



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA  
PRODUCTIVIDAD EN LAS MIPYMES DE LA PROVINCIA DE EL ORO.**

**ORTIZ AJILA BRYAN LEONIDAS  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**LAVAYEN CHALACO ROSA KATHERINE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2022**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA  
PRODUCTIVIDAD EN LAS MIPYMES DE LA PROVINCIA DE EL  
ORO.**

**ORTIZ AJILA BRYAN LEONIDAS  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**LAVAYEN CHALACO ROSA KATHERINE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2022**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTOS INTEGRADORES**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA  
PRODUCTIVIDAD EN LAS MIPYMES DE LA PROVINCIA DE  
EL ORO.**

**ORTIZ AJILA BRYAN LEONIDAS  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**LAVAYEN CHALACO ROSA KATHERINE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SERRANO ORELLANA BILL JONATHAN**

**MACHALA  
2022**

# Proyecto integrador Lavayen - Ortiz

*por* Lavayen Ortiz

---

**Fecha de entrega:** 09-sep-2022 08:28p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1896284941

**Nombre del archivo:** Proyecto\_integrador\_Lavayen\_-\_Ortiz.docx (1.38M)

**Total de palabras:** 12309

**Total de caracteres:** 66175

# Proyecto integrador Lavayen - Ortiz

## INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.espe.edu.ec">repositorio.espe.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="http://blogs.imf-formacion.com">blogs.imf-formacion.com</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://theibfr.com">theibfr.com</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://www.congresotelecomunicaciones.org">www.congresotelecomunicaciones.org</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
6	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="http://www.cca.org.mx">www.cca.org.mx</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1%
9	<a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a> Fuente de Internet	

<1 %

10

[hemeroteca.unad.edu.co](http://hemeroteca.unad.edu.co)

Fuente de Internet

<1 %

11

[repositorio.ucsp.edu.pe](http://repositorio.ucsp.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

12

[www.dii.uchile.cl](http://www.dii.uchile.cl)

Fuente de Internet

<1 %

13

[repositorio.upeu.edu.pe](http://repositorio.upeu.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

14

Submitted to Murrieta Valley Unified School District

Trabajo del estudiante

<1 %

15

[repositorio.utelesup.edu.pe](http://repositorio.utelesup.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo

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

Los que suscriben, ORTIZ AJILA BRYAN LEONIDAS y LAVAYEN CHALACO ROSA KATHERINE, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LAS MIPYMES DE LA PROVINCIA DE EL ORO., 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.

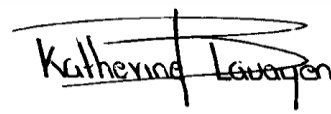
Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

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.



---

ORTIZ AJILA BRYAN LEONIDAS  
0750183022



---

LAVAYEN CHALACO ROSA KATHERINE  
0707023008

## **TEMA DE INVESTIGACIÓN**

SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LAS MIPYMES DE LA PROVINCIA DE EL ORO.

### **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 El Objeto de la Investigación**

Leyva y Guerra (2020) mencionan que, el objeto de investigación es la relación que existe entre el problema que se ocasiona de la necesidad de realizar un proceso investigativo y los conceptos e investigaciones que le dan sentido al objeto, dicha investigación está justificada por la ciencia.

Por tal razón, el presente proyecto integrador tiene como objeto de investigación a las MIPYMES de la provincia de El Oro, como influye la Satisfacción laboral en la productividad de las mismas, pues, las pequeñas y medianas empresas juegan un rol fundamental en la economía, es por esto que es importante conocer los niveles de satisfacción que disponen los colaboradores de las mismas.

Además, las condiciones de trabajo cumplen un papel importante en la comodidad y bienestar del trabajador y por ende en la productividad de la empresa, es importante mencionar que las MIPYMES, aportan a la generación de empleo y riqueza en el país, ya que generan más del 45% del Producto Interno Bruto (PIB).

Es por ello que, se realizará un breve análisis para conocer el grado de satisfacción laboral que existe en los colaboradores de cierta cantidad de pequeñas y medianas empresas seleccionadas de la provincia de El Oro, y como esta variable influye de manera positiva o negativa en la productividad de las mismas.

#### **1.2 Problema de la Investigación**

En la actualidad el mundo empresarial globalizado se encuentra cada vez más competitivo, las organizaciones sufren diversos cambios, donde el capital humano resulta ser uno de los activos más importante dentro de las empresas, y la satisfacción laboral cuenta con un papel primordial para alcanzar un alto nivel de productividad, esta variable



se convierte en una ventaja competitiva a la hora de evaluar el crecimiento de las empresas.

Según Castro (2017) el capital humano es el factor más importante que tienen las empresas, una organización no podría subsistir sin él, es por ello que, las empresas deben tratar a sus empleados como socios o aliados y no como simples empleados, estas personas ofrecen sus habilidades, conocimientos y capacidades para cumplir con los objetivos empresariales, pues, el compromiso que tienen los colaboradores depende del grado de reciprocidad, es decir, si la empresa cumple con las expectativas y necesidades de los empleados los mismos van a actuar y producir mejores resultados.

Partiendo del comentario citado en el párrafo anterior, se considera que las empresas ven a la satisfacción laboral como un gasto y no como una inversión en sus colaboradores, debido a que no le toman mucha importancia, pero mantener a sus empleados satisfechos ofrece un sin número de ventajas para la organización; es decir, si la empresa ofrece oportunidades de crecimiento, capacitaciones, remuneraciones justas, recompensas a sus trabajadores, los mismos van a sentirse motivados al realizar sus actividades y por ende van a ser más productivos.

Las MIPYMES en Ecuador desempeñan un papel fundamental en la economía nacional, su influencia depende en la generación de empleo, se puede mencionar que las mismas generan un alto nivel de empleos y autoempleos, su participación en el PIB es relevante; en el Ecuador se encuentran estipuladas las condiciones legales y jurídicas para el desarrollo y funcionamiento de las mismas (Rodríguez & Aviles, 2020).

Luna et al., (2021) concluyeron en su investigación que la gestión del talento humano en Ecuador es el capital más importante dentro de las empresas, de ellos depende el cumplimiento de las metas y objetivos de las mismas, es por este motivo que surge la necesidad de conocer los niveles de satisfacción y productividad con los que cuentan los colaboradores y así mismo proporcionar herramientas que ayuden a mejorar dichos niveles.

En la provincia de El Oro el crecimiento de las MIPYMES se realiza de manera acelerada y desorganizada, es por esto, es importante establecer estrategias que influyan de manera positiva en la satisfacción laboral, ya que es una parte fundamental para elevar la

productividad en una empresa, por lo consiguiente es relevante que los líderes de las MIPYMES se enfoquen en estrategias que permitan mantener a sus colaboradores satisfechos laboralmente y que exista un buen clima laboral.

En este proyecto de investigación se determina que la variable independiente para el objeto de investigación es la satisfacción laboral, debido a que va a permitir observar cómo incide en la variable dependiente que en este caso es la productividad; por lo tanto, la interrogante del problema en el presente trabajo corresponde a ¿Cómo influye la satisfacción laboral en la productividad de las MIPYMES de la provincia de El Oro?

### **1.3 Justificación**

La presente investigación se realiza con la finalidad de analizar la influencia o impacto que tiene la satisfacción laboral en relación a la productividad de las pequeñas y medianas empresas denominadas MIPYMES, así mismo conocer cuáles son los factores o condiciones que generan dichas variables; si bien es cierto, la satisfacción laboral es un factor clave para mantener a los colaboradores motivados, los directivos al utilizar mecanismos que ayuden a mejorar dicha variable en las empresas, van a obtener compromiso por parte de los trabajadores y por ende un nivel óptimo de productividad.

De acuerdo a Vallejo (2016), dentro de una organización para mejorar la gestión del capital humano se debe motivar, reclutar, seleccionar, recompensar, orientar y brindar seguimiento a los colaboradores que conforman una entidad, para formar trabajadores competitivos, además se requiere también la creación de un banco de datos, que ayude a la mejor toma de decisiones, el autor menciona que las personas se deben sentir comprometidas con las actividades que realiza, y con la organización en sí, logrando así aumentar la productividad y calidad de la empresa.

Por ende, la satisfacción laboral tiene una estrecha relación con la productividad de la empresa, debido a que el personal de la misma aporta conocimientos, capacidades y habilidades que van a permitir obtener una ventaja competitiva, la falta de motivación dentro de los colaboradores de una empresa va a generar pérdidas, bajo nivel de productividad, es por eso que se evidencia la relevancia de realizar el siguiente estudio para conocer y analizar la influencia que tiene la satisfacción de los colaboradores en la productividad laboral y establecer estrategias de mejora para estas empresas.

## **1. 4 Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar la satisfacción laboral reconociendo los factores que la generan a fin de sugerir estrategias que disminuyan el nivel de insatisfacción laboral para el progreso en la productividad de los empleados de las MIPYMES de la provincia de El Oro.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una muestra de MIPYMES de la provincia de El Oro.
- Medir el nivel de correlación existente entre las variables satisfacción laboral y productividad.
- Recomendar estrategias que permitan una mejora en la satisfacción laboral generando resultados favorables para quienes conforman las MIPYMES.

## **CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO**

### **2.1. Revisión Sistemática de la Literatura**

Dentro del proceso de la evaluación los factores importantes como la satisfacción y el compromiso, mantienen una estrecha relación con el desempeño laboral de los directivos en las instituciones educativas, lo que permite deducir que la satisfacción al igual que el compromiso de los colaboradores, influyen de manera positiva en el desempeño laboral y por ende en la productividad (Pedroza, 2021).

Por otra parte, Vargas y Flores (2019) manifestaron que, la cultura en conjunto a la satisfacción laboral refleja una estrecha conexión sobre el desempeño de los colaboradores en las organizaciones, dicha relación se mantiene asociada, mediante la responsabilidad, calidad, la comunicación, el trabajo en equipo, entre otros factores que son indispensables en este proceso.

Lomas (2017) en su análisis realizado en el gobierno municipal de Buenos Aires basándose en la satisfacción laboral y su estrecha relación con la productividad, expuso que es necesario en relación al cumplimiento de los objetivos de cada área de la organización, a través del muestreo seleccionado y la utilización de cuestionarios se determinó que existe una relación directa positiva, entre estas dos variables, demostrando que la correlación de  $r$  de Pearson es de 0,944 que indica que la variable satisfacción incide en la variable productividad.

Así mismo, Arismendiz (2019) el análisis en la organización Agro Industrial San Pedro SAC, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, centrada en una determinada población para obtener resultados reales que ayuden al análisis del mismo, las diferentes técnicas que se utilizaron fueron la encuesta, entrevista, y mediante la observación se concluyó que existe un alto nivel de satisfacción en los colaboradores y por ende el nivel de productividad es favorable para la organización.

### **2.2. Marco Teórico**

*Mipymes.* - Existen muchos criterios que definen incluso permiten clasificar a las empresas en micro, pequeñas, medianas y grandes, pero estos varían dependiendo del país u organización que los determine como tal a dichas entidades empresariales. Las MIPYMES son muy importantes para el desarrollo de los países, estas sirven como medio

para generar empleos, funciona como distribuidor de ingresos, y fuentes de abastecimiento, para las grandes empresas (Chávez et al., 2018).

En ese sentido, se considera a las MIPYME como toda entidad que permita obtener recursos económicos, comprende las pequeñas, medianas y microempresas, que pueden ser ejecutadas por sujetos naturales o jurídicos, con el fin de realizar actividades económicas, que se pueden enfocar en distintos sectores industrial, empresarial, comercial, entre otros; además, comparten características comunes que se pueden identificar en cualquier momento, independientemente del tamaño, el proceso de producción o la naturaleza de comercialización del producto o servicio.

Para Quiroz (2020) se considera como mediana empresa cuando cuenta entre 51 a 200 colaboradores, una pequeña empresa en cambio tiene un personal entre 11 a 50 colaboradores, y por último las microempresas con un personal entre 1 a 9 trabajadores. Muchas micro, pequeñas y medianas empresas no están contempladas por la ley, debido a que no cuentan con permisos legales, existen faltas de control y organización para operar como una empresa u organización.

*Mipymes en Ecuador.* - En Ecuador existen las MIPYMES generalmente son proyectos o emprendimientos establecidos por recursos financieros propios de la persona o familiares, estas unidades económicas permiten generar un sin número de trabajos, por ende, ayudan al crecimiento del PIB; sin embargo, cuentan con distintos problemas administrativos, que no les permiten crecer como empresa, ni ser competitivas, uno de los factores que afecta su funcionamiento es la deficiente gestión empresarial, que no cuentan con capacidad de ahorro y existe dificultad para realizar préstamos financieros (Padilla et al., 2019).

De acuerdo a Solano et al., (2017) las MIPYMES en Ecuador representan el 80% de las empresas registradas en la Superintendencia de Empresas Valores y Seguros, particularmente en Industrias claves como la manufactura, comercio mayorista y minorista detallaron; afirman que los países en desarrollo deben dar prioridad a la producción para que se genere la producción de empleos de alta calidad y productos que no solo se consumen internamente, sino que también tengan la capacidad de exportarse,

En su estudio en el cantón Azogues, perteneciente a Ecuador Solis et al., (2021), señalan que sectores como el comercio mayorista, la agricultura y la manufactura, generan el 25,68% del valor agregado bruto, es decir las Mipymes deben centrarse en estas áreas, que son los que mas generan ganancias.

Se piensa que en Ecuador en estas empresas no se manejan modelos, parámetros de atención e incluso no consideran la protección del medio ambiente, promoviendo escenarios en los cuales el medio ambiente no es sostenible. Sin embargo, la intervención del Estado promulga normas coherentes sobre la protección del medio ambiente, incentivando así una producción más limpia (Alaña et al., 2017).

*Mipymes en la provincia de El Oro.* - El territorio de la provincia de El Oro es uno de los centros más importantes del Ecuador, las actividades incluyen el comercio, agricultura, ganadería, etc., su próspera región genera una gran actividad económica basada en la producción agrícola de productos como banano, café, arroz, entre otros, también la producción de camarones y la exploración de minería, la provincia también tiene la ventaja de la ubicación geográfica al sureste limita con Puerto Bolívar considerado uno de los puertos más importantes para las exportaciones argumento que manifestaron (Crespo et al., 2020).

Como señala Monsalve et al., (2021) el éxito de las MIPYMES contribuye al desarrollo del estado y provincia de El Oro, fortaleciendo sectores que inciden en la economía de la provincia, si no se gestiona, surgirán problemas que afectarán la supervivencia del negocio, por lo que las estrategias y técnicas de gestión deben estar presentes en todo el proceso productivo de la empresa; el éxito de estas recomendaciones dependerá de la implementación de los propietarios de estas empresas.

Para Luciani et al., (2019) las MIPYMES de la provincia de El Oro están obligadas a implementar un plan de mejoramiento, el cual incluye: organización, qué es una herramienta para mejorar los servicios y procesos. Estas entidades representan el 99,7% de todas las empresas estipuladas en la provincia, donde la mayor parte se centra en las microempresas, siguiendo las medianas empresas, es de vital importancia brindar estudiar para mejorar la administración y organización empresarial de las Mipymes.

*Satisfacción laboral.* - De acuerdo con Marin y Placencia (2017) la satisfacción laboral es un estado emocional favorable de los individuos frente a su trabajo, que se obtiene debido a las experiencias agradables que percibe en su puesto laboral, siempre y cuando la empresa logre satisfacer sus necesidades al igual que sus expectativas, se trata del resultado final que se obtiene del papel que el individuo desea cumplir con el que finalmente desempeña.

Partiendo del autor anterior, a satisfacción laboral se puede dar mediante diversos factores, que hacen que el individuo se sienta a gusto en su ambiente laboral, entre las cuales se puede mencionar: un salario justo, las condiciones físicas de su trabajo, el reconocimiento por su trabajo, la posibilidad de ascenso entre otros.

En definitiva, la satisfacción laboral en los colaboradores es una inversión a largo plazo en las empresas, porque se van a obtener frutos a futuro; la satisfacción también viene relacionada con el tipo de actividad que realiza un empleado en su trabajo, debido a que existen las tareas monótonas que perjudican la satisfacción laboral, en cambio es diferente si el trabajo asignado comprende una actividad donde el empleado puede ser más activo (Valenzuela et al., 2015).

*Satisfacción laboral en las Mipymes.* - El pensamiento de Quijano et al., (2019) señala que la “satisfacción de los empleados” tiene incidencia en la “productividad laboral”, las mipymes deben ser incentivadas por distintos factores como inversiones turísticas, cautelando el patrimonio cultural, natural e histórico del país donde se desarrollen, además es importante que se realicen estudios que permitan el fortalecimiento y crecimiento de las mismas.

*Importancia de la satisfacción laboral.*- Camarena (2019) establece que para que una empresa u organización logre el éxito depende de la capacidad que tenga para relacionarse con sus colaboradores, dicho de otra manera, integrarlos en su organización, ofrecerles valor agregado, cumplir sus expectativas y necesidades, con el propósito de que los mismos realicen un trabajo eficiente, que será reflejado en la productividad de la empresa, y por ende en la calidad de servicios que brindan a los clientes.

En toda organización empresarial es muy importante establecer métricas para el desempeño efectivo de sus funciones, debido a que la satisfacción de los empleados

depende en gran medida del desempeño de los mismos en la ejecución de sus funciones en el trabajo (Quijano et al., 2019).

La satisfacción laboral en una empresa es de suma importancia, ya que como los autores anteriores mencionan la satisfacción de los empleados se relaciona con el desempeño, es decir cuando el cliente se encuentra satisfecho y motivado con su trabajo va a obtener y demostrar actitudes positivas para realizar sus actividades y las va a ejecutar correctamente, en cambio si el trabajador se encuentra insatisfecho, sus actitudes van a ser negativas y no va a realizar sus tareas eficientemente.

*Jerarquía de las necesidades de Maslow.* - Cafiel (2021) en su estudio expone que un individuo es motivado por diversas necesidades, desde las básicas que sirven para sobrevivir, hasta las necesidades que tienen que ver con su crecimiento personal; además, mencionó las principales necesidades descritas por Maslow, estas son argumentadas con opiniones propias de los investigadores.

**Necesidades de seguridad:** Cuando las necesidades fisiológicas se satisfacen en gran medida, surge un segundo nivel de necesidad, que se centra en la seguridad, el orden, la estabilidad y la producción personal.

**En la vida cotidiana:** Estas necesidades se dan cuando las personas quieren casarse, tener una familia, convertirse en miembro de la comunidad, unirse a una iglesia o simplemente unirse a un club social.

**La necesidad de respeto:** Cuando las tres primeras necesidades se satisfacen moderadamente, surgen las llamadas necesidades de estima, que denotan la autoestima, el reconocimiento de los demás, los logros concretos y el respeto por los demás.

**Necesidades de estima:** La inferior, relacionada con el respeto por los demás como la necesidad de estatus, gloria, reconocimiento, atención, fama y dignidad y más allá, identificar las necesidades de autoestima, incluido uno mismo.

Analizando la teoría del autor, se considera que la satisfacción laboral se puede lograr siempre y cuando la persona alcance a satisfacer sus necesidades, la teoría en sí explica cómo deberían estar ordenadas las necesidades del individuo, desde las básicas, hasta las más importantes, con la finalidad de que los mismos logren alcanzar su bienestar y realización personal.



*Modelo de dos factores de Herzberg.* – Para Argüelles (2017) citado por Fernández et al., (2019), el concepto tradicional de trabajo sostiene que la satisfacción y la insatisfacción son los dos extremos de este continuo y los trabajadores se encuentran en diferentes etapas del mismo. Esto lo llevó a concluir que la satisfacción laboral son productos de dos experiencias diferentes.

En todo caso, se entiende como el modelo de dos factores de Herzberg, cuando se recurre a la naturaleza del trabajo y del contexto en que este ocurre para explicar la motivación, la satisfacción y el desempeño, sostiene que distintos tipos de experiencias producen satisfacción e insatisfacción laboral (Alvarado, 2021).

Una vez analizadas la opinión de los autores se puede considerar que, el modelo planteado por este autor menciona que la satisfacción laboral se genera por factores intrínsecos y extrínsecos, a los factores intrínsecos los nombra “factores motivacionales” que son sensaciones cómodas que el trabajador percibe en su trabajo, y los “factores de higiene” denominados extrínsecos, tienen que ver con la insatisfacción, es la percepción que tiene el individuo ante las condiciones que se encuentra el trabajo. (Rueda, 2021).

*Dimensiones de la satisfacción laboral.* – Se expone brevemente las dimensiones junto a citas de autores prestigiosos que hace mención a dichos términos.

Expectativas. Este término relacionado al ámbito laboral se puede determinar como la perspectiva que los trabajadores tienen sobre elaborar o adquirir algo, en la actualidad tiene mucha validez en la práctica por la parte motivacional y el aspecto económico (Cuesta, 2020).

Instrumentalidad. Es la coherencia existente entre el desempeño y la retribución del mismo, es decir que el trabajador empieza a relacionar su desenvolvimiento con los resultados que este había obtenido y esperado, y estos podrían generar otros resultados (Guirado, 2019).

Valencia. En el ámbito laboral la valencia alude a la satisfacción previa que tienen los empleados sobre el resultado que estos tendrán sobre las metas que se habían propuesto, luego se realiza la comparación entre la satisfacción previa a los resultados y la satisfacción posterior a los resultados (Guirado, 2019).

*Factores determinantes de la satisfacción laboral.* -Se cuenta con distintas teorías de diferentes autores, que señalan que existen diferentes factores que son determinantes para medir la satisfacción laboral de los colaboradores en las empresas, entre ellos está la significancia de tareas, la diversidad de destrezas, la autonomía y por último la retroalimentación. También puede ser medida por factores ambientales, individuales y psicológicos (INEC, 2016).

Analizando la teoría de los distintos autores, también se puede ser considerado como factores determinantes para medir la satisfacción laboral es que los directivos, se preocupen por el bienestar de sus empleados, brindando espacios seguros, limpios, tener un buen trato laboral, contar con buenos compañeros de trabajo; además, la salud, la edad, el tiempo que tiene un individuo trabajando en una institución, la monotonía, problemas familiares, etc. son otras causas que influyen en la motivación, y por ende en la satisfacción de los mismos.

*Factores motivacionales y de higiene.* - Los factores que motivan a las personas a permanecer en estos establecimientos son la estabilidad laboral, la remuneración y la calidad de las relaciones con los compañeros. La percepción del agente sobre los motivos de jubilación es importante por ello que se debe proveer y entregar estabilidad laboral a los miembros de una empresa de acuerdo a los criterios de (Nahuat et al., 2021).

Marin y Placencia (2017) también describen las dimensiones de la satisfacción laboral que estas vienen asociadas a los factores de higiene, a continuación, se describen en base al pensamiento del autor:

Políticas y administración de la organización. En este factor se conocen las políticas que tiene la empresa, lo que es correcto y no correcto realizar, la estructura de la organización y su administración. Si la compañía establece dichas políticas y son de conocimiento para sus empleados, los mismos conocerán cómo se maneja la empresa, y bajo qué políticas funciona.

Las relaciones interpersonales. Este factor influye en la motivación de los empleados, estas relaciones son importantes para el logro de objetivos empresariales, se trata de la interacción que tengan los empleados con sus compañeros de trabajo, con sus

subordinados, superiores, etc., es decir todos los que conforman la empresa. Dicha interacción tiene que ser saludable que permita tener un buen clima laboral.

Las condiciones en las que se encuentra el empleo. Incluye las condiciones físicas del trabajo. Este es otro factor que influye en la satisfacción de los empleados, abarca la cantidad de trabajo, como los recursos para realizarlo, por ejemplo: Luz, ventilación, espacio suficiente, buena apariencia de trabajo, herramientas necesarias, un lugar limpio, cómodo, entre otros.

La supervisión. Este factor hace referencia a la supervisión que tenga el trabajador, el supervisor debe ser una persona capaz de enseñar, de dirigir, de delegar responsabilidades para que los trabajadores cumplan sus objetivos.

La seguridad en el trabajo. De este factor depende la estabilidad o inestabilidad de los empleados, debido a que, si no se encuentran seguros en su lugar de trabajo, pueden llegar hasta a renunciar. La seguridad laboral es importante, es por esta razón que los directivos de las empresas tienen como objetivo eliminar o reducir el riesgo de que ocurran accidentes que pongan en peligro a sus trabajadores.

El salario. El salario juega un papel importante en la motivación de los empleados, se define como la paga que recibe el empleado por sus servicios prestados en la empresa, el salario también se lo conoce como remuneración, una remuneración justa permite mantener a sus empleados satisfechos, y por ende van a ser más productivos laboralmente.

El estatus. Es la posición que ocupa un individuo frente a su trabajo, es decir conocer qué tipo de trabajador es y sus derechos. La estructura social está constituida por personas que son más y menos, lo mismo pasa en las empresas, ciertas personas tienen estatus dentro de las organizaciones que les permiten obtener más derechos que otras.

La vida personal. Este factor abarca una serie de exposiciones que tiene el trabajador frente a su trabajo, como cambio de ciudad o de vivienda por exigencia de la empresa, salarios que no cubren con sus necesidades, son factores que afectan la vida personal de los colaboradores.

Las dimensiones también incluyen a los factores motivacionales entre los cuales se encuentran:

**El logro.** Este factor ocurre cuando el empleado se siente satisfecho con el trabajo realizado, es un sentimiento que ocurre cuando el individuo logra su trabajo con éxito y esfuerzo propio.

**El reconocimiento.** Es cuando el empleador o directivos de la empresa, reconocen el trabajo realizado por sus colaboradores, el reconocimiento puede ser mediante elogios o recompensas monetarias, es un factor que ayuda a que los individuos se sientan motivados al reconocer el trabajo que realizan.

**El trabajo.** Otro factor que influye en la motivación de los empleados es el trabajo en sí, esto depende de la percepción que tienen los colaboradores frente a su trabajo, es decir si es aburrido o interesante, muy rutinario, complicado o fácil y si les presenta retos o desafíos.

**Los ascensos.** Este es un factor de motivación que influye en la satisfacción laboral y por ende en la motivación, es cuando al empleado se le brinda un puesto superior al que ocupaba en la empresa, lo que le va a permitir sentirse valorado en la misma.

**Recompensas.** Este factor sirve para aumentar la autoestima de los trabajadores, es cuando el empleador ofrece un bono material o inmaterial para premiar a sus colaboradores por el esfuerzo y de alguna u otra forma incentivarlos a realizar sus actividades eficientemente. Estos premios pueden ser viajes, bonos extras, ascensos, o reconocimientos, como “El mejor empleado del mes”

**Promociones.** La promoción interna es otro factor que motiva a los empleados, se trata de un método que permite seleccionar al personal que ya trabaja en la organización, pero por su experiencia, responsabilidad, o formación, se le asigna mayores responsabilidades, se trata de una mejora en el ámbito profesional del individuo.

**Crecimiento.** El crecimiento laboral es un factor importante de motivación de los empleados, en esta categoría intervienen los jefes al permitir que los empleados mejoren en aprendizaje, conocimientos, habilidades. Un ejemplo de esto pueden ser las constantes

capacitaciones que permiten que los empleados sigan obteniendo más conocimientos profesionalmente.

Capacitaciones. La finalidad de realizar capacitaciones en las empresas, es para aumentar el desempeño de los trabajadores y su eficiencia. Este factor influye en la motivación de los empleados, porque al mantenerlos constantemente capacitados van a adquirir conocimientos y habilidades que ayudarán a su desarrollo dentro de la organización.

*Medición de la satisfacción laboral.*- Boada (2019) menciona que, existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, encontraron que el único aspecto de la satisfacción laboral que estaba fuertemente correlacionado con el desempeño laboral era la satisfacción con la importancia de la tarea. Por otro lado, el aspecto con la relación más débil entre satisfacción y desempeño es la satisfacción en términos de beneficios económicos.

Considerando varias teorías, es importante mencionar que en toda empresa se debe actuar bajo la necesidad de evaluar periódicamente la satisfacción de los empleados, midiendo diferentes aspectos de la satisfacción, incluyendo el peso de la tarea e intervenciones en el caso de insatisfacción en el lugar de trabajo, y trabajar en seguir motivando a sus empleados.

*Insatisfacción laboral.*- Se considera que, la insatisfacción laboral a diferencia de la satisfacción es la actitud negativa de los trabajadores en su puesto de trabajo, esta puede ser dada por distintas situaciones de la vida, ya sean personales o problemas en lo laboral, existen diferentes motivos por los cuales se puede ocasionar la insatisfacción laboral, y esto provoca en las empresas consecuencias muy altas, debido a que los colaboradores no van a realizar su trabajo de manera adecuada por el motivo de su insatisfacción.

Los empleados que se encuentran satisfechos son considerados dignos y capaces de realizar sus actividades, en cambio los empleados insatisfechos pueden actuar perjudicialmente, y realizar robos, sabotajes, brindar un mal servicio, etc. (Yilkal et al., (2018); los aspectos más típicos, tales como: insatisfacción con el puesto, insatisfacción con la empresa, insatisfacción con el salario, insatisfacción con el jefe, son considerados como factores que contribuyen a la insatisfacción laboral.

*Causas principales de insatisfacción laboral.* - Una de las principales causas de la insatisfacción laboral como ya se había mencionado es el hecho de no recibir una valoración justa, y que los empleados no se sientan compensados por el trabajo que realizan en la empresa, existen diversos mecanismos que los directivos pueden aplicar para sobrellevar la satisfacción laboral de los individuos en su lugar de trabajo.

Para Valenzuela et al., (2015) cuando no existe satisfacción laboral, las personas acaban aburridas y totalmente desmotivadas, hasta que se dan cuenta de cómo están todos los días haciendo algo que realmente no les hace dar lo mejor de sí mismas, que no les hace estar despiertos y se genera esa insatisfacción laboral. Esto a la larga es una relación de casi obligación, por lo que se lleva sin ninguna duda, a la insatisfacción laboral.

Además, se deduce que muchas personas sufren la insatisfacción laboral o bien porque no han descubierto lo que realmente les apasiona hacer, o bien porque lo saben y no pueden hacerlo donde están. Dedicarle a algo que no te gusta es realmente una de las mayores fuentes de insatisfacción. Se generan espacios de innovación que evitan la insatisfacción laboral y ayudan a los objetivos de la empresa.

Cajas et al., (2017) expone que, a partir de estos criterios se establece que las causas principales de la insatisfacción laboral son que los empleados obtengan un salario bajo, es decir que no pueda satisfacer sus necesidades básicas, que no exista una buena relación con sus jefes, o compañeros de trabajo, que las condiciones de la empresa no sean favorables, que no exista motivación, falta de dirección, que no exista liderazgo, entre otros.

*Consecuencias de la insatisfacción laboral.* - En base a la información impartida por autores citados en los párrafos anteriores considero que la insatisfacción con su trabajo puede conducir a una menor productividad de los empleados y una menor productividad de la empresa, la insatisfacción puede conducir a la falta de motivación o interés en el trabajo, lo que puede provocar distintas consecuencias en los empleados como apatía e incapacidad para realizar sus tareas normalmente

Pues, cuando una persona se encuentra insatisfecha en su puesto de trabajo produce diversos efectos negativos que pueden llegar a afectar a la empresa tanto interna como externamente, estos efectos pueden ser el ausentismo, colaboradores desmotivados, baja

moral, abandono, comportamientos no adecuados como protestas, robo, entre otros, estos factores afectan a la satisfacción laboral y por ende en la productividad de los empleados, y la imagen de la empresa.

*Efecto de los empleados satisfechos e insatisfechos en el trabajo.* - La insatisfacción laboral afecta el desempeño de los empleados y la productividad de la empresa, por lo que una empresa u organización debe trabajar duro para garantizar la satisfacción laboral de los empleados; otra consecuencia de la insatisfacción es la falta de motivación o interés en el trabajo, lo que puede generar apatía entre los empleados y, muchas veces, el incumplimiento de sus funciones (Reyes y Salgado, 2021); por esta razón, se entiende que un empleado satisfecho es más rentable que un empleado insatisfecho.

*Concepto de productividad.* - La productividad es la relación entre la cantidad de producto obtenido por un sistema de producción y los recursos utilizados para obtenerlo; de igual modo se puede definir como la relación entre los resultados y el tiempo que se tarda en obtener los resultados: cuanto menos tiempo se tarde en obtener los resultados que desea, más eficiente será el sistema (Favela et al., 2019).

La productividad es un término que hace referencia a la eficiencia existente respecto a los recursos que se utilizan dentro de los procesos de producción, en materia económica se considera mucho el enfoque sobre la productividad total factorial, el cual es invariable a la magnitud de los recursos productivos que se utilicen (Meller, 2019).

*Dimensiones de la productividad.* – Las dimensiones son: eficiencia, conceptualizando el término eficiencia se establece como la capacidad de disponer de una persona o alguna cosa para cumplir con un objetivo previamente determinado (Rojas et al., 2018); eficacia, finalización de las metas establecidas, mediante los recursos que brinda la empresa además de la consideración del tiempo para el cumplimiento y entrega de los resultados finales (Rodríguez et al., 2020); y, adaptabilidad, para Foronda (2018) citando a Hannan y Freeman (1997) es el proceso de crecimiento respecto a la adaptación en el cual solo determinadas entidades pueden obtener para llegar al éxito.

*Factores que afectan la productividad.* - Los factores que afectan la productividad, se clasifican en factores internos y externos, estos factores impactan a las organizaciones de forma positiva y negativa. Los factores internos son los problemas que se presenten en

las empresas, pero que se pueden controlar y resolverlos ya sea con recursos económicos, tecnológicos, humano, estos factores son: mano de obra, materiales y suministros, la gestión administrativa, materiales y equipos, entre otros.

Para Gordillo et al., (2020) los factores externos en cambio tienen que ver con problemas con los que la empresa no tiene control, y no puede resolverlos, es decir no puede intervenir de forma directa, se puede citar al gobierno y al entorno, es decir al medio ambiente, a la sociedad, a las leyes laborales, y tributarias, a la estabilidad política, etc.

*Factores determinantes de la productividad.*- Entre los factores que sirven para determinar y aumentar el nivel de productividad en una empresa es contar con un equipo de trabajo, que esté motivado, que sea proactivo, es decir que tenga la iniciativa de realizar sus actividades, de brindar ideas que ayuden a la organización a cumplir sus metas, y por último es importante mencionar la lealtad de los trabajadores, debido a que este factor es importante para medir la productividad.

Además, otro factor que influye en el nivel de productividad de los empleados, es la falta de herramientas y equipos necesarios para la realización de sus tareas o actividades, así mismo estos equipos deben estar en buenas condiciones, para que el trabajo de los mismos, sea más fácil; según los autores Arteaga et al., (2019) cuando las empresas disponen equipos tecnológicos, aumenta la eficiencia de la organización, y por ende la productividad, así mismo si se cuenta con los equipos necesarios, para desarrollar las actividades de la empresa, también mejora la calidad de los productos o servicios que ofrece la misma.

*Relación entre satisfacción laboral y productividad.* - En resumen, los aspectos: satisfacción laboral, satisfacción con la relación con el jefe y satisfacción con el reconocimiento se relacionan significativamente con la productividad y una buena gestión de estas variables puede contribuir activamente a mejorar la competitividad de las empresas.

El clima organizacional es otra variable que influye de manera directa en el desempeño de los colaboradores, y por ende en la productividad de los mismos. Es decir, si existe un clima agradable dentro de la empresa aumenta la satisfacción y productividad de los trabajadores (Ordoñez et al., 2020).



## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DEL PROYECTO**

### **3.1. Diseño de Investigación**

La metodología del proyecto es el conjunto o etapas que intervienen dentro o fuera de los procesos relacionados al proyecto ya sea planificado por la gestión que se está efectuando actualmente a nivel interno de la empresa o en el caso de que se haya implementado la técnica correspondiente a los resultados que se pretenden conseguir en el estudio del caso específico.

Normalmente hay diversos tipos de metodologías del proyecto que son de gran importancia para el desarrollo de las técnicas que han sido aplicadas y son eficiente para el estudio del mismo, de manera que se irá explicando los alcances de las mismas con el fin de optimizar la eficacia lograda mediante las actividades que se irán utilizando a lo largo del trabajo.

#### **3.1.1. Tipos de investigación**

En el presente proyecto investigativo, son varios los tipos de investigación que se aplicarán, dentro de los cuales se encuentra el tipo de investigación documental, debido a que se va a realizar un análisis de material bibliográfico, donde se van a tomar referencias de varios autores sobre un objeto de estudio. En este caso se realizará una revisión bibliográfica para sustentar las teorías de satisfacción laboral y productividad. La investigación documental es un conjunto de archivos o material bibliográfico que se han publicado sobre un tema en específico y aporta información científica en un periodo determinado de tiempo (Guirao, 2015).

La investigación también se maneja bajo un carácter descriptivo debido a que, se describen los datos y características de la población o fenómeno de estudio, en este caso se van a describir los fundamentos de las variables principales que son la satisfacción laboral y la productividad. Según lo afirma el autor Bernal (2010) una investigación es descriptiva porque en los estudios se describen las características fundamentales de un objeto de estudio, y emite una descripción detallada y se soporta en técnicas como la encuesta, la entrevista, observación, etc.

La investigación será de tipo explicativa porque no solo se va a realizar la descripción detallada de la situación, sino que la presente investigación busca entender el porqué de los hechos. Una investigación es explicativa cuando se estudia el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, es decir se analizan causas y efectos de la relación entre variables (Bernal, 2010). En este caso se va a estudiar la relación causa y efecto que existe entre las variables satisfacción laboral y productividad en las MIPYMES.

Además de ser de tipo relacional debido a que mide la relación entre las dos variables de la investigación que son: satisfacción laboral y productividad. Según afirman los autores Hernández, et al., (2014) una investigación es relacional porque permite conocer la relación o asociación que existe entre dos o más variables en una muestra.

Finalmente es de tipo seccional porque la información que se obtuvo de la muestra solo se recauda en una sola oportunidad y no en distintos periodos. Una investigación es seccional o transversal cuando el investigador realiza una sola medición de la o las variables en cada sujeto en cambio cuando se realizan dos o más mediciones de las variables en el mismo sujeto, el diseño se convierte en longitudinal (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

### **3.1.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación que se aplica en este trabajo es explicativo al igual que descriptivo debido a que se pretende determinar el nivel de satisfacción laboral al igual que el de productividad de quienes conforman las MIPYMES en la provincia de El Oro. Para Ochoa y Yunkor (2021) la investigación descriptiva mide la variable de estudio por sus características, propiedades, componentes, con la finalidad de realizar un estudio profundo que permita identificar dichos aspectos con su entorno.

Por último, es de nivel explicativo, debido a que este se explicará por medio de un análisis estadístico la correlación existente entre las variables satisfacción laboral y productividad. Así mismo se generarán estrategias que promuevan la mejora en la satisfacción laboral para la obtención de resultados favorables en las MIPYMES. Para los autores Hernández et al., (2014) en una investigación explicativa se busca las causa y efectos de los

fenómenos, explicar por qué ocurre, en qué condiciones, y porque se relacionan dos o más variables.

### **3.1.3. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación se caracteriza por ser no experimental debido a que no se manipulan las variables, solo se analiza información histórica, se observan y analizan los efectos que provocan las variables en este caso la satisfacción laboral y la productividad y no se tiene control de las acciones que tomen las empresas, simplemente existen resultados o efectos que provocan el estado de satisfacción laboral y productividad en las MIPYMES de la provincia de el Oro que serán analizados.

Una investigación es no experimental cuando no se interviene en las variables de estudio, es decir solo se estudian para luego ser analizadas y se dividen en transversal y longitudinal (Álvarez, 2020).

Además es de carácter transversal debido a que el análisis realizado sobre la satisfacción laboral y su influencia en la productividad en las pequeñas y medianas empresas se realizó en un único tiempo. Se denomina investigación transversal cuando la información de un sujeto de investigación (población o muestra) se recopila solo una vez en un momento dado (Navarro et al., 2019).

### **3.1.4. Métodos de investigación**

Se utilizó el método de investigación científica, debido a que la investigación empezó con la formulación del problema, la propuesta de objetivos generales y específicos, más adelante el desarrollo, conclusiones y las respectivas discusiones. Añadiendo el uso de herramientas o técnicas de recolección de datos como la encuesta que permite conocer a la muestra de estudio y entender su comportamiento a fin de sacar conclusiones.

El enfoque de la investigación también es cuantitativo, porque se utilizó datos numéricos que permiten relacionar las variables. Hernández et al., (2014) mencionaron que el enfoque cuantitativo recolecta datos, para comprobar hipótesis por medio de la medición numérica y análisis estadístico, con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y prueba de teorías, se recolectarán los datos de una cierta población de pequeñas y medianas empresas, llamadas MIPYMES. Dichos datos serán recolectados a través de la

aplicación de una encuesta que consta de 19 preguntas para medir el nivel de satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de estas empresas.

### **3.2. Instrumentos de recolección de datos**

Todos los trabajos de carácter investigativo cuentan con instrumentos para recopilar información de fuentes primarias o secundarias, a fin de conocer la situación o comportamiento real del o los objetos de estudios, es un proceso fundamental que permitirá tener éxito en los resultados finales.

Indica que los instrumentos de recolección de datos se encuentran inclinados a la medición de las variables, es decir que los datos son argumentos que promueven una visión real de lo susceptible, lo sensorial sea por medios directos o indirectos, considerando que todo es medible de forma empírica (Hernández y Duana, 2020).

Entre los instrumentos o técnicas de recolección de información los más comunes o en su mayoría aplicados son la encuesta, la entrevista, técnicas socio métricas, observación y revisión bibliográfica (Useche et al., 2019); es fundamental considerar algunos términos que en la investigación son útiles y ayudan a medir la cantidad de datos que se deben recolectar para analizar o estudiar a nuestro elemento de estudio, por ende se detallan algunos conceptos relevantes a continuación.

#### **3.2.1. Población**

Gamboa, (2018) expone que, en el ámbito metodológico la población es considerada como el grupo delimitado, descrito y de fácil acceso al universo para luego ser el referente clave que permite la obtención de la muestra, en este conjunto se generalizan las características obtenidas del estudio e incluye a todos los componentes como personas, organizaciones, objetos. etc.), dichas características tienen similitud en el contenido, espacio y periodo.

En este trabajo de investigación la población comprende a todas MIPYMES establecidas o identificadas en la provincia de El Oro por la Supercias, las cuales comparten aspectos similares y al mismo tiempo diferente. Sin embargo, el fin de este trabajo es analizar la incidencia de la satisfacción laboral sobre la productividad de las mismas.

### **3.2.2. Muestra**

La base de datos de Superintendencia de Compañías, valores y seguros (2021) reflejó en su último informe que existen 2593 MIPYMES registradas, de lo cual se considera a este dato como la población total.

Para la encuesta se consideraron a las MIPYMES ubicadas en los cantones principales de la provincia de El Oro, información recopilada de la base de datos que proporciona de forma libre la SUPERCIAS, luego de esto la encuesta se la diseñó bajo la modalidad online con la ayuda de la herramienta de “Google Formularios” para así ser enviadas a todas las empresas a través de correos electrónicos, pese a esto el total de respuestas obtenidas fue de 285, es decir que tenemos una tasa de respuestas del 11% , siendo el total de la población que respondió al instrumento utilizado para la obtención de datos total.

### **3.2.3. Encuesta**

La encuesta es un método que utiliza un instrumento llamado cuestionario, en el cual se despliegan un sin número de preguntas que serán aplicadas para dar una respuesta a un problema de estudio, dicha encuesta se puede realizar de forma impresa o digital, los encuestados se encargan de llenar las preguntas por ellos mismos (Feria et al., 2020).

El instrumento utilizado para este trabajo de investigación es la encuesta que está conformada por 19 preguntas relacionadas a los indicadores de satisfacción laboral y productividad; las mismas interrogantes se encuentran divididas por sección, parte con la información general del encuestado, seguido de aspectos que ayudarán a encontrar el comportamiento que tiene el objeto de estudio, para crear la encuesta utilizamos la herramienta “Google Formularios”.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4. 1 Análisis de los resultados

Para el correspondiente análisis de las variables se consideraron las preguntas de encuesta separadas como indicadores, luego los datos fueron recopilados a través de las respuestas del Formulario de Google, para así transformarlos como archivo de Microsoft Excel con el cual se pudo elaborar las gráficas para el análisis individual y por consiguiente encontrar la correlación existente entre las variables con el uso del software Estadístico IBM SPSS.

#### 4.1. Análisis e interpretación de los resultados

**Tabla 1. Características de la muestra**

Género/Cargo	Administradores	Directores	Empleados	Gerentes	Total
(F)Femenino	25	4	109	6	144
(M)Masculino	11	6	114	12	143
Total	36	10	223	18	285

Elaborado en el software IBM SPSS

Por medio de la tabla cruzada en la que se consideran a dos características como el género y el cargo se refleja que el total de encuestados fue de 144 personas del género femenino y 141 del género masculino, se ilustra en la tabla la participación en los diversos cargos como administradores (25F-11M), directores (4F-6M), empleados (109F-114M), gerentes (6F-12M), cabe explicar que la participación laboral es equitativa en ambos géneros.

## Análisis individual por pregunta

### *Satisfacción laboral- Expectativa*

**Figura 1**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

Mediante la gráfica 1 se puede observar que el 34,7 de los colaboradores consideran que casi siempre se los toma en cuenta para la toma de decisiones, dentro de su empresa siendo este el porcentaje más alto, el 23,3% menciona que siempre, siguiendo con el 33,1% que señalan que a veces son tomados en cuenta para estas decisiones, a diferencia del 7,9% (casi nunca) y el 0,9% (nunca) establecieron que como trabajadores de estas entidades no se los consideraba para participar en el proceso de toma de decisiones que se realiza en sus trabajos.

**Figura 2**

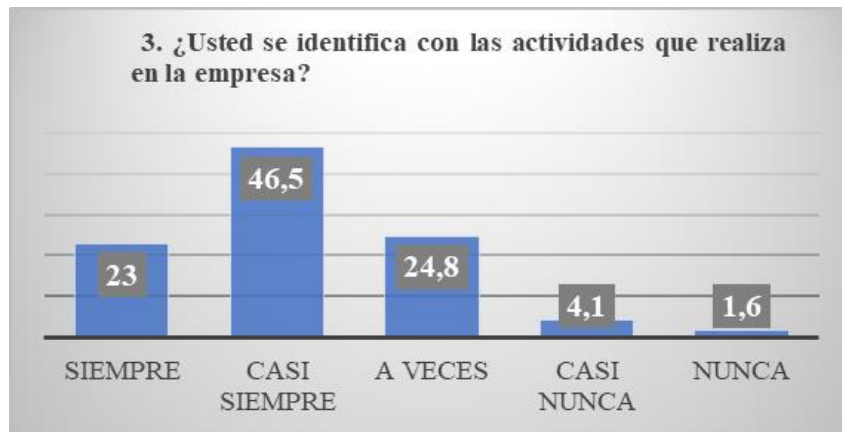


**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

A través de esta gráfica se visualiza que el indicador casi siempre (31,1) y a veces (31,8) mantienen un mayor porcentaje en relación a la participación de los empleados en proyectos que generen una mejora a la organización, a diferencia del 15,4% que considera que nunca participa en en estos proyectos y tan solo el 1,6% señaló que casi nunca se los considera, se debe tener en cuenta que estos resultados pueden estar relacionados al cargo o rol que desempeñan en las empresas.



**Figura 3**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

En base a la pregunta si el empleador o colaborador se identifica con las actividades que se realizan en su lugar de trabajo los mismo, supieron responder que en un 46,5% casi siempre encuentran este vínculo con las actividades que realizan, mientras que un porcentaje minoritario como lo es del 4,1% y el 1,6% casi nunca o nunca reflejan relación con las actividades que desempeñan dentro de la empresa.

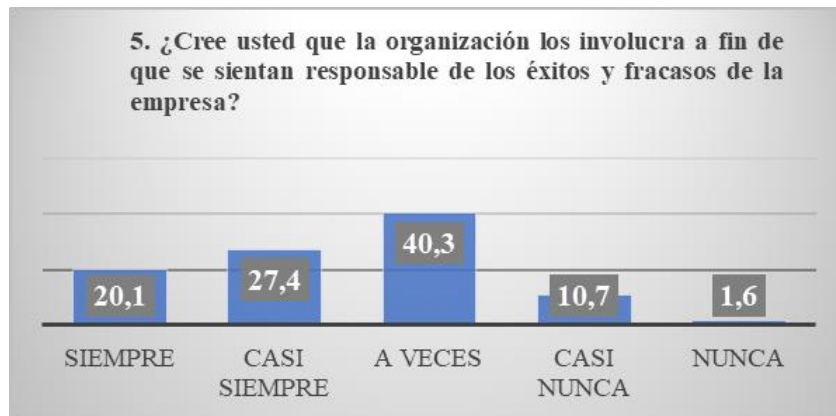
**Figura 4**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

Con la gráfica 4 se puede determinar que los encuestados consideran que casi siempre (38,4%) o siempre (30,2%) el aspecto motivacional incide en su rendimiento laboral dentro de la empresa, es decir que a mayor motivación pueden estos tener mejores resultados en sus actividades asignadas, y tan solo el 8,2 y 0,2 de la muestra respondieron que casi nunca y nunca influye el nivel de motivación en los resultados de sus operaciones.

**Figura 5**

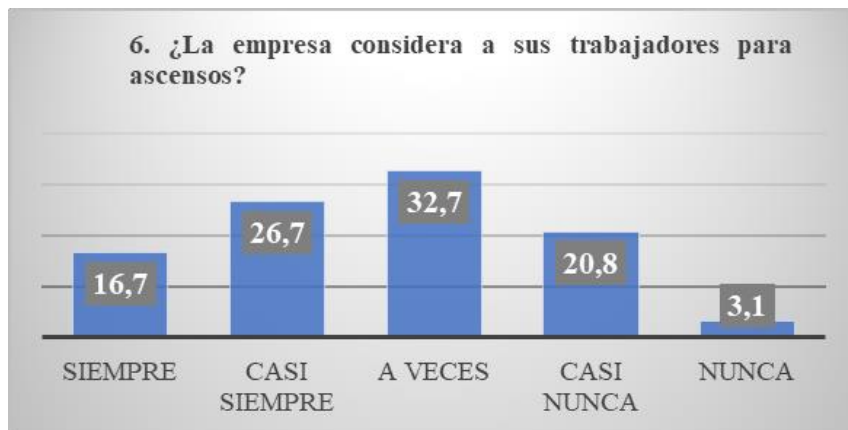


**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

Los colaboradores establecen que en un 40,3% de ocasiones sienten que la empresa u organización en la que laboran los involucra o los hace partícipes de los resultados sean positivos o negativos que puede percibir la empresa, mientras que el 10,7% piensa que no se los toma en cuenta del éxito o fracaso que estas tengan.

## Satisfacción laboral- Instrumentalidad

**Figura 6**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

En relación al tema de los ascensos en las empresas el 32,7 de los encuestados supo indicar que a veces se los toma en cuenta para este tipo de sucesos, dependiendo del rendimiento que estos tengan, o en un 26,7% es decir casi siempre se los llamaba para que obtengan una mejor posición en la empresa, por otro lado el 20,8% y el 3,1% consideran que casi nunca y nunca se los considera para estos sucesos, lo que podría ser considerado como un factor que afecta la satisfacción de los colaboradores.

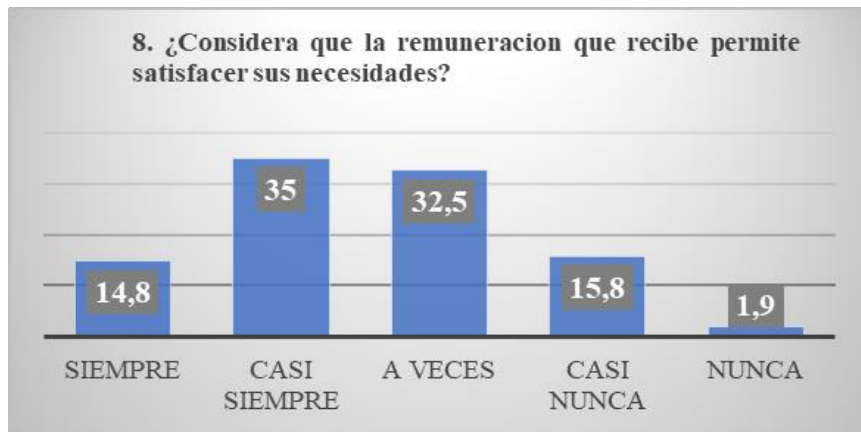
**Figura 7**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

La gráfica 7 refleja como resultado que en un 39,3% (a veces) creen que existe esa relación de carácter directo entre el esfuerzo que hacen como colaboradores y la recompensa que estos perciben, seguido del 28,9% (casi siempre) y el 14,8% (siempre) que ven dicha relación entre lo que hacen y su compensación dentro de la empresa, el dato minoritario que equivale al 14,5 y 2,5% establece que nunca pensaron que existía dicha relación

**Figura 8**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

En esta gráfica se puede observar que los datos más relevantes son de que siempre (14,8%), casi siempre (35%) y a veces (32,5%) los empleadores pueden satisfacer sus necesidades con el ingreso o renta que perciben de su trabajo en las empresas o entidades en las que labora, mientras que un 15,9% supo manifestar que este ingreso no les permite cubrir sus gastos principales.

## Satisfacción laboral- Valencia

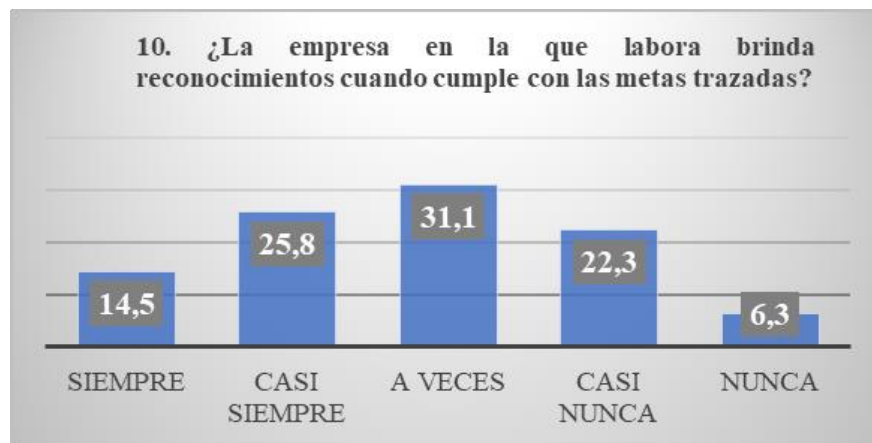
**Figura 9**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

Con la gráfica 9 se puede observar de manera rápida que casi nunca (28%) se realizan capacitaciones o eventos en los cuales se impartan nuevos conocimientos para la obtención del desarrollo profesional de los trabajadores siendo este un indicador que nos dice que puede existir una insatisfacción por parte de los colaboradores por la decadencia de capacitaciones, pero el 14,5% en conjunto al 25,5% casi siempre y siempre reciben campañas de capacitación laboral.

**Figura 10**

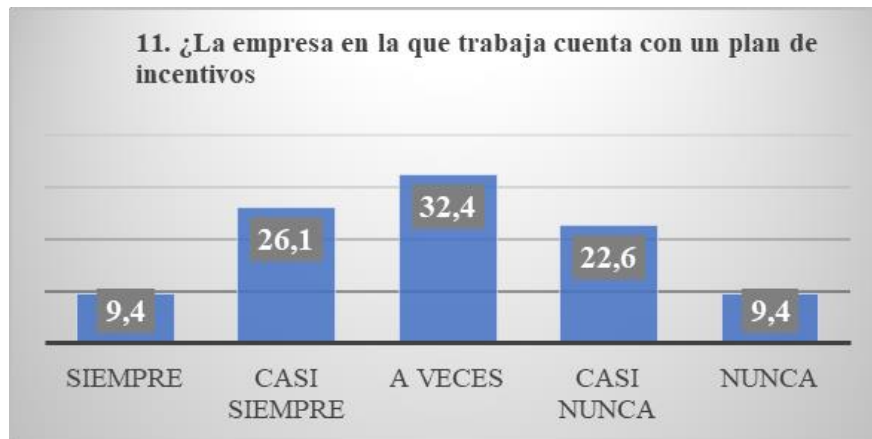


**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

Los empleados tal como se visualiza en la gráfica 10 en un 31,1% (a veces), 25,8% (casi siempre), 14,5% (siempre) consideran que las organizaciones o MIPYMES en las que laboran si les otorgan reconocimientos por los logros que estos alcanzan no sólo en el aspecto profesional sino también en la productividad de las empresas. Sin embargo, el 22,3% y el 6,3% restante indicó que casi nunca o nunca les brindan reconocimientos, cuando cumplen con sus metas en la empresa.



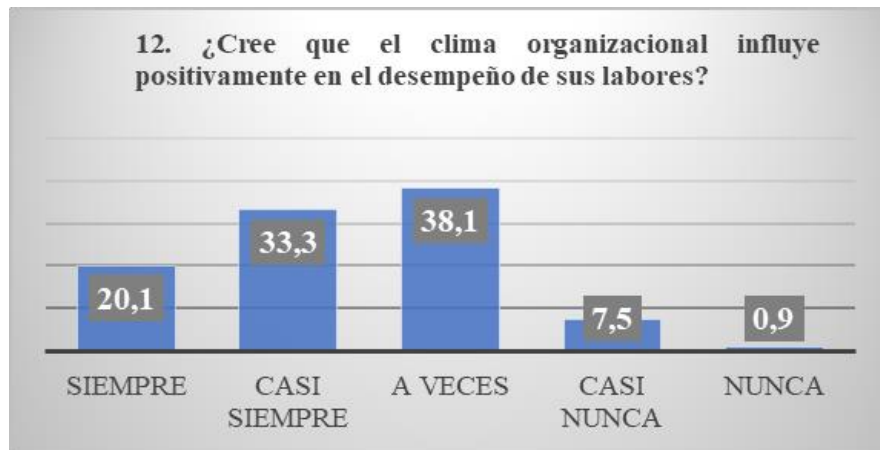
**Figura 11**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

Tal como lo observa en la gráfica 11, el 32,4% de los colaboradores indicó que a veces las empresas cuentan con un plan de incentivos hacia ellos, mientras que el 22,6% y el 9,4% declaró que en sus lugares de trabajo no existen dichos planes que serían útiles para el desempeño del trabajador, pese a esto, se debe visualizar el tamaño y el nivel de ingreso que tenga la empresa para establecer dichos mecanismos de incentivos.

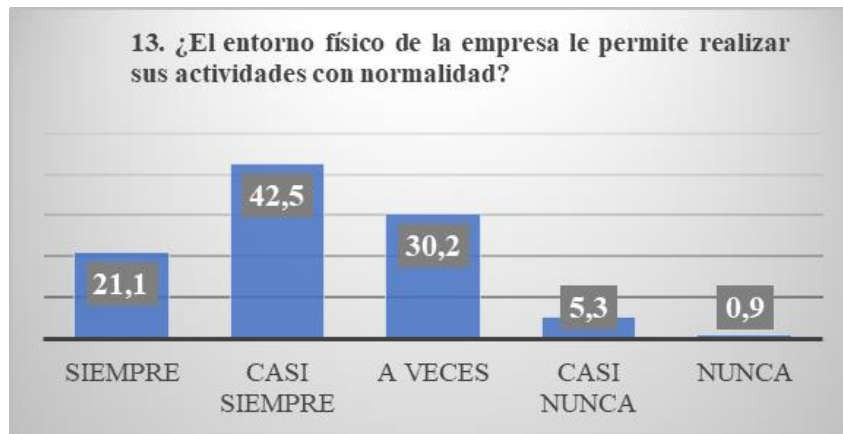
**Figura 12**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

Respecto a la incidencia del clima organizacional en el desempeño de las actividades laborales de los empleadores se pudo indicar que en un 38,1% de ocasiones a veces sí incide el clima organizacional, pero, por otro lado, el 7,5% y el 0,9% datos inferiores señalan que no existe dicha relación casi nunca o nunca para los empleados en las diferentes empresas.

**Figura 13**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

En la gráfica 13 se establece que casi siempre (42,5%) o siempre (21,1%) los empleadores consideran que el entorno físico o la infraestructura con la que cuenta la empresa en la que laboran les permiten o ayudan a cumplir con las actividades asignadas por sus superiores, pese a esto un 5,3% casi nunca y el 0,9% nunca se ven satisfecho los empleados con el entorno físico de la empresa para cumplir a cabalidad sus funciones.

## *Productividad - Eficiencia*

**F2igura 14**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

Por medio de la gráfica 14 se puede observar que 42,9% de los empleados o colaboradores consideran que casi siempre las empresas le facilitan los recursos suficientes para el cumplimiento adecuado de las actividades laborales, siendo este el dato de mayor incidencia, en menor proporción hay encuestados que supieron indicar que casi nunca (6,6%) las organizaciones no les dan las cantidades y calidad correspondiente en material para que realicen los trabajos que se les han sido asignados, lo que retrasa a la productividad.

**Figura 15**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

Tal como se visualiza en la gráfica 15 los encuestados manifestaron que en un 47,3% (casi siempre) y en un 24,9% (a veces) las empresas en las que se encuentran laborando cuenta con las herramientas tecnológicas adecuadas para poder cumplir sus funciones. A diferencia de un grupo minoritario del 6% quienes indicaron que casi nunca las organizaciones recurren a materiales o recursos modernos para el desarrollo de las actividades dentro de las empresas.

**Figura 16**

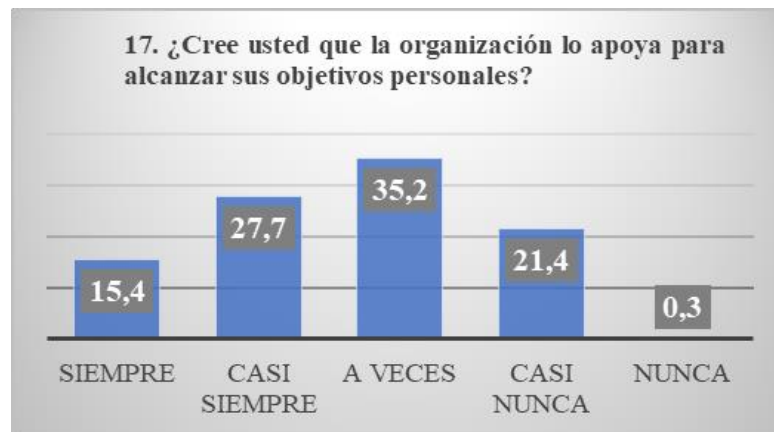


**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

El mantenimiento del equipo y maquinaria de trabajo en las organizaciones o empresas es fundamental para continuar con la producción y si estas están en buen estado mejoran la productividad, en la gráfica 17 se observa que en un 36,8% de las ocasiones los empleados estiman que a veces en sus lugares de trabajos se realizan las observaciones correspondiente para la verificación de los equipos de trabajo, a diferencia del 14,6% que respondió que casi nunca se realizan dichos procedimientos en su entidad.

*Productividad - eficacia*

**Figura 17**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

Por medio de la gráfica 17 se estableció que en un 35,2% a veces los empleados estiman que las empresas u organizaciones los apoyan para que estos puedan cumplir con sus metas personales o profesionales, pero un dato relevante también fue que un 21,4% de los encuestados manifestó que casi nunca sintieron que sus empresas los apoyaban en dicho ámbito.

**Figura 18**



**Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

Entorno a la organización y el tipo de relación para comunicarles a los colaboradores sobre aspectos esenciales como cambios, estos manifestaron que en un 37,5% casi siempre se les comunica si se hacen cambios o si estos han sido planificados, de igual manera positiva el 26,2% supo decir que en sus empresas siempre se les comunican esos cambios planificados previamente, a diferencia del 9,5% quienes casi nunca están al tanto o simplemente las organizaciones no les dan a conocer de los cambios o modificaciones propuestos.



**Figura 19**



**2Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada**

La gráfica 19 ilustra el pensamiento de los colaboradores en relación a los reconocimientos que pueden estos recibir por su iniciativa y proactividad dentro de la organización, por lo que el 37,9% manifestó que a veces los líderes superiores reconocen cuando están trabajando de forma proactiva, al igual que el 27,8% y 15,8 que casi siempre y siempre se los considera por el desempeño en las entidades donde laboran, a diferencia del 17% y 1,6% que señalaron que casi nunca y nunca se los reconoce por ser proactivos, y tener iniciativa dentro de la empresa.

#### **4.2 Contratación teórica de los resultados**

Los resultados obtenidos por parte de los colaboradores dan a conocer que existe un nivel medio de satisfacción laboral, en la mayoría de preguntas relacionadas con los indicadores de primera variable (expectativas, instrumentalidad, valencia) las respuestas rondan con mayor consistencia en siempre, casi siempre y a veces, mientras que las opciones de casi nunca y nunca rondan entre porcentajes inferiores al 2% respecto a los indicadores.

Los datos utilizados estaban en una escala ordinal para efectuar las diferentes pruebas de correlación de variables, se procedió a codificarlas desde el software IBM SPSS, lo que permitiría el cálculo e interpretación, asignando de la siguiente manera: en el caso de las características de la muestra “1” era utilizado para Femenino y “2” para Masculino, mientras que en los indicadores para medir la satisfacción laboral y productividad los valores codificados corresponden de la siguiente manera “1” equivale a Nunca, “2”

corresponde Casi nunca, “3” hace referencia a veces, “4” Casi siempre y por último “5” a Siempre.

En base a todos los datos especificados se procede a realizar la prueba de correlación del coeficiente de Pearson que es un indicador clave que permite medir la fuerza de relación que tienen las variables seleccionadas para un estudio estadístico (Lalinde et al., 2018).

### Hipótesis

Ho: No existe correlación entre las variables satisfacción laboral y la productividad

H1: Existe correlación entre las variables satisfacción laboral y productividad

**Tabla 2. Resultados del coeficiente de Pearson**

<i>Correlación de Pearson</i>		<i>Satisfacción Laboral</i>	<i>Productividad</i>
<i>Satisfacción Laboral</i>	<b>Coefficiente de correlación</b>	1	,855**
	<b>Sig. (bilateral)</b>	.	,000
	<b>N</b>	285	285
<i>Productividad</i>	<b>Coefficiente de correlación</b>	,855**	1
	<b>Sig. (bilateral)</b>	,000	.
	<b>N</b>	285	285

**Fuente:** Elaborado en base a los datos de SPSS

A través del cálculo para conocer el nivel de correlación existente entre las variables satisfacción laboral y productividad se reflejó que si existe correlación positiva con un coeficiente de Pearson del 0,885 valor significativo siendo este muy cercano a 1, en otras palabras, las preguntas establecidas en el instrumento de obtención de datos dio a conocer que las MIPYMES en la actualidad utilizan mecanismos que generen satisfacción laboral hacia sus colaboradores de igual manera se encuentran desarrollando métodos que les permitan incrementar los niveles de productividad.

### **4. 3 Valoración de la factibilidad: Dimensiones Técnica - Económica - Social - Ambiental**

4.3.1. *Valoración de la factibilidad dimensión técnica.* - Para Romero et al., (2018) esta dimensión busca garantizar la cantidad y calidad de los productos para los clientes, para realizar el análisis técnico se debe contar como base el estudio de mercado, también se lo denomina análisis de operaciones, debido a que se va a determinar la administración desde su estructura, el tipo de empresa que se va a constituir, contratación del personal, seguros, etc. Aporta información cuantitativa y cualitativa acerca de los factores que van a intervenir dentro de los productos o servicios del plan de negocios, entre los que se menciona la localización, tecnología, infraestructura, mano de obra, etc.

4.3.1.1. Localización (Ubicación del proyecto). - Esta investigación realiza un estudio de las MIPYMES ubicadas dentro del límite demográfico de la provincia de El Oro, la misma que cuenta con 14 cantones que impulsan la economía por medio de diferentes actividades comerciales, los cantones en los que se aplicaron las encuestas a colaboradores fueron Machala como eje central, Santa Rosa, Huaquillas, Pasaje, El Guabo, Piñas. A continuación, se puede observar en la ilustración 1 como se encuentra distribuida dicha provincia.

**Ilustración 1**



**Fuente:** Google Maps, 2022

4.3.1.2. Tamaño el proyecto. - Según la Superintendencia de Compañías, (2022) existe un total de 83530 compañías registradas bajo este organismo que presentan balances, lo que corresponde al 69,7%, y existen 36339 compañías que no presentan balances, que representa el 30,3%. Bajo este análisis existen 83530 compañías activas, en el Ecuador que cumplen con todas sus obligaciones.

En base al tamaño de la compañía, en Ecuador se define de la siguiente manera:

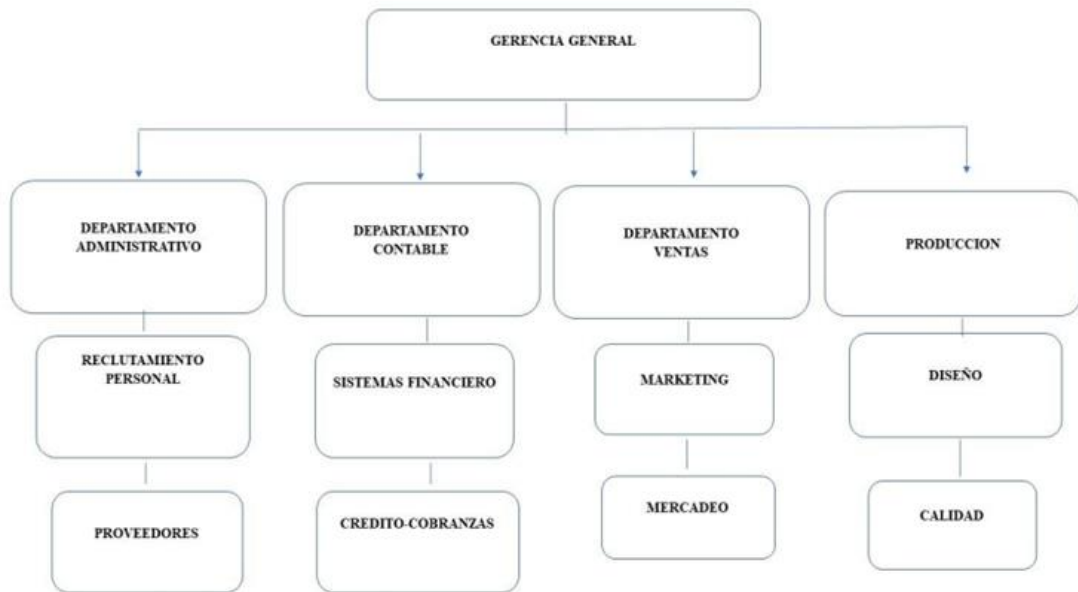
**Tabla 3. Tamaño de la compañía**

<b>Tipo</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>Ingresos</b>
<i>Microempresas</i>	1-9	Menores o igual a \$100.000,00
<i>Pequeña empresa</i>	10-49	\$100.000,00 y \$1'000.000,00
<i>Mediana empresa</i>	50-199	\$1'000.001,00 y \$5'000.000,00
<i>Grande empresa</i>	200 en adelante	\$1'000.001,00 y \$5'000.000,00

**Fuente:** SUPERCIAS, 2022

4.3.1.3. Estructura organizacional (organigrama).- Este trabajo de investigación se realizó con un enfoque general de las MIPYMES existentes dentro de toda la provincia, por lo que podrían variar las estructuras en un porcentaje mínimo en las diferentes empresas, pese a esto, existe un organigrama (ilustración 2) que permite identificar sobre los principales departamentos que deben o existen en las entidades y organizaciones que se dedican a realizar actividades comerciales, es así como se detalla a continuación.

## Ilustración 2



**Fuente:** SUPERCIAS, 2022

Las pequeñas, micro y medianas empresas cuentan con un gerente general, el cual representa en eventos o sucesos importantes a la empresa, seguido de los 4 departamentos o áreas como lo son el administrativo, el cual se encarga de llevar el control y orden de la empresa, como el reclutamiento del personal y las relaciones con cada uno de los proveedores, seguido del departamento contable, el cual tiene como función llevar todo lo relacionado al sistema financiero, las cuentas de la empresa, los créditos recibidos y las cobranzas a sus clientes, luego está el departamento de ventas donde se ve todo sobre el marketing y mercado para llevar los productos a su comercialización y finalmente tenemos el departamento de producción, en el cual se encarga de la presentación de los productos su diseño y la calidad de lo que se elabora.

4.3.1.4. Formalización. - Las empresas u organización son creadas según su forma legal y de acuerdo a lo establecido por la ley. Según la Supercias (2021) existen distintos tipos de compañías, entre las cuales se encuentran: Sociedad anónima, responsabilidad limitada, sociedad por acciones simplificada, sucursal extranjera, estipuladas dentro de las micro, pequeñas y medianas empresas, establecida en la provincia de El Oro.

Analizando los parámetros de la factibilidad dimensión técnica se estima que el proyecto que engloba a todas las empresas (pequeñas, medianas y micro) que se encuentran en la

provincia de El Oro se localizan en zonas céntricas lo cual les permite mayor alcance con sus clientes, comercializando de forma rápida y segura, el tiempo de transportarse de un lugar a otro permite a que el cliente se sienta cómodo y satisfecho de igual manera los colaboradores quienes pueden cumplir con las actividades encomendadas en tiempos cortos.

*4.3.2. Valoración de la factibilidad dimensión económica.* - La dimensión económica estudia la estructura de una empresa u organización, y los resultados de la misma es decir sus ingresos y gastos. Su finalidad también es investigar los estados financieros y estados de resultados, para de esta manera cumplir los objetivos empresariales, así mismo cumplir con su rentabilidad y mantener una empresa productiva. El análisis económico tiene el propósito de determinar el dinero que se va a necesitar en un plan de negocios, que se dividen en costos totales, y costos asociadas a la producción, administración y ventas (Romero et al., 2018).

Dentro de una empresa es importante mencionar que debe existir un análisis situacional llamado FODA, donde se va a describir las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, es importante porque va a ayudar a determinar aspectos positivos o negativos que pueden influir en la creación de una empresa, o en su correcto funcionamiento.

Existen distintos gastos dentro de las MIPYMES entre los cuales se puede mencionar:

**Gastos de constitución:** Que vienen incluidos el permiso y patente del municipio, permiso de la dirección de salud, permiso del cuerpo de bomberos, entre otros.

**Presupuesto de personal:** Para que una empresa funcione, sin importar el tamaño se necesita tener un personal, los gastos que genera el presupuesto de los mismos son: sueldos y salarios, aportaciones a la seguridad social, entre otros.

**Presupuesto de gasto de operación:** Toda micro, pequeña, mediana y grande empresa, contiene gastos de operación, estos gastos incurren en el funcionamiento de las mismas. Comprende valores como: arriendo, pago servicios básicos (agua, luz, internet, teléfono), seguros, depreciaciones, amortizaciones, etc.

**Gastos de administración y publicidad:** En esta parte se incluyen todos los gastos de publicidad, de transporte, de papelería, de depreciación, etc.

Otros gastos que se incluyen en un negocio son los costos de materia prima, necesarios para la realización del producto o servicio que brinde una empresa, y por último los gastos de propiedad, planta y equipo, que son los bienes con los que cuenta la empresa, puede ser: computadora, mesas, sillas, refrigeradora, etc.

4.3.2.1. Análisis financiero. – Así mismo, Romero et al., (2018) destaca lo que comprende un análisis económico, entre ello:

Estados financieros. - Realizar un estado financiero permite conocer cómo está tu empresa, analizar la situación en la que se encuentra para de esta forma tomar decisiones que no perjudiquen a la misma.

Estado de situación inicial o balance general. - También conocido como balance general, es un documento donde se especifica, los activos, pasivos y patrimonios de una empresa, es decir mediante este estado se determina la condición financiera de una empresa u entidad.

Existen otros instrumentos financieros como son el Estado de resultado proyectado, el flujo de caja, el valor actual neto, la tasa interna de retorno, entre otros, todos estos instrumentos nos van a permitir saber el diagnostico actual de una empresa, y conocer si la inversión que se va a realizar es rentable o no; como referencia en este proyecto de investigación se tomó a tres empresas registradas en la Supercias, donde es de forma pública conocer sus activos, patrimonio, ingresos y utilidades.

**Tabla 4. Situación financiera de las MIPYMES**

<i>Ranking</i>	<i>Tipo de empresa</i>	<i>Activos</i>	<i>Patrimonio</i>	<i>Ingreso por venta</i>	<i>Utilidad Neta</i>	<i>Ingresos Totales</i>
1	Mediana	\$3203345,00	\$1583369,00	\$3143464,00	\$2565,45	\$3272204,43
2	Pequeña	\$30105044,2	\$26512801,9,	\$606858,52	\$-21078,86	\$795110,9
3	Microempresa	\$4305022,44	\$2588713,83	\$36626,23	\$4883,08	\$99876,59

**Fuente:** SUPERCIAS, 2022

*4.3.3. Valoración de la factibilidad dimensión social.*- En base a los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada anteriormente en cuanto concierne a la dimensión social, la mayoría de los colaboradores de las diversas entidades, empresas u organizaciones estipuladas como MIPYMES manifestaron que se sienten cómodos con el funcionamiento y administración de sus superiores, sienten que siempre o casi siempre son considerados para las tomas de decisiones y el nivel de renta les permite satisfacer sus necesidades básicas, además de contar con los recursos (materiales y equipos) suficientes para cumplir con las actividades que se les ha encomendado.

No obstante, existe un número minoritario de empleados que no se sienten conformes es decir que están insatisfechos en algunos parámetros dentro de los establecimientos, como la falta de utensilios tecnológicos que mejorarían los procesos de comercialización de los productos, la infraestructura de su lugar de trabajo, el nivel de ingresos que perciben, partiendo de esta valoración consideramos el estudio que realizaron (Saltos et al., 2018) en el cual se demostró la repercusión negativa del desempeño que tienen los colaboradores por las condiciones en las que laboran, la renta y las decisiones que se toman, lo cual se torna como una explotación laboral y perjudica en la atención de los clientes.

En vista a que el 6,3% de los colaboradores manifestó que no recibe reconocimientos por el cumplimiento de las metas establecidas en su lugar de trabajo, se puede establecer que varias MIPYMES deben establecer nuevos mecanismos para reconocer el esfuerzo de sus colaboradores y pueda generarse un excelente clima laboral lo que les permita seguir creciendo como empresa.

*4.3.4. Valoración de la factibilidad dimensión ambiental.*- Considerando la factibilidad ambiental de este proyecto se determina que los colaboradores no tienen conocimiento respecto a la relación amigable que deben tener las empresas con el medio ambiente, debido a que, en algunas de las entidades no se realizan los respectivos mantenimiento de la maquinaria y equipo, al no realizar dichos procedimientos pueden generar que estos dispositivos presentan daños que contaminen el medio ambiente, puede parecer algo insignificante el hecho de dar el debido cuidado y mantenimiento a los utensilios, pese a esto el descuido de esto generaría problemas que retrasarían también a la comercialización de los bienes que ofertan en el mercado.



Como lo detalla Espinoza et al., (2020) la concientización para ver hasta qué nivel pueden presentar falencias los equipos y máquinas en las empresas perjudica la seguridad de los empleados, al ecosistema y el nivel de consumo energético que estos pueden provocar por lo que es importante considerar al mantenimiento como un mecanismo que pueda responder a las expectativas de los colaboradores.

Por tal razón, es esencial que las MIPYMES brinden a sus trabajadores los recursos suficientes para que cuiden y protejan los implementos de trabajo de la manera correspondiente, lo cual garantizará una mejor relación con el medio ambiente, no consumiendo el exceso de energía.

#### **4.4. Contratación teórica de resultados**

En base a los datos obtenidos por medio de la encuesta se pudo determinar que los empleados de las MIPYMES de la provincia de El Oro se mantienen satisfechos o en otras palabras si encuentran satisfacción laboral en su lugar de trabajo, sea por su nivel de ingreso que les permite solventar en gran medida las necesidades básicas, el uso de herramientas tecnológicas que les permite cumplir de forma eficiente su trabajo dentro de la organización, la consideración de ideas u opiniones para tomar decisiones importantes que promuevan el crecimiento y desarrollo de las empresas, hasta las recompensas o reconocimientos que estos perciben por su desempeño laboral.

También, Fontalvo et al., (2018) establece que en el área de recursos humanos hay diversos factores como la motivación, la satisfacción laboral, la inclusión, la capacitación, toma de decisiones, el control de inconvenientes, la cultura organizacional y métodos de recompensas por desempeño, que inciden de manera positiva a la productividad dentro de las empresas u organizaciones.

Se acepta la *H1* con un coeficiente de Pearson equivalente a 0,855 indicando que, si existe correlación sobre las variables satisfacción laboral y productividad, el comportamiento de la variable independiente sobre la productividad es positiva, por ende, las MIPYMES que promuevan aspectos que hagan que sus trabajadores se sientan cómodos en su área de trabajo permitirá que estos se motiven y mejoren su desempeño en las actividades que se las ha sido asignadas

## **CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones**

### **5.1. Conclusiones**

Resumiendo esta investigación, entre los principales factores que ayudan a medir el nivel de satisfacción laboral son las expectativas, la instrumentalidad y la valencia, por otra parte, en el caso de la productividad se manejan indicadores como la eficiencia, la eficacia y la adaptabilidad, en base a estos se procede a establecer que el nivel de satisfacción de los colaboradores al igual que el nivel de productividad de la muestra seleccionada es alto, a priori podemos decir que la relación laboral es esencial para que las organizaciones se mantengan dentro del mercado ofertando sus bienes y servicios.

Se determinó por medio de la correlación de Pearson que existe un grado elevado de relación entre la variable independiente (satisfacción laboral) y la variable dependiente (productividad), el valor de asociación fue de 0,855 en términos estadísticos existe una fuerte relación entre dichas variables según su naturaleza, comprobando las teorías que establecen varios autores donde un empleado satisfecho con su área de trabajo tendrá un mayor rendimiento que un colaborador que no está conforme o técnicamente no puede trabajar con los recursos que cuenta en la empresa.

Pese a que la relación es alta entre los colaboradores y el rendimiento de la empresa existe una parte minoritaria de la muestra que no se siente a gusto es por eso que se estructuraron recomendaciones que deben tomar en cuenta los administradores de las organizaciones para que todo las áreas que la conforman se vean beneficiados, entre los más importantes es mejorar las condiciones físicas de los establecimientos para una mejor producción, con ayuda de un los factores actuales de la producción como lo es la tecnología, añadiendo la participación de los trabajadores en las tomas de decisiones para cambios que se realicen dentro de las MIPYMES.

Los principales resultados obtenidos fue el tipo de relación directa entre colaboradores, administradores, directivos, gerentes, en base a los datos de la encuesta donde el 35% de los encuestados manifestaba que el salario que percibían casi siempre cubre en su totalidad los gastos dentro de sus hogares, lo que se sobreentiende como un alto porcentaje de satisfacción laboral haciendo que se incremente en la misma proporción la productividad de las MIPYMES, y el 47,3% de los colaboradores manifestó que las

herramientas tecnológicas les ayudaban a ser mucho más productivos con sus funciones o roles asignados.

Los altos niveles de satisfacción laboral no solo mejoran la productividad de las empresas, sino también la calidad de vida de los ciudadanos, con un empleo digno, una remuneración adecuada puede satisfacer las necesidades básicas y crear en ocasiones un sistema de ahorro, al igual que un incremento en los niveles de consumo, es así como funciona la economía donde todos los agentes económicos al trabajar de forma directa promueven mayores índices de beneficios sociales y económicos.

## 5.2. Recomendaciones

- Capacitar en mayor proporción a los colaboradores respecto a las actividades o deberes que se les ha encargado para que los cumplan de manera eficiente, a través de esto se podrá ayudar al trabajador a cumplir con sus metas y progreso en el ámbito profesional.
- Fomentar el crecimiento profesional de los colaboradores, es decir que estos accedan a una rotación de puestos que les permita conocer nuevas funciones que pueden desarrollar dentro de la empresa esto aumenta el nivel de conocimiento de los mismos.
- Escuchar y analizar las opiniones de los colaboradores cuando sean necesarias, debido a que estos son los que trabajan de forma directa en el área de comercialización, lo que hace que exista una relación sana, positiva y pacífica entre los mandos directivos y los empleados.
- Mejorar el aspecto de la infraestructura de la plaza laboral por medio de espacios físicos y el uso de herramientas tecnológicas que promueven la rapidez y calidad dentro de la producción para luego ser comercializadas y atraer al mercado a seguir consumiendo en mayor proporción de los productos que ofertan.
- Reconocer el esfuerzo y el desenvolvimiento de los empleados, con ejemplos claros como una ficha del mejor empleado del mes, beneficios sociales o económicos si en el caso de que la entidad cuente con los presupuestos adecuados, estos reconocimientos motivan a las personas a seguir siendo mejores en las actividades que desarrollan.

## Referencias

- Alaña, C. T., Capa, B. L., & Sotomayor, P. J. (2017). DESARROLLO SOSTENIBLE Y EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN AMBIENTAL EN LAS MIPYMES DEL ECUADOR. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 91-99. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000100013&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100013&lng=es&tlng=es).
- Alvarado, C. L. (2021). *Análisis de la Motivación Laboral en los Docentes de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo – Lima 2021*. LIMA: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73060>
- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Lima: Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. Recuperado el 2020, de <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%20c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20c3%b3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Argüelles, L. (2017). RENTABILIDAD Y CALIDAD DE VIDA LABORAL. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 81-93. Obtenido de [https://www.theibfr.com/download/riaf/2017\\_riaf/riaf\\_v10n1\\_2017/RIAF-V10N1-2017-7.pdf](https://www.theibfr.com/download/riaf/2017_riaf/riaf_v10n1_2017/RIAF-V10N1-2017-7.pdf)
- Arismendiz, L. J. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Agro Industrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL\\_ArismendizLluncorJavier.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL_ArismendizLluncorJavier.pdf)
- Arteaga Sarmiento, W., Villamil Sandoval, D., & Jesús González, A. (2019). Caracterización de los procesos productivos de las pymes textiles de Cundinamarca. *Logos, Ciencia & Tecnología*, 11(2), 60-77. Obtenido de <https://revistalogos.policia.edu.co:8443/index.php/rlct/article/view/839/pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Boada, L. N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Revista de Economía, Finanzas y Negocios Internacionales*, 3(1), 75-103. Obtenido de <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>
- Cafiel, Y. (2021). Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow (1991). *Ciencias Sociales y Educación*, 10(20), 327-333. Obtenido de

[https://revistas.udem.edu.co/index.php/Ciencias\\_Sociales/article/view/4029/3357](https://revistas.udem.edu.co/index.php/Ciencias_Sociales/article/view/4029/3357)

- Cajas, L. M., Gastiaburo, A. J., Espinel, G. A., & Espinel, G. J. (2017). ACTORES DE SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE MILAGRO. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 1(1), 15 - 23. Obtenido de <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/576/587>
- Camarena, Y. J. (2019). “*SATISFACCIÓN LABORAL Y CALIDAD DE SERVICIO*”: una revisión de la literatura científica. Lima: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21093/Camarena%20Yupanqui%2c%20Josmir%20Celso.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Carvalho, Y., Gonzaga, S., Urdaneta, A., & García, M. (2021). Competitividad en las Mipymes. Propuestas de mejoras en los procesos administrativos y organizacionales de la provincia de El Oro-Ecuador. *Revista de humanidades y ciencias sociales y multidisciplinaria*, 7(1), 18-34. doi:<https://100cs.cl/index.php/cs/article/view/191>
- Castro, C. (2017). Factores internos que influyen en el clima organizacional como potencializador. Bogotá D.C: Ensayo científico, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16665/castropi%C3%B1amariacarolina2017.pdf?sequence=1>
- Chávez Cruz, G., Campuzano Vásquez, J., & Betancourt Gonzaga, V. (2018). Las micro, pequeñas y medianas empresas. Clasificación para su estudio en la carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Machala. *Conrado*, 14, 247-255. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000500247&lng=es&tln=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000500247&lng=es&tln=es).
- Crespo, M., Carchi, K., Zambrano, Á., Orellana, D., & Gonzalez, S. (2020). Mejora continua en el proceso contable y su aporte en la competitividad de las Mipymes en la provincia de El Oro. *Revista espacios*, 41(1). Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p03.pdf>
- Cuesta, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la dirección*, 14(2), 327-353. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552020000200327](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327)
- Espinoza, J., De la Paz, E., Pérez, R., & Acosta, I. (2020). CONTRIBUCIÓN DEL MANTENIMIENTO CENTRADO EN LA CONFIABILIDAD PARA EL ESTUDIO DE FALLOS A EQUIPOS CONSUMIDORES DE ENERGÍA ELÉCTRICA. *Centro Azucar*, 47(1), 22'32. Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2019000200149](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149)

- Favela, M., Escobedo, M., Romero, R., & Hernández, J. (2019). Herramientas de manufactura esbelta que inciden en la productividad de una organización: modelo conceptual propuesto. *Revista lasallista de investigación*, 16(1), 115-133. doi:<https://doi.org/10.22507/rli.v16n1a6>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3), 62-79. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7692391#:~:text=La%20entrevista%20y%20la%20encuesta%2C%20generalmente%2C%20se%20han%20considerado%20como,Investigaci%C3%B3n%20Pedag%C3%B3gica%2C%20como%20ciencia%20social>.
- Fernández, S., Díaz, L., & Martínez, L. (2019). *Influencia de la tecnología e información para el rendimiento de las Mipymes colombianas*. Actualidad Contable.
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1692-85632018000100047](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047)
- Foronda, L. (2018). *La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional*. Medellín: Universidad de Antioquia. Obtenido de [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9952/1/ForondaFrank\\_2018\\_AdaptabilidadOrganizacionesRevision.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9952/1/ForondaFrank_2018_AdaptabilidadOrganizacionesRevision.pdf)
- Gamboa, M. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y valores*, 2, 1-32.
- González, A., Luciani, L., Urdaneta, A., & Zambrano, Á. (2020). *La competitividad interna empresarial de las Mipymes de la provincia El Oro*, 3(3). Obtenido de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/335>
- Gordillo Salazar, J., Sánchez Torres, Y., Terrones Cordero, A., & Cruz 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). doi:<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.441>
- Guirado, D. (2019). Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom. Obtenido de Universidad Católica de Murcia: <http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guirao, S. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene*, 9(2), 3-14. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2015000200002](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2015000200002)

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). Obtenido de [http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e Instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- INEC Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2016). PANORAMA LABORAL Y EMPRESARIAL DEL ECUADOR. Instituto Nacional de Estadística y Censos. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202016\\_final2908.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202016_final2908.pdf)
- Lalinde, J., Espiniza, F., Rodriguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., . . . Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587-595. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/559/55963207025/55963207025.pdf>
- Leyva, H., & Guerra, V. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *EDUMECENTRO*, 12(3), 241-260. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742020000300241&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742020000300241&lng=es&tlng=es).
- Lomas-Púa, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. Buenos Aires: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_cde217f9d166ea1708f9b751395dcdf5](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_cde217f9d166ea1708f9b751395dcdf5)
- Luciani, L., Zambrano, Á., & González, A. (2019). Mipymes ecuatorianas: Una visión de su emprendimiento, productividad y competitivas en aras de mejora continua. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(3), 313-332. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2019000300313&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000300313&lng=es&tlng=es).
- Luna Altamirano, K., Chillogalli Chimbo, M., & Rivas Barrera, D. (10 de Junio de 2021). Modelo de gestión del talento humano en el sector industrial de la ciudad de Cuenca-Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*, 6(3), 250-275. Obtenido de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/440/774>
- Luna-Altamirano, K., Chillogalli-Chimbo, M., & Rivas, B. D. (2021). Modelo de gestión del talento humano en el sector industrial de la ciudad de Cuenca-Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y*



- publicación *En Ciencias Administrativas, Económ*, 6(1), 150-275. Obtenido de <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/440/774>
- Marin, H., & Placencia, M. (2 de diciembre de 2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Medico*, 17(4), 42-52. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Meller, P. (2019). Productividad, competitividad e innovación: perspectiva conceptual. *Cieplan*, 46. Obtenido de <https://www.cieplan.org/wp-content/uploads/2019/10/Perspectiva-Conceptual-e-Interrelaci%C3%B3n.pdf>
- Mendivelso, F., & Rodriguez, M. (2018). PRUEBA CHI-CUADRADO DE INDEPENDENCIA APLICADA A TABLAS 2xN. *Medica.Sanitas*, 21(2), 92-95. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/327733869\\_Prueba\\_Chi-Cuadrado\\_de\\_independencia\\_aplicada\\_a\\_tablas\\_2xN/links/5d154deaa6fdcc2462ab4920/Prueba-Chi-Cuadrado-de-independencia-aplicada-a-tablas-2xN.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/327733869_Prueba_Chi-Cuadrado_de_independencia_aplicada_a_tablas_2xN/links/5d154deaa6fdcc2462ab4920/Prueba-Chi-Cuadrado-de-independencia-aplicada-a-tablas-2xN.pdf)
- Nahuat, R. B., Ochoa, H. M., & Simón, F. (2021). Factores motivacionales de logro y poder y su relación con la actitud innovadora del individuo. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 12(18), 79-96 . doi:<https://doi.org/10.33571/teuken.v12n18a4>
- Navarro, P., Chuhuaicura, P., Soto, N., & Soto, C. (2019). Diseños de investigación y pruebas estadísticas utilizadas en revistas odontológicas de la red SciELO. *Avances en Odontoestomatología*, 35(1), 19-25.
- Ochoa, J., & Yunkor, Y. (20 de Febrero de 2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURIDICA PERUANA*, 2(2). Obtenido de <http://201.234.119.250/index.php/AJP/article/view/224>
- Ordoñez, D., Salazar, J., Tapia, N., & Pacheco, A. (2020). *Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras*. Machala: Universidad Técnica de Machala. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/16240>
- Padilla, M., Mejía, C., & Quispe, A. (2019). La Competitividad como Herramienta de Gestión Empresarial de las MIPYMES Comerciales de la ciudad de Ambato. *Ciencia digital*, 3(2), 138-160. doi:<https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v9i2.381>
- Pedroza, R. (2021). *Cultura organizacional, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una Universidad Privada del distrito de los Olivos en el año 2021*. LIMA: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72805/Pedroza\\_SMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72805/Pedroza_SMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quijano, R., Arguelles, L., Magaña, D., & Aguilar, N. (2019). Cultura organizacional y liderazgo bajo la percepción gerencial en Mipymes del sector hotelero

(Organizational culture and leadership from the Managerial Perception in MSMEs of the Hotel Sector). *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 12(2), 55-66. doi:<https://ssrn.com/abstract=3463260>

- Quiroz, W. (2020). ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA EN LAS MIPYMES PARA FORTALECER SU COMPETITIVIDAD EN EL COMERCIO INTERNACIONAL. SANTA MARTA: Universidad cooperativa de Colombia. Obtenido de [http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33218/8/2020\\_estrategias\\_implementaci%C3%B3n\\_innovaci%C3%B3n.pdf](http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33218/8/2020_estrategias_implementaci%C3%B3n_innovaci%C3%B3n.pdf)
- Reyes, A., & Salgado, J. (2021). Factores motivacionales en la satisfacción laboral en una empresa para la prevención de accidentes desde la perspectiva de Herzberg. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe4), 8. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2782>
- Rodríguez, M., & Aviles, S. (2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario. *593: Digital Publisher*, 5(1), 191-200. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Tópicos en investigación clínica DISEÑO DE INVESTIGACIÓN DE CORTE TRANSVERSAL. *Medica.Sanitas*, 21(3), 141-146.
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Tópicos en investigación clínica DISEÑO DE INVESTIGACIÓN DE CORTE TRANSVERSAL. *Rev.Medica.Sanitas*, 21(3), 141-147. Obtenido de [//revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368](http://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368)
- Rodriguez, M., Palomino, G., & Aguilar, C. (2020). Eficiencia, eficacia y transparencia del gasto público municipal. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 704. Obtenido de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/108/94>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(06), 11. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Romero, O., Hidalgo, A., & Correa, H. (2018). Plan de negocios. Un enfoque práctico en el sector comercio. Editorial UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf>
- Rueda, M. R. (2021). PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE. Pimentel – Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8425/Rueda%20Montoya%20Rusdvi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Saltos, J., Bravo, C., Ramos, Y., Ramírez, F., López, A., & Martínez, J. (2018). Incidencia de la insatisfacción laboral en la eficiencia de la gestión. Caso Clínica Estomatológica. *Revista Médica Electrónica*, 40(3), 734-743. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1684-18242018000300015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000300015)
- Solano, J., Camino, S., & Alvarado, M. (2017). Análisis del entorno competitivo en el que operan las Mipymes del sector manufacturero en Ecuador. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 11(4), 54-63. doi:<https://doi.org/10.23878/empr.v11i44.115>
- Solis, M. J., Neira, M., Ormaza, J., & Quevedo, J. (2021). Emprendimiento e innovación: Dimensiones para el estudio de las Mipymes de Azogues-Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 27(1), 315-333. doi:<https://doi.org/10.31876/rsc.v27i1.35318>
- Superintendencia de Compañías, valores y seguros. (2021). *EMPRESAS SUJETAS AL CONTROL DE LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGURO*. Obtenido de <https://appscvsconsultas.supercias.gob.ec/rankingCias/>
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Obtenido de <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>
- Valenzuela, S., Buentello, M., & Ramos, G. (2015). Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios. *Red internacional de investigadores en competitividad*, 945-963. Obtenido de Red : <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/53/170>
- Vallejo-Chavéz, L. M. (2016). *Gestión del talento humano* (Vol. 17 x 24 cm). Riobamba: ESPOCH (ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO). Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vargas, E. S., & Flores, G. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información*, 33(79), 149-176. Obtenido de <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Yilkal, D., Enyew, H., & Getinet, H. (2018). Satisfacción laboral y factores asociados entre los anestesiólogos que trabajan en el estado regional nacional de Amhara, noroeste de Etiopía, mayo de 2017: un estudio transversal multicéntrico. *Anesthesiology Research and Practice*, 2018, 6.

## Anexos

### Anexo 1



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

*Preguntas realizadas en la encuesta:*

### **SATISFACCIÓN LABORAL**

#### *Expectativa*

1. ¿Cree usted que la organización en la que labora considera sus ideas u opiniones para la toma de decisiones?
  - Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Casi Nunca
  - Nunca
2. ¿Usted participa en proyectos de mejora continua que aportan a la organización?
  - Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Casi Nunca
  - Nunca
3. ¿Usted se identifica con las actividades que realiza en la empresa?
  - Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Casi Nunca

- Nunca
- 4. ¿Cree usted que el nivel de motivación influye en los resultados de sus labores o actividades?
  - Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Casi Nunca
  - Nunca
- 5. ¿Cree usted que la organización los involucra a fin de que se sientan responsable de los éxitos y fracasos de la empresa?
  - Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Casi Nunca
  - Nunca

***Instrumentalidad***

- 6. ¿La empresa considera a sus trabajadores para ascensos?
  - Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Casi Nunca
  - Nunca
- 7. ¿Cree usted que existe relación directa entre el esfuerzo y la recompensa del trabajador?
  - Siempre
  - Casi siempre
  - A veces
  - Casi Nunca
  - Nunca
- 8. ¿Considera que la remuneración que recibe permite satisfacer sus necesidades?
  - Siempre

- Casi siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

***Valencia***

9. ¿La organización en la labora realiza capacitaciones que permitan su desarrollo profesional?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

10. ¿La empresa en la que labora brinda reconocimientos cuando cumple con las metas trazadas?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

11. ¿La empresa en la que labora cuenta con un plan de incentivos?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

12. ¿Cree usted que el clima organizacional influye positivamente en el desempeño de sus labores?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi Nunca

Nunca

13. ¿El entorno físico de la empresa permite realizar sus actividades con normalidad?

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi Nunca

Nunca

## **PRODUCTIVIDAD**

### *Eficiencia*

14. ¿Cree usted que la empresa brinda la cantidad y calidad de materiales necesarios para el ejercicio de sus actividades?

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi Nunca

Nunca

15. ¿Las herramientas tecnológicas que ofrece la empresa facilita el desarrollo de sus funciones?

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi Nunca

Nunca

16. ¿La empresa verifica el estado de los equipos y/o materiales?

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi Nunca

Nunca

### ***Eficacia***

17. ¿Cree usted que la organización lo apoya para alcanzar sus objetivos personales?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

### ***Adaptabilidad***

18. ¿La organización comunica los cambios planificados?

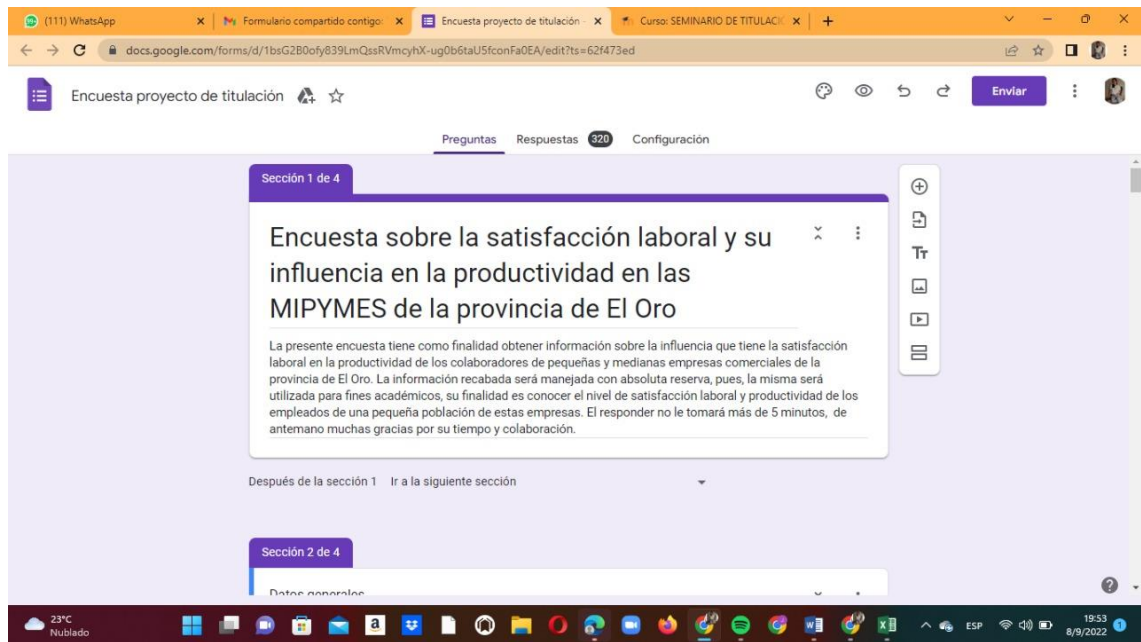
- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca

19. ¿Cree usted que la iniciativa y proactividad de los trabajadores son reconocidos por la organización?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Casi Nunca
- Nunca



## Anexo 2



## Anexo 3

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following data:

	¿La empresa considera a sus trabajadores para ascensos?	¿Cree usted que existe relación directa entre el esfuerzo y la recompensa del trabajador?	¿Considera que la remuneración que recibe permite satisfacer sus necesidades?	¿La organización en la que labora realiza capacitaciones que permitan su desarrollo profesional?	¿La empresa en la que labora brinda reconocimientos cuando cumple con las metas trazadas?	¿La empresa en la que trabaja cuenta con un plan de incentivos?	¿Cree usted que el clima organizacional influye positivamente en el desempeño de sus labores?	¿El entorno físico de la empresa permite realizar sus actividades con normalidad?	SATISFACCIÓN LABORAL	¿Cree usted que es necesario...
1										
2	2	2	3	2	2	2	3	2	35	
3	2	3	3	2	2	2	3	3	33	
4	1	4	3	3	2	3	3	5	44	
5	3	3	3	4	3	4	3	4	39	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	54	
7	3	3	3	3	1	3	3	3	39	
8	2	3	4	5	2	3	5	3	48	
9	2	3	4	3	3	3	5	5	47	
10	4	4	4	3	4	4	5	4	53	
11	4	4	5	5	3	4	5	5	56	
12	4	4	3	4	3	3	4	4	48	
13	4	1	4	5	4	4	5	4	54	
14	4	4	3	3	1	1	5	5	50	
15	5	5	3	2	5	4	4	5	52	
16	3	2	2	3	1	1	5	5	33	
17	3	4	4	3	4	4	4	3	48	
18	4	4	4	4	5	4	4	4	56	
19	2	4	4	2	2	3	3	4	41	

## Anexo 4

Satisfacción y productividad.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 2 de 2 variables

	Satisfacción laboral	Productividad	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	35,00	17,00														
2	33,00	17,00														
3	44,00	25,00														
4	39,00	22,00														
5	54,00	24,00														
6	39,00	18,00														
7	48,00	21,00														
8	47,00	25,00														
9	53,00	27,00														
10	56,00	29,00														
11	48,00	21,00														
12	54,00	24,00														
13	50,00	26,00														
14	52,00	26,00														
15	33,00	14,00														
16	48,00	26,00														
17	56,00	29,00														
18	41,00	21,00														
19	45,00	22,00														
20	51,00	22,00														
21	50,00	23,00														
22	51,00	24,00														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo. | Unión de DV

23°C Nublado | 19:54 8/9/2022

## Anexo 5

Encuesta proyecto de titulación NUEVA CODIFICADO (2) - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Cuenta Microsoft

U282 : 3

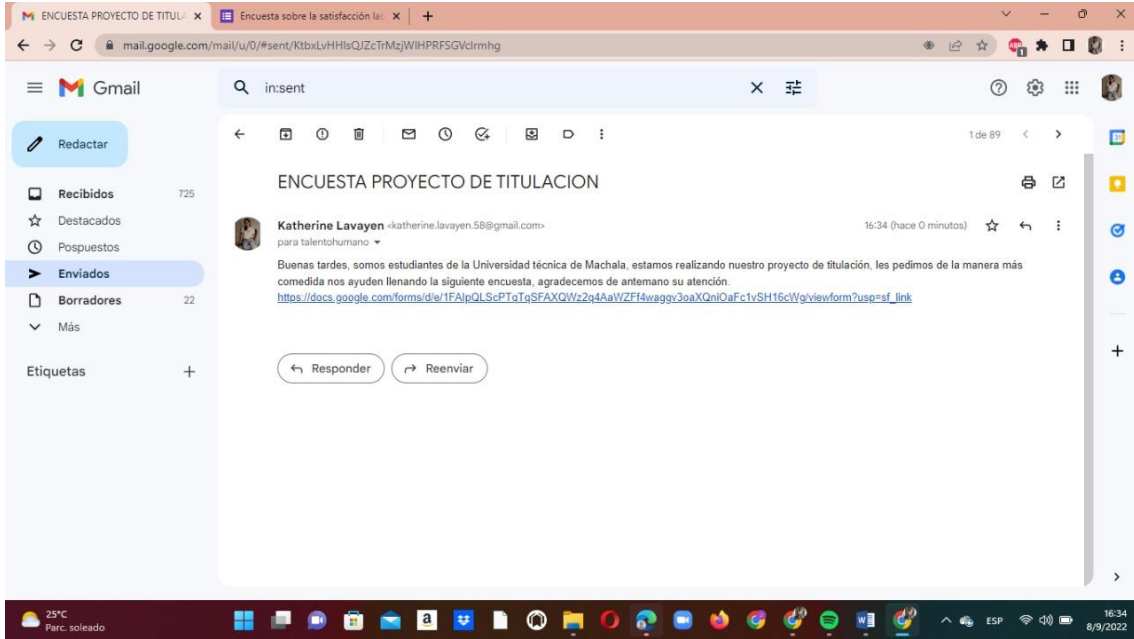
	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB
1	¿Las herramientas tecnológicas que ofrece la empresa facilita el desarrollo de sus funciones?	¿La empresa verifica el estado de los equipos y/o materiales?	¿Cree usted que la organización lo apoya para alcanzar sus objetivos personales?	¿La organización comunica los cambios planificados?	¿Cree usted que la iniciativa y pro actividad de los trabajadores son reconocidos por la organización?	PRODUCTIVIDAD				
2	3	3	2	3	3	17				
3	3	3	2	3	3	17	PRODUCTIVIDAD	6219		
4	5	5	4	4	4	25	SATISFACCIÓN LAB	13177		
5	3	5	4	4	4	22				
6	4	4	5	4	4	24				
7	3	3	3	3	3	18				
8	4	3	4	4	4	21				
9	5	2	3	5	5	25				
10	5	5	4	5	4	27				
11	5	5	5	4	5	29				
12	4	4	3	3	4	21				
13	4	3	4	4	4	24				
14	4	5	4	5	3	26				
15	5	4	4	4	4	26				
16	2	3	2	2	1	14				
17	4	4	4	4	5	26				
18	5	5	4	5	5	29				
19	4	4	3	4	2	21				

CODIFICADO Y SUMADO Respuestas de formulario 1

OneDrive - Personal Actualizado

LISTO | 22°C Nublado | 21:35 8/9/2022

## Anexo 6



## Anexo 7

ranking (10) - Excel (Error de activación de productos)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1	Fecha de corte	Thu Aug 25 22:00:13 ECT 2022																			
2	Posición	Año	Posición	Año	Expedi	Nombre	Tipo Cd	Actividad	Región	Provincia	Ciudad	Tamaño	Sector	Cant. Ei	Activio	Patrim	Ingres	Utilidad	Utilidad	Utilidad	IR ca
583	581	2021	623	2020	48416	ODIN MIN ANÓNIMA K6420.00	-	COSTA	EL ORO	MACHALA MICROEM SOCIETAR	8	37446289	4054589	0	-589464	-589464	-589464				
666	664	2021	629	2020	304278	ZHAOJIN Y ANÓNIMA B0729.02	-	COSTA	EL ORO	MACHALA PEQUEÑA SOCIETAR	12	32849497	3424845	0	0	-820177	0				
684	682	2021	692	2020	73541	CAMPOSA ANÓNIMA 59603.01	-	COSTA	EL ORO	MACHALA MEDIANA SOCIETAR	119	31845900	2314379	3477528	776353,5	913357	601417,5	17			
720	718	2021	679	2020	39018	INMOBILIJ ANÓNIMA L6810.01	-	COSTA	EL ORO	MACHALA PEQUEÑA SOCIETAR	4	30105044	26512802	606858,5	5107,2	6008,47	-21078,9	261			
1201	1199	2021	2531	2020	129315	SATUKIN S ANÓNIMA K6420.00	-	COSTA	EL ORO	MACHALA MEDIANA SOCIETAR	55	17697152	5903536	0	-686781	-686781	-686781				
1209	1207	2021	1148	2020	147051	ECOLUXE ANÓNIMA B0899.09	-	COSTA	EL ORO	ZARUMA MEDIANA SOCIETAR	52	17582904	-4133529	2549544	-59328,6	-59328,6	-81762,3	224			
1211	1209	2021	1334	2020	38434	GOLDKINC ANÓNIMA B0729.02	-	COSTA	EL ORO	MACHALA PEQUEÑA SOCIETAR	6	17526683	292869,8	565676,5	-957940	-2262020	-957940				
1372	1369	2021	1313	2020	39338	AGRO COF RESPNS/L6810.01	-	COSTA	EL ORO	MACHALA PEQUEÑA SOCIETAR	4	15503737	9665300	318857	34878,68	41033,74	17663,7	172			
1446	1443	2021	1318	2020	38771	COMPANI ANÓNIMA G4630.99	-	COSTA	EL ORO	MACHALA MEDIANA SOCIETAR	62	14747120	3160767	3052632	57265,61	62996,04	50766,66	64			
1476	1473	2021	1923	2020	310675	GESANGU ANÓNIMA F4100.10	-	COSTA	EL ORO	MACHALA MICROEM SOCIETAR	9	14394691	-140066	0	-2428146	0	-2428146				
1732	1729	2021	1659	2020	25296	SERVICIOS RESPNS/P8510.21	-	COSTA	EL ORO	MACHALA MEDIANA SOCIETAR	20	12019033	8886142	4483087	108256,8	127361	22973,32	85			
1791	1788	2021	0	0	738748	PESFABUE ANÓNIMA A0321.02	-	COSTA	EL ORO	MACHALA PEQUEÑA SOCIETAR	28	11491765	-169237	0	-77655,2	-252316	-77655,2				
1969	1966	2021	5695	2020	166105	NESODER ANÓNIMA A0150.00	-	COSTA	EL ORO	MACHALA MEDIANA SOCIETAR	58	10342408	1000103	4641965	-3754164	742849,8	-3909772	15			
2105	2102	2021	2121	2020	38971	O.V. HOTE ANÓNIMA I5510.01	-	COSTA	EL ORO	MACHALA MEDIANA SOCIETAR	58	9608295	7725052	2693395	-2073302	-71614,9	-2122032	487			
2109	2106	2021	3393	2020	721536	BUILDING RESPNS/F4100.10	-	COSTA	EL ORO	MACHALA PEQUEÑA SOCIETAR	21	9587059	272413,6	778580,4	40870,97	48087,02	32250,69	86			
2158	2155	2021	2375	2020	97206	CAMOREN ANÓNIMA A0321.02	-	COSTA	EL ORO	EL GUABO MEDIANA SOCIETAR	34	9376110	6945618	4763685	-3640855	808343,2	-3867084	226			
2221	2217	2021	2079	2020	38853	EXCELLAQ ANÓNIMA A0321.02	-	COSTA	EL ORO	MACHALA MEDIANA SOCIETAR	8	9096550	4957234	4628870	197170,3	231965	132174,8	64			
2258	2254	2021	6600	2020	718927	CAMINMA RESPNS/A0321.02	-	COSTA	EL ORO	MACHALA MEDIANA SOCIETAR	51	8886774	3081687	1400488	130168,8	153139,8	94531,45	356			
2507	2502	2021	2437	2020	133966	KANDOMI ANÓNIMA L6810.01	-	COSTA	EL ORO	MACHALA MEDIANA SOCIETAR	78	7947818	2157464	4910806	225191,4	273621,2	154741,9	70			

Ranking2021

LISTO SE ENCONTRARON 2593 DE 83608 REGISTROS

## Anexo 8

