

**SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA AVÍCOLA DE
BUCARAMANGA, SANTANDER.**

**JOB SATISFACTION IN A POULTRY COMPANY IN
BUCARAMANGA, SANTANDER.**

Autora:

■ Derly Karolina Barco Moreno ■
<https://orcid.org/0000-0001-5466-0344>
Universidad de Investigación y Desarrollo
dbarco1@udi.edu.co

Autor:

■ Daniel Corzo Arévalo ■
<https://orcid.org/0000-0001-6017-8028>
Universidad Manuela Beltrán
Posgrados.bga@umb.edu.co

Autor:

■ Sebastián García Méndez ■
<https://orcid.org/0000-0002-6077-0248>
Universidad Santo Tomás de la ciudad de Bucaramanga
sebastian.garcia@ustabuca.edu.co.

Autor:

■ Leidy Nathalia Pedraza Rodríguez ■
<https://orcid.org/0000-0001-8860-6303>
Universidad de Investigación y Desarrollo
lpedraza6@udi.edu.co.

Resumen

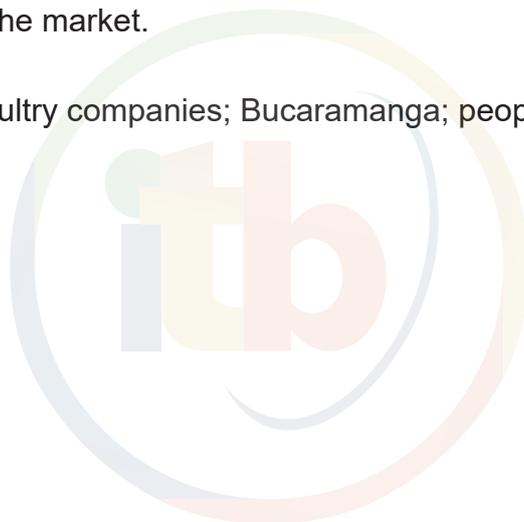
En el entorno empresarial existen diversas variables que afectan directamente o indirectamente el desempeño de las organizaciones tal es el caso del recurso humano, puesto que los individuos son los encargados de realizar continuamente actividades a nivel estratégico, táctico y operativo, las cuales se encuentran plenamente alineadas con los indicadores y las metas acotadas en los procesos de planeación estratégica en los diferentes planos temporales. En este contexto, el presente estudio analiza la satisfacción laboral de los empleados de los puntos de venta de una importante empresa avícola de la ciudad de Bucaramanga, contemplando la alta representatividad en el entorno económico y en el mercado laboral, por medio del cuestionario S20/23. Los hallazgos indican que es importante implementar acciones para mejorar el reconocimiento laboral y la participación en las decisiones, puesto que posibilita avizorar elementos referentes a la ventaja comparativa en el mercado.

Palabras clave: satisfacción laboral; empresas avícolas; Bucaramanga; personas; gestión.

Abstract

In the business environment there are several variables that directly or indirectly affect the performance of organizations, such is the case of human resources, since individuals are responsible for continuously performing activities at the strategic, tactical, and operational levels, which are fully aligned with the indicators and goals set out in the strategic planning processes at different time levels. In this context, this study analyzes the job satisfaction of the employees of the points of sale of an important poultry company in the city of Bucaramanga, contemplating the high representativeness in the economic environment and in the labor market, by means of the questionnaire S20/23. The findings indicate that it is important to implement actions to improve labor recognition and participation in decisions, since it makes it possible to foresee elements referring to the comparative advantage in the market.

Keywords: job satisfaction; poultry companies; Bucaramanga; people; management.



I. INTRODUCCIÓN

El sector avícola está integrado por la producción de carne de aves y huevos (Aguilera Díaz, 2014). Igualmente, la avicultura, de acuerdo con lo expuesto por Vargas González, (2015) puede ser definida como aquellas actividades que comprende la cría, cuidado y producción de aves bien sea con o sin fines comerciales. La extensión aplica a diferentes especies avícolas como: gallinas, patos, pavos, gansos, codornices entre otras.

Particularmente, en los últimos 50 años este sector ha tenido un importante crecimiento en Colombia como consecuencia del trabajo de diversas organizaciones, así como el fortalecimiento institucional y tecnológico, por ejemplo, la producción total de carne de pollo fue aproximadamente de 1.6 millones de toneladas en el periodo comprendido entre 2018-2019, con un promedio mes de 141 mil toneladas, proyectando para finales de 2020 cifras cercanas a los 1.8 millones de toneladas, teniendo en cuenta la crisis actual de la pandemia por Covid-19 que ha impactado la economía mundial (FENAVI, 2020).

En complemento, Rivera et al. (2012) afirma que en términos geográficos el sector tiene gran importancia, especialmente en el centro del país al tener mayor presencia en los departamentos de Cundinamarca, Santander, Valle del Cauca y Antioquia, particularmente, para el año 2017, Santander se había posicionado en el puesto número uno según lo expresa Orozco (2017) indicando que la producción aviar alcanzó niveles del 25%, con especies en los diferentes ciclos de la explotación, a saber, engorde, levante, postura, reproductoras y aves traspatios.

En términos de empleo la avicultura de acuerdo con Maldonado-Barajas (2019) aporta a los colombianos cerca de 356.000 empleos directos e indirectos “sumando los cuatro grandes eslabones de la cadena: producción de concentrado, genética aviar, producción de pollo y producción de huevo”, por ello y según lo expuesto, el sector genera una gran cantidad de empleos que para efectos de la presente investigación es el elemento de interés, conocer aspectos extrínsecos e intrínsecos que influyen en el factor humano que se emplea en los diferentes eslabones de la avicultura, tal y como es el caso de la satisfacción laboral, siendo así este estudio uno más de lo tanto estudios que asocian el desempeño empresarial a la satisfacción laboral de empleados y trabajadores.

Por lo tanto, vale la pena examinar la satisfacción laboral y los factores que determinan la satisfacción derivada como un primer paso para estudiar el sector avícola y su contribución al sector de alimentos y bebidas (Kontogeorgos et al., 2018).

En la actualidad las empresas necesitan personal no solamente especializado en la actividad profesional que desarrolla sino también que sean capaces de generar valor agregado, desempeño eficiente y le concedan una ventaja competitiva en el mercado. En este aspecto, toma gran importancia variables como la satisfacción laboral, que, aunque no tiene un concepto único, y ha sido

uno de los temas más investigados en psicología y administración (Zhu, 2012) muchas personas tienen dificultades para diferenciar entre motivación y satisfacción laboral. Clark et al, (2005) define la motivación como la razón para hacer algo mientras que Teck-Hong y Waheed (2011) definen la satisfacción laboral como la satisfacción porque el empleado ha hecho algo; estos conceptos se unen al de Suhartono (2015) que argumenta que una mayor satisfacción laboral reducirá la posibilidad de que el empleado llegue tarde y, según otra investigación de Edwards, Bell, Arthur Jr. y Decuir (2008), la satisfacción laboral también puede aumentar la productividad del empleado.

Por lo tanto, el uso de factores de motivación laboral correctos que tengan una influencia positiva y significativa hacia la satisfacción laboral puede resolver varios problemas empresariales (Melo, 2018).

En este sentido, la presente investigación estudiará la satisfacción laboral en una empresa de avicultura que tiene sede principal en Girón, Santander y cuya cadena productiva abarca desde la incubación, cría y levante hasta la industrialización y elaboración de productos derivados del pollo, con incursión en comercialización de otra proteína animal como res y cerdo, procesos que requieren cerca de 1.800 empleados directos.

II. METODOLOGÍA

El presente proyecto tendrá un enfoque cuantitativo con el objeto de recolectar datos para medir las dimensiones de la satisfacción laboral. El diseño se enmarca en una investigación no experimental de tipo transversal dado que la recolección de los datos se dará en un momento único, lo anterior, teniendo en cuenta lo expuesto por Hernandez Sampieri et al., (2014).

La población para esta investigación está constituida por el Gerente General, Gerente de departamento, directores y los jefes de área, así como los empleados que realizan labores directas en la compañía. La muestra de la investigación se enmarca en el personal operativo de los puntos de venta, en tal sentido, se utiliza muestreo no probabilístico por conveniencia obteniendo una muestra que se muestra de 54 personas.

A la muestra poblacional de 54 personas, se le aplica el Cuestionario S20/23 para medir su satisfacción laboral. Este instrumento de recolección de datos está conformado por 23 preguntas que se valoran según escala de Likert desde 1=Muy insatisfecho hasta 7=Muy satisfecho. Este instrumento fue diseñado para conseguir una evaluación útil y sustancial en materia de satisfacción laboral considerando las restricciones motivacionales y temporales a que están frecuentemente expuestos los empleados en contextos organizacionales. Este cuestionario presenta un nivel de fiabilidad y validez que puede considerarse apreciable permitiendo la obtención de una medida global de satisfacción y la descripción de cinco factores: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo

y satisfacción con la participación” (Meliá & Peiró, 1989). Los datos recolectados son analizados y comparados con otros estudios encontrados en la literatura.

III. RESULTADOS

Los empleados objeto de estudio reflejan elementos positivos en las dimensiones inherentes a las condiciones de trabajo y la relación con los superiores (Ver Figura 1), debido a que reconocen aspectos favorables en tópicos relacionados con la limpieza, la iluminación, las relaciones personales y la supervisión, en tal sentido, autores como Vargas et al., (2012) precisan que un enfoque de cohesión y sinergia con el jefe directo posibilita márgenes en el actuar en la labor encomendada. Sin embargo, se visualizan falencias en la dimensión participación en las decisiones y en el reconocimiento laboral, permitiendo ser validadas por la poca escucha en el análisis de situaciones problemáticas, así mismo, en tópicos inherentes al plan de carrera, lo cual se reconoce como una gran desventaja, teniendo en cuenta las condiciones del mercado laboral.

Figura 1. Satisfacción laboral

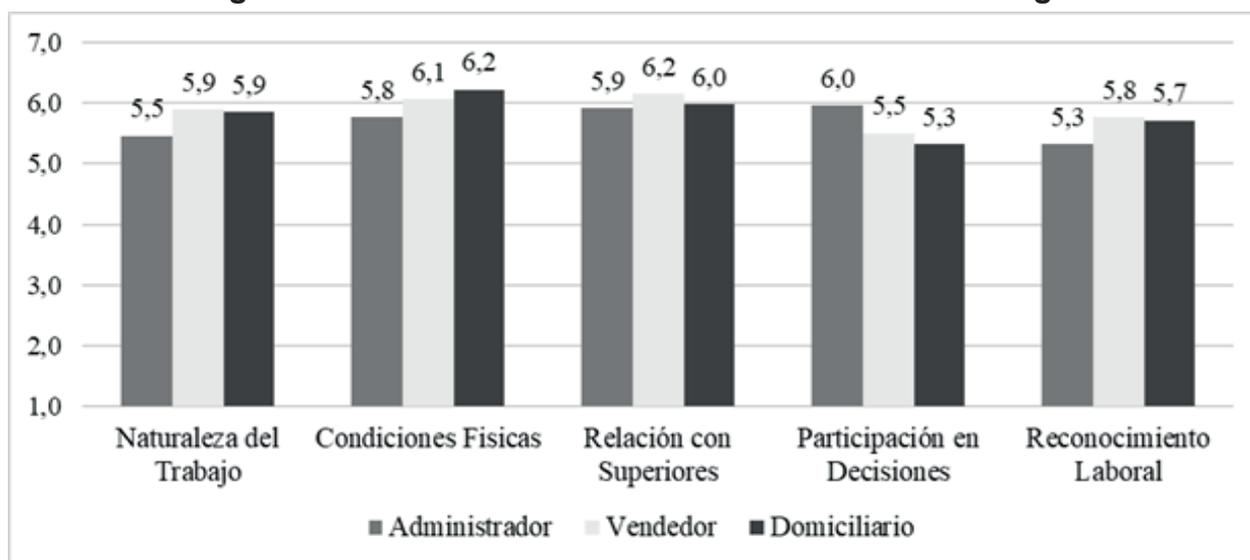


Fuente: elaboración propia

Por otro lado, de acuerdo con las observaciones analizadas en los puntos de venta, al hacer un análisis por cargo, se evidencian factores favorables propios a la participación en decisiones, condiciones físicas y relación con los superiores, puesto que se refleja en alto grado caracteres positivos de los su factores correspondientes a la colaboración relativa, relación de frecuencia a ser supervisado, el apoyo del superior, limpieza y el entorno físico. Yslado Méndez et al., (2019) establecen una interacción empleado - ambiente de trabajo donde se obtenga la cohesión entre lo que los colaboradores esperan de su trabajo y lo que el trabajador percibe que recibe, no obstante, según Pisco, (1999) en las personas que tienen un nivel jerárquico sobresaliente dentro de la organización, tienden a presentar una correlación satisfacción - rendimiento más sólida. Por consiguiente, es probable que tenga mayor relevancia en profesionales que desempeñan cargos de supervisión y administración, pero se presenta una elevada intervención en toma de decisiones del

administrador de punto de venta, contrario al vendedor y domiciliario que, a pesar de ejecutar tareas propias al logro de las metas propuestas, en ocasiones puede no sentir un adecuado reconocimiento por las actividades desempeñadas (Ver Figura 2).

Figura 2. Satisfacción laboral – Unidad de análisis: cargo



Fuente: elaboración propia

De igual manera, los trabajadores en el rango de edad entre 22 a 31 años demuestran elementos favorables intrínsecos a las categorías de la relación con superiores y las condiciones físicas (Ver Figura 3), considerando que se evidencia una índole apropiada de las relaciones personales con los superiores, la supervisión que se ejerce sobre el empleado, el entorno físico y la limpieza e higiene del lugar de trabajo, al igual que lo afirman Agüero et al., (2015) los empleados presentan preocupación por su bienestar personal y por disponer de entornos seguros, cómodos y limpios que faciliten su trabajo y desempeño laboral; por el contrario, un elemento que interviene en los niveles de satisfacción como aseveran Morillo Moronta, (2006) son los denominados incentivos, clasificados por el autor en monetarios y no monetarios donde entra a participar el reconocimiento emocional, lo cual es necesario para que el colaborador no genere un sentimiento de insatisfacción por no sentirse valorado y notable en el ejercicio de su rol dentro de la organización.

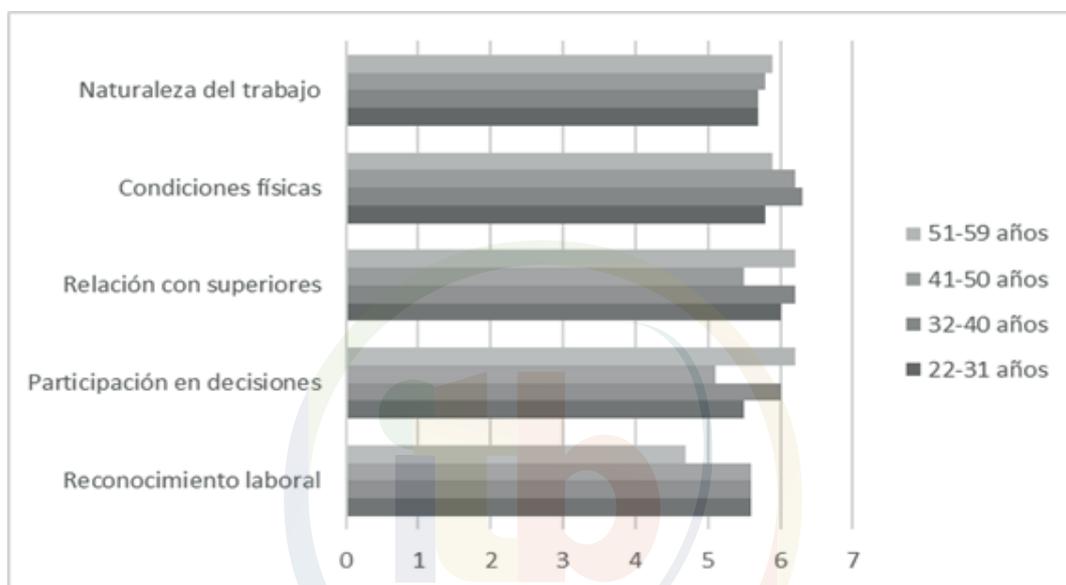
Por su parte, en el rango de 32-40 años los datos muestran componentes propicios relacionados a las categorías de condiciones físicas y relaciones con los superiores a causa de comprueban condiciones propicias en los temas de limpieza e higiene, iluminación de área, supervisión que ejercen sobre los empleados, y la frecuencia con que es supervisado el empleado (Ver Figura 3); esto está relacionado con la teoría de Herzberg, (2005), la cual afirma que los factores de higiene y motivación son dos necesidades que tiene el hombre para tener un desempeño óptimo en sus labores y mejorar la productividad. Por el contrario, se nota una disminución en la satisfacción en cuanto a la naturaleza del trabajo que concierne a los objetivos y metas alcanzadas en el proceso.

Cabe resaltar, que un colaborador que percibe la importancia de la contribución que aporta a un trabajo colectivo genera un aumento no solo en el nivel de compromiso, sino también, un mejoramiento en la productividad que desencadene beneficios para la empresa y sus empleados (Urueña & Moreno, 2020). También, se visualiza una afectación entre la participación en decisiones y la relación con los superiores, aspectos que se deben mejorar para obtener mejores resultados financieros.

Igualmente, en la Figura 3, en el rango entre 51-59 años se manifiestan cualidades convenientes en los componentes intrínsecos a las relaciones con los superiores y participación de los empleados dado que se percibe dimensiones oportunas en fuentes de supervisión ejercidas sobre los empleados, relaciones personales con los superiores, proximidad y frecuencia con que es supervisado y la participación relativa en las decisiones del grupo de trabajo.

En este sentido y de acuerdo con investigaciones, la generación de estados psicológicos críticos ocasionados en la fuente de trabajo afectan los resultados personales y laborales (Boada-Grau & Ficapal-Cusí, 2012; Lirios et al., 2012). Además, se visualiza una diferencia en porcentaje respecto a temas con reconocimiento laboral y naturaleza del trabajo en el ámbito empresarial porque se considera limitados los aspectos de promociones debido a la gran competencia laboral y a su vez se encuentran una desmotivación en el uso de nuevas herramientas, creando frustración y por lo consiguiente disminución en la satisfacción al no cumplir con objetivos y metas alcanzables (Arboleda-Posada & Cardona-Jiménez, 2018).

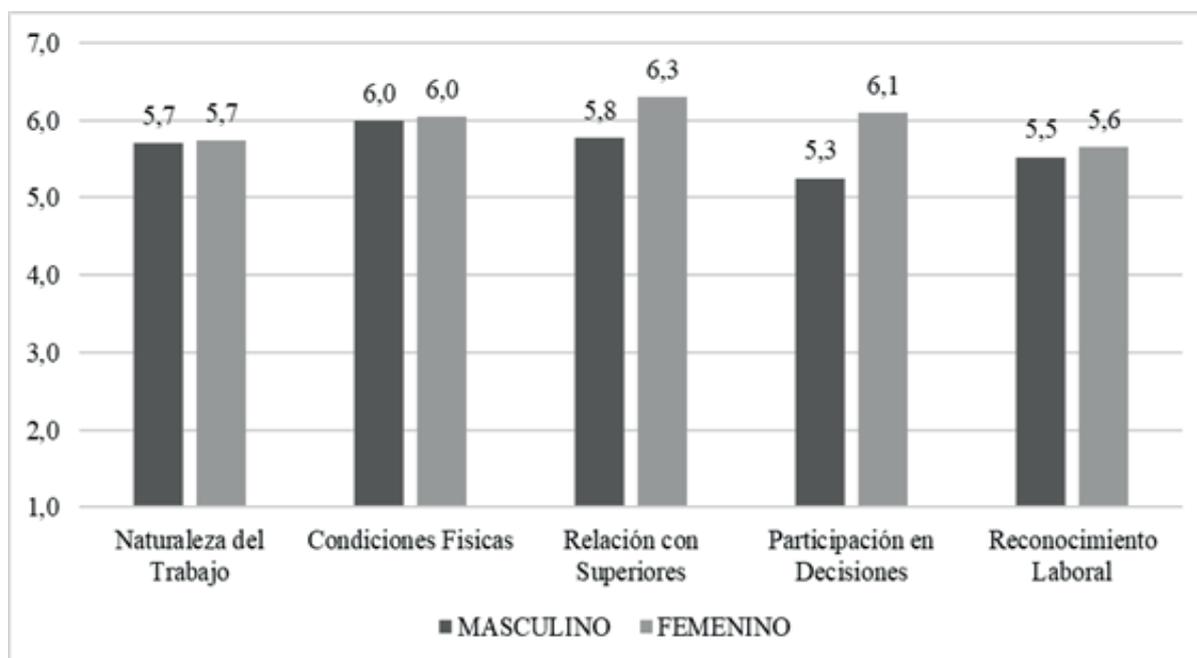
Figura 3. Satisfacción laboral – Unidad de análisis: edad



Fuente: elaboración propia

Al analizar la satisfacción laboral por género se encuentra que los empleados de los puntos de venta reflejan en esencia factores positivos en la relación sostenida con los supervisores y el grado de contribución en las decisiones concernientes a las actividades cotidianas, resultante del discernimiento de índole enriquecedor en temas de relaciones personales con el superior, la supervisión ejercida sobre el empleado, la proximidad y frecuencia con que es supervisado y la participación relativa en las decisiones del grupo de trabajo, por ende se considera que el coordinador o líder es el puente o “punto clave” entre los colaboradores y la organización debido a que en sus manos esta reflejar en buen trato que la compañía pretende ofrecer a todos sus trabajadores. Por el contrario, se visualiza que hay una falta de oportunidades de promoción para los dos géneros, se podría decir que hay una gran competencia laboral, sin embargo “las mujeres valoran más las relaciones personales, mientras que los hombres lo hacen con la carrera profesional y factores económicos” (Groot & van den Brink, 1999) (Ver Figura 4).

Figura 4. Satisfacción laboral – Unidad de análisis: género



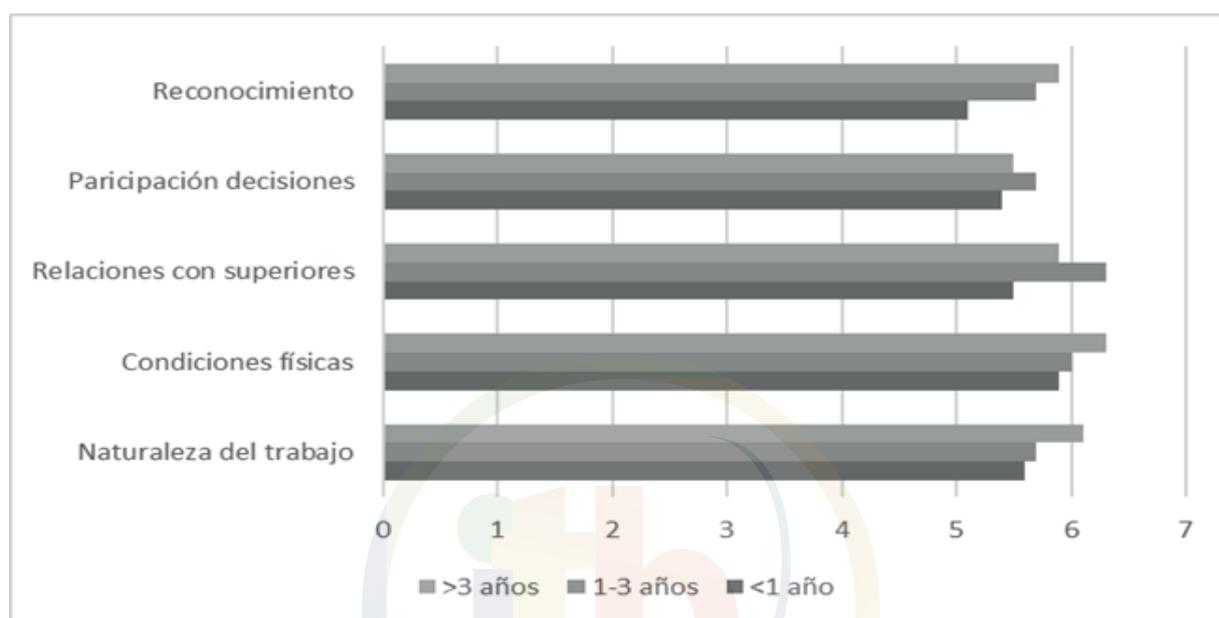
Fuente: elaboración propia

En cuanto a los años de antigüedad los estudios realizados a los empleados en puntos de venta confirman componentes satisfactorios fundamentales a los caracteres de condiciones físicas y la naturaleza del trabajo, considerando que se disciernen dimensiones propicias en subcategorías concernientes a la iluminación, limpieza, higiene y salubridad del área, la satisfacción que le produce la labor desempeñada y las oportunidades que ofrece su trabajo para realizar tareas en las cuales se destaca el empleado, tal como (Caplan et al., 1975). indica que un nivel elevado de participación contribuye a incrementar no solo la productividad, sino también en el rendimiento, la inestabilidad de

mano de obra y las enfermedades físicas y mentales. No obstante, en los factores de reconocimiento laboral y participación en decisiones hay una insatisfacción en el personal que lleva menos de 1 año con la empresa, estaría relacionados con temas salariales e integración con su entorno laboral, además se debe fortalecer las relaciones sociales entre dirección y trabajadores para lograr inculcar un nivel de confianza y seguridad respecto a la duración del empleo (Ver Figura 5).

Para el rango de antigüedad de 1 a 3 años los indicadores aseveran la complacencia en los modelos de relación con los superiores seguido por las condiciones físicas, determinadas útilmente por los aspectos enmarcados en las relaciones personales con los superiores, la proximidad y frecuencia con que el empleado es supervisado. Por otro lado, en este rango también se visualiza trabajadores con una baja satisfacción en reconocimiento laboral debido a la competencia que hay en su entorno, haciendo que se dificulte lograr una oportunidad de promoción, en este sentido el caso de naturaleza del trabajo de (Molina & Serra, 2001) la generación de obstáculos interpersonales afectan la buena comunicación y por consecuencia la aparición de impedimentos para el logro de los objetivos, esto genera insatisfacción de no alcanzar la realización de actividades asignadas con eficacia en los empleados. Además, los colaboradores de los puntos de venta manifiestan modelos idóneos en los ámbitos esenciales tanto para la naturaleza de trabajo como para las condiciones físicas, en consecuencia, se aprecia la satisfacción que produce la labor en el empleado y la oportunidad que le ofrece el empleo de realizar tareas en las que puede destacarse (Ver Figura 5).

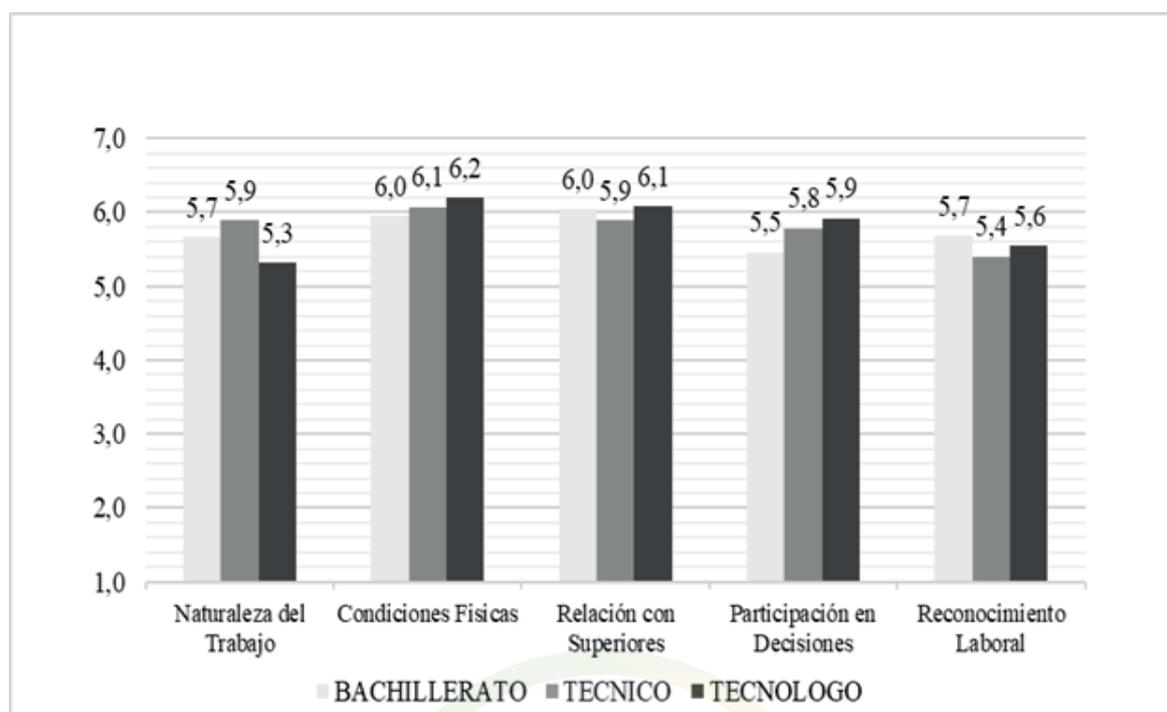
Figura 5. Satisfacción laboral – Unidad de análisis: antigüedad en la familia



Fuente: elaboración propia

Con relación a los niveles de escolaridad de los empleados expresan factores a favor en temas de naturaleza del empleo y relaciones con superiores debido a que destacan características beneficiosas en asuntos de limpieza, higiene y salubridad, iluminación y entorno físico. También resaltan el apoyo que recibe de los jefes, las relaciones personales con los líderes y la satisfacción que produce el trabajo, que se traduce como la sensación de afinidad o agrado que siente un individuo al ejecutar una actividad que le interesa y que le posibilita estar a gusto dentro de una empresa. No obstante, se presentan una baja puntuación en aspectos relacionados con la naturaleza del trabajo y reconocimiento laboral, teniendo el su factor de objetivos y metas alcanzables con peor valoración. Por esto, Irene & Posada, (2011) encontraron que los aspectos a satisfacer son la autoestima y la realización, tanto personal como profesionalmente siendo el espacio de trabajo el que facilita el crecimiento y desarrollo de capacidades y potencialidades, siempre teniendo presente que la insatisfacción del personal puede llevar a una disminución en la calidad de trabajo o dispersión en las funciones asignadas en la organización (Ver Figura 6).

Figura 6. Satisfacción laboral – Unidad de análisis: nivel de escolaridad



Fuente: elaboración propia

Para el caso de la satisfacción laboral analizada por estado civil, los trabajadores solteros expresan fuentes satisfactorias en proporción esencial al reconocimiento laboral y la naturaleza de trabajo dado que disciernen estados propicios en temas intrínsecos a la forma en que se da la negociación en la empresa sobre aspectos laborales, el grado en que la compañía cumple con los convenios,

disposiciones y leyes laborales, la satisfacción que le produce al empleado su labor por sí mismo y las oportunidades que le ofrece su empleo de realizar labores en que el colaborador destaca.

Resultados similares a los encontrados por Chiang Vega et al., (2018) quienes indican que la cantidad y la calidad de apoyo social que logren dar los jefes o superiores logra amortiguar en gran medida parte del potencial estresor generado por las altas demandas y exigencias.

Por otro lado, se percibe un promedio inferior en aspectos como participación de decisiones y en las condiciones físicas, debido a la ausencia de empatía con los aspectos ligados a la participación en las decisiones de su grupo de trabajo y la temperatura del área, los cuales influyen negativamente en el resultado eficiente de sus labores.

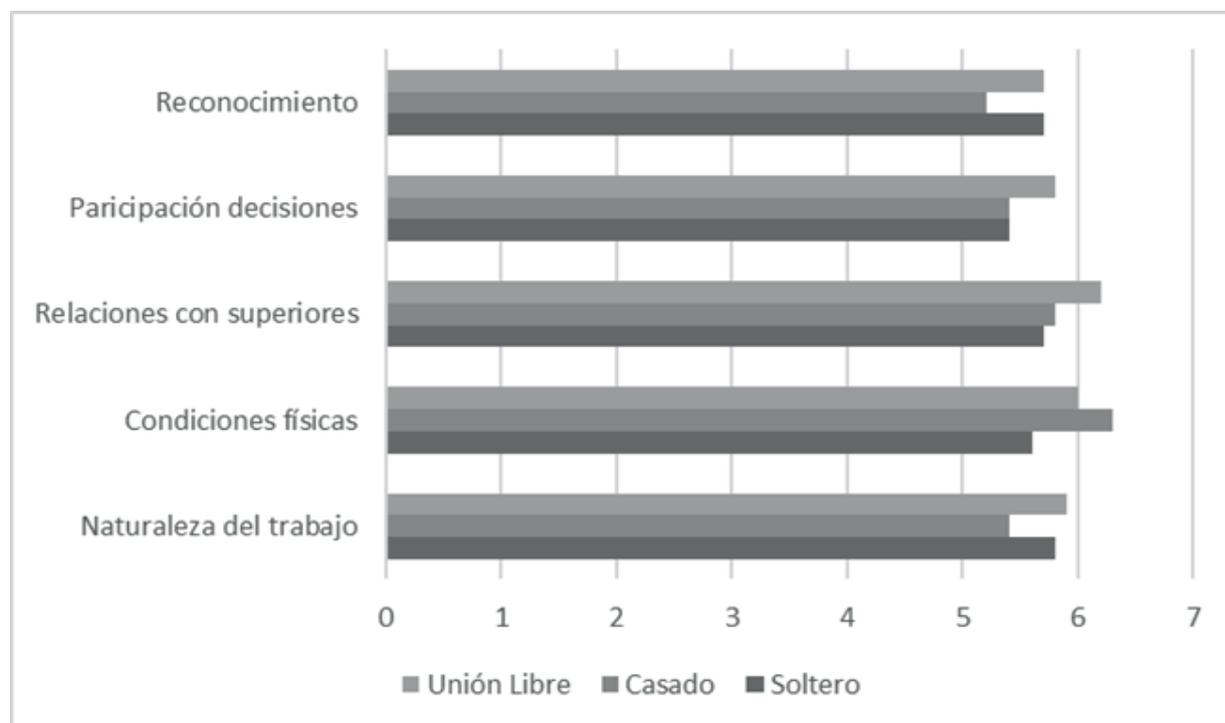
En cuanto a los empleados de estado civil casado, se evidencian factores amenos al ambiente propio de las relaciones con superiores y las condiciones físicas que influyen positivamente en el desempeño de los colaboradores demostrando así que un entorno afable y correctamente diseñado aporta considerablemente no solo a la salud, sino también a la seguridad de los trabajadores.

No obstante, se encuentra una carencia de los aspectos de reconocimiento laboral y participación en decisiones, a priori porque la necesidad de búsqueda constante de oportunidades de mejora respecto a temas de oportunidad de promoción que tienen los empleados y la capacidad para decidir autónomamente en asuntos relativos a su labor, por ende, cabe la posibilidad de interpretar como un colaborador insatisfecho a falta de oportunidades (Méndez et al., 2020).

Por su parte, los colaboradores con estado civil unión libre, expresan componentes favorables en los aspectos intrínsecos de las relaciones con los superiores y las condiciones físicas, resaltando que la supervisión seguida de una retroalimentación oportuna genera mejores empleados con un sentimiento de integración al equipo, logrando respuestas objetivas de las personas respecto a la labor que desempeñan (Pérez Vilar & Azzollini, 2013).

Por el contrario, se reflejan oportunidades de mejora en los factores de reconocimiento laboral y la participación en decisiones, concediendo ser autenticadas por la intrascendente sensibilidad en temas propios de la participación en las decisiones del departamento al cual pertenece el colaborador y la cohesión entre la labor desempeñada y la remuneración obtenida, por consiguiente, la empresa puede entrar a afectar notablemente el rendimiento de los empleados y la productividad de la compañía (Ver Figura 7).

Figura 7. Satisfacción laboral – Unidad de análisis: estado civil



Fuente: elaboración propia

IV. CONCLUSIONES

En este sentido, se observa que la variable objeto de estudio es relevante para cualquier tipo de organización, puesto que se puede convertir en factor diferenciador en el marco de la consecución de ventajas competitivas, la cual impulsa la participación en determinados nichos de mercado, debido a la disponibilidad de talento humano altamente calificados en competencias y habilidades difíciles de imitar por la competencia (Mendoza-Vega et al., 2020). Además, cabe señalar que es muy probable que la empresa que promueva la motivación de los trabajadores trascienda al ámbito personal y permitan generar mejores entornos y por ende óptimos resultados para la compañía (Mendoza-Flórez et al., 2021).

Para todas las empresas es importante medir la satisfacción laboral para identificar sus deficiencias

y tomar acciones correctivas para la misma, ya que la satisfacción de los trabajadores tiene una alta correlación positiva con la lealtad del cliente y la calidad del servicio, comprobando así que, a través de una mejor atención y servicio al cliente, la empresa posee un destacado factor para mejorar la rentabilidad (Silva-Treviño et al., 2021).

Por esto, la satisfacción laboral tiene un rol importante para cualquier organización dado que tiende a relacionarse con resultados positivos y con mayores índices de productividad, por consiguiente, se valida el pensamiento de muchos autores que relacionan de forma directamente proporcional el nivel de agrado laboral con el rendimiento del trabajador, es decir, el bienestar en el trabajo impacta positivamente en las dimensiones laborales, psicológicas, familiares y afectivas (Zubiri Saenz, 2013). Aunque, cabe resaltar que esta medición de la satisfacción se puede realizar aplicando instrumentos que evalúan las diferentes dimensiones de la satisfacción laboral. No obstante, cabe resaltar que en estas mediciones existen algunos márgenes de error, pues son múltiples los factores que intervienen en el bienestar integral en un trabajador, no solo laborales sino también personales (Solano-Aguilar, 2010).

En la empresa avícola objeto de estudio uno de los aspectos a mejorar es el reconocimiento, pues es la dimensión que más está generando insatisfacción laboral. Esta variable tiene una relación y dependencia con el ambiente organizacional basado en los componentes: afecto, estándares, apoyo, recompensa e identidad, y la satisfacción laboral extrínseca e intrínseca (Pedraza Melo, 2020), por lo que es aconsejable la incorporación de nuevas prácticas que promuevan oportunidades de crecimiento y bienestar y generar un espacio agradable para los colaboradores donde ellos perciban un desarrollo cognitivo, cultural y familiar cómo adicional a una buena remuneración.

Para futuras investigaciones se recomienda replicar este análisis en otras áreas de la empresa para realizar comparaciones y relaciones. Igualmente, sería interesante analizar la satisfacción laboral en otros sectores económicos a nivel regional, nacional e internacional, estudiando la relación de esta con otros factores organizacionales como el engagement y el servicio al cliente. Esto debido a que estas variables pueden servir al interior de las empresas como indicadores o alertas que permitan identificar aspectos a mejorar en el desempeño, el ambiente, los compañeros y todo aquello con lo que la persona está en constante interacción.

V. REFERENCIAS

Aguilera-Díaz, M. M. (2014). Determinantes del desarrollo en la avicultura en Colombia: instituciones, organizaciones y tecnología. Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana; No. 214.

Agüero, P. M. Z., Santana, R. A. B., Feria, J. Z., & Lobaina, M. H. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y reflexión*, 23(2), 35-51.

Arboleda-Posada, G. I., & Cardona-Jiménez, J. L. (2018). Perception of the Performed Work Satisfaction and Motivational Factors among the Personnel of the Healthcare Service Suppliers in the Aburrá Valley during 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35), 222-234.

Boada-Grau, J., & Ficapal-Cusí, P. (2012). Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales (Vol. 206). Editorial UOC.

Caplan, R. D., Cobb, S., & French, J. R. (1975). Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support. *Journal of applied psychology*, 60(2), 211.

Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186.

Clark, K., Peters, S., & Tomlinson, M. (2005). The Determinants of lateness: Evidence from British Workers. *Scottish Journal of Political Economy*, 52(2). Retrieved from <https://www.web.warwick.ac.uk/res2003/papers/ClarkK.pdf>

Edwards, B., Bell, S., Arthur Jr. & Decuir, A. (2008). Relationships between facets of job satisfaction and task and contextual performance. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 441-465. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00328.x

Del Toro-Granados, J., Salazar-Sotter, M. C., & Gómez-Rangel, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clío América*, 5(10), 204-227.

FENAVI. (2020). Boletín Fenavi N°304 marzo 2020. In Boletín Fenavi 304. Bogotá, Colombia

Groot, W., & van den Brink, H. M. (1999). Job satisfaction of older workers. *International Journal of Manpower*.

Herzberg, F. (2005). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership*, eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 61-74.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill.

Irene, G., & Posada, A. (2011). Desarrollo humano en el personal vinculado a las instituciones de tercer nivel de atención: Servicios de salud y bienestar laboral Medellín, Colombia, 2007. *Visión de futuro*, 15(1).

Kontogeorgos, A., Theodossiou, G., Karelakis, C., & Michailidis, A. (2018). Workers in a Poultry Cooperative: A Study on Their Job Satisfaction. In *Economy, Finance and Business in Southeastern and Central Europe* (pp. 307-320). Springer, Cham.

Lirios, C. G., Guillén, J. C., Valdés, J. H., Miranda, M. B., & Martínez, A. M. (2012). Modelamiento de variables sociopsico-organizacionales a partir de la revisión del estado del arte. *Revista de la Facultad de Trabajo Social*, 28(28), 13-60.

Maldonado-Barajas, A. (2019). Colombia: avicultura genera más de 356,000 empleos. *Industria Avícola*, 1–8.

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(2), 59-74.

Melo, N. A. P. (2018). Organizational climate and its relationship with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90–101.

Méndez, S. G., Parra, L. M. Á., & Garcés, L. T. P. (2020). Capítulo 17. Diseño de un plan estratégico de turismo en el municipio de Guadalupe (Santander). *Economía Solidaria*, 241.

Mendoza-Flórez, Y., Villamizar-Correa, P. A., García-Méndez, S., & Gutiérrez, J. C. (2021). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. *I+ D REVISTA DE INVESTIGACIONES*, 16(1), 216-224.

Mendoza-Vega, R. F., Murillo-Murillo, E. G., & García-Méndez, S. (2020). Relación entre satisfacción laboral y engagement en empleados operativos de la empresa de transporte Cotrascal SAS. *I+ D REVISTA DE INVESTIGACIONES*, 15(1), 76-84.

Molina, J. L., & Serra, M. M. (2001). La gestión del conocimiento en las organizaciones. *LibrosEnRed*.

Morillo Moronta, I. J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *Sapiens*, 7(1), 43-58.

Orozco, L. (2017). Santander lidera la producción avícola. *La República*, 6.

Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23.

Pérez Vilar, P. S., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 151-169.

Pisco, A. (1999). MC (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología*, 3(5), 6-46.

Rivera, H. A., Malaver, J. D., Peña, K. T., & Malaver, M. N. (2012). Perdurabilidad empresarial: el caso del sector avícola en Colombia. Editorial Universidad del Rosario.

Silva-Treviño, J. G., Macías-Hernández, B. A., Tello-Leal, E., & Delgado-Rivas, J. G. (2021). The relationship between service quality, customer satisfaction, and customer loyalty: A case study of a trading company in Mexico. *CienciaUAT*, 15(2), 85-101.

Solano-Aguilar, S. (2010). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Revista Cuidarte*, 1(1), 53-62.

Suhartono, S. (2015). The Effect of Work Motivation Factors on Job Satisfaction in XY company. *iBuss Management*, 3(1).

Teck-Hong, T., & Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in the Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1).

Urueña, A. M. M., & Moreno, M. A. M. (2020). Importancia Del Talento Humano Y Herramientas Tecnológicas En El Desarrollo Organizacional, Para La Mejora De La Productividad Laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 117-126.

Vargas González, O. N. (2015). *Avicultura*. Machala.

Vargas, J. D. P., Ríos, M. F., & Vielma, R. G. R. (2012). Diseño del trabajo y satisfacción con la vida. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(59), 466-481.

Yslado Méndez, R. M., Norabuena Figueroa, R. P., Loli Poma, T. P., Zarzosa Marquez, E., Padilla Castro, L., Pinto Flores, I., & Rojas Gamboa, A. (2019). Síndrome burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41-49.

Zubiri-Saenz, F. (2013). Satisfacción y motivación profesional. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, 36(2), 193–196. <https://doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002>

Zhu, Y. (2012). A Review of Job Satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), p.293.