logro y Políticas

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	173.047 ^a	140	.030
Likelihood Ratio	94.507	140	.999
Linear-by-Linear Association	13.524	1	.000
N of Valid Cases	37		

^a. 165 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.3.5 Trabajo en sí mismo y Relación con los compañeros

Ambas variables extrínsecas en donde se puede observar en la Tabla 5.16 que su relación es significativa dando como resultado 0.015, nos arroja un punto de comparación para el complemento de las recomendaciones del estudio.

Tabla 5.16 Trabajo en sí mismo y Relación con los compañeros

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	61.760 ^a	40	.015
Likelihood Ratio	46.783	40	.214
Linear-by-Linear Association	10.572	1	.001
N of Valid Cases	37		

^a. 54 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

5.3.6 Reconocimiento y Relación con los compañeros

Reconocimiento y Relación con los compañeros de trabajo, siendo la primera una variable intrínseca y la segunda extrínseca, mantienen un nivel de asociación de 0.012. Lo cual se puede observar en la Tabla 5.17 que se muestra a continuación.

Tabla 5.17 Reconocimiento y Relación con los compañeros

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	91.213 ^a	63	.012
Likelihood Ratio	62.713	63	.486
Linear-by-Linear Association	13.535	1	.000
N of Valid Cases	37		

^a. 80 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

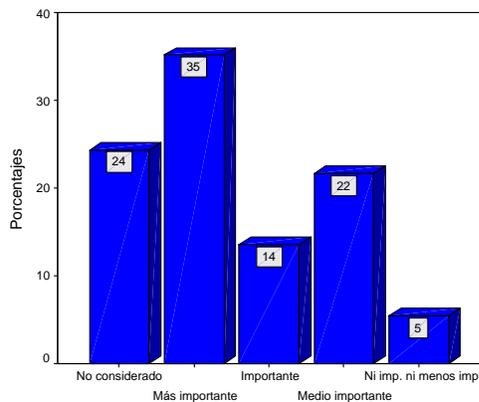
5.4 Porcentajes de las doce variables que el personal consideró menos o más importantes

Como apoyo de este apartado, se encuentra el Anexo D localizado al final de este documento.

5.4.1 Oportunidad de lograr éxitos profesionales (Logro)

Un 35.1 % de la población dentro de la empresa paraestatal eligió como más importante la variable **Logro** dentro de sus necesidades de motivación, mientras que 5.4% lo consideró menos importante (véase Gráfico 5.64)

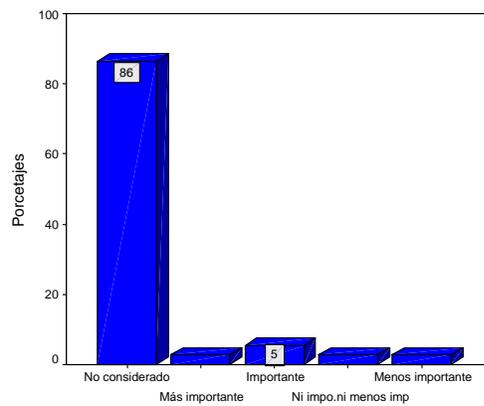
Gráfico 5.64 Oportunidad de lograr éxitos profesionales



5.4.2 Las características de su puesto de trabajo

Se pudo observar que el 2.7% consideró como más importante a la opción de *Las características de su puesto de trabajo*, la cual tiene que ver con la variable de *Trabajo en sí mismo*. En igual modo, un 2.7 % lo eligió como menos importante y un 86.5 % no seleccionó dentro del nivel de motivación (véase Gráfico 5.65)

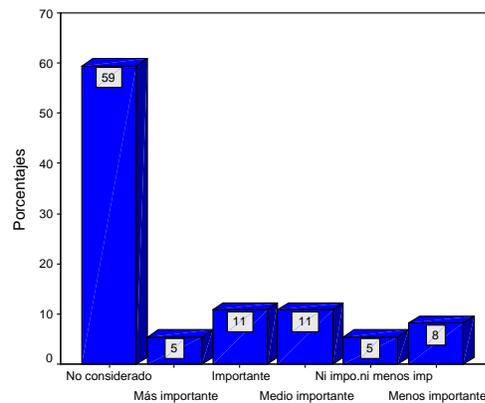
Gráfico 5.65 Las características de su puesto de trabajo



5.4.3 Responsabilidad que adquiere en la organización

El 59.5% no seleccionó a *La responsabilidad que se adquiere en la organización* como algo importante en los factores motivacionales, mientras que el 5.4% lo consideró importante y el 8.1% de la población lo tomó como menos importante (véase Gráfico 5.66)

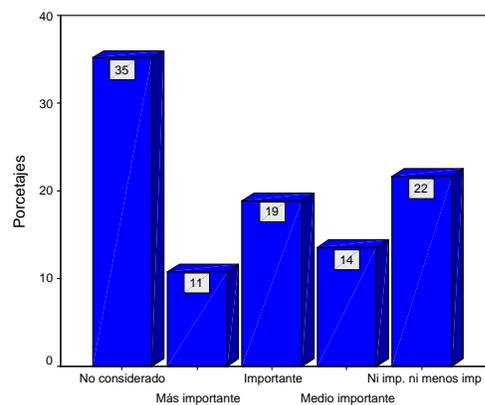
Gráfico 5.66 Responsabilidad que adquiere en la organización



5.4.4 Crecimiento y Progreso

El 10.8% de los trabajadores optaron por opinar que la variable de motivación de mayor importancia en el trabajo es el *Crecimiento y el Progreso*. Sin embargo, el 21.6% lo describió como menos importante, mientras que el 35.1 no eligió la opción (véase Gráfico 5.67).

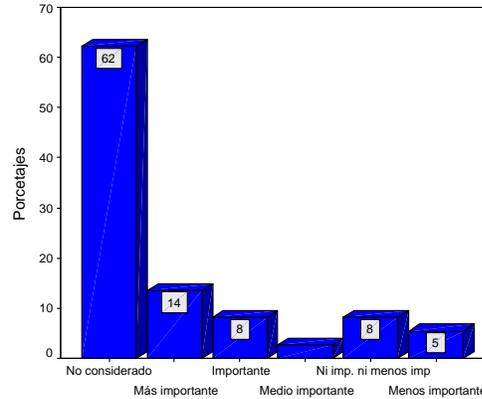
Gráfico 5.67 Crecimiento y Progreso



5.4.5 Políticas y administración de la compañía

Dentro del análisis de la variable de *Políticas y administración de la compañía*, encontramos que el 5.4 % la escogió como menos importante, mientras que el 3.5% lo tomó como más importante (véase Gráfico 5.68).

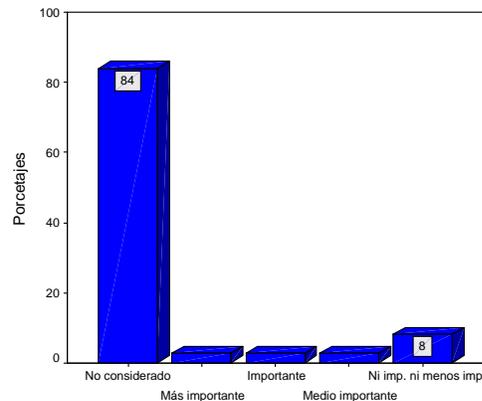
Gráfico 5.68 Políticas y administración de la compañía



5.4.6 Relación con los supervisores (jefes)

El 84% no eligió a la variable a la *Relación con los supervisores (jefes)*, sin embargo el 2.7% consideró como más importante y el 8.1% demostró menos importancia hacia ésta (véase Gráfico 5.69).

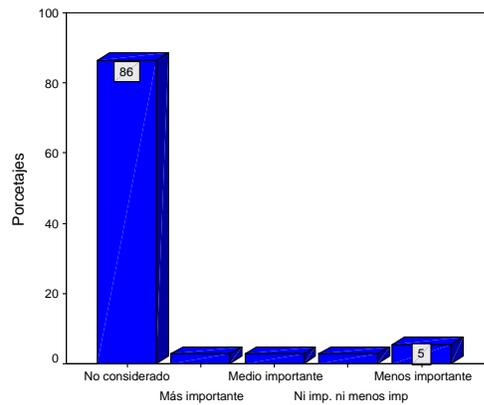
Gráfico 5.69 Relación con los supervisores (jefes)



5.4.7 Condiciones físicas del trabajo

La variable *Condiciones físicas del trabajo* fue considerada con 2.7% más importante, por lo que el 5.4% lo tomó menos importante y el 86.5% no lo consideró como una elección (véase Gráfico 5.70).

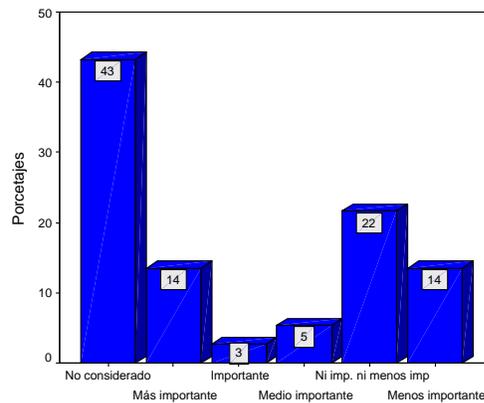
Gráfico 5.70 Condiciones físicas del trabajo



5.4.8 Reconocimiento a su trabajo

El 13.5% demostró menos importante a la variable *Reconocimiento a su trabajo*. Del mismo modo, el 13.5% lo consideró como una parte importante en las actividades laborales (véase Gráfica 5.71).

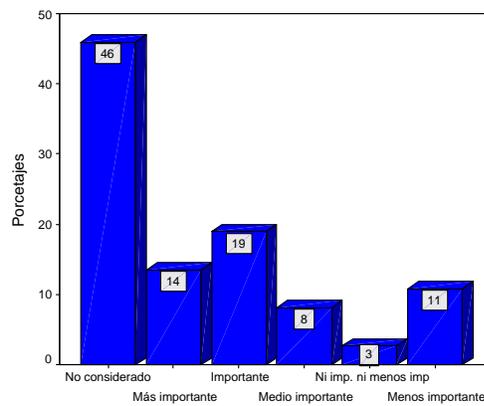
Gráfico 5.71 Reconocimiento a su trabajo



5.4.9 Condiciones de seguridad laboral

Dentro de las *Condiciones de seguridad laboral*, el 13.5% opinó que esta variable es la más importante en una empresa. Por otro parte, el 2.7% le demostró menos importancia a esta opción, además el 45.9% del personal no consideró este punto dentro de su selección (véase Gráfico 5.72).

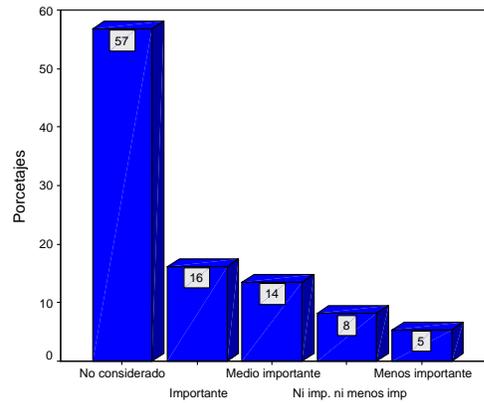
Gráfico 5.72 Condiciones de seguridad laboral



5.4.10 Relación con los compañeros de trabajo

El personal eligió como menos importante a la variable de *Relación con los compañeros de trabajo* con un porcentaje de 5.4%, por otro lado el 57% no lo consideró relevante dentro de su elección (véase Gráfico 5.73).

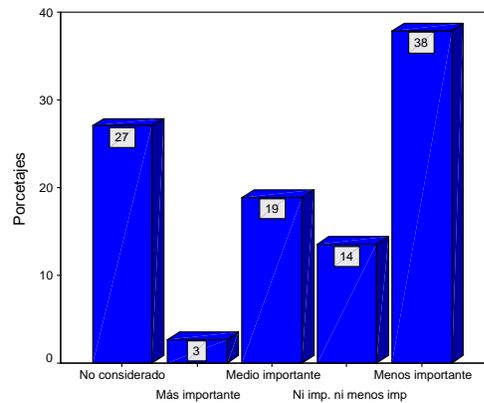
Gráfico 5.73 Relación con los compañeros de trabajo



5.4.11 Pago

Dentro de esta variable de *Pago*, se pudo observar que el 2.7% lo considero más importante, mientras que el 37.8% restó importancia a esta variable (véase Gráfico 5.74).

Gráfico 5.74 Pago



5.4.12 Estatus

La variable *Estatus* fue una de las variables que dentro de la población encuestada consideró con un 10.8% menos importante y el 86.5% no lo tomó dentro de su elección.

Gráfico 5.75 Estatus

