

SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA INDUSTRIA METALÚRGICA DE SAN FRANCISCO

Germán Yennerich*⁽¹⁾, Gabriel Cerutti⁽¹⁾, Valeria Ponce⁽²⁾, Alberto Toloza⁽¹⁾, Javier Bruno⁽¹⁾, Oscar Rete⁽¹⁾, Ezequiel Fussero⁽¹⁾ y Yamila Piris⁽¹⁾

⁽¹⁾Facultad Regional San Francisco UTN

⁽²⁾Universidad Nacional de Córdoba

Alberdi 760, San Francisco, Córdoba

*yennerich_grillo@yahoo.com.ar

INTRODUCCIÓN

El presente es un avance de un proyecto de investigación homologado por la Universidad Tecnológica Nacional (PID 4965), que surge de un proyecto anterior sobre el efecto de los puestos de trabajo en la situación laboral de los empleados. La correcta distribución de las cargas laborales y la correcta organización del trabajo, debiera ser una prioridad para las industrias, ya que de ello depende la salud de los empleados y la eficacia en la producción

En este caso se ha decidido censar diez empresas metalúrgicas para analizarlas desde el punto de vista de la relación entre satisfacción laboral y productividad. Se presentan los resultados del estudio de cinco de dichas empresas.

Es necesario realizar un estudio de campo a nivel local, debido a que las teorías sobre satisfacción y motivación laborales si bien son abundantes, también son contradictorias y su base empírica en general es acotada y corresponde a realidades con características sociales y culturales diversas. Frederick Herzberg (1987), Edwin Locke (1976), Edward Lawler y Michael Porter (1968), Stephens Robbins (2004), entre otros afirman un vínculo entre satisfacción laboral y productividad; mientras que autores como Chris Clegg (1983) la niegan. De allí surge este proyecto para ver qué pasa en nuestro medio.

MÉTODOS

En este proyecto se visita a las empresas, donde se entrevistan a los empleados y encargados, con toma de fotografías y videos de los puestos laborales, que permite analizar información del campo, que es devuelta a las

empresas para que tengan el conocimiento y la posibilidad de corregir errores y mejorar la situación laboral.

Las entrevistas se basan en dos encuestas sobre satisfacción laboral. Una es confección propia donde se relaciona la satisfacción con la situación personal, los estudios, el deseo de estudiar, el tipo de puesto y propuestas de mejoras. La otra encuesta es una adaptación de la diseñada por Warr, Cook y Wall (1979) que manifiesta la satisfacción interna y externa del empleado. Ambas se aplican a los empleados más y menos productivos, según la Administración, para ver qué relación se puede establecer entre satisfacción y productividad.

Las fotografías y videos registran las exigencias físicas y psicológicas de los puestos, y se analizan con un método ergonómico de evaluación de puestos, el RULA (*Rapid Upper Limb Assessment*), que estudia la postura, la repetitividad y las cargas del empleado, para establecer si son aceptables, si exigen un mayor análisis o si hay que realizar cambios que favorezcan la satisfacción y productividad.

En estas dos fotos se ejemplifica el análisis a través del RULA:

Puesto: Balancín



Ángulos límite: El cuello está demasiado flexionado hacia el plano de trabajo, los brazos, antebrazos y muñeca están en el aire, se abren y cierran en movimientos repetitivos hacia el plano sagital. Recomendaciones: Pausas que eviten la fatiga por repetición, apoyo isquiático de altura regulable. Elevar el plano de trabajo por ser tarea de precisión. Alejar el contenedor de piezas, para permitir que el trabajador camine hasta alcanzar las mismas y regrese al puesto de sentado. Si bien el trabajador rota con la guillotina, pasa casi toda la jornada en esta tarea, organizar el trabajo para que pueda trabajar más tiempo en la guillotina.

Puesto: Torno CNC



Ángulos límite: La cabeza se encuentra en flexión y el ángulo de visión excede al límite.

Negativo: El ángulo de visión. Sin elementos de seguridad visual.

Positivo: La iluminación natural es buena. El tamaño de las piezas que se producen no demanda mucho tiempo, cambio de posturas en lapsos de 3 minutos al cambiar la pieza. Movimientos continuos leves y sin esfuerzos, sí de coordinación. Iluminación puntual nocturna.

Recomendaciones: Un asiento sentado de pie, regulable en altura para propiciar el descanso de las extremidades inferiores y evitar la cabeza en flexión.

CONCLUSIONES

De las empresas estudiadas se puede inferir que la satisfacción laboral es levemente mayor entre los empleados más productivos, y que la productividad se relaciona con la mayor edad, el mayor nivel educativo, los deseos de aprender, y el puesto permanente e informatizado. En las fotografías se ejemplifican puestos que se relacionan con la baja productividad y menor satisfacción del empleado, como en el caso del balancín, y puestos que implican mayor creatividad y libertad que favorecen la mayor productividad y satisfacción, como es el caso del puesto del torno CNC.

Los empleados más productivos y satisfechos manifiestan deseos de seguir estudiando, y también realizan más propuestas de mejoras, lo que habla de su mayor compromiso con su trabajo. Lo que confirma la relación entre compromiso laboral y satisfacción (Schroder, 2008)

La antigüedad en la empresa no pareciera influir en la productividad, pero sorprendentemente los empleados menos antiguos encuestados son los más satisfechos, cosa que habría que estudiar más porque es bastante aceptado que a mayor antigüedad, mayor satisfacción (Robbins,

2004). Tampoco se demuestra la curva en U que se daría entre la satisfacción y el tiempo del empleado en la empresa. Esta curva en U indica que la satisfacción es alta entre los nuevos empleados, baja entre los de antigüedad media y vuelve a subir con los empleados más antiguos (Pagán y Malo, 2009), cosa que sucede en nuestra encuesta sólo con los empleados nuevos, pero la línea de satisfacción sigue cayendo a medida que aumenta la antigüedad.

REFERENCIAS

- Clegg, C.W., "Psychology of Employee Lateness, Absence and Turnover: A Methodical Critique and an Empirical Study", in *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, pp 88-101 (1983).
- Herzberg, F.I., "One More Time: How do you motivate Employees?", In *Harvard Business Review*, september-october 1987, pp 1-16 (1987).
- Locke, E. "The nature and causes of job satisfaction". In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand Mac Nally. Chicago, 1297-1349 (1976).
- Pagán, R y Malo, M. "Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter health?". In *Spanish Economic Review*. 11(1). 71-54. Recuperado el 8 de enero de 2011 de <http://web.ebscohost.com>
- Porter, L. y Lawler, E., *Managerial Attitudes and Performance*. Richard D. Irwin, Homewood, 1968.
- Robbins, S. P., *Comportamiento Organizacional*. (10^oed) Pearson, México (2004).
- Schroder, R., "Job Satisfaction of Employees at an Cristian University". In *Journal of Research on Christian Education*. 17 (2), 225-246. Recuperado el 29 de noviembre de 2010 de <http://web.ebscohost.com>
- Warr, P., Cook, J. y Wall, T. *Escala de Satisfacción laboral*. Recuperado el 20 de marzo de 2018 de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/Test-Satisfaccion-Laboral.pdf>