



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de la empresa Mar y Cielo.

**LEÓN REY PAUL ALEXANDER
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PALADINES CHICANGO DARLINTONG RUBEN
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de la
empresa Mar y Cielo.**

**LEÓN REY PAUL ALEXANDER
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PALADINES CHICANGO DARLINTONG RUBEN
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de la
empresa Mar y Cielo.**

**LEÓN REY PAUL ALEXANDER
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PALADINES CHICANGO DARLINTONG RUBEN
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

**MACHALA
2021**

PROYECTO INTEGRADOR

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	theibfr.com Fuente de Internet	1%
2	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Pontificia Universidad Catolica de Puerto Rico Trabajo del estudiante	1%
6	efdeportes.com Fuente de Internet	<1%
7	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	portal.amelica.org Fuente de Internet	<1%

9	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1 %
13	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
16	www.uaeh.edu.mx Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 25 words

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

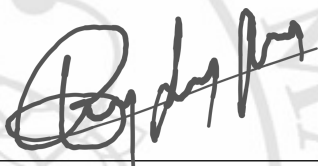
Los que suscriben, LEÓN REY PAUL ALEXANDER y PALADINES CHICANGO DARLINTONG RUBEN, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de la empresa Mar y Cielo., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



LEÓN REY PAUL ALEXANDER

0705887156



PALADINES CHICANGO DARLINTONG RUBEN

0706319761

UNIVERSITAS
MAGISTRO-
RUM
ET SCHOLAR-
IUM

TEMA DE INVESTIGACION

Tema: Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de la empresa mar y cielo

1 CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Objeto de la investigación

En la empresa Mar y Cielo, ha surgido la necesidad de conocer cuál es la relación entre la satisfacción laboral y productividad de sus colaboradores.

La importancia de definir las variables de investigación, la primera, la satisfacción laboral, que son problemas que se dan dentro y fuera de la organización, que incluyen el motivo, el crecimiento de los trabajadores. Siempre es indispensable garantizar la estabilidad de los trabajadores, puesto que aparecerán efectos acertados. Por segundo lugar tenemos la productividad, que es la relación entre efectividad y operatividad en el desempeño de la ocupación particular y por agrupación.

El punto inicial del proyecto integrador es establecer el resultado de la satisfacción laboral en la productividad en los empleados de la organización Mar y Cielo; y medir los niveles de satisfacción de los colaboradores para determinar la importancia de que los empleados hagan lo que la empresa quiere y se sientan satisfechos por la función que realizan; del mismo modo, el impacto que tiene a la productividad, de manera que, al final se proponen puntos específicos en dirección a incrementar el valor de satisfacción de los recursos humanos.

1.2 Problema de la Investigación

En este trabajo de investigación queremos conocer la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los colaboradores en la empresa Mar y Cielo.

La satisfacción laboral siempre ha sido un tema que muchas organizaciones se toman a la ligera, en lugar de verlo como un costo es un punto de suma relevancia ya que todas las organizaciones deberían preocuparse más por brindar estabilidad y oportunidades de crecimientos a los trabajadores, esto tendría efectos positivos para un mejor desempeño laboral de modo que sea eficaz y eficiente, de esta manera disfrutando de lo que hacen y teniéndola sensación de satisfacción de pertenecer a la institución en la que laboran y, por ende, de una mayor satisfacción personal.

Según Ramírez (2017). Es importante tener una comunicación interna dentro de la empresa, esta se convierte, en una herramienta estratégica que ofrece grandes ventajas empresariales al favorecer la productividad, la competitividad y el éxito empresarial.

La problemática que presenta la empresa acuícola Mar y Cielo son:

- ✓ Inconformidad de los colaboradores de la empresa con sus salarios.
- ✓ Existen escasos ascensos dentro de la empresa.
- ✓ Falta planificación de las tareas.
- ✓ Falta de comunicación de los colaboradores de la empresa.
- ✓ Falta de motivación para los colaboradores de la empresa.

1.3 Justificación

Este proyecto de investigación busca analizar y comprender las razones por las cuales los colaboradores de la empresa acuícola Mar y Cielo, pueden estar insatisfechos con su trabajo y cómo esto afecta la efectividad de la organización.

La satisfacción laboral es primordial para tener colaboradores motivados, al realizar un trabajo importante en la empresa implica el compromiso y la productividad de los colaboradores.

La contribución de esta investigación permitirá a la empresa utilizar principios relacionados con el comportamiento, la personalidad, el aprendizaje y la motivación, ya que influyen directamente en las decisiones de los colaboradores. En consecuencia, la eficiencia en una organización se puede lograr si se ha inculcado una actitud favorable en la empresa.

Este estudio es importante porque ayuda a la empresa a tomar decisiones sobre cómo la variable satisfacción laboral afecta de una manera indudablemente a la productividad de la organización Mar y Cielo. El estudio está diseñado para ayudar a mejorar las condiciones laborales de los colaboradores y la productividad empresarial.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en cuanto a la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores dentro de la empresa, se desarrolló un análisis orientado a incrementar la motivación y recompensar monetariamente al colaborador que más se esfuerce en su área asignada en el trabajo, se dio un sentido de pertenencia; y beneficios laborales, con el fin de lograr una mayor satisfacción de los colaboradores de la empresa Mar y Cielo.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivos generales

Analizar la relación entre la satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de Empresa Mar y Cielo.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Describir los factores que influyen en la satisfacción laboral en la empresa Mar y Cielo.
- b) Identificar los componentes que afectan la productividad en la empresa Mar y Cielo.

2 CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

2.1 Marco teórico

El principal objetivo de la mayoría de las empresas en Ecuador es progresar y ser altamente competitivos para posicionarse mejor en el mercado, teniendo en cuenta que los recursos humanos son vitales para lograr los objetivos de la organización.

Es de suma importancia tener en claro la definición de los conceptos de las dos principales variables de investigación, la satisfacción laboral y la productividad, la primera variable que identifica la satisfacción laboral existen factores como una buena motivación, implementos adecuados para el trabajo entre otros. Según Samanez y Medina (2017) mencionan que la satisfacción laboral, en cambio, surge como un estado emocional desde la percepción de la experiencia que tenga el trabajador, es importante mantener el equilibrio dentro de la empresa para que cada trabajador se pueda desempeñar eficazmente.

2.2 Satisfacción laboral

Cuando hablamos sobre satisfacción laboral abarcamos un tema que muchas organizaciones no le dan la suficiente importancia, la satisfacción laboral es un tema clave para toda organizaciones estuvieran preocupadas por dar una oportunidad al trabajador de mejorar el desempeño de sus tareas o responsabilidades y, sobre todo, lo hacen de manera eficaz y eficiente, de esta manera disfrutan de lo que hacen y se van a sentir satisfechos de pertenecer a la institución en la que laboran, logrando así una mayor satisfacción personal en la empresa.

La satisfacción laboral cambia porque los sentimientos en los colaboradores aumentan y disminuyen a medida que se revelan las razones del logro de un colaborador, de modo que la intensidad inicial se complementa con la conducta realizada. (Vega, Neira, y Escobar, 2018).

La satisfacción está estrechamente relacionada con el tipo de tarea indicada, ya que las tareas repetitivas plantean serios problemas en cuanto a la satisfacción laboral interna de cada colaborador de la empresa; es decir, la satisfacción como satisfacción personal, como contribución a la humanidad, entre otros. La situación es diferente con tareas que requieren una participación más activa y creativa por parte del empleado. Según Sánchez Trujillo & García Vargas (2017) indicaron que la satisfacción de los empleados con su trabajo y su entorno laboral es extremadamente importante para quienes están a cargo de la gestión de la empresa.

En la satisfacción laboral, cabe señalar que los gerentes deben tener cuidado de que la alta satisfacción de sus colaboradores en un área no se vea afectada por una alta insatisfacción en otro departamento de la empresa. Siempre es necesario prestar atención a aquellos factores o puntos que están directamente relacionados con el contenido del puesto o la naturaleza del puesto, y los que forman parte del contexto laboral, es decir, la empresa, el jefe y los compañeros. Según Montoya, et al. (2017), dijo que la satisfacción laboral y el clima organizacional en el lugar de trabajo permiten realizar un diagnóstico de la situación laboral de sus empleados, información que, si se utiliza correctamente a nivel institucional de la organización, ayudará en la implementación de estrategias encaminadas a mejorar el clima laboral.

El trabajo es una fuente de satisfacción donde las personas encuentran su camino, expectativas o deseos de prosperar y a través de los cuales logran la independencia

económica. Sin embargo, el trabajo en sí mismo es una fuente constante de insatisfacción donde los trabajadores ven sus propias oportunidades de expansión o sus deseos profesionales, enfrentan un horario incompatible en la vida familiar, condiciones desfavorables o actitudes hostiles de compañeros o superiores. Es decir, una serie de aspectos o características que hacen que las personas se sientan insatisfechas profesionalmente, la innovación continua puede evitar los efectos de rendimientos decrecientes que, de otro modo, podrían paralizar el proceso. (Ludym, Luzardo y Rojas, 2018).

La frustración de un empleado descontento puede llevar a un comportamiento agresivo, que puede manifestarse en sabotaje, difamación o agresión abierta. Finalmente podemos señalar que el comportamiento de insatisfacción laboral se puede describir a lo largo de dos líneas principales: activo o pasivo, destructivo o constructivo en su orientación.

2.3 Insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral siempre ha sido una reacción negativa de un colaborador a su propio trabajo, esta aptitud negativa dependerá en gran medida del entorno de trabajo y la personalidad que tenga cada colaborador con esto nos referimos a un estado de ansiedad o incluso deprimido, que puede llegar a pasar con una persona que no está contenta con el trabajo que tiene. Salas, et al. (2018), concluyeron que al eliminar los factores que causan insatisfacción laboral, puede evitar que las personas estén insatisfechas, pero no necesariamente satisfechas.

2.4 Factores para una mejor satisfacción laboral

Para poder obtener una mejor satisfacción laboral se debe llevar factores organizativos como compensación monetaria, incrementos, promociones internas, aquí hablamos sobre los reconocimientos laborales a su vez los beneficios el cual hacemos hincapié al seguro

médico, vacaciones, descuentos especiales en productos de la empresa, estos puntos influyen en la insatisfacción. Siempre hay que tener un sentido de justicia es decir, la percepción de recibir el mismo salario por las mismas tareas ya que esto incide directamente en la motivación para el desempeño de cada colaborador, la eficiencia dentro de las organizaciones es fundamental para lograr los objetivos establecidos, y la motivación es un factor importante para que los empleados trabajen con mayor productividad y eficiencia. (Montoya Rusdvi, 2021).

Los parámetros de satisfacción laboral mencionados con mayor frecuencia son los siguientes: satisfacción con la dirección, organización, compañeros, condiciones laborales, crecimiento profesional, perspectivas de carrera, salario, subordinados, estabilidad laboral, satisfacción laboral externa. Satisfacción general con el tipo de trabajo, la cantidad de trabajo, el desarrollo personal y la satisfacción interior general.

Según Samanez y Medina, (2017) dicen que la satisfacción laboral, por otro lado, es un estado emocional positivo que surge de la percepción subjetiva de la experiencia laboral personal. La satisfacción laboral es el resultado de las diferentes actitudes de los empleados hacia su puesto, factores específicos como empresa, gerente, compañeros, salarios, vacaciones, condiciones laborales y vida en general. Por tanto, la satisfacción laboral es la suma total de la actitud general de una persona hacia su trabajo. Aquellos colaboradores que están muy satisfechos con su posición la ven positivamente; los que están descontentos muestran en cambio actitudes negativas dentro de la empresa, para ofrecer salarios eficientes asegura que los trabajadores hagan lo mejor que puedan, minimizando el costo del empleador para una unidad de empleo eficiente. (López Machuca y Mendoza Cota, 2017)

2.5 Dimensiones de la satisfacción laboral

2.5.1 Eventos o condiciones de satisfacción laboral

- ✓ **Satisfacción laboral del colaborador:** Conocer problemas internos por parte del colaborador de la empresa, dándonos a conocer sus oportunidades de aprendizaje, complejidad, cantidad de trabajo, posibilidades de éxito o control sobre métodos.
- ✓ **Satisfacción salarial del colaborador de la empresa:** Obtener datos en la satisfacción salariales, equidad en relación con el mismo o método distribución.
- ✓ **Satisfacción con el reconocimiento:** Visualizar reconocimientos a los colaboradores de la empresa, incluyendo elogios por desempeño del trabajo, crítica, cumplimiento de la propia percepción.
- ✓ **Satisfacción con las prestaciones a los colaboradores:** Dar a conocer los beneficios de cada trabajador como, pensiones, seguros médicos, vacaciones, bonificaciones.
- ✓ **Satisfacción con las condiciones laborales de los colaboradores de la empresa:** Dar a conocer los beneficios de los colaboradores como, horario, descansos, distribución del lugar de trabajo, temperatura, de esta manera se podrá obtener una mejor satisfacción y una excelente productividad dentro de la empresa.

2.5.2 Agentes de satisfacción

- ✓ **Satisfacción con la supervisión de la empresa:** Observar la supervisión o habilidades técnicas, relaciones entre compañeros o administrativas por parte de los colaboradores de la empresa.
- ✓ **Satisfacción con los compañeros de la empresa:** Dialogar con los colaboradores de la empresa, para conocer la satisfacción entre compañeros que incluye la competencia es su apoyo, comunicación, amistad.

- ✓ **Satisfacción con la gestión de la empresa:** Conocer aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización.

Esto permitirá a los gerentes de la empresa conocer los efectos de la insatisfacción con el fin de buscar estrategias para eliminar las fuentes que causan insatisfacción con el fin de lograr una mayor productividad, lo que se refleja en una actitud positiva hacia la organización.

2.6 Productividad Laboral

El bienestar de una empresa depende siempre de su productividad, cuanto más pueda producir por hora, tendremos menores costos de producción y mayor será su resultado de producción final. Muchos cambios que afectan la eficiencia productiva generan disminución en la producción y calidad del bien o servicio. Por lo que las empresas deben estar atentas a analizar los factores que pudieran afectar a los procesos operacionales.

Los aumentos en la productividad se han asociado durante mucho tiempo con aumentos en la remuneración de los empleados, ha recibido mucho escrutinio por parte de la comunidad científica.

La productividad laboral, se la define como la producción realizada por hora trabajada, es una medida de obtener eficiencia con la mano de obra en la producción de bienes y servicios. Hay muchos factores posibles que afectan el crecimiento de la productividad laboral, incluidos los cambios en la tecnología, la inversión de capital, la utilización de la capacidad, el uso de insumos, la organización de la producción y la mejora de las habilidades de la fuerza laboral. Además, la compensación laboral, que es una medida del costo para el colaborador por obtener los servicios laborales, se define como el salario base de un empleado y el salario más los beneficios.

Por esta razón es importante que las empresas conozcan cuales son los factores o componentes que afectan a la productividad. Para Jaimes et al. (2018), es importante que las empresas, con la finalidad de optimizar el proceso productivo, cuenten con personal capacitado, promoción de sus mejores colaboradores, mayor participación en la toma de decisiones, como estrategias para mejorar la productividad laboral.

2.7 Factores que afectan la productividad

Existen factores que afectan a la productividad, de acuerdo con Gordillo et al. (2020), estos pueden ser internos por medio de una deficiente gestión organizacional, bajo control de los costos de producción, recursos tecnológicos obsoletos, métodos de trabajo tradicionales. En cuanto a los factores externos, estos se relacionan a leyes laborales, niveles de competitividad, política económica, estabilidad política, sociedad, medio ambiente, leyes tributarias.

Subsisten elementos que influyen directamente en el desempeño laboral, para Sánchez y García (2017) estos son: el salario, la seguridad y salud ocupacional, a las que se puede sumar el horario de trabajo, incentivos económicos, entre otros.

Principalmente los problemas que pueden afectar al desempeño laboral o productivo, son los factores psicosociales, que de acuerdo con Patrón y Vargas (2019), son condiciones que se relacionan de manera directa a la empresa, y la manera en que estos afectan al bienestar y salud del trabajador, entre los que se destaca el estrés, insatisfacción laboral, bajos niveles de producción, alta rotación de los horarios laborales, aumento del ausentismo.

Para Fontalvo et al. (2018), uno de los inconvenientes que puede enfrentar una empresa es la disponibilidad de recursos dentro de un país, lo que sin duda golpea a los planes de

productividad de la organización, recursos que están relacionados a la disponibilidad de mano de obra, energía e insumos.

2.8 Dimensiones de la productividad laboral

2.8.1 Para obtener una mejor productividad debemos de contar con un personal motivado, proactivo y leal.

Es importante para mantener las actividades productivas dentro de la empresa. Salessi y Omar (2017), mencionaron que la lealtad de los empleados debe ganarse a través de una cultura de respeto e integridad y aprendizaje y desarrollo. Las políticas y prácticas establecidas que promueven una cultura en el lugar de trabajo estimulan el compromiso de los empleados.

Escuchar atentamente lo que los empleados quieren y necesitan, y brindar oportunidades y desafíos para aprovechar los talentos respectivos de los empleados son factores importantes. Charry (2018) sugirió que los requisitos del cliente se cumplen de mejor manera cuando los empleados están comprometidos y para enfocarse en el trabajo, es imprescindible que un empleado confíe en su gestión y también es beneficioso para esa organización.

Una organización escucha las ideas de los empleados y las pone en acción si son rentables para la organización, y la organización da respuesta a los empleados mediante un sistema de recompensa o cualquier otra forma de lograr un mejor desempeño. El compromiso de los empleados con una actitud positiva hacia el sistema de valores y los intereses de la empresa / cadena de suministro se ha señalado como importante para mejorar el desempeño del empleado, el departamento, la empresa y toda la cadena de suministro.

2.8.2 Las empresas necesitan de herramientas y equipos en perfectas condiciones para incrementar la producción.

Para Arteaga et al. (2019), ha observado que la calidad de las materias primas y los equipos afecta el desempeño de calidad de un producto. Cualquier empresa quiere evitar la falla del equipo para reducir su costo de mantenimiento y lo hace realizando estrategias de mantenimiento predictivo y preventivo. En una organización, una herramienta adecuada que aumente o disminuya la productividad depende de cómo los empleados usen la herramienta.

Problemas de la cadena de suministro, como la falta de un ingrediente o una pieza que es esencial para completar su producto, la productividad puede detenerse. Incluso si desvía a los empleados a otras tareas, probablemente perderá la eficiencia que proviene de realizar las tareas en la secuencia adecuada. Para Granillo et al. (2017), las empresas deben de contar con sólidos sistemas de seguimiento de inventario para evitar que se agoten en momentos inoportunos y cultive múltiples fuentes para los mismos artículos en caso de escasez.

Cadena de mando, en que los empleados estén bien informados y capacitados para tomar decisiones espontáneas, manteniendo el flujo de trabajo en lugar de tener que detenerse y buscar orientación. Huertas et al (2020) dijo que, de manera similar, si los miembros esenciales del personal administrativo están disponibles cuando sea necesario para tomar decisiones de alto nivel, los empleados pueden obtener la información que necesitan para continuar.

2.8.3 Mejora de la productividad laboral

Guartán et al. (2019), nos dice que los protocolos de flujo de trabajo son parte de la capacitación básica de los empleados, como dejar enfriar los alimentos cocinados antes

de empacarlos. Otros protocolos evolucionan con el tiempo si el personal está lo suficientemente comprometido como para continuar encontrando nuevas formas de trabajar de manera eficiente.

La baja productividad no solo se limita al problema del personal, sino que tiene enormes consecuencias financieras para la empresa; los efectos de la baja productividad pueden reducir los ingresos del lugar de trabajo y detener su crecimiento. Según Rodríguez et al. (2020), las siguientes son las causas y razones de la baja productividad: baja moral de los trabajadores da lugar a que los colaboradores que no están motivados nunca pueden ser productivos. Malas condiciones de trabajo, en que, si el entorno de trabajo no es propicio, resultará en una baja productividad. Baja competencia de los empleados, donde los trabajadores sin los conocimientos técnicos necesarios tendrán un impacto negativo en la productividad del lugar de trabajo. Técnicas de gestión deficientes para lo que una gestión ineficaz dará como resultado una baja productividad.

Ante esta situación, el gerente debe de contar con una planificación adecuada de los procesos productivos, para evitar o disminuir la presencia de factores que afectan a la productividad de la empresa, buscando mantener un desempeño laboral eficiente para cumplir con los objetivos y metas de la organización.

3 CAPITULO III: METODOLOGIA DEL PROYECTO

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de investigación de nuestro proyecto integrador es correlacional y explicativo ya que el propósito principal de los estudios correlacionales-explicativos es saber cómo se puede comportar un concepto o variable, conociendo el comportamiento de otra u otras

variables relacionadas, además de proporcionar un sentido de entendimiento del fenómeno al que vamos a hacer referencia nos ayudará a indicar las regularidades que existen en la empresa.

Para Díaz et al (2016), los estudios de correlación tratan de averiguar si dos o más son conceptos o propiedades de objetos relacionados, así como su forma de asociación y en qué grado o magnitud lo están. En las investigaciones correlacionales por lo general no siempre se va a encontrar con variables dependientes e independientes, el conocimiento de la investigación se da probablemente por un motivo que es extraída del conocimiento fundado, dándole credibilidad o se puede crear una suposición a través de motivos causales. En la investigación se medirá las variables satisfacción laboral y productividad en los colaboradores de la empresa Mar y Cielo en torno a las problemáticas: inconformidad, falta de comunicación, por motivos de bajos salarios, pocos reconocimientos por el trabajo realizado, falta de motivación. Clasificando los problemas que existen en la empresa a consecuencia de que los colaboradores se encuentran decepcionados y esto perjudica la eficacia y eficiencia en la organización.

3.1.2 Nivel de Investigación

Según Ana J et al. (2019), el método explicativo, no solo describe el problema, sino que también trata de encontrar sus causas explicando el comportamiento de una variable en función de otra. El nivel de investigación del proyecto es correlacional y explicativa ya que en los objetivos planteados es analizar la relación entre la satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de Empresa Mar y Cielo, también se va a describir los factores que influyen en la satisfacción laboral en la empresa, además se identificará los componentes que afectan la productividad en la empresa Mar y Cielo, estos puntos nos ayudarán a conocer las debilidades que está pasando la empresa con sus colaboradores, y nos ayudarán a plantear puntos específicos que hay que corregir como, el salario, los

beneficios que tengan los trabajadores dentro de la empresa como salud, reconocimientos por el servicio dado a la empresa y muchos más factores que nos ayudarán a corregir las falencias dentro de la empresa Mar y Cielo, produciendo una mejora para obtener la satisfacción laboral deseada y una excelente productividad.

3.1.3 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación utilizado es de tipo no experimental, dado que se va a realizar un análisis de los factores que podrían afectar la satisfacción laboral y productividad de la empresa Mar y Cielo, mediante observaciones y entrevista a cada uno de los colaboradores, lo mismo que nos ayudara a evaluar y conocer las deficiencias, que pueden afectar a la empresa, según Vega et al, (2021), el elemento clave que limita la investigación transversal es la evaluación de un punto específico y específico, frente a un estudio longitudinal que incluye el seguimiento en el tiempo.

3.1.4 Método de la investigación

Para llevar a cabo el método analítico en nuestra investigación se sugiere poner en funcionamiento la necesidad de entender cuál es la relación entre la satisfacción laboral y productividad de los colaboradores, proponiendo utilizar o analizar principios con el comportamiento, personalidad, aprendizaje y motivación ya que intervienen directamente con los colaboradores de la empresa esto se está analizando para determinar cómo afecta en los colaboradores. Según Vázquez y Cerdan (2018), los paradigmas analíticos que han hecho las aportaciones más significativas a este fenómeno desde el mundo académico.

3.2 Instrumento de Recolección de Datos

3.2.1 Población objeto de estudio

Según Arias Gómez et al (2016), la población objeto de estudio es una serie de casos, definidos, limitados y disponibles que servirán de punto de partida para la selección de una muestra, y que cumple un conjunto de criterios predeterminados. En el presente

trabajo de investigación, el objeto de estudio es de población finita, dado que recolectaremos datos de 43 colaboradores de la empresa Mar y Cielo, información que nos ayudara a obtener un panorama más amplio, sobre la satisfacción laboral y la productividad que se está generando dentro de la empresa, brindándonos una información real brindada por parte de los trabajadores, ayudando a hacer una corrección en algunos puntos de inconformidad, como el salario, beneficios en el campo de la salud, reconocimientos por un buen desempeño.

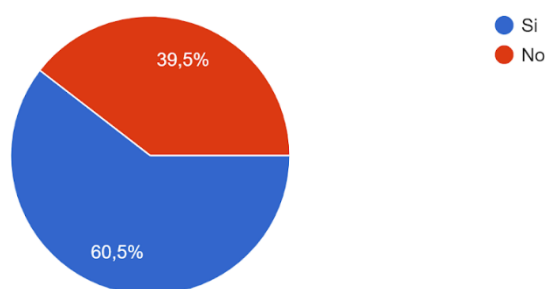
3.2.2 Muestra

En la empresa Mar y Cielo, vamos a calcular la muestra de la satisfacción laboral y productividad de la empresa, teniendo una población finita de 43 colaboradores, se va a utilizar el método de encuesta, de esta manera, se reflejara en que puntos están inconforme cada colaborador, para poder analizar cada factor que está influyendo dentro de la empresa, haciendo una corrección inmediata, evitando la insatisfacción por parte de los colaboradores; y no correr el riesgo que la productividad de la empresa baje.

4 CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis de Resultados

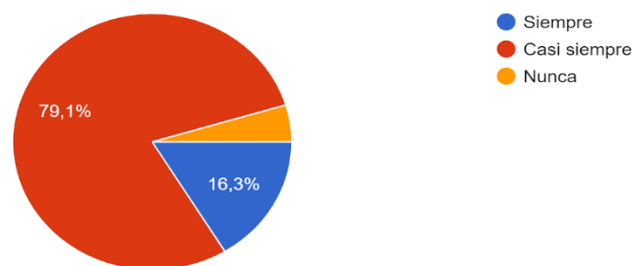
Grafica 1. ¿En general, su experiencia en la compañía Mar y Cielo, es satisfactoria y gratificante?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En el siguiente gráfico se puede observar que en la empresa Mar y Cielo existe un 39.5% que encabeza a 17 colaboradores, los cuales expresan que su experiencia en la empresa no es satisfactoria, también contamos con un 60.5% que encabeza a 26 colaboradores de la empresa, dándonos respuestas positivas ya que les parece un ambiente de trabajo satisfactorio, concluyendo que la experiencia dentro de la empresa por un grupo mayoritario de colaboradores ha sido gratificante.

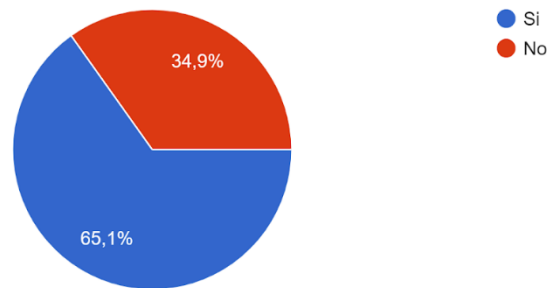
Grafica 2. ¿Obtienen beneficios como seguros médicos, vacaciones, décimos y bonificación?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En el siguiente gráfico podemos observar que un 79.1% que abarca a 34 colaboradores de la empresa casi siempre obtienen seguros médicos, vacaciones, décimos y bonificaciones, también tenemos un grupo de 16,3% que abarca a 7 colaboradores de la empresa que afirman que siempre obtienen todos los beneficios brindados, en el gráfico se puede observar que también hay un 4,7% que son 2 colaboradores, los cuales afirman que no han recibido los beneficios brindados por la empresa Mar y Cielo.

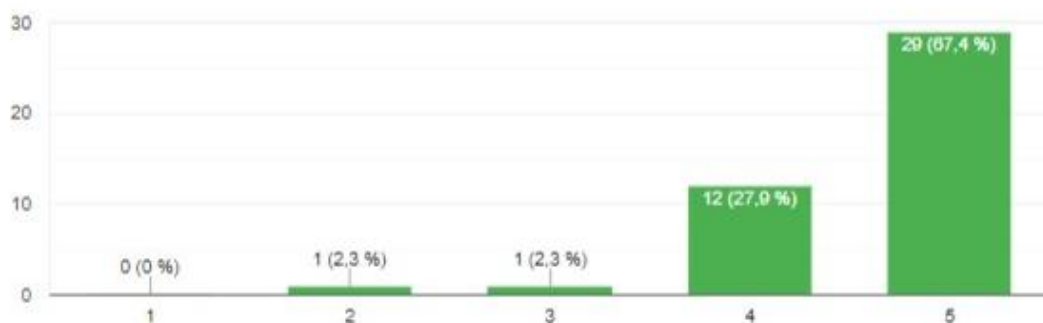
Grafica 3. ¿Existe una buena comunicación con el administrador designado dentro de la empresa Mar y Cielo?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la siguiente pregunta encuestada se refleja que un 65,1% de los colaboradores mantienen una buena comunicación con el administrador de la empresa, dándonos a conocer que existe 28 colaboradores totalmente satisfechos, también hay un grupo de 34,9% de colaboradores que refleja a un grupo de 15 trabajadores, los cuales no se sienten conformes, dando un análisis general se obtuvo un resultado positivo, ya que gran parte de colaboradores se sienten satisfechos.

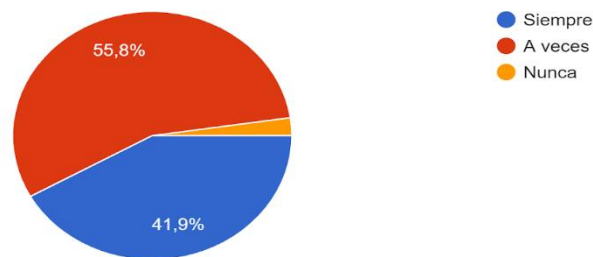
Grafica 4. En escala del 1 al 5, ¿Se siente motivado dentro de la empresa Mar y Cielo?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la siguiente gráfica en escala del 1 al 5 queda expresado un 2,3% de colaboradores se sienten un poco desmotivados dentro de la empresa, en el porcentaje expresado tenemos que 2 personas padecen de esta desmotivación, también tenemos un 27,9% el cual encabeza a 12 colaboradores, los cuales se sienten conformes dentro de la empresa, por último gráfico se obtuvo un 67,4%, el cual nos expresa 29 colaboradores que es tan totalmente motivados, dándonos un resultado positivo que una parte mayoritaria de trabajadores están satisfechos de trabajar en la empresa.

Gráfica 5. ¿Usted goza de sus vacaciones anuales?

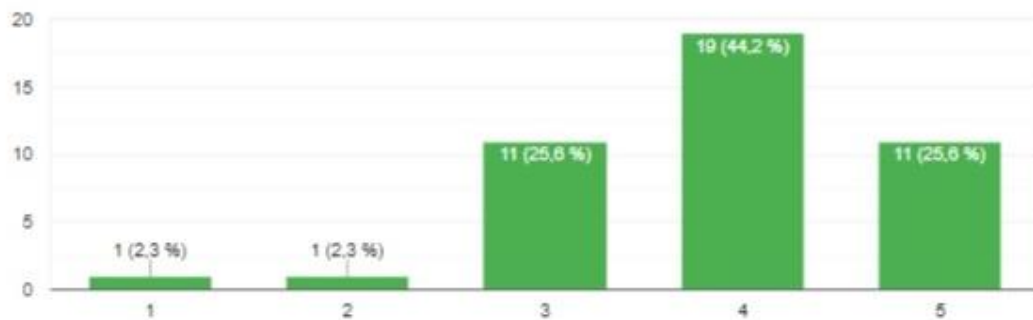


Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la siguiente pregunta encuestada se preguntó si los colaboradores gozan de sus vacaciones anuales, y obtuvimos un 41,9% de colaboradores los cuales obtienen anualmente sus vacaciones, también se obtuvo 55,8% de trabajadores los cuales regularmente suelen obtener sus vacaciones, y por último se obtuvo 2,3% el cual encabeza a 1 persona el cual aún no ha recibido sus vacaciones por motivos de cumplimiento de tiempo laboral, en la pregunta realizada se pudo conocer que una gran cantidad de colaboradores regularmente obtienen sus vacaciones anuales, ya que los

que han obtenido ese beneficio han sido colaboradores con más año de antigüedad dentro de la empresa Mar y Cielo.

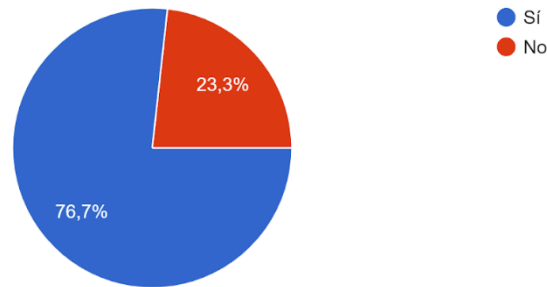
Grafica 6. En escala del 1 al 5, ¿Qué tan satisfactoria es su relación laboral dentro de la empresa?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la siguiente gráfica en escala del 1 al 5 se quiere saber qué tan satisfactoria es la relación laboral de los colaboradores dentro de la empresa y se obtuvo que 2 colaboradores con un porcentaje de 2,3% el cual nos supieron dar a conocer que no hay una buena satisfacción laboral, en la siguiente gráfica se obtuvo un 25,6% donde se encabeza a 11 colaboradores que se siente un poco más cómodo al relacionarse entre compañeros, a su vez se pudo notar que un grupo de 44,2% correspondiente a 19 personas tienen una buena relación laboral, y por último se obtuvo un 25,6% en cual es un total de 11 colaboradores que se siente muy satisfechos con su entorno laboral, dándonos a conocer que existe una satisfacción entre compañeros estable.

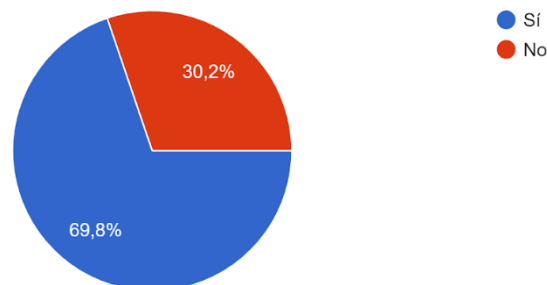
Grafica 7. ¿Existe equidad en la repartición salarial dentro de la empresa Mar y Cielo?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la siguiente pregunta encuestada se obtuvo que 33 colaboradores de la empresa dándonos a conocer un 76,7% nos afirmaron que existe equidad en la repartición salarial dentro de la empresa Mar y Cielo, también se obtuvo una cantidad de 10 colaboradores encabezando a un 23,3% que no se sienten conformes con la repartición salarial, dándonos a conocer que existe una respuesta positiva por macartismo con la conformidad salarial.

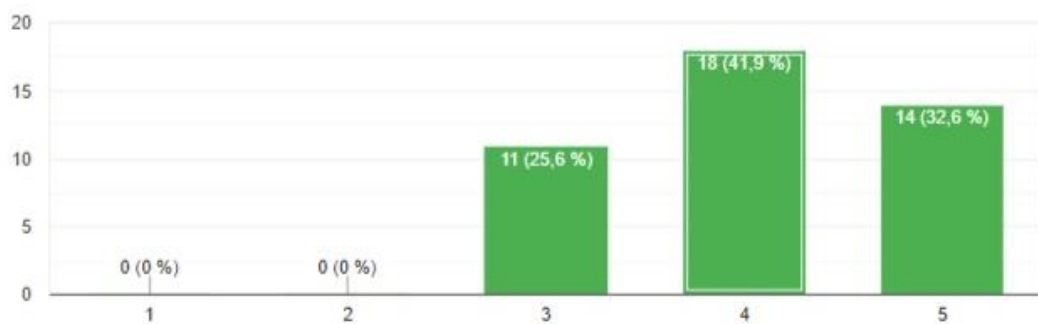
Grafica 8. ¿Recibe algún incentivo (comisión) por parte de la empresa cuando hace un buen trabajo?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la siguiente encuesta realizada a los colaboradores de la empresa se pudo obtener que 30 colaboradores de la empresa si han recibido incentivos por un buen trabajo realizado lo cual esto ayuda a una buena satisfacción laboral dentro de la empresa, también se obtuvo 13 trabajadores de la empresa no han recibido incentivos, brindando un 69,8% de positivismo y un 30,2% de negativismo dentro de la empresa Mar y Cielo.

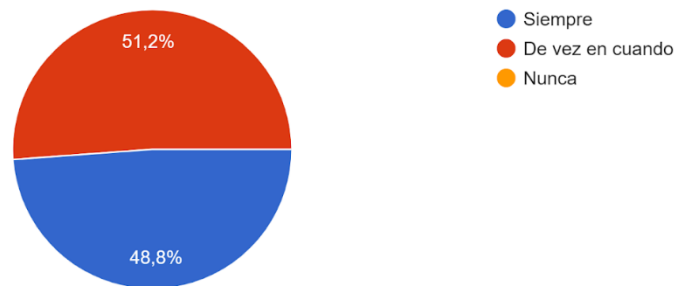
Grafica 9. ¿Cree usted que la empresa cumple con la fecha de pago establecido de su indemnización?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la siguiente tabla se pudo observar que un 25,6% de colaboradores se siente un poco más cómodo en relación a la fecha de pago establecido de su indemnización dándonos una cantidad de 11 trabajadores, también se pudo notar que un grupo de 41,9% correspondiente a 18 personas tienen una buena se sienten tranquilos ya que el pago siempre es en la fecha establecida, por último se obtuvo un 32,6% en cual es un total de 14 colaboradores que se siente muy satisfechos ya que reciben su indemnización en la fecha establecida

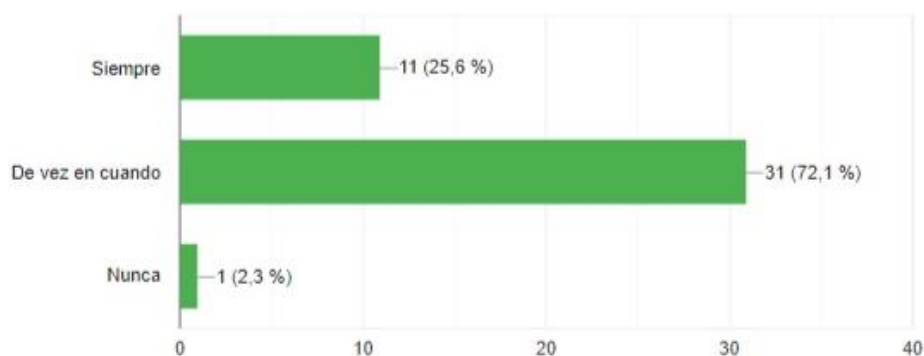
Grafica 10. ¿Siente usted que toman en cuenta sus opiniones para hacer un plan de mejora en la empresa?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: Como podemos observar en la gráfica circular, que la empresa de vez en cuando toma en cuenta las opiniones de los colaboradores con un porcentaje de 51,2% y siempre aparece con un 48,8% y nunca con 0%. Se puede analizar que la empresa no está tomando en cuenta las opiniones de los colaboradores por lo tanto no hace sentir a su personal motivado cuando van a dar una opinión sobre algún cambio y esto afecta a cada colaborador ya que no sienten que son parte de la empresa.

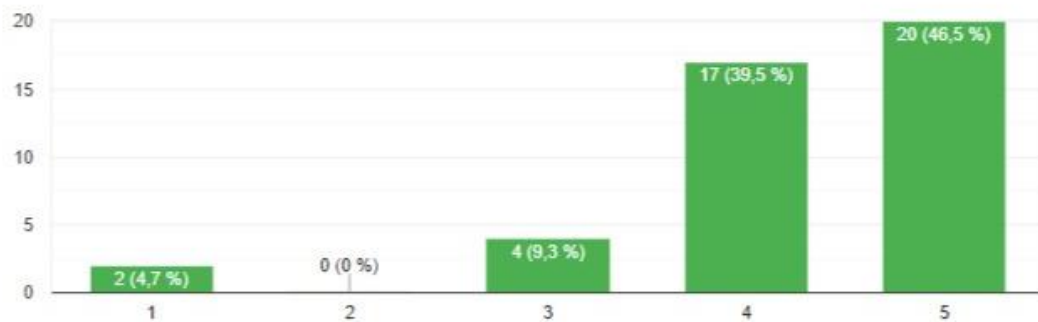
Grafica 11. ¿La organización cuenta con las debidas herramientas y equipos para producir?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la gráfica de barras de la siguiente pregunta se puede observar que de vez en cuando aparece con un 72,1%, siempre aparece con un 25,6% y nunca con un 2,3%. La empresa al no contar con las debidas herramientas y equipos está afectando en la producción ya que si cuenta con todo lo debido va a aumentar todos los procesos, se perfeccionan los trabajos y hasta se reducen los gastos y se ahorra esfuerzo.

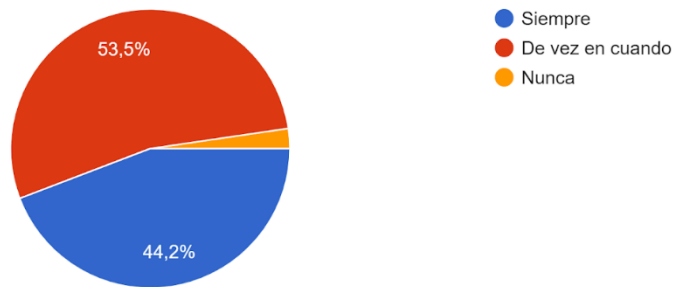
Gráfica 12. ¿Califique que tan buena es la calidad de la materia prima?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la siguiente gráfica de columnas aparece que la calidad de la materia prima es buena con un 46,5% ya que la materia prima es algo fundamental cuando está el producto final ya que participa directamente en el proceso de producción.

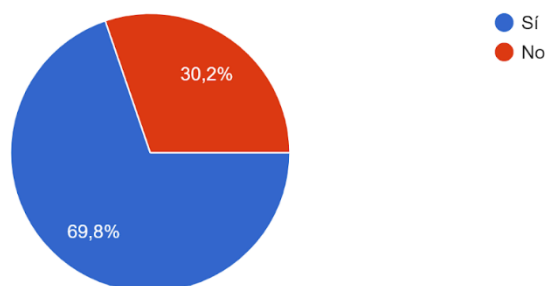
Grafica 13. ¿Los equipos afectan de alguna forma al desempeño de calidad de los productos?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la gráfica circular se puede observar que, de vez en cuando los equipos afectan al desempeño de la calidad de los productos con un 53,5% y siempre aparece con un 44,2%. Se puede analizar que la empresa cuenta con los equipos necesarios para su producción por lo tanto están obteniendo productos de calidad.

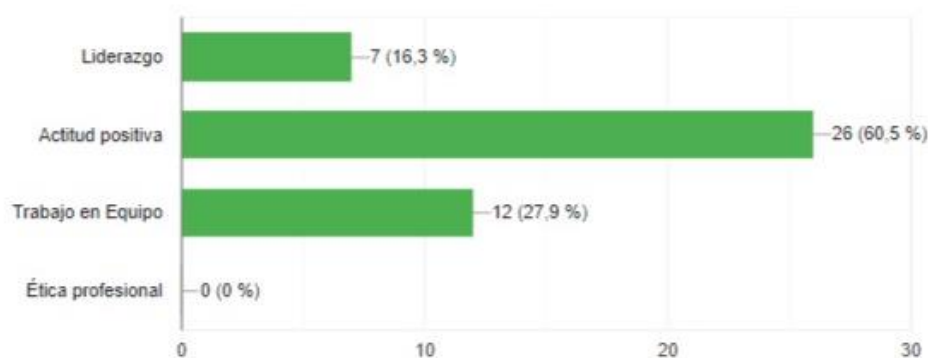
Grafica 14. ¿Su sueldo o ingresos reflejan su productividad?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la gráfica circular se observa que los ingresos sí reflejan en la productividad con un 69,8% y un no con 30,2%. En la empresa la mayoría de los colaboradores están de acuerdo con el ingreso que están obteniendo por la productividad de ellos hacia la empresa, los restantes no se encuentran satisfechos, ya que están en puestos diferentes, donde se trabaja más, pero los ingresos son los mismos.

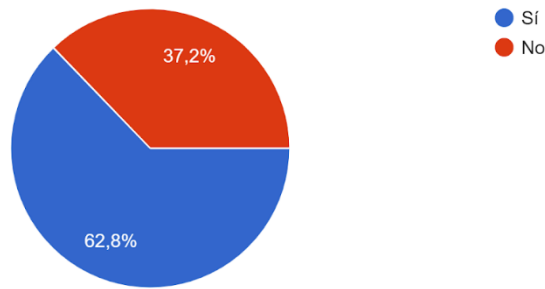
Grafica 15. ¿Señale cuáles son los atributos del empleado para obtener una producción dentro de la empresa?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la siguiente gráfica de barras los colaboradores señalan que la actitud positiva con un 60.5% es el factor más importante a la hora de producir, el trabajo en equipo otro factor determinante cuando se trata de producir tiene un 27.9% y el liderazgo con un 16,3%. Los colaboradores cuando demuestran su actitud positiva a la hora de producir podrán resolver los conflictos que existan dentro de la empresa de una manera inteligente e inmediata.

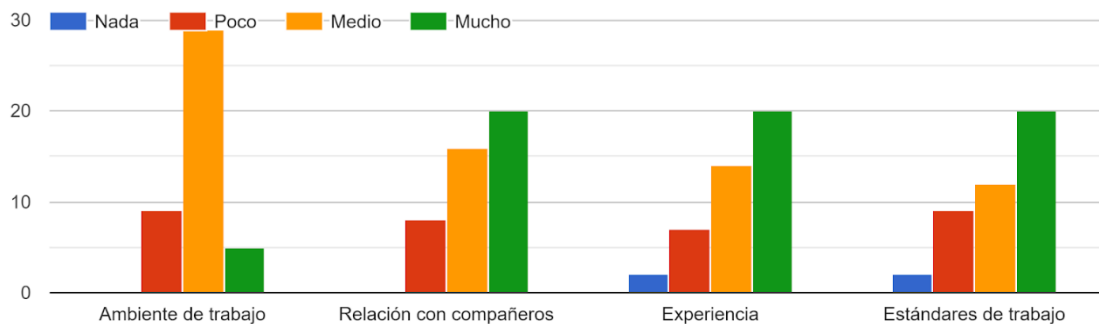
Grafica 16. ¿Está usted de acuerdo con las políticas de la empresa?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la siguiente pregunta se puede observar que un 62,8% están de acuerdo con las políticas de la empresa y un 37,2% que no están de acuerdo. Esto es algo positivo para la empresa ya que si la mayoría está de acuerdo se conseguirá el objetivo de cada una de las políticas.

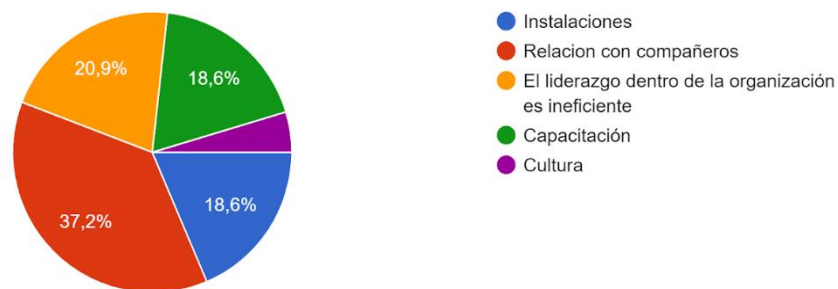
Grafica 17. Seleccione lo que usted considere, lo que influye en la productividad a la hora de trabajar



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación: En la gráfica de barras de la siguiente pregunta, se puede observar que los colaboradores escogen lo que está afectando a la productividad de la empresa es el ambiente de trabajo, esto hace que los empleados carecen de confianza y va a generar una falta de compromiso, por lo tanto, en la empresa no hay un buen ambiente de trabajo.

Gráfica 18. ¿Cuál cree que es el factor que más problemas presenta con respecto a la productividad dentro de la empresa?



Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación En la siguiente gráfica circular se puede observar que en la relación con compañeros obtiene un porcentaje de 37,2%, 20,9% aparece el factor liderazgo dentro de la organización, con un 18,6% están 2 factores capacitación e instalaciones. Se puede analizar que no hay un buen ambiente de trabajo entre compañeros dentro de la organización y esto puede afectar a la productividad de la empresa. Estas son pequeñas acciones, pero obtienen un impacto negativo a la hora de producir.

4.2 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambiental

4.2.1 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica

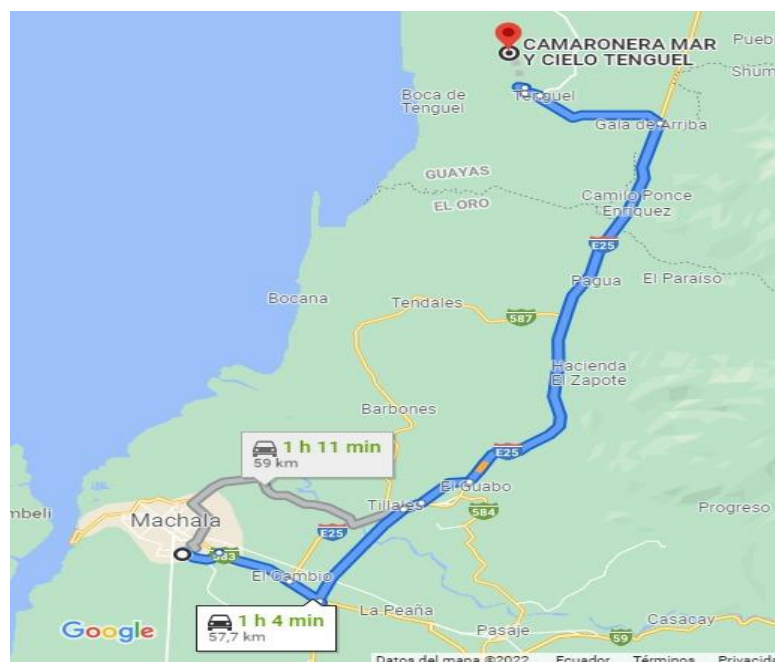
4.2.2 Ubicación del proyecto

El proyecto se desarrolló en la parroquia Tenguel que conecta con la provincia del Guayas, esta vía no tiene problemas de accesos; ya que se encuentra en perfectas condiciones, se encuentra en una zona rural, en el camino hacia la empresa Mar y Cielo se puede observar poca población, su superficie es abierta con iluminación publica cada 100 metros aproximadamente.

4.2.3 Tamaño del proyecto

Se puede observar por medio de (Google Maps, 2021), entre los dos puntos seleccionados, la distancia de la ciudad de Machala y la empresa Mar y Cielo, en la parroquia Tenguel, el cual es de 57,7 Kilómetros, como se puede observar en la siguiente imagen, se muestra el espacio que abarca con la ejecución del proyecto integrador, correspondiendo a un campo laboral de 43 colaboradores.

Gráfico 1. Espacio que abarcará el proyecto



Fuente: (Google Maps, 2021)

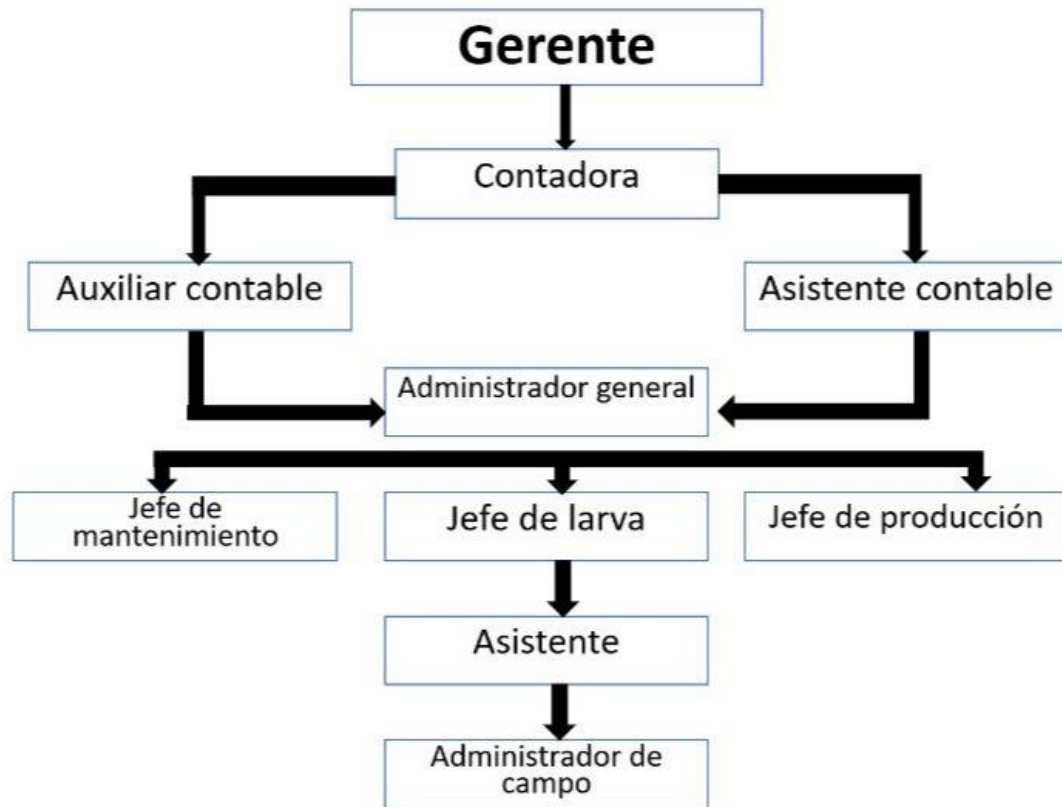
Gráfico 2. Imagen de referencia, ubicación del proyecto



Fuente: Elaboración Propia

4.2.4 Organización Administrativa

En el proyecto integrador, obtendremos un organigrama de la distribución de la empresa Mar y Cielo, cuando hablamos de organización administrativa hacemos énfasis a un sistema de relaciones formales que se establecen dentro de una empresa para lograr sus objetivos productivos y económicos. Es una forma de estructurar y explorar a los colaboradores y los bienes que integran este organismo y la institución social que es una empresa. Para Mendoza Briones, (2017) La gestión administrativa tiene carácter sistémico, siendo portadora de acciones consistentemente enfocadas a la consecución de objetivos mediante el desempeño de las funciones directivas clásicas en el proceso de gestión: planificación, organización, liderazgo y control.



4.2.5 Talento Humano

El talento humano nos da a conocer las capacidades productivas de una empresa basadas en la calidad de la formación y experiencia de sus colaboradores. Cuanto más sintonizados estén los colaboradores con los objetivos y valores de la empresa, mejor será su desempeño dentro de la empresa. Según Espindola et al. (2019), el talento humano radica en el desarrollo de las cualidades competitivas para la implementación de políticas y la creación de una estructura organizacional favorable, lo que conduce a la asignación de recursos que permitan la implementación exitosa de estas estrategias.

4.2.6 Beneficios del departamento de Talento Humano

Los beneficios del departamento de Talento Humano en la empresa Mar y Cielo es de mucha importancia ya que se obtiene una mejora en las relaciones laborales, de esta manera se reflejará una mejor productividad y mejor desempeño de los colaboradores de la empresa, estos beneficios nos dan, ahorros de costos, seguridad en el trabajo, y una

excelente satisfacción laboral. Para María Angélica et al. (2021), es innegable que el talento humano es vital para el normal desarrollo de las instituciones, por lo que su liderazgo debe estar encomendado a hombres debidamente capacitados y calificados para desempeñar la función para la cual ha sido contratado.

4.2.7 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Económica

En la factibilidad económica vamos a dar a conocer en los ingresos, beneficios sociales y los egresos de los colaboradores de la empresa, donde se detallara los sueldos, horas extras, total de ingresos, décimo tercero, décimo cuarto y sus aportaciones al Iess, esto nos hará apertura a conocer si existen deficiencias en este campo, el análisis económico y financiero nos permite desarrollar un diagnóstico de la situación interna y las perspectivas de la empresa, que muestra que los gerentes toman decisiones oportunas sobre las debilidades que han afectado la eficiencia y seguirán afectándolas en el futuro, mientras continúan fortaleciendo las debilidades ya que es fundamental para el logro exitoso de sus objetivos.

4.2.8 Análisis de dimensión economía del proyecto

La dimensión económica es factible ya que la empresa genera ganancias, en la siguiente tabla se puede observar la cantidad de trabajadores que laboran en la empresa Mar y Cielo S.A son 3 de género Femenino y 40 de género masculino, el sueldo más elevado es del departamento de contabilidad a cargo de la Señora Deicy Moreno con un sueldo de \$1500,00 de forma mensual. Existen ciertos trabajadores que ganan horas extras por ende eso se refleja de manera mensual dependiendo de la labor que ejerce, cada trabajador afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS se le debe descontar el 9,45% por aportación y así gozar de los servicios de salud públicos. Cuando un trabajador pide anticipo es descontado mensualmente, pero cuando pide préstamo es descontado por cuotas, según lo que haya establecido con la empresa. Cada trabajador que es afiliado

tiene derecho a beneficios sociales que son el décimo tercer sueldo o también conocido como bono navideño se lo entrega en el mes de diciembre, la fecha máxima es el 24 de diciembre y su cálculo es el sueldo básico se lo divide para los 12 meses, en cambio el décimo cuarto o también conocido como bono estudiantil es entregado en el mes de marzo a partir del 15 de marzo de cada año el cálculo de este beneficio es los ingresos del trabajador dividido para los 12 meses. Las vacaciones de cada trabajador se lo cancelan cada vez que cumple el año laborando en una empresa y su cálculo es los ingresos dividido para 24.

4.2.9 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Social

Según los datos obtenidos en la encuesta anteriormente planteada en cuanto a lo que concierne al ámbito social, la mayoría de los empleados se siente conforme con la gestión ya que manifiestan que su experiencia en la compañía Mar y Cielo, es satisfactoria y gratificante, obtienen beneficios sociales, mantienen una comunicación exitosa con el administrador designado; en general se sienten motivados laboralmente dentro de la empresa Mar y Cielo ya que además de todo ello reciben incentivos extras cuando realizan un trabajo excelente y eficaz.

Sin embargo, muchos de ellos no se encuentran del todo conforme trabajando con sus compañeros ya que al momento de preguntar acerca de la relación laboral entre ellos o al trabajo en equipo, las opiniones fueron divididas, un poco menos de la mitad no sienten tener un adecuado ambiente laboral, situación que puede ser comprometedor en la productividad de la empresa.

Tal como lo menciona (Jara Ariza & Sánchez García, 2019, pág. 11)

El clima laboral es esencial, para los colaboradores de las empresas, pues son ellos quienes pasan el mayor tiempo del día desarrollando sus funciones en sus

respectivos puestos de trabajo. Así mismo, el factor humano es clave en el desarrollo de las organizaciones, pues de ello depende el logro de los objetivos y cumplimiento de metas.

En relación con el cumplimiento de metas si en la compañía Mar y Cielo no se establece acciones para contrarrestar esta situación el cumplimiento de estas no serán las esperadas, por motivos que va a bajar la productividad y por ende las utilidades.

En empresas competidoras como Punta Diamante según estudios previos si lograron cumplir sus metas fijadas, esto se debe a que la administración mantiene una filosofía de que el trabajo en equipo, es mucho más fácil hacerlo, y trae consigo resultados conjuntos más satisfactorio, esta postura es asumida por todos sus colaboradores, y el resultado de ello es la buena productividad de la empresa y su posicionamiento en el mercado Nacional e Internacional.

Es por ello por lo que la administración de Mar y cielo debe de implementar nuevas estrategias para que el trabajo en equipo y por ende el buen clima laboral prevalezca en la empresa, tales como.

- Mantener una comunicación real con los colaboradores
- Proyectar confianza y motivar
- Reconocer los logros compartidos
- Programar actividades fuera del trabajo

Sin dudas estas acciones harán que los colaboradores de esta empresa se sientan más seguros y cómodos al momento de hacer trabajos en equipo, y al hacer esto la productividad de esta crecerá rápidamente.

4.2.10 Valoración de la Factibilidad: Dimensión Ambiental

La factibilidad ambiental en la empresa con los colaboradores apunta al cumplimiento de preservar el ecosistema y corregir los efectos ambientales que pueden afectar a sus

trabajadores como consecuencia de sus actividades, ha decidido diagnosticar las principales causas de contaminación y afectación en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Según lo establecido por Carreño Godoy et al. (2020), las empresas camaroneras tienen que otorgar a sus colaboradores protección durante el proceso de siembra, alimentación y cosecha del camarón y su nivel de cumplimiento bajo parámetros establecidos durante la manipulación de materia prima, desinfección, limpieza y bombeo de las piscinas de camarón.

Las principales afectaciones a los colaboradores de la camaronera son acerca de la descarga de los efluentes que pueden ocasionarle daño a su salud ya que se exponen a efluentes tóxicos, cabe recalcar que los efluentes de los camarones albergan bacterias, virus y muchas otras formas de parásitos de transmisión de enfermedades.

Así mismo al utilizar sustancias químicas en las piscinas tales como: Metabisulfito, cal y cloro también pueden ser fuentes de peligro para la instalación, la gestión de recursos humanos y los materiales, entre otros.

Es por ello que mencionamos que la Camaronera "Mar y Cielo" debe de contratar a empresas gestoras calificadas para el transporte, tratamiento y disposición final de los residuos y sustancias químicas para cumplir con las normas de salud y ambiente, además de salvaguardar la integridad física de sus colaboradores, ya que al no contar con personal capacitado en el manejo de residuos ni del manejo de sustancias químicas, ni tampoco contar con el equipo de protección personal necesario para el contacto con dichos residuos ni materiales (Efluentes, Metabisulfito), no pondrá en riesgo a su personal, situación que hará que los mismos se sientan seguros físicamente al realizar sus funciones diarias.

Debido a lo antes explicado afirmamos que si es factible la Valoración en la Dimensión Ambiental en nuestra empresa objeto de estudio.

4.3 Contratación Teórica de Resultados

Según los datos obtenidos se pudo observar que los colaboradores de la empresa Mar y Cielo se encuentran satisfechos, ya que un gran porcentaje de colaboradores nos pudieron expresar gracias a la encuesta realizada que obtienen sus bonificaciones al día y también varios beneficios como, seguros médicos, vacaciones, decimos, recompensas por un buen trabajo realizado, estos factores han hecho que los colaboradores se sientan motivados al momento de realizar su jornada diaria, dándonos una buena productividad dentro de la empresa Mar y Cielo, también se pudo observar que un gran porcentaje de colaboradores tienen una buena relación con el administrador, esto es fundamental ya que la satisfacción laboral es óptima para realizar las labores diarias, los colaboradores también nos supieron manifestar que toman en cuenta sus opiniones para hacer una mejora dentro de la empresa ayudándolos a tener una mejor productividad y sentirse satisfechos del trabajo realizado, según Sánchez Trujillo et al. (2017), la mayoría de las definiciones coinciden que la satisfacción laboral es una percepción que da como resultado un estado emocional del trabajador, es decir que las condiciones de trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas, lo cual mejora su desempeño; que el personal busque que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario.

También nos pudieron dar a conocer que la materia prima dentro de la empresa Mar y Cielo es óptima y eficaz, también se pudo observar por medio de las encuestas realizadas que los colaboradores afirman que un punto a destacar es que deben existir buenos materiales ya que esto puede afectar a la satisfacción laboral y a la productividad obteniendo pérdidas, este es un punto importante a destacar ya que es un pilar importante para el buen manejo satisfactorio y productivo dentro de la empresa, según Valderrama et

al. (2016), el uso de materiales es un proceso que se desarrolla dentro de la empresa como resultado del uso de materias primas en la fabricación de productos, por lo tanto, comprende un conjunto de actividades que, a medida que avanzamos, buscamos lograr optimizar la asignación de materiales a la producción.

Se comprobó la hipótesis planteada; ya que se pudo conocer más de cerca a la empresa Mar y Cielo, dándonos conocer cuáles son los factores que pueden influir en la satisfacción laboral y que puedan afectar en la productividad dentro de la empresa y en qué puntos están plenamente de acuerdo los colaboradores, dándonos un resultado positivo ya que la experiencia de los colaboradores ha sido satisfactoria y gratificante. Según Paulina Fernanda (2017), los factores principales que afectan a los colaboradores de la empresa son: remuneración, ambiente y espacio en su lugar de trabajo, oportunidades de formación, trato directo con sus superiores, intervención en la toma de decisiones. Terminada la observación e interpretación de los datos, se determinó el porcentaje de ocurrencia de los factores fundamentales en la satisfacción con el trabajo de los colaboradores de la empresa, dando resultados que revelan las debilidades y fortalezas.

5 CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Hay una relación positiva moderada entre los colaboradores y subordinados, el cual nos indica que existe una buena satisfacción laboral, por ende, mayor será la productividad de la empresa Mar y Cielo.

Los factores que influyen en la satisfacción laboral que pueden afectar el desempeño de los colaboradores de la organización y conducir a un deterioro en la calidad del ambiente de trabajo de la empresa, estos factores son: condiciones laborales, relaciones entre jefes y

compañeros, motivación y salarios, estos factores son primordiales ya que puede influir a una reducción de la productividad, aumentando quejas por parte de los trabajadores, dándonos ausentismo o cambios de trabajo.

Se identifico los componentes que pueden afectar la productividad de los colaboradores, los cuales son: salud del trabajador, estrés, insatisfacción laboral, alta rotación de horarios de trabajo, aumento del ausentismo, un punto a destacar es por medio de una encuesta realizada a los colaboradores se obtuvo 53,5% que los materiales y maquinarias influyen mucho en el desempeño del trabajo, también se obtuvo un 37,2% que la relación entre compañeros afecta la productividad de la empresa.

5.2 Recomendaciones

Seguir manteniendo un ambiente armónico y buenas relaciones entre colaboradores y subordinados, con lo cual se obtiene una satisfacción laboral optima aportando de manera positiva a la productividad de la empresa Mar y Cielo.

Mejorar las condiciones laborales, fortalecer la relación entre jefes y compañeros, motivar al empleado con cursos de capacitación y aumentar el salario a través de conquistas laborales, factores primordiales que puede influir a un aumento de la productividad, disminuyendo quejas por parte de los trabajadores, evitando ausentismo o cambios de trabajo.

Capacitar al personal en temas de salud ocupacional, mejorar el ambiente laboral, rotación de horarios equitativos, invertir en la implementación de materiales y maquinarias adecuadas que mejoren el desempeño en el trabajo, fortalecer la relación entre compañeros para mejorar la productividad de la empresa.

6 Bibliografía

- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G., & Rivas Escobar, P. (2018). *Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción* (Vol. 20). (Español, Trad.) Santiago de Chile, Concepcion, Chile. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- María Angélica , Zurita, N., Cecilia Ivonne, & Heredia Quito. (Diciembre de 2021). La importancia de la Evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Dialnet*, 6(12), 213-241. Recuperado el 04 de 02 de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8011435>
- Marin Samanez, H., & Placencia Medina, M. (12 de 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del. *Scielo*, 17(4), 11. doi:<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Adela, F., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & M. Hernández, R. (01 de 07 de 2018). AUTONOMÍA DEL TRABAJO. *Redalyc*, 8(3), 14. Recuperado el 17 de 09 de 2021, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/467657107003.pdf>
- Ana J. Monjará, Ana K. Bazán, Zaida K. Pacheco, José A. Rivera, Juan E. Zamarripa, & Carlos E. Cuevas. (2019). Diseños de Investigación. *UAEH*(15). Recuperado el 14 de 11 de 2021
- Arias Gómez, J. &. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206.
- Arteaga, W. J., Villamil, D. C., & Jesús, A. (2019). Caracterización de los procesos productivos de las pymes textiles de Cundinamarca. *Logos Ciencia & Tecnología*, 11(2), 2-32. doi:10.22335/rlct.v11i2.839
- Carreño Godoy, M. J., Erazo Álvarez, J. C., Narváez Zurita, C. I., & Moreno, V. P. (2020). La responsabilidad social en las empresas camaroneras. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, V(10), 455-483.
- Charry, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Díaz-Narváez, V. P., & Núñez, C. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Ciencias de la Salud* , 115-121.
- Espindola, C., Ruíz, G., Hugueth, A., & Ramírez, R. (Diciembre de 2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Scielo*, 30(6). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. doi:<https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Gordillo, J., Sánchez, Y., Terrones, A., & Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-19. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.441>

- Granillo, R., Olivares, E., Martínez, J. L., & Caballero, S. O. (2017). Gestión de operaciones en una cadena de suministro agroalimentaria. *Ciencias Holguín*, 23(4), 1-17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181553376001>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher*, 4(6), 14-26. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Huertas, T., Suárez, E., Salgado, M., Jadán, L., & Jiménez, B. (2020). Diseño de un modelo de gestión. Base científica y práctica para su elaboración. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 165-177. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100165
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175-186. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Jara Ariza, J. M., & Sánchez García, F. W. (2019). *Repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo*. Recuperado el Febrero de 2022, de Repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37191/Jara_AJM-Sanchez_GFW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López Machuca, J., & Mendoza Cota, J. (10 de 2017). Salarios, desempleo y productividad laboral. *Scielo*, 36(2), 44. Recuperado el 19 de 09 de 2021, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ere/v36n2/2448-8402-ere-36-02-00185.pdf>
- Ludym, J., Luzardo, M., & Rojas, M. (10 de 2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Scielo*, 29(5), 12. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>
- Marin Samanez, H., & Placencia Medina, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado* (Vol. 17). (Español, Trad.) Lima, Peru. doi:<http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mendoza Briones, A. (20 de Mayo de 2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas. *Dialnet*, 3(2), 18. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.%20947-964>
- Montoya Cáceres, P., Escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandova, M., & Padilla Pérez, A. (04 de 2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional. *Scielo*, 19(58), 7. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Montoya Rusdvi, B. (2021). PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN. *Repositorio*, 139. Recuperado el 15 de 09 de 2021, de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8425/Rueda%20Montoya%20Rusdvi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Patrón, O., & Vargas, J. (2019). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado. *Libre Empresa*, 16(1), 64-78. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7438879>
- Paulina Fernanda, C. (2017). *Repositorio Universidad Tecnica de Ambato*. Obtenido de Repositorio Universidad Tecnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/26444>
- Ramírez, O. (2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración de empresas. *Dominio de las ciencias*, 3(4). Recuperado el 11 de 08 de 2021, de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/687>
- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n43/20414305.html>
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), 82-103. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333454618005>
- Sánchez Trujillo, M. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 161-166.
- Sánchez Trujillo, M., & García Vargas, M. (Junio de 2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su. *Scientia Et Technica*, 22(2), 7. Recuperado el 17 de 09 de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez, M., & García, M. d. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Valderrama, Y., Jaimes, R., & Colmenares, K. (2016). Control de materiales como herramienta de gestión de costos en empresas manufactureras. *Universidad de los Andes*, 55-78.
- Vázquez, G., & Cerdan, M. (2018). Lugares de memoria traumática y turismo: paradigmas analíticos y. *Revista Investigaciones Turísticas*, 19. doi:<http://dx.doi.org/10.14198/INTURI2018.16.06>
- Vega, A. C., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. E. (2021). Estudios Transversales. *Facultad de Medicina Humana*, 179-185.

7 ANEXOS

Gráfico 1. Imagen de referencia, ubicación del proyecto



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 2. Imagen de colaboradores de la empresa



Fuente: Elaboración Propia

Detalle del talento humano

Talento humano		
<i>Genero</i>	<i>Nombre y Apellido</i>	<i>Sueldo</i>
Masculino	Camilo Mahecha Piñeros	\$ 435,00
Masculino	Carlos Rodríguez Botero	\$ 435,00
Masculino	Ivan Cortés Montejo	\$ 435,00
Masculino	Ronald Gomez Rodriguez	\$ 830,00
Masculino	Marco Polo Castellanos	\$ 560,00
Masculino	Antonio Castaño Contreras	\$ 450,00
Masculino	Emilio Mogollón Pachón	\$ 435,00
Masculino	David Gomez Gianine	\$ 500,00
Masculino	Alexander Pintor Pinzon	\$ 345,00
Masculino	Steven Ospina Alfonso	\$ 620,00
Masculino	Cristhian Torres Frias	\$ 433,60
Masculino	John Suarique Ávila	\$ 433,60
Masculino	Elvis Muñoz Lizarazo	\$ 433,60
Masculino	Ruben Lopez Rodriguez	\$ 433,60
Masculino	Pablo Diaz Beltran	\$ 433,60
Masculino	Rafael Forero Peña	\$ 433,60
Femenino	Natalia Quesada Calderín	\$ 433,60
Masculino	Ricardo Mendoza Alvear	\$ 433,60
Masculino	Paul Camargo Vargas	\$ 433,60
Masculino	Juan Guerrero Penagos	\$ 433,60
Masculino	Diego Coral Burbano	\$ 433,60
Masculino	Andres Barrera Lopez	\$ 433,60
Masculino	Geovanny Sánchez Arenas	\$ 433,60
Masculino	Hugo Marin Zubieta	\$ 433,60
Masculino	Cristopher Jimenez Cortes	\$ 435,00
Masculino	Rafael Tarquino Acosta	\$ 435,00
Masculino	Sebastian Sanchez Sanchez	\$ 435,00
Masculino	Raul Gaviria Garcia	\$ 435,00
Masculino	Paulo Zúñiga Ramírez	\$ 435,00
Masculino	Mateo García Mora	\$ 435,00
Femenino	Melissa Gutiérrez Velasco	\$ 1.300,00
Masculino	Paul Ulloa Orjuela	\$ 435,00
Masculino	Lucas Correa Larios	\$ 435,00
Masculino	Alejandro Gonzalez Rojas	\$ 435,00
Masculino	Martin Alvarez Castillo	\$ 435,00
Masculino	Daniel Ochoa Sabogal	\$ 435,00
Masculino	Edmundo Cifuentes Mendez	\$ 435,00
Masculino	Edgar Salazar Aristizabal	\$ 435,00
Masculino	Fernando Ovalle Solano	\$ 435,00
Masculino	Maximo Contreras Lopez	\$ 433,50
Masculino	Jerson Vera Macias	\$ 435,00
Masculino	Alex Molina Leon	\$ 560,00
Femenino	Deicy Moreno Carrion	\$ 1.500,00

Presupuesto del personal

Presupuesto de Personal														
N°	Nombre y Apellido	INGRESOS		Total ingresos	BENEFICIOS SOCIALES				Total de beneficios	EGRESOS			Total de egresos	Total a recibir
		Sueldo	Horas extras		Decimo tercero	Decimo cuarto	Vacaciones	Fondo de reserva		Aporte Iess	Anticipo	Prestamo		
1	Camilo Mahecha Piñeros	\$ 435,00	\$ 190,00	\$ 625,00	\$ 52,08	\$ 35,91	\$ 26,04	\$ 52,06	\$ 166,10	\$ 59,06	\$ 30,00		\$ 89,06	\$ 702,04
2	Carlos Rodríguez Botero	\$ 435,00	\$ -	\$ 435,00	\$ 36,25	\$ 35,91	\$ 18,13	\$ 36,24	\$ 126,52	\$ 41,11		\$ 100,00	\$ 141,11	\$ 420,42
3	Ivan Cortés Montejo	\$ 435,00	\$ 165,00	\$ 600,00	\$ 50,00	\$ 35,91	\$ 25,00	\$ 49,98	\$ 160,89	\$ 56,70	\$ 250,00		\$ 306,70	\$ 454,19
4	Ronald Gomez Rodriguez	\$ 830,00	\$ 184,00	\$ 1.014,00	\$ 84,50	\$ 35,91	\$ 42,25	\$ 84,47	\$ 247,13	\$ 95,82	\$ 80,00	\$ 100,00	\$ 275,82	\$ 985,31
5	Marco Polo Castellanos	\$ 560,00	\$ 210,00	\$ 770,00	\$ 64,17	\$ 35,91	\$ 32,08	\$ 64,14	\$ 196,30	\$ 72,77		\$ 40,00	\$ 112,77	\$ 853,54
6	Ruben Armijos Leon	\$ 450,00	\$ 120,00	\$ 570,00	\$ 47,50	\$ 35,91	\$ 23,75	\$ 47,48	\$ 154,64	\$ 53,87			\$ 53,87	\$ 670,78
7	Francisco Ordoñez Garcia	\$ 435,00		\$ 435,00	\$ 36,25	\$ 35,91	\$ 18,13	\$ 36,24	\$ 126,52	\$ 41,11	\$ 250,00		\$ 291,11	\$ 270,42
8	David Gomez Gianine	\$ 500,00	\$ 110,00	\$ 610,00	\$ 50,83	\$ 35,91	\$ 25,42	\$ 50,81	\$ 162,98	\$ 57,65		\$ 150,00	\$ 207,65	\$ 565,33
9	Alexander Pintor Pinzon	\$ 345,00	\$ 67,00	\$ 412,00	\$ 34,33	\$ 35,91	\$ 17,17	\$ 34,32	\$ 121,73	\$ 38,93			\$ 38,93	\$ 494,80
10	Steven Ospina Alfonso	\$ 620,00		\$ 620,00	\$ 51,67	\$ 35,91	\$ 25,83	\$ 51,65	\$ 165,06	\$ 58,59		\$ 400,00	\$ 458,59	\$ 326,47
11	Cristhian Torres Frias	\$ 433,60	\$ 35,00	\$ 468,60	\$ 39,05	\$ 35,91	\$ 19,53	\$ 39,03	\$ 133,52	\$ 44,28	\$ 410,00		\$ 454,28	\$ 147,84
12	John Suarique Ávila	\$ 433,60	\$ 75,00	\$ 508,60	\$ 42,38	\$ 35,91	\$ 21,19	\$ 42,37	\$ 141,85	\$ 48,06			\$ 48,06	\$ 602,39
13	Elvis Muñoz Lizarazo	\$ 433,60	\$ 125,00	\$ 558,60	\$ 46,55	\$ 35,91	\$ 23,28	\$ 46,53	\$ 152,27	\$ 52,79	\$ 180,00		\$ 232,79	\$ 478,08
14	Ruben Lopez Rodriguez	\$ 433,60		\$ 433,60	\$ 36,13	\$ 35,91	\$ 18,07	\$ 36,12	\$ 126,23	\$ 40,98	\$ 100,00		\$ 140,98	\$ 418,86
15	Pablo Diaz Beltran	\$ 433,60	\$ 80,00	\$ 513,60	\$ 42,80	\$ 35,91	\$ 21,40	\$ 42,78	\$ 142,90	\$ 48,54			\$ 48,54	\$ 607,96
16	Rafael Forero Peña	\$ 433,60	\$ 20,00	\$ 453,60	\$ 37,80	\$ 35,91	\$ 18,90	\$ 37,78	\$ 130,40	\$ 42,87		\$ 320,00	\$ 362,87	\$ 221,13
17	Natalia Quesada Calderín	\$ 433,60		\$ 433,60	\$ 36,13	\$ 35,91	\$ 18,07	\$ 36,12	\$ 126,23	\$ 40,98			\$ 40,98	\$ 518,86
18	Ricardo Mendoza Alvear	\$ 433,60	\$ 110,00	\$ 543,60	\$ 45,30	\$ 35,91	\$ 22,65	\$ 45,28	\$ 149,14	\$ 51,37	\$ 150,00		\$ 201,37	\$ 491,37
19	Paul Camargo Vargas	\$ 433,60	\$ 10,00	\$ 443,60	\$ 36,97	\$ 35,91	\$ 18,48	\$ 36,95	\$ 128,31	\$ 41,92			\$ 41,92	\$ 529,99
20	Juan Guerrero Penagos	\$ 433,60	\$ 155,00	\$ 588,60	\$ 49,05	\$ 35,91	\$ 24,53	\$ 49,03	\$ 158,52	\$ 55,62		\$ 250,00	\$ 305,62	\$ 441,50
21	Diego Coral Burbano	\$ 433,60	\$ 138,00	\$ 571,60	\$ 47,63	\$ 35,91	\$ 23,82	\$ 47,61	\$ 154,98	\$ 54,02			\$ 54,02	\$ 672,56
22	Andres Barrera Lopez	\$ 433,60		\$ 433,60	\$ 36,13	\$ 35,91	\$ 18,07	\$ 36,12	\$ 126,23	\$ 40,98	\$ 120,00		\$ 160,98	\$ 398,86
23	Geovanny Sánchez Arenas	\$ 433,60		\$ 433,60	\$ 36,13	\$ 35,91	\$ 18,07	\$ 36,12	\$ 126,23	\$ 40,98			\$ 40,98	\$ 518,86
24	Hugo Marin Zubieta	\$ 433,60		\$ 433,60	\$ 36,13	\$ 35,91	\$ 18,07	\$ 36,12	\$ 126,23	\$ 40,98		\$ 300,00	\$ 340,98	\$ 218,86
25	Cristopher Jimenez Cortes	\$ 435,00	\$ 15,00	\$ 450,00	\$ 37,50	\$ 35,91	\$ 18,75	\$ 37,49	\$ 129,65	\$ 42,53	\$ 100,00		\$ 142,53	\$ 437,12
26	Rafael Tarquino Acosta	\$ 435,00		\$ 435,00	\$ 36,25	\$ 35,91	\$ 18,13	\$ 36,24	\$ 126,52	\$ 41,11	\$ 40,00		\$ 81,11	\$ 480,42
27	Sebastian Sanchez Sanchez	\$ 435,00	\$ 65,00	\$ 500,00	\$ 41,67	\$ 35,91	\$ 20,83	\$ 41,65	\$ 140,06	\$ 47,25	\$ 50,00	\$ 200,00	\$ 297,25	\$ 342,81
28	Raul Gaviria Garcia	\$ 435,00		\$ 435,00	\$ 36,25	\$ 35,91	\$ 18,13	\$ 36,24	\$ 126,52	\$ 41,11	\$ 80,00		\$ 121,11	\$ 440,42
29	Paulo Zúñiga Ramírez	\$ 435,00	\$ 25,00	\$ 460,00	\$ 38,33	\$ 35,91	\$ 19,17	\$ 38,32	\$ 131,73	\$ 43,47			\$ 43,47	\$ 548,26
30	Mateo García Mora	\$ 435,00		\$ 435,00	\$ 36,25	\$ 35,91	\$ 18,13	\$ 36,24	\$ 126,52	\$ 41,11			\$ 41,11	\$ 520,42
31	Melissa Gutiérrez Velasco	\$ 1.300,00	\$ 20,00	\$ 1.320,00	\$ 110,00	\$ 35,91	\$ 55,00	\$ 109,96	\$ 310,87	\$ 124,74			\$ 124,74	\$ 1.506,13
32	Paul Ulloa Orjuela	\$ 435,00	\$ 175,00	\$ 610,00	\$ 50,83	\$ 35,91	\$ 25,42	\$ 50,81	\$ 162,98	\$ 57,65	\$ 100,00	\$ 250,00	\$ 407,65	\$ 365,33
33	Lucas Correa Larios	\$ 435,00	\$ 80,00	\$ 515,00	\$ 42,92	\$ 35,91	\$ 21,46	\$ 42,90	\$ 143,19	\$ 48,67			\$ 48,67	\$ 609,52
34	Alejandro Gonzalez Rojas	\$ 435,00		\$ 435,00	\$ 36,25	\$ 35,91	\$ 18,13	\$ 36,24	\$ 126,52	\$ 41,11			\$ 41,11	\$ 520,42
35	Martin Alvarez Castillo	\$ 435,00	\$ 120,00	\$ 555,00	\$ 46,25	\$ 35,91	\$ 23,13	\$ 46,23	\$ 151,52	\$ 52,45	\$ 150,00		\$ 202,45	\$ 504,07
36	Daniel Ochoa Sabogal	\$ 435,00		\$ 435,00	\$ 36,25	\$ 35,91	\$ 18,13	\$ 36,24	\$ 126,52	\$ 41,11		\$ 40,00	\$ 81,11	\$ 480,42
37	Edmundo Cifuentes Mendez	\$ 435,00		\$ 435,00	\$ 36,25	\$ 35,91	\$ 18,13	\$ 36,24	\$ 126,52	\$ 41,11			\$ 41,11	\$ 520,42
38	Edgar Salazar Aristizabal	\$ 435,00	\$ 45,00	\$ 480,00	\$ 40,00	\$ 35,91	\$ 20,00	\$ 39,98	\$ 135,90	\$ 45,36	\$ 110,00		\$ 155,36	\$ 460,54
39	Fernando Ovalle Solano	\$ 435,00	\$ 175,00	\$ 610,00	\$ 50,83	\$ 35,91	\$ 25,42	\$ 50,81	\$ 162,98	\$ 57,65		\$ 400,00	\$ 457,65	\$ 315,33
40	Maximo Contreras Lopez	\$ 433,50	\$ 37,00	\$ 470,50	\$ 39,21	\$ 35,91	\$ 19,60	\$ 39,19	\$ 133,92	\$ 44,46			\$ 44,46	\$ 559,96
41	Jerson Vera Macias	\$ 435,00		\$ 435,00	\$ 36,25	\$ 35,91	\$ 18,13	\$ 36,24	\$ 126,52	\$ 41,11	\$ 50,00		\$ 91,11	\$ 470,42
42	Alex Molina Leon	\$ 560,00	\$ 35,00	\$ 595,00	\$ 49,58	\$ 35,91	\$ 24,79	\$ 49,56	\$ 159,85	\$ 56,23			\$ 56,23	\$ 698,62
43	Deicy Moreno Carrion	\$ 1.500,00		\$ 1.500,00	\$ 125,00	\$ 35,91	\$ 62,50	\$ 124,95	\$ 348,36	\$ 141,75			\$ 141,75	\$ 1.706,61

