



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La satisfacción laboral y la productividad en el personal de la empresa
“INDUVEST S.A.” en la ciudad de Riobamba

Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciado en
Administración de Empresas

Autor:

Villacis Abarca, Brayan Alexander

Tutor:

Ing. Alexander Vinueza Jara MDE PhD.

Riobamba, Ecuador. 2025

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Villacis Abarca Brayan Alexander, con cédula de ciudadanía 060550676-5, autor del trabajo de investigación titulado: Satisfacción laboral y la productividad en el personal dentro de la empresa INDUVEST S.A. certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, a 2 días del mes de diciembre de 2024.



Villacis Abarca Brayan Alexander

C.I: 060550676-5

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, Ing Alexander Fernando Vinueza Jara MDE PhD catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: “SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA INDUVEST S.A.” bajo la autoría de Brayan Alexander Villacis Abarca; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 23 días del mes de julio de 2024.



Ing. Alexander Vinueza Jara MDE PhD
C.I: 060160510-8

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EL PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA INDUVEST S.A.” presentado por Villacis Abarca Brayan Alexander, con cédula de identidad número 060550676-5, bajo la tutoría de Ing. Alexander Vinueza Jara MDE PhD. certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 10 de enero de 2025.

Rene Basantes, PhD.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



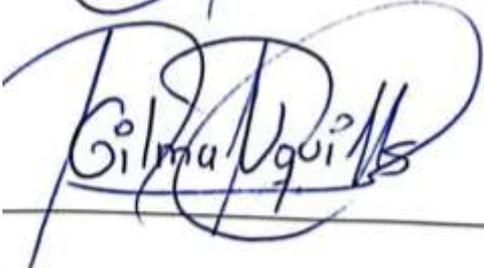
Cecilia Mendoza, Mgs.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Gilma Uquillas, Mgs.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO





CERTIFICACIÓN

Que, Brayan Alexander Villacis Abarca con CC: **0605506765**, estudiante de la **Carrera Administración de Empresas**, Facultad de CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **”La satisfacción laboral y la productividad en el personal dentro de la empresa la empresa Induvest S.A.”**, cumple con el 9 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 4 de Noviembre de 2024



Ing. Alexander Vinueza Jara MDE PhD

TUTOR

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis primeramente a Dios por darme las capacidades físicas y mentales para lograr culminar mi carrera Universitaria.

A mis queridos padres Miguel Villacis y Sara Abarca ya que ellos han sido mi principal motivación y soporte en todos los momentos más difíciles, por todos los valores que me enseñaron desde pequeño para lograr para ser la persona que soy hoy en día.

A mis hermanos Marilyn y Dennis que han sido mi compañía y también un apoyo a lo largo de estos años de mi vida universitaria.

A cada uno de mis tíos por llenarme de amor, alegría y apoyarme en cada momento cuando yo más los necesitaba de niño.

A mis abuelos Teresa, Juan, Gloria y Ulpiano quienes juntos me enseñaron a que día a día tengo que ser una mejor persona y por enseñarme la importancia de estar en constante aprendizaje y fueron ellos quienes me impulsaron a seguir con mi carrera Universitaria.

A mi primo Jhonathan que, aunque no está presente físicamente sé que desde donde sea que este, me estará bendiciendo y guiando correctamente en los caminos que tome mi vida.

Y por último a cada uno de mis amigos por hacer de mi vida universitaria una experiencia única y ser mi apoyo tanto en lo académico, como en lo personal.

AGRADECIMIENTO

En la presente investigación agradezco primero a Dios quien me ha ayudado en el transcurso de mi vida aportando en el desarrollo de mi aprendizaje y experiencias, a mis padres y hermanos quienes han sido personas muy importantes de mi ámbito académico ya que fueron ellos quienes nunca dejaron de creer en mí, ellos siempre estuvieron apoyándome día tras día y siempre confiaron en que lograría culminar mi carrera universitaria.

Agradezco a cada uno de mis docentes quienes fueron parte importante de la carrera de Administración de Empresas, gracias por transmitirme de la mejor manera cada uno de sus conocimientos, además de inculcarme muchos valores y principios para ser un buen profesional. En especial al PhD. Alexander Vinueza por su apoyo y acompañamiento en la elaboración de la presente tesis.

INDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

RESUMEN

ABSTRACT

1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN	17
1.1 Problema	18
1.1.1 Planteamiento del Problema	18
1.1.2 Formulación del Problema.....	19
1.1.3 Justificación	19
1.2 Objetivos	19
1.2.1 General.....	19
1.2.2 Específicos.....	20
2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.	21
2.1 Antecedentes	21
2.2 Empresa INDUVEST.S.A.	23
2.2.1 Generalidades de la empresa	23
2.2.2 Reseña Histórica	23
2.2.3 Objetivos de la empresa.....	24

2.2.4	Misión.....	24
2.2.5	Visión	24
2.3	Fundamentos Teóricos	24
2.3.1	La satisfacción laboral	24
2.3.2	Características.....	25
2.3.3	Indicadores.....	26
2.3.4	Productividad.....	27
2.3.5	Características.....	28
2.3.6	Indicadores.....	29
3.	CAPITULO III METODOLOGÍA.....	30
3.1	Método Hipotético deductivo	30
3.2	Tipo de investigación.....	30
3.2.1	Cuantitativo	30
3.2.2	Descriptiva.....	31
3.2.3	De Campo	31
3.3	Diseño de la Investigación	31
3.3.1	No experimental	31
3.4	Formulación de la hipótesis	32
3.5	Población y muestra.....	32
3.5.1	Población	32
3.5.2	Muestra	32
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.7	Valoración general de la encuesta.....	33
3.8	Alfa de Cronbach	33
3.8.1	Rango de Alfa de Cronbach.....	34
3.9	Prueba de normalidad	34
4.	CAPITULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	35

4.1	Resultados alcanzados según la aplicación de los instrumentos.....	35
4.2	Comprobación de hipótesis.....	60
4.3	Tabla cruzada.....	60
4.3.1	Análisis e interpretación.....	60
4.4	Análisis de la prueba del chi-cuadrado.....	61
4.5	Verificación de hipótesis.....	62
4.6	Discusión de resultados.....	62
5.	CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
5.1	Conclusiones.....	63
5.2	Recomendaciones.....	64
6.	CAPITULO VI. PROPUESTA.....	65
6.1	Objetivo de la Propuesta.....	65
6.2	Beneficios de la propuesta.....	65
6.3	Desarrollo de la propuesta.....	65
6.3.1	Cronograma de actividades.....	70
8.	Bibliografía.....	73
9.	Anexos.....	75
9.1	Matriz de operacionalización de variables.....	78
9.2	Variable independiente.....	78

Índice de Tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad	34
Tabla 2 Alfa de Cronbach.....	33
Tabla 3 Rango Alfa de Cronbach	34
Tabla 4 Género de los trabajadores	35
Tabla 5 Entorno físico y el espacio	36
Tabla 6 Recursos materiales adecuados y satisfactorios	37
Tabla 7 La empresa lleva a cabo inspecciones	38
Tabla 8 Mis esfuerzos deben ser valorados	39
Tabla 9 Mis opiniones y sugerencias.....	40
Tabla 10 Su puesto de trabajo está conforme con las condiciones.....	41
Tabla 11 Obtiene reconocimiento por su trabajo realizado	42
Tabla 12 Mi inmediato superior satisface mis dudas	43
Tabla 13 La institución brinda capacitaciones	44
Tabla 14 Mantiene una buena relación con sus superiores	45
Tabla 15 Sus superiores evalúan sus actividades y funciones.....	46
Tabla 16 Está de acuerdo que la comunicación sea clara y efectiva	47
Tabla 17 Los empleados participan en la toma de decisiones.....	48
Tabla 18 Los objetivos están traducidos en metas concretas	49
Tabla 19 Las decisiones se toman de manera transparente y justa.....	50
Tabla 20 Crees que se implementan medidas efectivas	51
Tabla 21 Participa en la toma de decisiones.....	52
Tabla 22 Se utiliza adecuadamente los recursos	53
Tabla 23 Se trabaja con rapidez, eficiencia y precisión	54
Tabla 24 Se entrega el trabajo de acuerdo con la programación.....	55
Tabla 25 Se realizan los trabajos según los requerimientos	56
Tabla 26 Consideras que se realizan seguimientos	57
Tabla 27 Has visto implementadas nuevas ideas.....	58
Tabla 28 Consideras que la empresa mantiene estándares de calidad.....	59
Tabla 29 Tabla Cruzada.....	60
Tabla 30 Prueba del chi-cuadrado	61
Tabla 31 Estrategia 1	66
Tabla 32 Estrategia 2	66
Tabla 33 Estrategia 3	67

Tabla 34 Estrategia 4	67
Tabla 35 Estrategia 5	68
Tabla 36 Estrategia 6	68
Tabla 37 Estrategia 7	69
Tabla 38 Presupuesto total.....	69
Tabla 39 Cronograma de actividades	70

Índice de Figuras

Figura 1 Género de los trabajadores	35
Figura 2 Entorno físico y el espacio	36
Figura 3 Recursos materiales adecuados y satisfactorios.....	37
Figura 4 La empresa lleva a cabo inspecciones.....	38
Figura 5 Mis esfuerzos deben ser valorados.....	39
Figura 6 Mis opiniones y sugerencias	40
Figura 7 Su puesto de trabajo está conforme con las condiciones	41
Figura 8 Obtiene reconocimiento por su trabajo realizado.....	42
Figura 9 Mi inmediato superior satisface mis dudas	43
Figura 10 La institución brinda capacitaciones	44
Figura 11 Mantiene una buena relación con sus superiores	45
Figura 12 Sus superiores evalúan sus actividades y funciones	46
Figura 13 Está de acuerdo que la comunicación sea clara y efectiva.....	47
Figura 14 Los empleados participan en la toma de decisiones	48
Figura 15 Los objetivos están traducidos en metas concretas.....	49
Figura 16 Las decisiones se toman de manera transparente y justa	50
Figura 17 Crees que se implementan medidas efectivas	51
Figura 18 Participa en la toma de decisiones	52
Figura 19 Se utiliza adecuadamente los recursos	53
Figura 20 Se trabaja con rapidez, eficiencia y precisión	54
Figura 21 Se entrega el trabajo de acuerdo con la programación.....	55
Figura 22 Se realizan los trabajos según los requerimientos.....	56
Figura 23 Consideras que se realizan seguimientos	57
Figura 24 Has visto implementadas nuevas ideas	58
Figura 25 Consideras que la empresa mantiene estándares de calidad	59

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en el personal de la empresa "INDUVEST S. A." en la ciudad de Riobamba, la población a estudiar estaba conformada por 10 empleados, incluidos también el personal administrativo que labora en las diferentes áreas de trabajo dentro de la empresa. Las herramientas y técnicas aplicadas para la recolección de información fue una encuesta basada en la escala de Likert y estuvieron planteadas 25 preguntas divididas entre cada una de las variables a estudiar. La metodología aplicada en la investigación es el hipotético- deductivo, y aplicando un diseño no experimental puesto que ninguna de las dos variables es manipulada, además que es de tipo descriptivo y de campo. Para la validación del instrumento aplicado, se estableció un análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach mediante en Software conocido como SPSS que arrojó un valor significativo de 0.9742.

Con resultados obtenidos mediante el cuestionario que fue planteado e interpretado por el programa estadístico y también por medio de la prueba del Chi-Cuadrado, demuestra que la satisfacción laboral tiene relación con la productividad del personal dentro de la empresa INDUVEST S.A. es por eso que se aprueba la hipótesis alternativa y se rechaza la nula.

Palabras clave: Satisfacción laboral, productividad, desempeño, eficiencia, eficacia, motivación, reconocimiento.

ABSTRACT

The current study aimed to determine the relationship between job satisfaction and productivity at INDUVEST S.A. company in Riobamba City. The research population was 10 employees, including the administrative staff working in the company's different areas. The tools and techniques used to collect information were a survey based on the Likert scale with 25 questions divided between each study variable. The methodology applied in the research was hypothetical-deductive and non-experimental since neither of the two variables was subject to manipulation by the researcher. In addition, this study is descriptive and field-based. A Cronbach's Alpha reliability analysis was developed using SPSS software to validate the applied instrument. Cronbach's result yielded a significant value of 0.9742. The results obtained from the questionnaire were helpful for the researcher in elaborating on and interpreting the data using a statistical program. The statistical program raised and interpreted the data and the Chi-Square test. The results suggest that INDUVEST workers' job satisfaction is related to their productivity. The results led to the acceptance of the alternative hypothesis and the rejection of the null one.

Key words: Job satisfaction, productivity, performance, efficiency, effectiveness, motivation, recognition.

Reviewed by

ADRIANA
XIMENA
CUNDAR
RUANO

Firmado digitalmente
por ADRIANA XIMENA
CUNDAR RUANO
Fecha: 2024.11.28
23:03:04 -05'00'

MsC. Adriana Ximena Cundar Ruano
ENGLISH PROFESSOR
C,C 1709268534

1. CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

En un contexto actual, el concepto de satisfacción laboral ha ido evolucionando para lograr incluir la autonomía en el trabajo, el sentido de propósito y significado en las tareas realizadas por cada uno de los trabajadores, así como el impacto del trabajo en el bienestar del individuo. La no solo incide en la calidad existencial del trabajador, sino además en la eficacia, la conservación del personal valioso y el prestigio de la entidad.

La productividad se describe igualmente como la medida de la efectividad con la que se emplean los recursos, tales como el tiempo, el esfuerzo y los bienes, para generar productos o servicios. En un sentido amplio, la eficiencia se refiere a la relación entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados para lograr dichos resultados establecidos. En un entorno laboral, la eficiencia se valora en términos de la cantidad de producción o trabajo realizado por un individuo, un equipo o una organización en relación con los recursos invertidos. Una concepción actual de eficiencia también incluye la calidad del trabajo ejecutado, así como la capacidad de adaptación y la innovación para mejorar los procesos y resultados.

El propósito de esta investigación conlleva efectuar un análisis minucioso que abarque la vinculación entre la satisfacción laboral y la productividad, dado que constituyen factores sumamente trascendentales en el seno de la corporación. Además, se analizó todos los hallazgos encontrados durante la investigación y se presentaron estrategias que pueden ser útiles dentro de la empresa, se obtuvo información mediante la aplicación cuestionarios de encuestas a cada miembro de la empresa.

Esta investigación ayudó a la empresa a implementar nuevas estrategias que ayuden a mejorar la satisfacción laboral y esto conlleva aun mejoramiento de la productividad dentro de la misma.

Para la recopilación de datos se empleó el enfoque hipotético-deductivo, que se inicia con la contemplación del inconveniente, identificando su fuente y las razones que lo suscitaron. Como estudio de índole descriptiva, esto facilitó la examinación de la información y la derivación de conclusiones y sugerencias que coadyuven a mejorar la coyuntura actual de la entidad.

Al abordar estos tópicos desde una óptica teórica y empírica, esta indagación sacó a la luz cada uno de los elementos que impulsan el bienestar laboral y la eficiencia del personal, además de proporcionar recomendaciones pragmáticas para fomentar un entorno laboral salubre y fructífero. En última instancia, se pretende contribuir al progreso del saber en el ámbito de la administración de capital humano y al éxito de las organizaciones en un escenario empresarial cada vez más competitivo y vertiginoso.

1.1 Problema

1.1.1 Planteamiento del Problema

La satisfacción laboral y la productividad son aspectos medulares para el desenvolvimiento económico y social a escala global.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), cerca del 25% de los empleados a nivel planetario manifiestan estar descontentos con su empleo, lo que indica una desigualdad considerable entre las expectativas laborales y la realidad del trabajo. En este marco, resulta esencial explorar a fondo los factores que influyen en el bienestar ocupacional y la productividad del personal en un ámbito macroeconómico, así como delinear estrategias eficaces para enfrentar estos retos y fomentar un ambiente laboral más salubre y eficiente tanto a nivel nacional como internacional.

En un mundo que cada vez está más interconectado y competitivo, la capacidad de las naciones para maximizar el potencial humano en el lugar de trabajo se ha convertido en un fenómeno crucial para el crecimiento sostenible y la prosperidad general. A pesar de todos los avances tecnológicos y las mejoras en cada una de las condiciones laborales en diferentes partes del mundo, persisten desafíos significativos en la promoción del bienestar y la eficiencia laboral.

En el contexto ecuatoriano, la satisfacción laboral y la productividad en el personal son aspectos fundamentales para el desenvolvimiento financiero y societal. Aunque Ecuador a lo largo de los años ha experimentado avances significativos en diversos sectores, aún persisten desafíos importantes en el ámbito laboral que requieren atención.

En Ecuador es primordial que cada una de las compañías y las autoridades adopten acciones que contribuyan a optimizar las condiciones laborales, fomentar un entorno ocupacional salubre y ofrecer oportunidades relevantes de desarrollo y avance profesional para los colaboradores. Esto favorecerá a los empleados y generará un efecto positivo en la eficiencia y en el bienestar financiero del país en su conjunto, dado que la productividad del personal en Ecuador enfrenta desafíos vinculados a la diligencia y la calidad del desempeño.

Conforme a un reporte del Banco Central del Ecuador (BCE, 2022), la eficiencia laboral en el país ha evidenciado un incremento moderado en los años recientes, pero continúa rezagada en comparación con otras naciones de la región. En el marco particular de la ciudad de Riobamba, el bienestar ocupacional y la productividad del personal constituyen elementos esenciales para el desenvolvimiento financiero y societal a nivel local.

A pesar de ser una ciudad con rico patrimonio cultural y recursos naturales, la ciudad de Riobamba enfrenta desafíos en el ámbito laboral que pueden afectar el bienestar y el rendimiento de cada uno de sus habitantes. Según un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Riobamba (CCR, 2022), el 60% de los trabajadores en la ciudad citan la falta de reconocimiento y crecimiento profesional como las principales razones de insatisfacción en el trabajo. Esto indica que hay posibilidades para optimizar las condiciones laborales y fomentar un entorno que propicie el bienestar y el desempeño de

los colaboradores en Riobamba. El objetivo de esta investigación es indagar y comprender la esencia de la correlación entre el bienestar laboral y la productividad en una compañía específica de Riobamba. Se pretende identificar los factores internos y externos que influyen tanto en el bienestar laboral como en la productividad de los empleados, y cómo estas variables se interrelacionan en el contexto organizacional local.

1.1.2 Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en el personal de la empresa la empresa INDUVEST SA.?

1.1.3 Justificación

El presente estudio facilitó el entendimiento del tipo de vínculo entre ambas variables, tanto dependiente como independiente. Actuó como un instrumento para el análisis dentro de la organización, permitiendo así optimizar y administrar de manera eficaz todos sus recursos.

La satisfacción laboral y la productividad son dos elementos esenciales en el entorno corporativo y organizacional. El primero alude al nivel en que los trabajadores se sienten satisfechos y plenos con su labor, mientras que la eficiencia evalúa el grado de eficacia con el que se ejecutan las tareas y se logran los objetivos organizacionales. Comprender la conexión entre estos dos factores resulta vital para elaborar estrategias que optimicen el bienestar de los colaboradores y, a su vez, la efectividad organizacional.

Numerosos estudios han sugerido una conexión entre la satisfacción laboral y la productividad, pero las evidencias no siempre son concluyentes ni aplicables a todos los contextos. Este estudio contribuyó al cuerpo de conocimiento existente al proporcionar datos actualizados y específicos sobre esta relación en el contexto particular dentro de la empresa a estudiar. Además, pudo ofrecer una perspectiva única al considerar variables mediadoras o moderadoras que no se han explorado en profundidad en investigaciones previas.

Los hallazgos de esta investigación resultan de gran provecho para los directivos y encargados de la gestión del capital humano, ya que proporcionarán información valiosa sobre cómo optimizar el bienestar laboral y, por ende, la eficiencia. Al identificar los factores que ejercen mayor impacto en la satisfacción de los colaboradores, la entidad pudo diseñar e implementar políticas y programas más eficientes, mejorando de esta manera tanto el bienestar laboral como la productividad de los empleados.

1.2 Objetivos

1.2.1 General

- Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en el personal de la empresa la empresa INDUVEST SA.

1.2.2 Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la satisfacción laboral y la productividad de la empresa INDUVEST S.A.
- Fundamentar teóricamente la satisfacción laboral y la productividad de la empresa INDUVEST S.A.
- Proponer estrategias de satisfacción laboral que permitan mejorar la productividad del personal de INDUVEST S.A.

2. CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes

De Utcña CantoInes y Campos Malca, Javier (2019), en su exposición titulada Satisfacción laboral y productividad del personal administrativo de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de Breña, 2019, llevaron a cabo indagaciones que abordan la conexión entre el bienestar laboral y la eficacia del personal. Estas indagaciones emergen en el contexto de tratar diversos factores cada vez más enrevesados, y es por ello que numerosos estudios se centran en atender estos aspectos con mayor énfasis. La finalidad radica en comprender esta complejidad determinando el vínculo existente entre ambas variables, con la particularidad de examinarlo en el ámbito público, específicamente en la Municipalidad de Breña, en el área de la Gerencia de Desarrollo Urbano.

Esta investigación se adapta a un esquema descriptivo-correlacional simple de tipo transversal, elaborando un análisis de normalidad de datos lo cual nos indica que el método estadístico a utilizar es el chi-cuadrado, con un muestreo de 25 colaboradores que finalizaron un cuestionario para ambas variables, utilizando una Escala de Likert. La deducción en relación con el objetivo general es la existencia de una conexión moderada y directa entre el bienestar laboral y la eficacia.

Las conclusiones en relación con los objetivos particulares indican que el elevado nivel de satisfacción laboral y la dimensión "Relaciones Laborales" presentan la correlación más fuerte y directa con la eficiencia.

De Acuña Zuñiga y Pedro Saul (2021), en su disertación titulada Satisfacción laboral y productividad en el personal de salud de la microred Ocros - Ancash, 2021, llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fundamental fue determinar la relación entre el bienestar laboral y la eficacia en el personal de salud de la Microred Ocros - Ancash en 2021. En lo que respecta a la metodología, la investigación fue de tipo correlacional aplicada, con un diseño transaccional. La muestra fue de tipo censal, compuesta por 52 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta, empleando la Encuesta de satisfacción laboral y la Encuesta de productividad para evaluar las variables.

En cuanto a los resultados, se determinó que el 79% de los participantes percibieron un nivel elevado en términos de satisfacción laboral, mientras que el 83% presentó un nivel alto en relación con la variable de productividad. Asimismo, se verificó que existen relaciones significativas entre la variable de satisfacción laboral y las dimensiones de eficiencia, eficacia y efectividad ($p=0,315$; $p=0,605$; $p=0,479$). También se comprobó que las variables de satisfacción laboral y producción se correlacionaban de manera significativa con un nivel moderado ($p=0,621$). En conclusión, se determinó que la satisfacción laboral influye notablemente en la productividad de los colaboradores, es decir, a mayor satisfacción laboral, habrá un incremento en la eficiencia del personal de salud de la Microred Ocros.

De Acosta García y Brando André (2021), en su disertación titulada Satisfacción laboral y productividad del personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial - Municipalidad Provincial de Trujillo, 2021, abordaron un estudio cuya población estuvo integrada por 30 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de la misma población. El objetivo general fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en el personal de la Gerencia de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Trujillo en 2021. El diseño de la indagación fue descriptivo y el estudio de tipo correlacional con un enfoque transversal.

De este modo, a través de la prueba de correlación Rho de Spearman, se obtuvieron resultados que indican una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad ($p=0.005<0.050$). Asimismo, en cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral, se halló que existe una correlación entre el desafío del trabajo y la productividad ($p=0.016<0.050$), así como entre las condiciones laborales y la productividad ($p=0.016<0.050$). Sin embargo, no se encontró relación significativa entre las remuneraciones equitativas y la productividad ($p=0.192>0.050$), ni entre la relación trabajo-empleado y la productividad ($p=0.411>0.050$). En conclusión, se toma la hipótesis alternativa y no se considera la hipótesis nula.

De Espinoza Córdova, Sujey Nataly, en su disertación titulada Satisfacción Laboral y Productividad en la empresa de telecomunicaciones JOSOL EIRL - 2019, el objetivo fue indagar cómo influye el bienestar del empleado en la realización de sus funciones. El estudio fue de tipo descriptivo y no experimental. Posee una justificación teórica, metodológica y social. Esta investigación abarcó una población limitada, obteniendo un tamaño muestral de 5 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario con diversas preguntas para recopilar la información pertinente.

Entre los descubrimientos más significativos, se percibe que el 100% de los encuestados manifiestan que enfrentan inconvenientes para llevar a cabo sus labores. Asimismo, el 80% de la muestra afirma que las condiciones y comodidades no son las más apropiadas, y el 100% manifiesta descontento respecto a sus remuneraciones y responsabilidades. Igualmente, se concluye que las dificultades para ejecutar las funciones, el entorno físico y las compensaciones influyen en la productividad de la empresa. Se sugiere prestar especial atención a los factores que producen un impacto adverso en la satisfacción del empleado.

De Palacios Ruesta, Flor de María, y Díaz Robles, Andrés, en su tesis titulada Satisfacción laboral y productividad en una entidad bancaria, Lima 2023, el objetivo primordial del estudio fue establecer cómo el bienestar laboral se relaciona con la productividad en una entidad bancaria en Lima durante el año 2023. Asimismo, como parte de la metodología, la investigación fue de índole básica, utilizando un enfoque no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La población estuvo constituida por 45 empleados, de los cuales 40 fueron seleccionados como muestra, aplicándose la encuesta como herramienta, basada en la escala Likert.

Los resultados mostraron un elevado nivel de confiabilidad de 0,888, lo que indica una excelente magnitud para las 46 preguntas de la encuesta. Se utilizó la estadística inferencial, aplicando las pruebas de Pearson y Rho de Spearman, dado que los datos eran paramétricos y no paramétricos para el contraste de la hipótesis. En el análisis general, se aceptó la hipótesis alternativa, rechazándose la nula, ya que el valor de significancia fue de 0,05 y el coeficiente de correlación fue de 0,436. Por consiguiente, se concluyó que los objetivos planteados en la investigación fueron alcanzados, y además se corroboró que la satisfacción laboral debe considerarse un aspecto fundamental para asegurar el logro de una óptima eficiencia laboral.

2.2 Empresa INDUVEST.S.A.

2.2.1 Generalidades de la empresa

Nombre de la empresa

INDUVEST S.A.

Número de Ruc

Ruc: 0691719472001

Representante Legal

Freddy loza

Actividad Económica

Producción de ropa industrial de trabajo

Ubicación

Riobamba, Calles AV. Circunvalación y Bogotá Parque Industrial

Año de Creación

Fundada el 22 de diciembre del 2007

2.2.2 Reseña Histórica

La compañía INDUVEST S.A. fue fundada por el Señor Fausto Freddy Loza y la Señora Beatriz Mayorga. La empresa se encuentra situada en la ciudad de Riobamba, Ecuador, en la dirección de las calles Av. Circunvalación y Bogotá. La empresa fue formalmente constituida en el año 2007 y se dedica a la fabricación y comercialización de vestimenta industrial de trabajo. INDUVEST se distingue por ofrecer prendas de alta calidad a precios competitivos en el mercado. Esta iniciativa surgió de la Señora Beatriz Mayorga, quien, con sus estudios en modistería, decidió establecer su propio taller de confección de ropa de trabajo industrial en 1983. INDUVEST se mantiene en constante actualización de sus procesos de producción y confección, con la meta de seguir expandiéndose en un mercado en constante evolución.

2.2.3 Objetivos de la empresa

- Atender los requerimientos de Empresas Industriales e Instituciones Públicas y Privadas brindando vestimenta laboral de alta calidad y precios asequibles.
- Disponer de una gestión eficaz que les posibilite maximizar el aprovechamiento de sus recursos para consolidarse en el mercado como referentes en la preferencia de los consumidores.

2.2.4 Misión

Suministrar de forma responsable y rigurosa seguridad al trabajador ecuatoriano y a la industria en general mediante productos de protección de la más alta calidad, certificados y que cumplan con las normativas y homologaciones de laboratorios tanto nacionales como internacionales; además de ofrecer la capacitación más adecuada y asistencia técnica oportuna a cada uno de nuestros clientes.

2.2.5 Visión

Convertirse en la empresa referente en la provisión de equipos de Seguridad y Protección Industrial en el ámbito ecuatoriano, consolidando el liderazgo sostenido alcanzado a lo largo del tiempo gracias a una extensa y rigurosa gama de productos y a la excelencia de su capital humano, comprometido con la seguridad industrial del personal institucional que trabaja para nuestros clientes, manteniéndose a la vanguardia en términos de normativas tanto nacionales como internacionales y vinculados al perfeccionamiento constante, con el objetivo de expandirse hacia mercados internacionales.

2.3 Fundamentos Teóricos

2.3.1 La satisfacción laboral

Según Spector, P. E. (2022), la satisfacción laboral se define como el nivel de agrado o satisfacción que un trabajador experimenta en relación con su empleo. Es una disposición emocional hacia el propio trabajo, influenciada por diversos factores, tales como el entorno laboral, la interacción con compañeros y supervisores, las oportunidades de crecimiento profesional y la remuneración económica. Un alto grado de satisfacción laboral está asociado con un aumento en la productividad, una menor rotación de empleados y un mejor bienestar integral del trabajador.

Según Anaya y López (2015), la satisfacción laboral se define como el grado en que las necesidades, expectativas y deseos del trabajador se ajustan a las características y condiciones del entorno laboral, un concepto enmarcado dentro de la teoría del ajuste persona-ambiente. Además, considere el impacto de las dinámicas sociales a través de la teoría del procesamiento social, que resalta cómo las actitudes hacia el trabajo no solo dependen de las condiciones objetivas, sino también de la interpretación que los empleados hacen de ellas, influencia por señales sociales. como las opiniones de compañeros y normas grupales.

Además, se señala la relevancia de los valores en la satisfacción laboral cada empleado valora cada uno de los aspectos del trabajo como, el salario, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo. La satisfacción laboral depende mucho de cómo estos valores individuales se están cumpliendo en el entorno laboral. Por ejemplo, un empleado que valora la autonomía se sentirá más satisfecho en un trabajo y le permitirá tomar decisiones independientes.

Según Cantón y Téllez (2016), la satisfacción laboral es un concepto multidimensional que refleja el grado en que las características del puesto se alinean con las expectativas, normas y deseos del empleado. Se divide en dos componentes principales: la satisfacción intrínseca, relacionada con aspectos internos como la naturaleza de las tareas, el interés personal y la sensación de logro, y la satisfacción extrínseca, vinculada a elementos externos del entorno laboral, como el salario, los beneficios, y las condiciones físicas del trabajo.

Ambos factores interactúan para formar la percepción general del empleado sobre su trabajo. Este enfoque destaca que la satisfacción laboral no solo es una evaluación subjetiva, sino que también depende de cómo los individuos interpretan las características objetivas del trabajo y su entorno social.

La satisfacción laboral es fundamental para el éxito dentro de una organización y el bienestar de sus empleados. Empleados satisfechos tienden a ser más productivos, lo que mejora de manera significativa el rendimiento y eficiencia en el trabajo. Además, la satisfacción laboral reduce la rotación de personal, disminuyendo los costos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados.

Asimismo, está vinculada con un mayor bienestar integral y una menor prevalencia de trastornos de salud mental. Un entorno laboral positivo, impulsado por la satisfacción laboral, optimiza el ambiente organizacional y las relaciones interpersonales, dado que los empleados satisfechos brindarán un servicio superior al cliente, lo que aumentará tanto la satisfacción como la fidelidad del mismo.

2.3.2 Características

Una característica comúnmente de la satisfacción laboral es la percepción positiva que un empleado tiene respecto a su trabajo, esto puede influir en su bienestar emocional, su rendimiento y su compromiso en la organización.

Según Barry M. Staw (2020), quien ha contribuido significativamente a la comprensión de la satisfacción laboral, proporciona algunas características clave de la satisfacción laboral basadas en sus ideas y en la investigación contemporánea:

- Percepción de ajuste entre las expectativas y la realidad laboral

Los empleados están más satisfechos cuando sus expectativas sobre el trabajo (salario, ambiente laboral, oportunidades de desarrollo) se alinean con lo que realmente experimentan en el trabajo.

- **Relaciones interpersonales positivas**
La calidad de la interacción con los colegas y supervisores incide en la satisfacción laboral. Un entorno laboral propicio, donde se promueva la camaradería y el respaldo recíproco, tiende a elevar la satisfacción
- **Oportunidades de desarrollo y crecimiento**
Los empleados están más satisfechos cuando tienen la oportunidad de aprender y crecer en su trabajo. Esto puede incluir capacitaciones, desarrollo profesional, ascensos y otras oportunidades de progreso.
- **Participación en la toma de decisiones**
Sentirse parte del proceso de toma de decisiones aumenta la satisfacción laboral cuando los empleados tienen voz en asuntos que afectan su trabajo, se sienten valorados y más comprometidos en el trabajo.
- **Reconocimiento y recompensa**
La apreciación por el trabajo bien hecho ya sea a través de reconocimientos o la recompensa adecuada, ya sea monetaria o no, son factores muy importantes para lograr la satisfacción laboral.
- **Equilibrio entre vida laboral y personal**
Un adecuado equilibrio entre lo laboral la vida personal es crucial, ya que los empleados que pueden satisfacer sus necesidades fuera del trabajo logran estar más satisfechos en su trabajo.

2.3.3 Indicadores

Según González, J. M. (2022), la satisfacción laboral es un estado emocional originado por la percepción del empleado a partir de las experiencias vividas en su ambiente de trabajo (condiciones, políticas y relaciones), lo cual determina su nivel de bienestar en el cargo que ocupa.

- **Ambiente Físico para trabajar:** Se refiere al entorno palpable y espacial en el que se efectúa el trabajo.
- **Sentido de Pertenencia:** Es el sentimiento de identificación y conexión que una persona experimenta hacia un colectivo, entidad u organización.
- **Seguridad en el Trabajo:** Se refiere al conjunto de medidas y prácticas implementadas para resguardar a los empleados de accidentes y enfermedades laborales.
- **Remuneración y Reconocimiento:** Es el conjunto de prácticas que combinan la compensación económica y el aprecio no monetario hacia los empleados.
- **Control:** Es el proceso mediante el cual se vigila y evalúan las labores y resultados de una organización para asegurarse de que se cumplan los propósitos.
- **Capacidad y Desarrollo:** Es el proceso de mejorar y ampliar las competencias, habilidades y recursos de una persona u organización.

- **Relación con los superiores:** Se refiere a la interacción y dinámica que los empleados tienen con sus líderes o superiores dentro de una organización.
- **Comunicación y Participación:** Es el intercambio efectivo de información y la involucración de los trabajadores en decisiones y actividades relacionadas con su trabajo.

2.3.4 Productividad

Según Mitchell, T. R., & Daniels, D.(2022), define a la productividad como la magnitud de la eficiencia con la que los recursos tales como el tiempo y el esfuerzo, se emplean para producir un bien o servicio. En el contexto laboral, la productividad es una evaluación del desempeño y la eficiencia de los trabajadores dentro de una organización.

La productividad es un factor crucial para el desarrollo económico, la competitividad, la rentabilidad y la innovación en las organizaciones. Una mayor productividad permite que las corporaciones generen más bienes y productos utilizando los mismos recursos, lo que contribuye a un crecimiento económico a nivel organizacional y nacional. Además, mejora la competitividad dentro del mercado al permitir que las empresas ofrezcan productos y bienes de mayor excelencia y a un menor costo.

Esto, a su vez, permite una mayor rentabilidad al reducir los gastos operativos y aumentar los márgenes de beneficio. La productividad también impulsa la innovación y el desarrollo tecnológico, fomentando la inversión en investigación y desarrollo. Finalmente, una organización productiva mejora el bienestar de sus empleados al ofrecer mejores salarios, mayores beneficios y condiciones laborales, lo que contribuye a la satisfacción y fidelización del personal en la entidad.

Para Paul Krugman, Robin Wells (2015), renombrados economistas, abordaron la productividad desde la perspectiva de la eficacia laboral y la elaboración de productos y servicios. Dicho enfoque sugiere que la productividad se mide por la cantidad de producción que se genera en las horas de trabajo, mediante la evaluación de los recursos humanos y otros elementos de fabricación que se emplean para maximizar la economía de la empresa.

Según Jacob Stoller (2023), la productividad debe entenderse como un concepto integral que trasciende los enfoques tradicionales de maximización de resultados en departamentos aislados. En su libro *Productivity Reimagined* (2023), Stoller desafía varios mitos empresariales, como la creencia de que el éxito de áreas independientes garantiza el éxito organizacional. Destaca que esta visión fragmentada suele generar conflictos y frustra los esfuerzos globales de productividad.

Además, Stoller subraya la importancia de abordar factores humanos, como la cultura organizacional y la colaboración, y aboga por un enfoque sistémico inspirado en principios lean. Esto implica reducir silos organizativos, conectar métricas operativas con resultados reales y priorizar el desarrollo de los empleados. También analiza cómo las

tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial, pueden complementar las capacidades humanas en lugar de reemplazarlas, promoviendo un equilibrio sostenible entre innovación tecnológica y flexibilidad humana.

Según Erik Brynjolfsson, Andrew McAfee (2014), en su obra "The Second Machine Age", exploran a fondo cómo las tecnologías emergentes están transformando la economía y redefiniendo la productividad en la era digital. Según su perspectiva, plantean que la productividad no solo se refiere a la eficacia tradicional en el aprovechamiento de la fuerza laboral y el capital, sino que también abarca factores como la incorporación de tecnologías avanzadas.

Brynjolfsson y McAfee, sostienen que la adopción de estas tecnologías permite que las empresas alcancen niveles de producción y eficiencia antes inimaginables. La clave de esta nueva era de productividad radica en cómo las organizaciones aprovechan estas tecnologías para optimizar sus operaciones, reducir costos y aumentar la capacidad de innovación. En resumen, la productividad enfatiza la importancia de la eficacia en el uso de capital humano y otros insumos para mejorar la producción económica, un tema crucial en el análisis económico actual y las políticas de desarrollo.

2.3.5 Características

Según Caves, R. E. (2020), establece varias características que ayudan a entender mejor la productividad, entre las principales se encuentran las siguientes.

- Eficiencia en el uso de recursos

Caves destaca la relevancia de aprovechar de manera eficiente los recursos disponibles, como el capital, la mano de obra y la tecnología, para generar bienes y servicios de alta categoría en la cantidad apropiada.

- Innovación y tecnologías

La productividad puede incrementarse mediante la adopción de nuevas tecnologías y procedimientos innovadores que mejoren la eficacia y la calidad del rendimiento.

- Flexibilidad y adaptabilidad

La capacidad de ajustarse con prontitud a las alteraciones en el entorno, como la exigencia del mercado o las circunstancias económicas, es fundamental para conservar elevados niveles de productividad.

- Calidad y satisfacción del cliente

Es fundamental producir bienes y servicios que satisfagan los criterios de excelencia que cumplan con las necesidades y expectativas de los usuarios, lo cual puede impulsar la productividad a largo plazo.

- Gestión eficaz y liderazgo

Una gestión eficaz y un liderazgo sólido son fundamentales para promover una cultura organizacional orientada hacia la productividad, donde se fomenta la colaboración, la comunicación y la motivación de cada uno de los empleados.

2.3.6 Indicadores

Para Gómez, M. A., & Martínez, L. R. (2020), la productividad hace referencia a la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para lograr esos resultados. Se puede entender mejor a través de tres conceptos clave: eficiencia, eficacia y efectividad.

- Toma de determinaciones: Es el proceso mediante el cual se escoge una opción o curso de acción entre varias alternativas existentes y seleccionar la mejor opción posible para lograr las metas establecidas.
- Metas y Propósitos: Son los logros esperados que una persona o una entidad se propone alcanzar. Las metas representan los logros específicos a obtener, mientras que los objetivos son los pasos concretos y medibles que se establecen para llegar a esas metas predeterminadas.
- Productividad: Es la relación entre la producción conseguida (bienes o servicios) y los recursos empleados para obtenerla (como mano de obra, capital, tecnología, etc.). Se mide generalmente como la cantidad de producción por unidad temporal.
- Cumplimiento de Propósitos: Es la consecución exitosa de los objetivos establecidos dentro de una entidad o por parte de un individuo e implica lograr los resultados esperados.
- Competencias: Se refiere al conjunto de aptitudes, conocimientos y recursos que una persona o una organización posee para llevar a cabo labores.
- Resultados: Son los efectos o consecuencias obtenidas como producto de acciones, decisiones o procesos realizados y los resultados pueden ser cuantitativos o cualitativos y reflejan el impacto de las actividades.
- Mejora: Se refiere al proceso de hacer algo superior o más eficaz que antes, aplicándose a productos, procesos, servicios o destrezas, con el objetivo de incrementar la calidad, la efectividad y la complacencia.
- Calidad: Es el nivel en el que un producto, servicio o proceso cumple con los requerimientos, expectativas o criterios establecidos.
- Innovación y Desarrollo: Es el proceso dinámico de concebir y aplicar nuevas ideas, productos o métodos que promueven el progreso continuo en diferentes áreas de la organización.

3. CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1 Método Hipotético deductivo

En la indagación se aplicó el método hipotético-deductivo, ya que se comenzó desde la observación del inconveniente a examinar dentro de la empresa para que, de esta forma, se pudiera detectar el origen y las causas del inconveniente. Esto permitió, posteriormente, plantear una hipótesis y establecer conclusiones para poder contrarrestar la misma, generando conclusiones y recomendaciones. Al visualizar el inconveniente se logró evidenciar la falta de satisfacción laboral, y esto provoca que la eficiencia se vea afectada dentro de la empresa INDUVEST S.A. en la ciudad de Riobamba, además de generar hipótesis para posteriormente comprobarlas.

- **Observación del problema:** El proceso empieza con la formulación del inconveniente planteado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en el personal de la empresa INDUVEST S.A.? porque se inspeccionó las instalaciones de la empresa.
- **Formulación de hipótesis:** Una vez que se ha identificado el inconveniente, se elaboran las siguientes:
 - H₁: La satisfacción laboral tiene relación con la productividad del personal dentro de la empresa INDUVEST S.A.
 - H₀: La satisfacción laboral no tiene relación con la productividad del personal dentro de la empresa INDUVEST S.A.
- **Deducción de consecuencias:** A partir de las hipótesis planteadas, se busca verificar si la satisfacción laboral contribuyó al incremento de la eficiencia dentro del personal de la empresa INDUVEST S.A.
- **Verificación de la veracidad de los resultados:** Con base en los resultados que se obtuvo mediante la aplicación de encuestas se podrá verificar la veracidad de las hipótesis planteadas.

3.2 Tipo de investigación

3.2.1 Cuantitativo

Según Creswell (2014), define al enfoque cuantitativo como una herramienta que "se basa en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones y probar teorías". Este enfoque se centra en la recolección de los datos que pueden ser cuantificados y analizados mediante técnicas estadísticas.

Dentro de la investigación se aplicó el enfoque cuantitativo, ya que permitió la recolección de datos numéricos en base a la aplicación de encuestas que después fueron medidos y cuantificados, lo que proporcionó una base sólida para el análisis respectivo de cada una de las preguntas establecidas

3.2.2 Descriptiva

El fenómeno presentado a examinar es la vinculación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados dentro de la empresa INDUVEST S.A. en la urbe de Riobamba.

Según Gómez, P. E., & Martínez, L. A. (2018) la indagación descriptiva es un enfoque metodológico cuyo propósito principal es representar de manera detallada y sistemática las peculiaridades de un fenómeno o población en particular. Este tipo de indagación se centra en el "qué" de la situación analizada, más que en el "por qué" o el "cómo". Es crucial para proporcionar una base de datos sólida y comprensible sobre la cual se pueden edificar estudios complejos.

En el presente trabajo se utilizó el tipo de indagación descriptiva, porque se limitará a realizar el análisis de los elementos que inciden en la satisfacción laboral y productividad del personal dentro de la empresa INDUVEST S.A.

3.2.3 De Campo

Para García, J., Pérez, M., & Martínez, L. (2020), la indagación de campo es un enfoque metodológico que se centra en recopilar datos directamente del medio natural o de la realidad donde ocurren los fenómenos analizados. Se caracteriza por la observación inmediata, la interacción con sujetos de estudio y la recopilación de datos in situ. Este enfoque permite obtener información detallada y contextualizada sobre los fenómenos estudiados, así como también facilita la comprensión de su complejidad y dinámica.

En la indagación presentada se utilizó el tipo de investigación de campo porque se recogieron datos directamente del entorno natural o de la realidad donde ocurren los fenómenos que inciden en la satisfacción laboral y productividad del personal dentro de la empresa INDUVEST S.A.

3.3 Diseño de la Investigación

3.3.1 No experimental

Según Smith, J. D., & Johnson, A. B. (2020), el método de indagación no experimental es una estrategia de investigación donde el investigador no manipula las variables independientes ni controla las condiciones del estudio. En cambio, se observa y analiza la realidad tal como ocurre, identificando relaciones entre variables sin intervenir directamente. Este enfoque es común en estudios donde la manipulación de variables no es práctica, ética o posible.

Para fines de este estudio se utilizó el diseño de investigación no experimental porque no se alteró ningún tipo de variable, puesto que se verificó la situación actual de la satisfacción laboral y la productividad de la empresa INDUVEST S.A. tal como ocurre en su contexto natural, para después examinar y tomar decisiones en función de la recopilación de información bibliográfica, datos estadísticos y no se manipularon deliberadamente las variables.

3.4 Formulación de la hipótesis

H₁: La satisfacción laboral tiene relación con la productividad del personal dentro de la empresa INDUVEST S.A.

H₀: La satisfacción laboral no tiene relación con la productividad del personal dentro de la empresa INDUVEST S.A.

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

Conforme a Martínez, J. A., & Gómez, L. R. (2019), en el ámbito de la indagación, el vocablo "población" alude al conjunto íntegro de sujetos, objetos o componentes que comparten una o más particularidades afines y que resultan de interés para un análisis específico. La población constituye el colectivo del cual el indagador pretende extraer conclusiones mediante la recopilación y el examen de datos.

En la presente indagación, para determinar la población se ha recabado el censo de todos los colaboradores, incluyendo a los propietarios y gestores de la empresa INVUVEST S.A. en la urbe de Riobamba, sumando un total de 10 integrantes.

3.5.2 Muestra

Para González, M. E., & Ramírez, A. L. (2020), una muestra es una porción de una colectividad mayor que se escoge para intervenir en un estudio. La muestra debe ser emblemática de la población para que los hallazgos obtenidos puedan ser extrapolados a toda la colectividad. Escoger una muestra idónea es esencial para garantizar la autenticidad y confiabilidad de los hallazgos del análisis.

En consonancia con la indagación efectuada, no es necesario calcular el tamaño de la muestra, ya que se seleccionó como muestra a la totalidad debido a que los empleados son únicamente 10, y por tal razón se utilizó la técnica de elección de muestra no probabilística por conveniencia; por lo tanto, la colectividad será aplicada en su plenitud dentro del análisis.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de encuesta: Se empleó un cuestionario conformado por preguntas que fueron divididas en dos categorías; la primera vinculada a la primera variable, que es la satisfacción ocupacional, y la segunda, la eficiencia.

Asimismo, el tratamiento de la información se consiguió a través de los cuestionarios que se llevaron a cabo utilizando la plataforma SPSS versión 23, la cual permitió organizar los datos para luego generar tablas y gráficos que facilitaron el análisis estadístico de los mismos.

3.7 Valoración general de la encuesta

Para alcanzar el propósito en el presente trabajo, se llevó a cabo un examen minucioso mediante la elaboración y ejecución de la técnica para la compilación de datos (encuesta), la cual fue implementada a todos los colaboradores de la empresa INDUVEST S.A. en la ciudad de Riobamba. La aplicación de la encuesta permitió conocer en profundidad cuál es la realidad actual que la empresa está experimentando, con el objetivo de determinar la vinculación entre la satisfacción laboral y la productividad, a través del análisis de todos los factores, sean internos o externos, que están influyendo en el mejoramiento de la satisfacción laboral y la productividad.

3.8 Alfa de Cronbach

Según García y Alvarado (2024), el alfa de Cronbach es un coeficiente diseñado para medir la consistencia interna de un instrumento de evaluación, como cuestionarios o escalas. Se utiliza para verificar si los artículos miden un mismo constructo de manera coherente. Su valor oscila entre 0 (ausencia de consistencia) y 1 (consistencia perfecta). Esta medida es clave para evaluar la confiabilidad de una herramienta, especialmente en investigaciones que usan escalas de Likert.

Tabla 1 Alfa de Cronbach

Prueba de escala=medida de ítems no estandarizados	
Ítem invertido= ENCARG	
Covarianza Interítem Promedio	0,7856923
Número de ítems en la escala	26
Coefficiente de confiabilidad de la escala	0,9742

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Con el examen estadístico efectuado, se observa que el Alfa de Cronbach es de 0,9742, basado en las interrogantes empleadas. Este índice permitió evidenciar que la escala aplicada posee una consistencia interna excelente, lo cual posibilita diagnosticar que las preguntas formuladas están evaluando adecuadamente un mismo constructo teórico. Se concluye que hay una correlación positiva entre las respuestas y las variables de interés.

Por consiguiente, se propuso que esta fiabilidad otorgue garantías para utilizar toda la información recolectada de manera confiable, con el fin de respaldar todos los descubrimientos y dirigido a optimizar la satisfacción laboral y la productividad en la entidad empresarial.

3.8.1 Rango de Alfa de Cronbach

Tabla 2 Rango Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
$a \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq a < 0.9$	Buena
$0.7 \leq a < 0.8$	Aceptable
$0.6 \leq a < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \leq a < 0.6$	Pobre
$a < 0.5$	Inaceptable

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

3.9 Prueba de normalidad

Tabla 3 Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
¿Obtiene reconocimiento por su trabajo realizado?	,802	10	,015
¿Crees que se implementan medidas efectivas para eliminar obstáculos y mejorar los procesos que afectan la productividad en la empresa?	,751	10	,004

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Dado que la muestra no excede los $N < 50$ encuestados, se empleó la prueba de Shapiro-Wilk con el propósito de que la muestra pudiera distribuir los datos de manera normal. Tras la implementación de dicha prueba, se concluyó que se trataba de pruebas no paramétricas, lo que permitió utilizar el método del chi-cuadrado para determinar la relación entre las dos variables planteadas.

4. CAPITULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados alcanzados según la aplicación de los instrumentos

Variable Independiente: Satisfacción Laboral

Pregunta 1

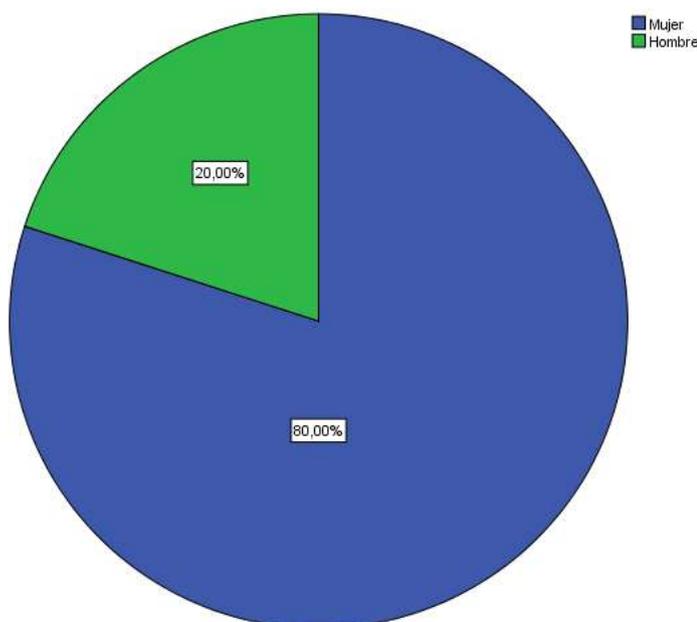
Tabla 4 Género de los trabajadores

¿Cuál es el género de los trabajadores de la empresa?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Mujer	8	80,0	80,0	80,0
Hombre	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 1 Género de los trabajadores



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Los resultados que arrojan la encuesta realizada se observa que dentro de la empresa el 20 % corresponde al porcentaje de hombres y mientras que el 80 %, son mujeres. Se identifica también que del 100% de trabajadores (10), el 80% de operadores son mujeres desempeñándose como operarias y puesto administrativos, mientras que solo el 20% son hombres y ocupan un puesto administrativo dentro de la empresa.

Pregunta 2

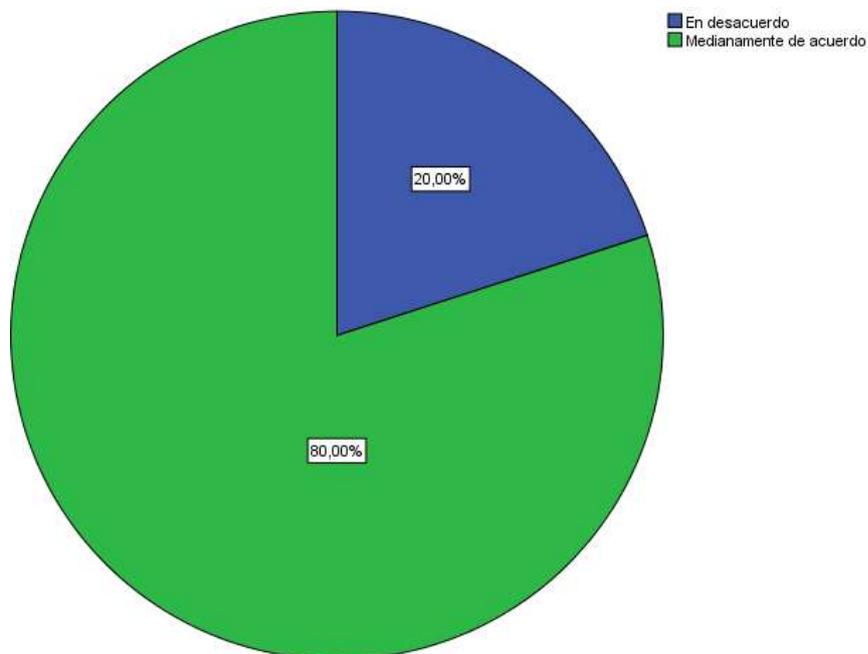
Tabla 5 Entorno físico y el espacio

¿El entorno físico y el espacio en que trabaja son satisfactorios?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
En desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
Medianamente de acuerdo	8	80,0	80,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 2 Entorno físico y el espacio



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

De acuerdo con la encuesta ejecutada, se logra corroborar que el 80% de los encuestados están moderadamente conformes con el entorno físico y el espacio en el cual desempeñan sus labores, mientras que el 20% manifiesta estar en desacuerdo. El valor de estos porcentajes facilita la confirmación de que la mayoría de los empleados de la organización se perciben moderadamente complacidos con el ambiente físico y el espacio donde llevan a cabo las tareas laborales asignadas por su superior inmediato.

Pregunta 3

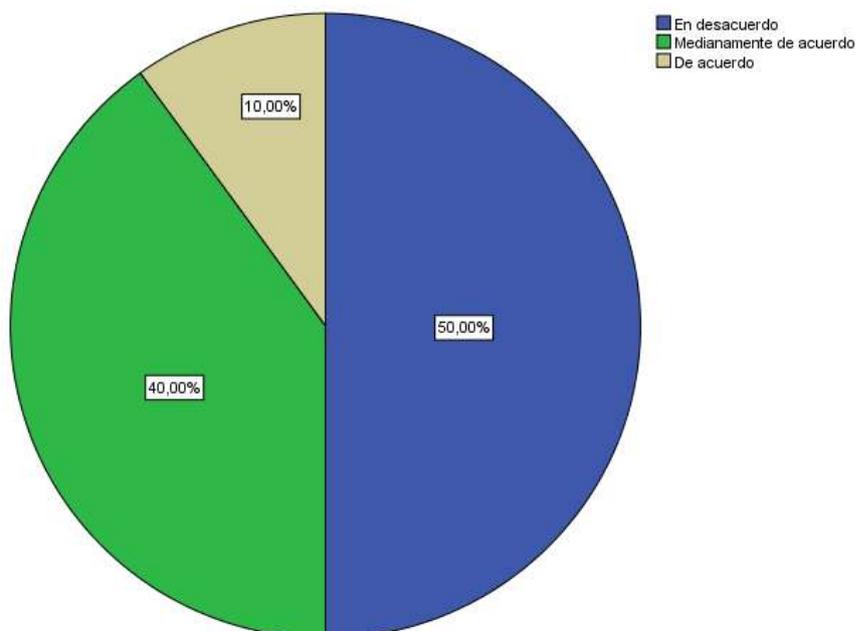
Tabla 6 Recursos materiales adecuados y satisfactorios

¿Los recursos materiales que tiene para hacer su trabajo son adecuados y satisfactorios?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
En desacuerdo	5	50,0	50,0	50,0
Medianamente de acuerdo	4	40,0	40,0	90,0
De acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 3 Recursos materiales adecuados y satisfactorios



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

A través del sondeo efectuado se constata que el 50% de los colaboradores encuestados discrepan respecto a que los insumos materiales disponibles para desempeñar sus funciones sean apropiados y satisfactorios, mientras que el 40% de los mismos se encuentran moderadamente conformes en relación con los recursos materiales, y finalmente, el 10% está conforme. En los valores expuestos se evidencia que existe un mínimo porcentaje que se muestra conforme, y esto, con el transcurso del tiempo, podría suscitar un inconveniente dentro de la organización.

Pregunta 4

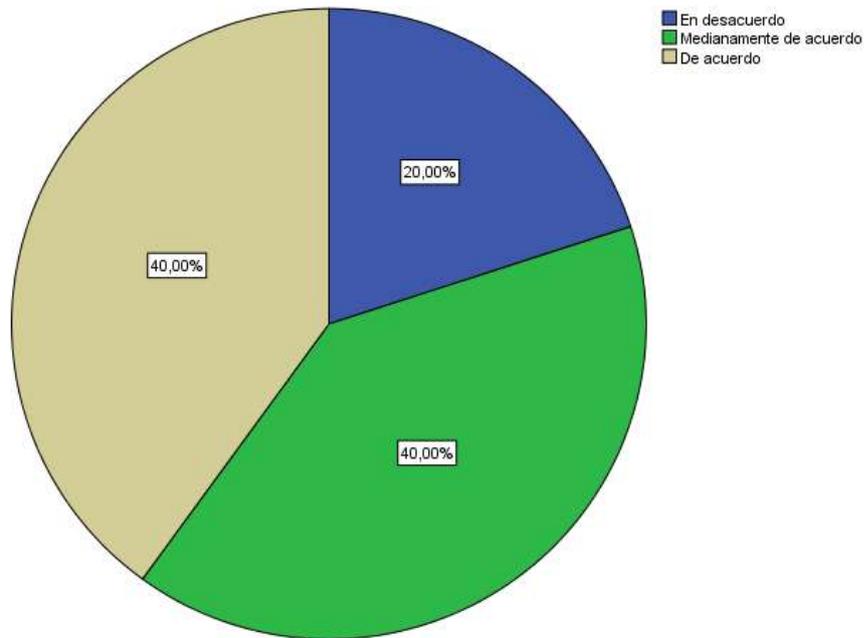
Tabla 7 La empresa lleva a cabo inspecciones

	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
En desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
Medianamente de acuerdo	4	40,0	40,0	60,0
De acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 4 La empresa lleva a cabo inspecciones



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Con la obtención de datos se aprecia que el 40% de los colaboradores encuestados en la organización concuerdan con que la empresa efectúe revisiones periódicas para detectar y subsanar eventuales peligros de seguridad en el entorno laboral, mientras que otro 40% se muestra moderadamente conforme respecto a dichas revisiones. Finalmente, el 20% discrepa con esta regulación. Los porcentajes revelan un índice bajo de empleados que no están conformes con la implementación de esta actividad por parte de la empresa.

Pregunta 5

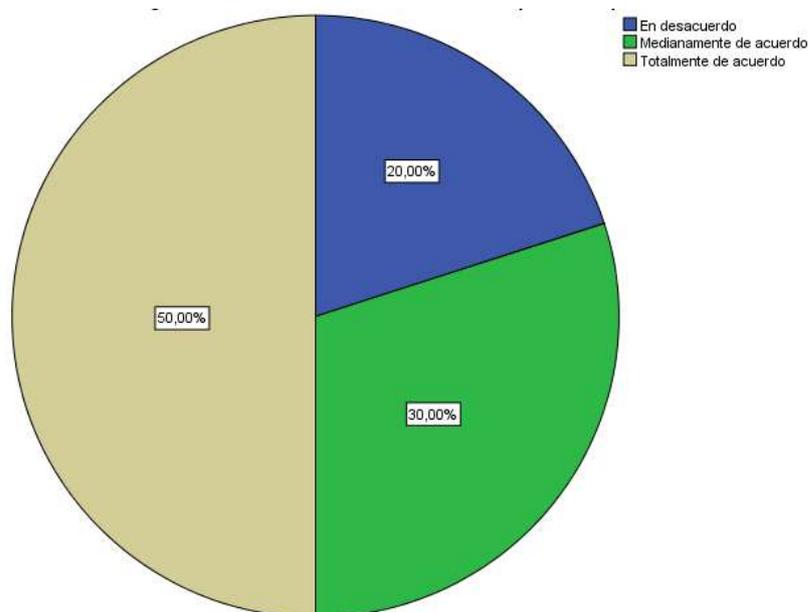
Tabla 8 Mis esfuerzos deben ser valorados

¿Mis esfuerzos deben ser valorados por la empresa?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
En desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
Medianamente de acuerdo	3	30,0	30,0	50,0
Totalmente de acuerdo	5	50,0	50,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 5 Mis esfuerzos deben ser valorados



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Analizando los datos de las encuestas observamos que el 50% de los empleados encuestados dentro de la empresa están definitivamente de acuerdo que sus esfuerzos deben ser valorados por la empresa, mientras que el otro 30% de los mismos se encuentran medianamente de acuerdo en referencia a la valoración de esfuerzos. Por último, el 20% está en desacuerdo con esta decisión. Los valores reflejan un índice porcentual medio de trabajadores que están en desacuerdo con que la empresa valore cada esfuerzo.

Pregunta 6

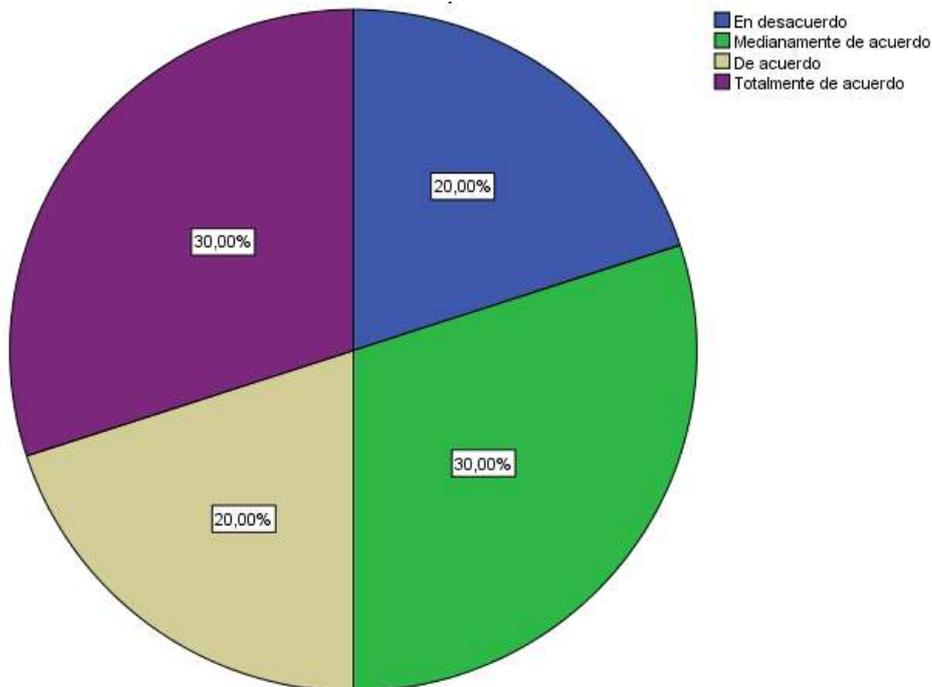
Tabla 9 Mis opiniones y sugerencias

¿Mis opiniones y sugerencias deben ser tomadas en cuenta dentro de la empresa?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
En desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
Medianamente de acuerdo	3	30,0	30,0	50,0
De acuerdo	2	20,0	20,0	70,0
Totalmente de acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 6 Mis opiniones y sugerencias



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Al comparar los resultados se verifica que el 30% del total de empleados están totalmente de acuerdo con que dentro de la empresa que las opiniones y sugerencias deben ser tomadas en cuenta dentro de la misma, mientras que el 20% de los mismo se encuentran de acuerdo. Además, el otro 30% esta medianamente de acuerdo con que se tomen en cuantas las opiniones y sugerencias, por último, el otro 20% se encuentra en desacuerdo dentro de la empresa.

Pregunta 7

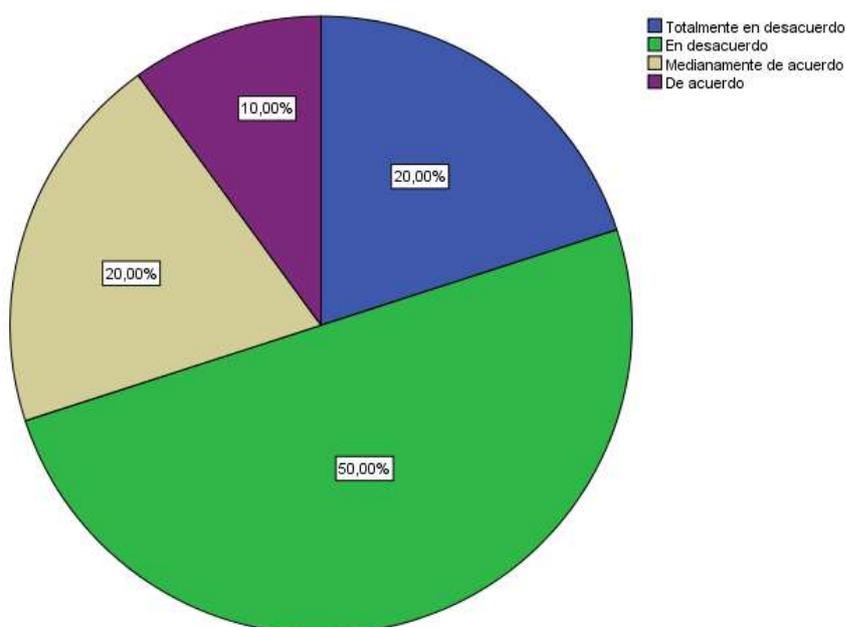
Tabla 10 Su puesto de trabajo está conforme con las condiciones

¿La carga laboral en su puesto de trabajo está conforme con las condiciones salariales?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
En desacuerdo	5	50,0	50,0	70,0
Medianamente de acuerdo	2	20,0	20,0	90,0
De acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 7 Su puesto de trabajo está conforme con las condiciones



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Examinando los resultados se constata que el 50% del total de los participantes encuestados en la compañía discrepan de que la carga de trabajo en su puesto esté acorde con las remuneraciones percibidas, mientras que el 20% de ellos se muestra moderadamente conforme. Asimismo, otro 20% manifiesta un total desacuerdo respecto a la carga laboral y su salario en la organización, y finalmente, solo el 10% de los empleados expresan conformidad con las condiciones salariales ofrecidas por la empresa.

Pregunta 8

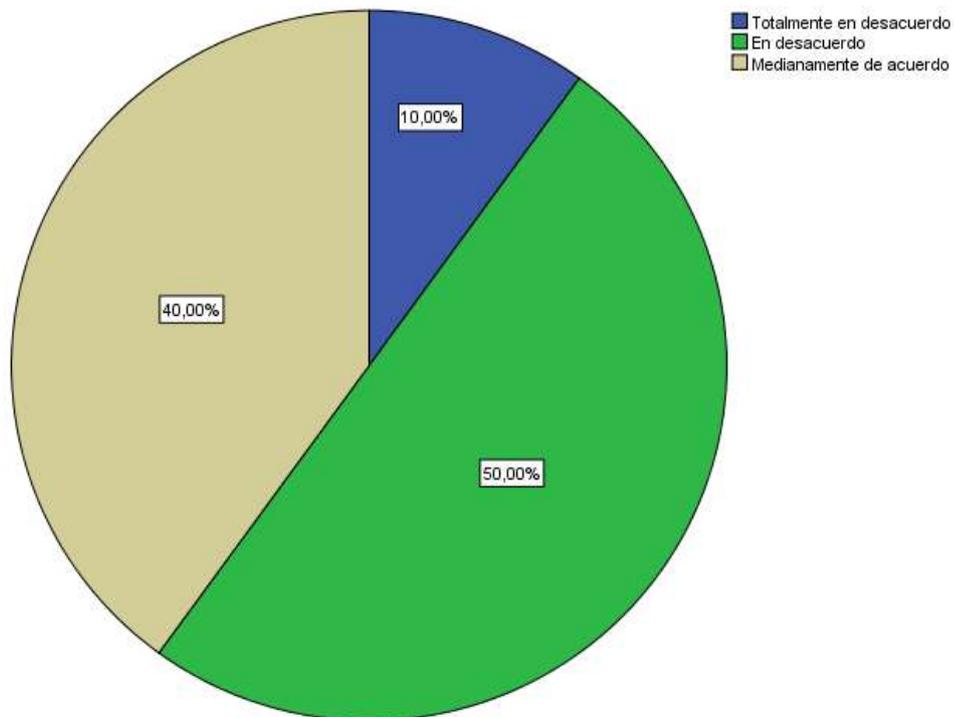
Tabla 11 Obtiene reconocimiento por su trabajo realizado

¿Obtiene reconocimiento por su trabajo realizado?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	5	50,0	50,0	60,0
Medianamente de acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 8 Obtiene reconocimiento por su trabajo realizado



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Los resultados indican que solo el 40% de los empleados están medianamente de acuerdo con que la empresa los reconozca por el trabajo realizado. Por otro lado, el 50% de los mismo se encuentran en desacuerdo en referencia al reconocimiento, y, por último, el 10% está totalmente en desacuerdo con esta normativa. En los valores porcentuales reflejan que los trabajadores de la empresa no reciben un reconocimiento por el trabajo realizado por parte de la empresa.

Pregunta 9

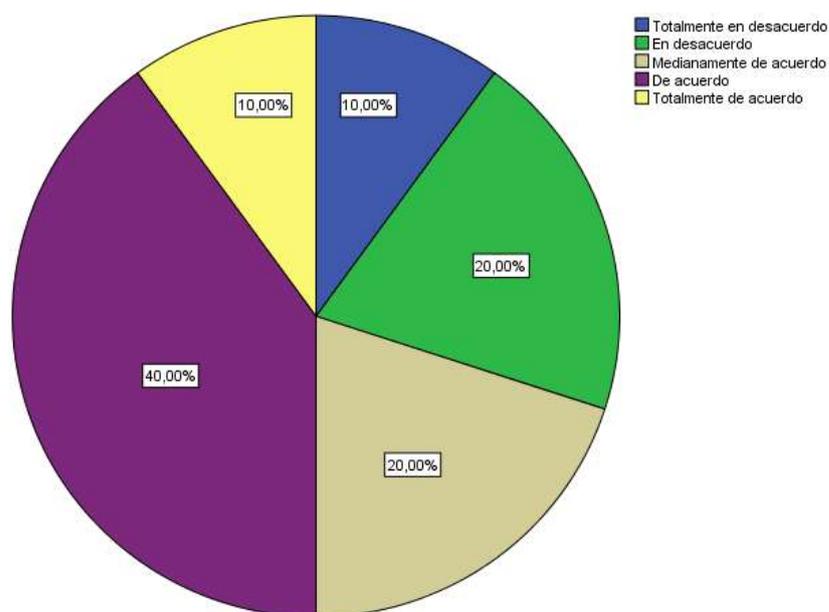
Tabla 12 Mi inmediato superior satisface mis dudas

¿Al momento de supervisar las actividades que realizo, ¿mi inmediato superior satisface mis dudas para mejorar el desempeño?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	2	20,0	20,0	30,0
Medianamente de acuerdo	2	20,0	20,0	50,0
De acuerdo	4	40,0	40,0	90,0
Totalmente de acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 9 Mi inmediato superior satisface mis dudas



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

A través de la encuesta realizada, se evidencia que el 40% de los colaboradores consultados concuerdan con que la empresa, al momento de supervisar las tareas que ejecutan, su superior directo resuelve sus inquietudes para optimizar el rendimiento. Asimismo, un 10% manifiesta estar completamente de acuerdo. Por otra parte, el 20% de los encuestados se muestra moderadamente conforme con la resolución de dudas, mientras que otro 20% se declara en completo desacuerdo. Y solo un 10% de los participantes expresan estar en absoluto desacuerdo.

Pregunta 10

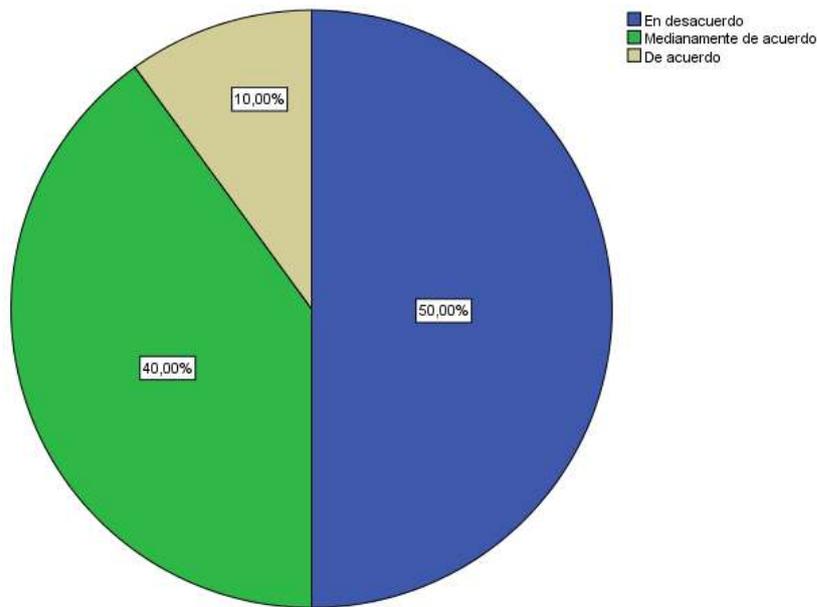
Tabla 13 La institución brinda capacitaciones

¿La institución brinda capacitaciones en temas específicos para mejorar sus habilidades?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
En desacuerdo	5	50,0	50,0	50,0
Medianamente de acuerdo	4	40,0	40,0	90,0
De acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 10 La institución brinda capacitaciones



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Examinando la información recabada, se evidencia que el 50% de los participantes dentro de la organización no están conformes con que la entidad proporcione entrenamientos en áreas puntuales para perfeccionar sus competencias, mientras que el 40% de ellos se muestra moderadamente conforme respecto a las capacitaciones, y, finalmente, únicamente el 10% está completamente conforme con esta disposición. Estos valores porcentuales reflejan que la empresa no brinda capacitaciones para mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Preguntas 11

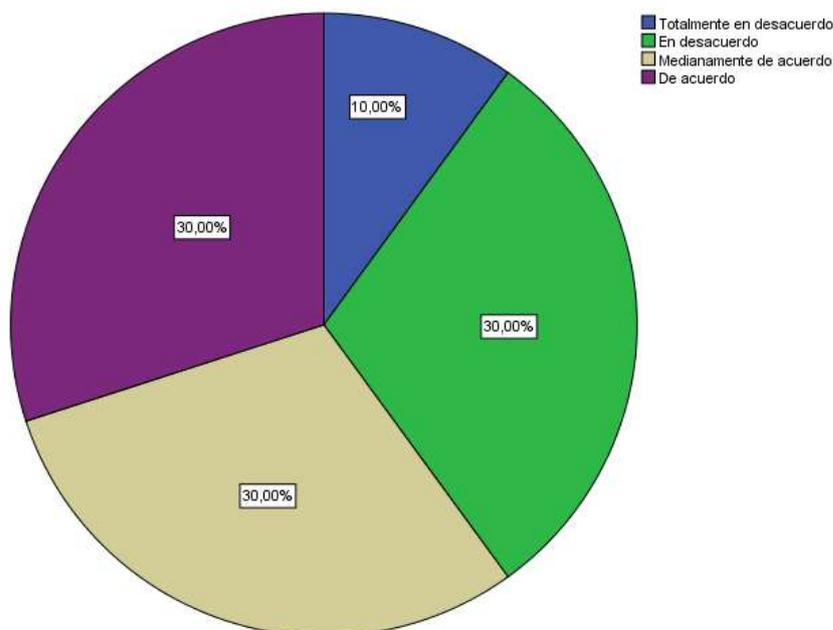
Tabla 14 Mantiene una buena relación con sus superiores

¿Mantiene una buena relación con sus superiores y compañeros?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	3	30,0	30,0	40,0
Medianamente de acuerdo	3	30,0	30,0	70,0
De acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 11 Mantiene una buena relación con sus superiores



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Con los datos recabados mediante el formulario aplicado, se puede advertir que el 30% del equipo sondeado en la entidad coincide en que se conserva una interacción apropiada con sus superiores y compañeros, mientras que otro 30% se encuentra medianamente satisfecho. En contraste, un 30% adicional del personal expresa disconformidad respecto a la calidad de dichas relaciones, y finalmente, el 10% restante de los participantes muestra una total insatisfacción. Esto indica que existe un porcentaje intermedio en cuanto a la calidad de las interacciones personales en la organización.

Pregunta 12

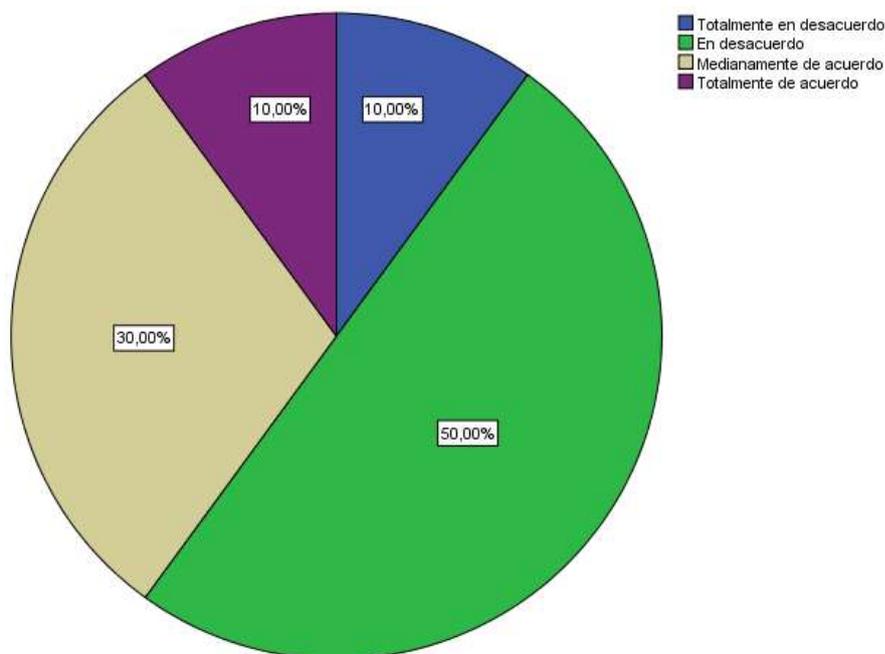
Tabla 15 Sus superiores evalúan sus actividades y funciones

¿Está de acuerdo en cómo sus superiores evalúan sus actividades y funciones laborales?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	5	50,0	50,0	60,0
Medianamente de acuerdo	3	30,0	30,0	90,0
Totalmente de acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 12 Sus superiores evalúan sus actividades y funciones



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Mediante la recolección de información se verifica que el 50% de los empleados encuestados están en desacuerdo con la aseveración mientras que el 30% de los encuestados están medianamente de acuerdo en referencia la evaluación de actividades. Además, el 10% está totalmente desacuerdo con esta normativa y apenas el 10% del total de trabajadores están totalmente de acuerdo. Esto representa que los empleados no se sienten cómodos con las formas de evaluar que aplica la empresa.

Pregunta 13

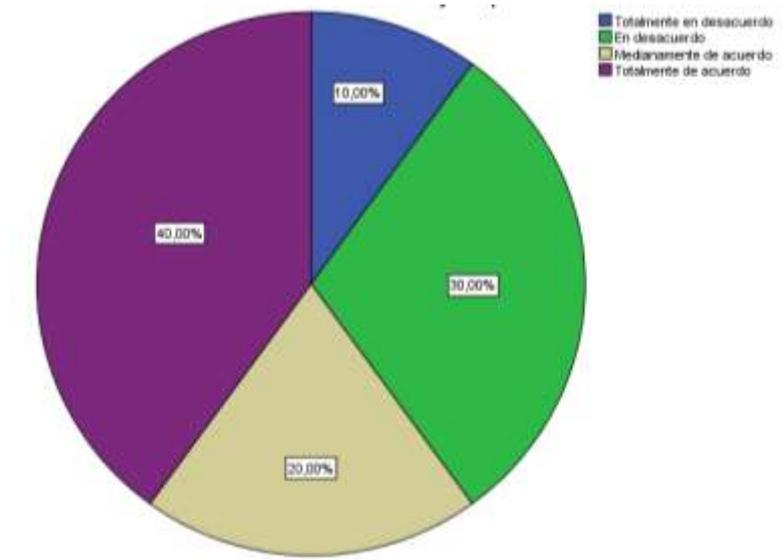
Tabla 16 Está de acuerdo que la comunicación sea clara y efectiva

	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	3	30,0	30,0	40,0
Medianamente de acuerdo	2	20,0	20,0	60,0
Totalmente de acuerdo	4	40,0	40,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 13 Está de acuerdo que la comunicación sea clara y efectiva



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Los hallazgos de la siguiente indagación reflejan que el 40% de los colaboradores en la organización concuerdan plenamente en que la interacción comunicacional dentro de la entidad es nítida y eficaz a lo largo de todos los escalones jerárquicos, mientras que un 20% se muestra moderadamente conforme. Mientras que por otro lado el 30% está en desacuerdo. Por otro lado, el otro 30% de los mismos están en desacuerdo con que la comunicación sea clara y efectiva y por último el 10% sobrante de empleados están totalmente en desacuerdo, esto significa que existe un valor porcentual mínimo de negatividad.

Pregunta 14

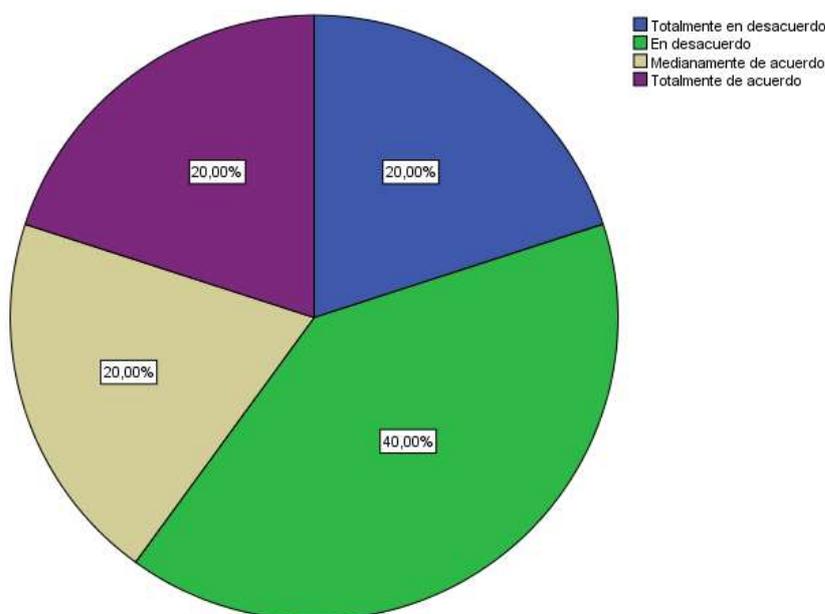
Tabla 17 Los empleados participan en la toma de decisiones

	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
En desacuerdo	4	40,0	40,0	60,0
Medianamente de acuerdo	2	20,0	20,0	80,0
Totalmente de acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 14 Los empleados participan en la toma de decisiones



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

En la encuesta realizada se logra visualizar que el 20% de los encuestados dentro de la empresa están totalmente de acuerdo que los empleados tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan su trabajo o el funcionamiento general de la empresa, y el otro 20% está medianamente de acuerdo. Mientras que por otro lado el 40% está en desacuerdo con las oportunidades de participar en la toma de decisiones, además, que el 20% restante de los mismos están totalmente en desacuerdo. Esto significa que existe un valor porcentual significativo de negatividad dentro de la empresa en base a la participación de cada miembro.

Variable Dependiente (Productividad)

Pregunta 15

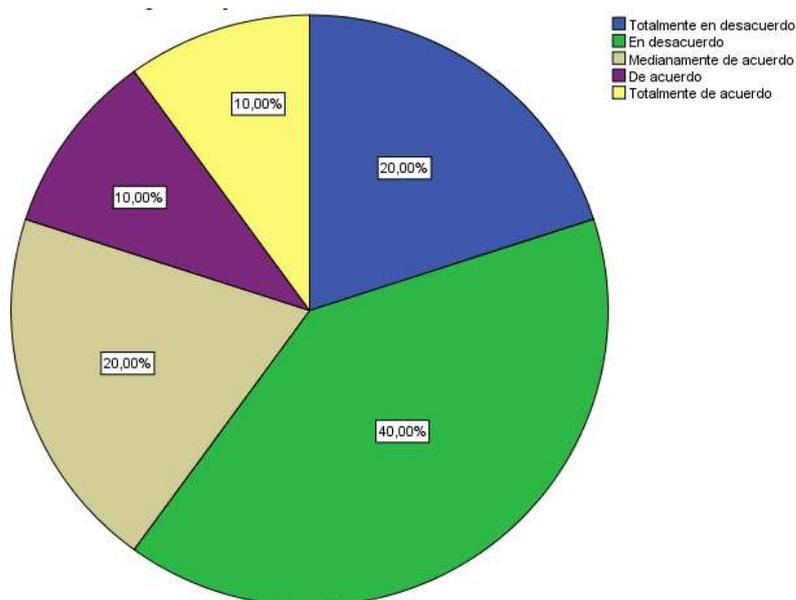
Tabla 18 Los objetivos están traducidos en metas concretas

¿Los objetivos están traducidos en metas concretas?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
En desacuerdo	4	40,0	40,0	60,0
Medianamente de acuerdo	2	20,0	20,0	80,0
De acuerdo	1	10,0	10,0	90,0
Totalmente de acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 15 Los objetivos están traducidos en metas concretas



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Los resultados recabados señalan que únicamente el 10% de los trabajadores consultados dentro de la organización concuerdan plenamente en que los fines están materializados en metas tangibles dentro de la compañía, mientras que otro 10% de los empleados se muestra conforme. Por otro lado, tenemos que el 20% en cambio este porcentaje de trabajadores están medianamente de acuerdo, además, el 40% están de desacuerdo de las metas concretas y por último el 20% restante está totalmente en desacuerdo.

Pregunta 16

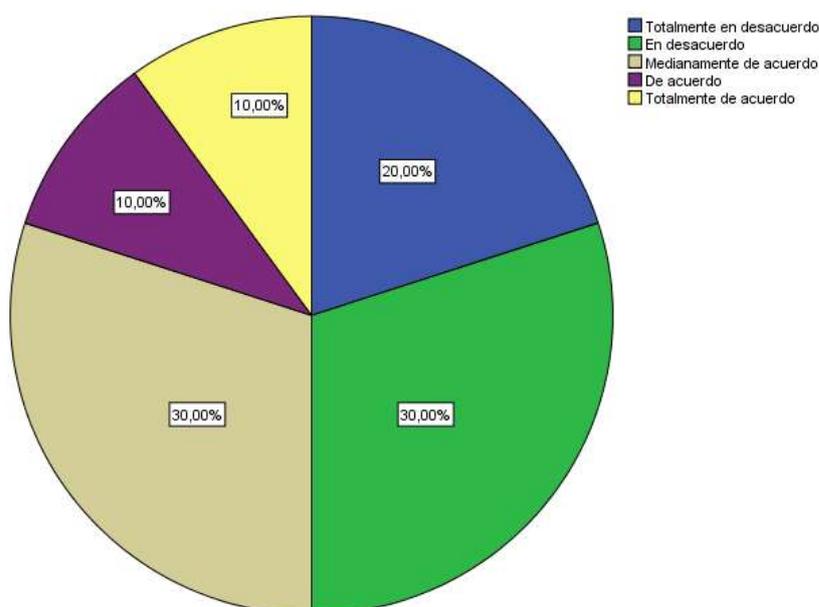
Tabla 19 Las decisiones se toman de manera transparente y justa

¿Las decisiones importantes en la empresa se toman de manera transparente y justa?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
En desacuerdo	3	30,0	30,0	50,0
Medianamente de acuerdo	3	30,0	30,0	80,0
De acuerdo	1	10,0	10,0	90,0
Totalmente de acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 16 Las decisiones se toman de manera transparente y justa



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Al examinar los datos, se puede apreciar que únicamente el 10% de los consultados dentro de la organización coinciden plenamente en que las decisiones cruciales en la empresa se adoptan de manera diáfana y equitativa, mientras que otro 10% de los empleados está conforme. Por otro lado, el 30% de los trabajadores se muestra moderadamente de acuerdo. Además, un 30% está en desacuerdo con las decisiones que se adoptan en la empresa, y el 20% restante manifiesta total disconformidad. Esto indica que el porcentaje de opiniones negativas es considerablemente mayor que el positivo, lo que sugiere que las decisiones importantes en la empresa no se están tomando de forma clara y justa.

Pregunta 17

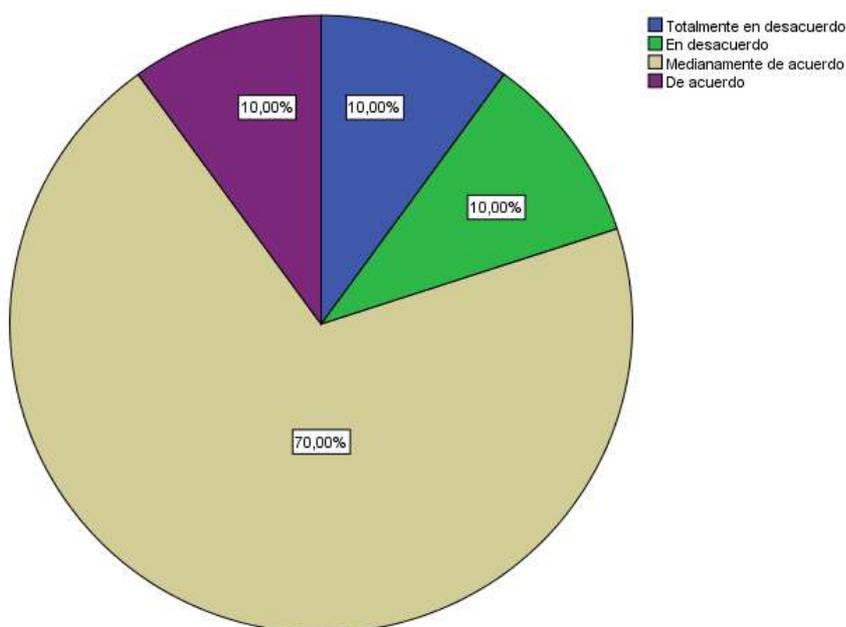
Tabla 20 Crees que se implementan medidas efectivas

	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	1	10,0	10,0	20,0
Medianamente de acuerdo	7	70,0	70,0	90,0
De acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 17 Crees que se implementan medidas efectivas



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Con el análisis de los datos se observa que solo el 10% dentro de la empresa están de acuerdo que se implementen medidas efectivas para eliminar obstáculos y mejorar los procesos que afectan la productividad en la empresa, mientras que el 70% de los mismos están medianamente de acuerdo. Por otro lado, tenemos un valor porcentual de 10% en desacuerdo y el mismo valor porcentual del 10% de trabajadores que están totalmente en desacuerdo. Este valor porcentual significa que los empleados están de acuerdo que se implementan medidas efectivas para eliminar obstáculos y mejorar los procesos.

Pregunta 18

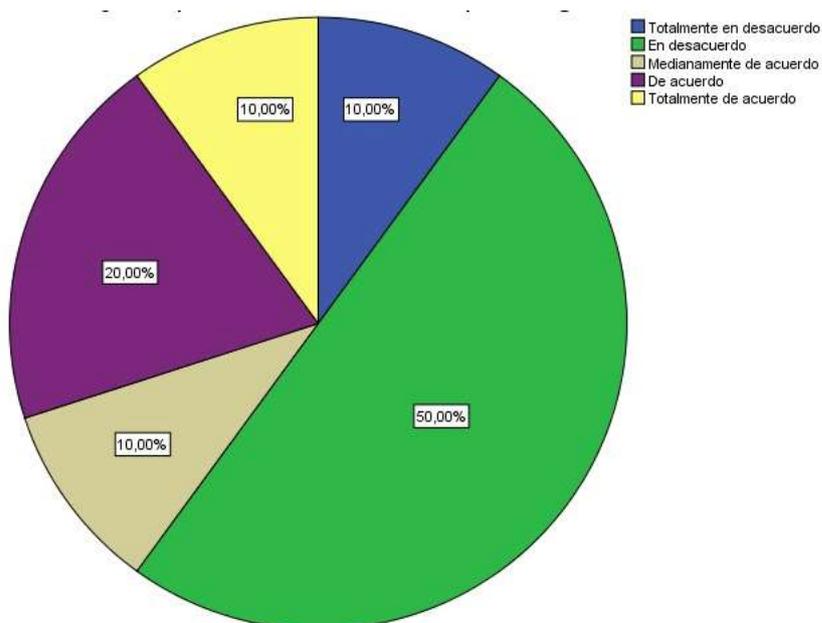
Tabla 21 Participa en la toma de decisiones

¿Participa en la toma de decisiones para el logro de las metas?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	5	50,0	50,0	60,0
Medianamente de acuerdo	1	10,0	10,0	70,0
De acuerdo	2	20,0	20,0	90,0
Totalmente de acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 18 Participa en la toma de decisiones



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Los datos obtenidos revelan que únicamente el 10% de los empleados consultados en la organización coinciden plenamente con la idea de participar en la toma de decisiones para alcanzar los objetivos, mientras que otro 20% de los colaboradores está conforme. Por otro lado, un 10% adicional se muestra moderadamente conforme, mientras que un 50% se manifiesta en desacuerdo y finalmente, el 10% restante expresa un desacuerdo total, Este porcentaje refleja que la intervención de los trabajadores sumamente baja.

Pregunta 19

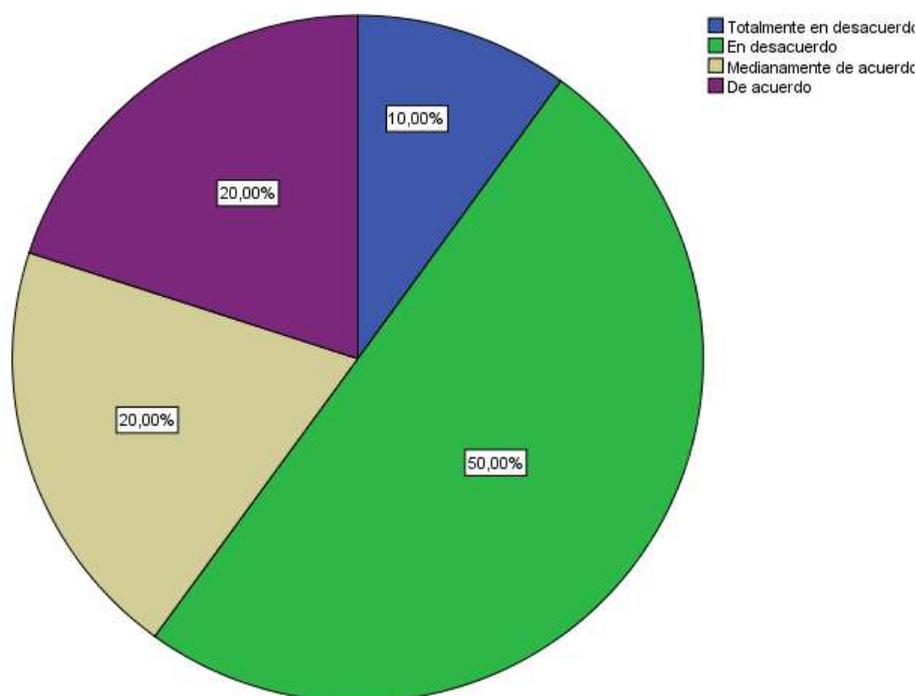
Tabla 22 Se utiliza adecuadamente los recursos

¿Se utiliza adecuadamente los recursos para el logro óptimo de los objetivos?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	5	50,0	50,0	60,0
Medianamente de acuerdo	2	20,0	20,0	80,0
De acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 19 Se utiliza adecuadamente los recursos



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Al examinar los resultados de la encuesta, se percibe que el 50% de los empleados consultados en la organización no está conforme con la utilización eficaz de los recursos para alcanzar de manera óptima los objetivos, mientras que el 10% de los mismos manifiesta plena conformidad. Asimismo, un 20% se muestra moderadamente conforme, y finalmente, un 20% adicional expresa acuerdo. Estos porcentajes reflejan que los recursos no se están empleando de forma adecuada dentro de la empresa para el logro eficiente de sus metas.

Pregunta 20

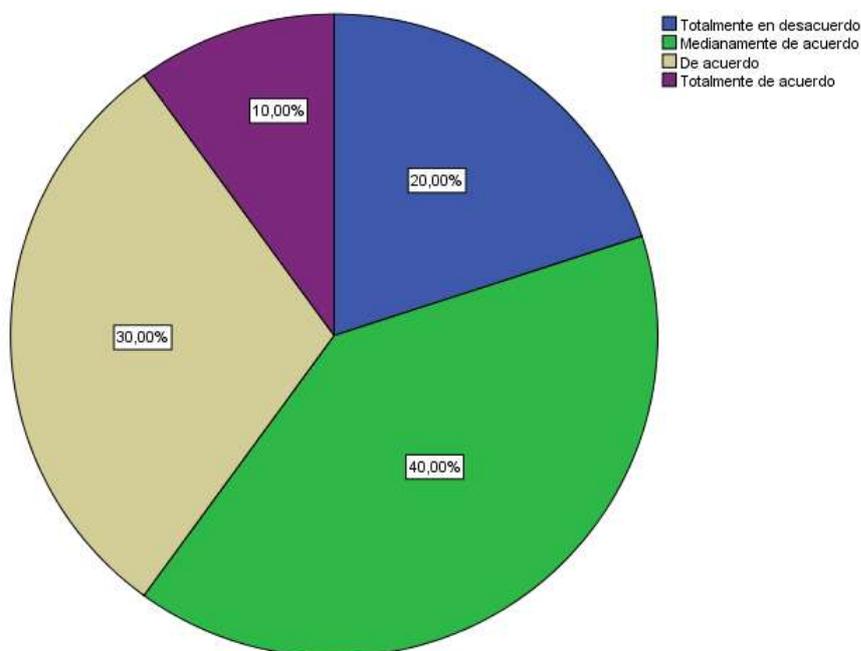
Tabla 23 Se trabaja con rapidez, eficiencia y precisión

¿Se trabaja con rapidez, eficiencia y precisión para el logro de objetivos?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
Medianamente de acuerdo	4	40,0	40,0	60,0
De acuerdo	3	30,0	30,0	90,0
Totalmente de acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 20 Se trabaja con rapidez, eficiencia y precisión



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Con la obtención de datos se constata que únicamente el 10% de la totalidad de consultados en la organización están completamente de acuerdo con que se laboran con celeridad, eficacia y exactitud para la consecución de metas, mientras que el 30% de los mismos están conformes. Además, el 40% de los trabajadores se hallan moderadamente de acuerdo y, por último, el 20% restante de los empleados se encuentra en total desacuerdo. Este índice porcentual de negatividad es sumamente elevado e indica que en el interior de la empresa no se opera con celeridad, eficacia y exactitud para la consecución de metas.

Pregunta 21

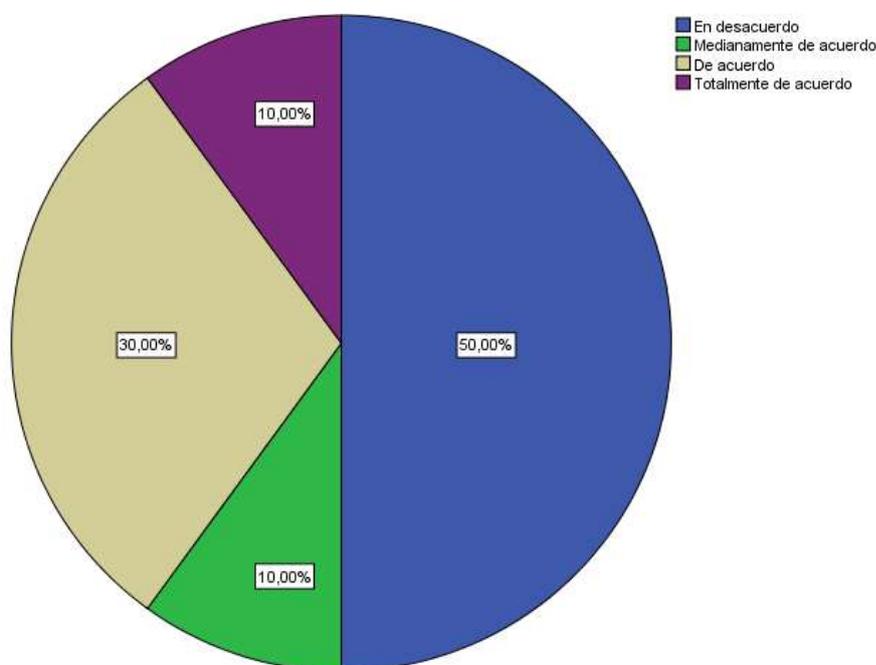
Tabla 24 Se entrega el trabajo de acuerdo con la programación

¿Se entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
En desacuerdo	5	50,0	50,0	50,0
Medianamente de acuerdo	1	10,0	10,0	60,0
De acuerdo	3	30,0	30,0	90,0
Totalmente de acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 21 Se entrega el trabajo de acuerdo con la programación



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Los hallazgos del sondeo señalan que únicamente el 10% de la totalidad de colaboradores consultados en la organización están plenamente de acuerdo con que se entrega la labor conforme a la planificación establecida, mientras que el 30% de los mismos están conformes. Por otro lado, el 10% de los empleados se encuentran moderadamente de acuerdo; por último, y más relevante, el 50% de los trabajadores restantes están en desacuerdo. Este índice porcentual evidencia que existe una elevada deficiencia de los empleados al momento de presentar la labor conforme a la planificación establecida.

Pregunta 22

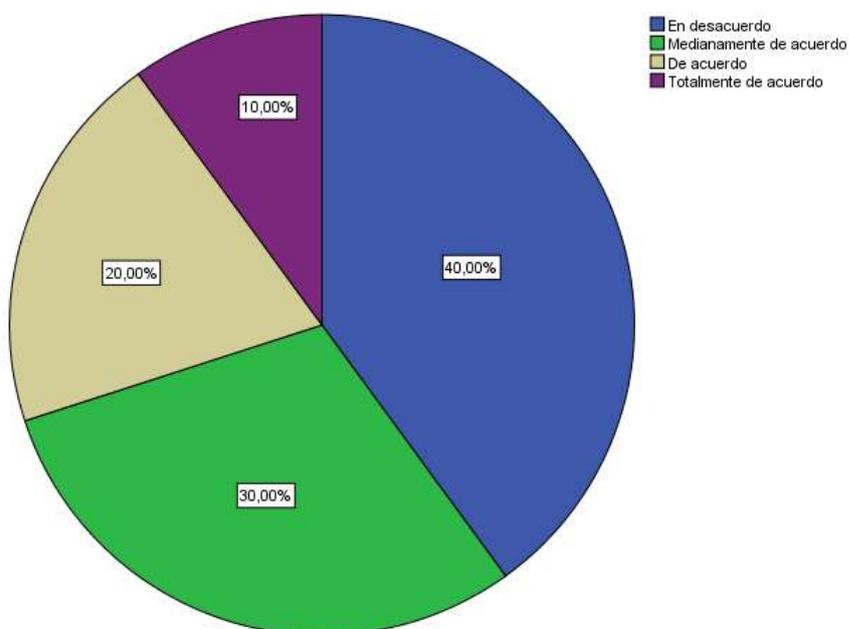
Tabla 25 Se realizan los trabajos según los requerimientos

¿Se realizan los trabajos según los requerimientos en términos de contenido y exactitud?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
En desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
Medianamente de acuerdo	3	30,0	30,0	70,0
De acuerdo	2	20,0	20,0	90,0
Totalmente de acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 22 Se realizan los trabajos según los requerimientos



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Los hallazgos obtenidos indican que únicamente el 10% de la totalidad de colaboradores encuestados están plenamente de acuerdo con que se ejecutan las tareas conforme a los requerimientos en términos de contenido y precisión; de manera correspondiente, el 20% se encuentra conforme. Por otro lado, el 30% de los trabajadores se hallan moderadamente de acuerdo; por último, y más significativo, el 40% del grupo restante de trabajadores consultados están en desacuerdo. Esto evidencia que existe un elevado nivel de deficiencia por parte de los empleados al momento de realizar las labores según los requerimientos en términos de contenido y precisión por parte de la empresa.

Pregunta 23

Tabla 26 Consideras que se realizan seguimientos

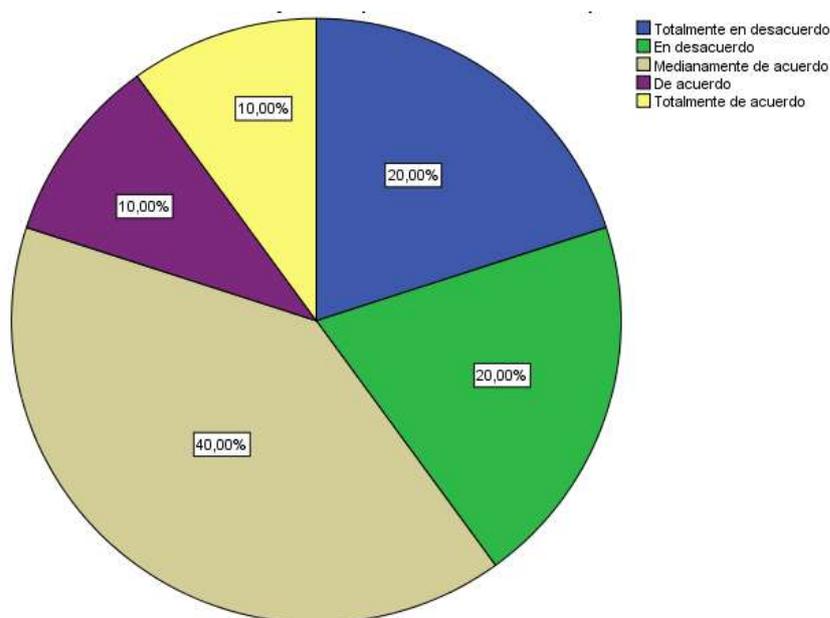
¿Consideras que se realizan seguimientos adecuados para evaluar la efectividad de las mejoras implementadas en la empresa?

	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	2	20,0	20,0	20,0
En desacuerdo	2	20,0	20,0	40,0
Medianamente de acuerdo	4	40,0	40,0	80,0
De acuerdo	1	10,0	10,0	90,0
Totalmente de acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 23 Consideras que se realizan seguimientos



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Examinando los datos de la encuesta, se percibe que únicamente el 10% de los empleados consultados dentro de la empresa están plenamente de acuerdo y consideran que se llevan a cabo monitoreos apropiados para evaluar la eficacia de las mejoras implementadas en la organización, mientras que el otro 10% de los trabajadores están de acuerdo. Por otro lado, el 40% de los colaboradores se encuentran moderadamente de acuerdo; además, el 20% están en desacuerdo con la ejecución de monitoreos adecuados y, por último, el 20% restante está completamente en desacuerdo.

Pregunta 24

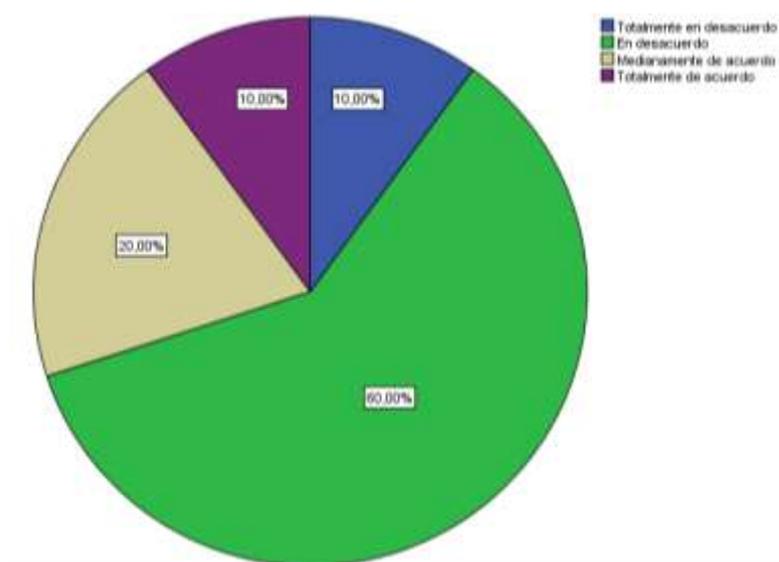
Tabla 27 Has visto implementadas nuevas ideas

¿Has visto implementadas nuevas ideas o procesos en la empresa que hayan mejorado la eficiencia o la calidad del trabajo?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
Totalmente en desacuerdo	1	10,0	10,0	10,0
En desacuerdo	6	60,0	60,0	70,0
Medianamente de acuerdo	2	20,0	20,0	90,0
Totalmente de acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 24 Has visto implementadas nuevas ideas



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Dentro de la encuesta se verifica que solamente el 10% de la totalidad de empleados encuestados están totalmente de acuerdo con que se haya visto implementadas nuevas ideas o procesos en la empresa que hayan mejorado la eficiencia o la calidad del trabajo, correspondientemente el otro 10% se encuentra medianamente de acuerdo. Por otro lado, el 60 % de trabajadores están en desacuerdo con la implementación de nuevas ideas, por último, el 10% del restante de trabajadores encuestados que están totalmente en desacuerdo. Esto demuestra que existe la empresa no ha implementado nuevas ideas o procesos en la empresa que hayan mejorado la eficiencia o la calidad del trabajo.

Pregunta 25

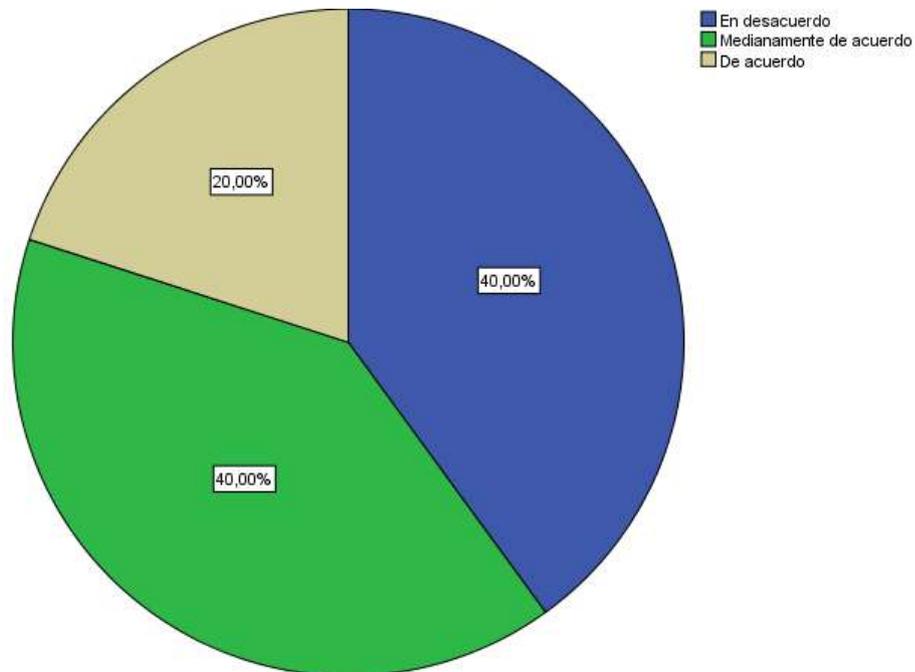
Tabla 28 Consideras que la empresa mantiene estándares de calidad

¿Consideras que la empresa se esfuerza por mantener altos estándares de calidad en sus productos?				
	Conteo total	Porcentaje	% válido	% acumulativo
En desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
Medianamente de acuerdo	4	40,0	40,0	80,0
De acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Figura 25 Consideras que la empresa mantiene estándares de calidad



Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Al comparar los datos de la encuesta se logra observar que el 20% de los encuestados dentro de la empresa de acuerdo en que la empresa se esfuerza por mantener altos estándares de calidad en sus productos. Por otro lado, tenemos que el 40% en cambio este porcentaje de trabajadores están medianamente de acuerdo, por último, el otro 40% están de desacuerdo que la empresa se esfuerza por mantener altos estándares de calidad.

4.2 Comprobación de hipótesis

En la comprobación de la hipótesis se consideró las dos variables establecidas que son: La satisfacción laboral como variable independiente y la Productividad como variable dependiente, para el presente estudio la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_1) son las siguientes:

Hipótesis alternativa H_1 : La satisfacción laboral tiene relación con la productividad del personal dentro de la empresa INDUVEST S.A.

Hipótesis nula H_0 : La satisfacción laboral no tiene relación con la productividad del personal dentro de la empresa INDUVEST S.A.

Los hallazgos obtenidos tras la implementación del cuestionario posibilitan adquirir información relevante para la variable independiente mediante la interrogante 7 y para la variable dependiente la interrogante 16. En estas preguntas se utilizó el Chi-cuadrado con los siguientes resultados:

4.3 Tabla cruzada

Tabla 29 Tabla Cruzada

Tabla cruzada ¿Obtiene reconocimiento por su trabajo realizado?*: ¿Crees que se implementan medidas efectivas para eliminar obstáculos y mejorar los procesos que afectan la productividad en la empresa?

Recuento

		¿Crees que se implementan medidas efectivas para eliminar obstáculos y mejorar los procesos que afectan la productividad en la empresa?				Total
		Tota lmente en desacuerdo	En desacuerdo	Medi anamente de acuerdo	De acuerdo	
¿Obtiene reconocimiento por su trabajo realizado?	Totalmente en desacuerdo	1	0	0	0	1
	En desacuerdo	0	0	5	0	5
	Medianamente de acuerdo	0	1	2	1	4
	Total	1	1	7	1	10

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

4.3.1 Análisis e interpretación

Para conseguir evaluar cuál es la conexión entre estas dos variables, se empleó la tabla cruzada en SPSS para llevar a cabo el análisis pertinente. La Variable Independiente es la Satisfacción Laboral y se examina a través de la interrogante: "¿Recibe reconocimiento por su labor realizada?". Esta cuestión investiga si los directores de la empresa reconocen a sus colaboradores por todas las actividades y la carga de trabajo que se les asigna.

La Variable Dependiente es "Productividad" y se cuantifica mediante la pregunta: "¿Consideras que se instauran medidas efectivas para eliminar impedimentos y optimizar los procesos que inciden en la productividad de la empresa?".

Esta pregunta evalúa si la organización logra implementar algunas medidas eficaces y así eliminar todos los obstáculos que se presenten, además de conseguir mejorar los procesos que se encuentran dentro de la productividad de la empresa.

Al cruzar las respuestas de ambas interrogantes en la tabla de contingencia y aplicar el cálculo del CHI-CUADRADO, se requiere determinar si existe una conexión significativa de forma estadística entre la satisfacción laboral y la productividad dentro de la empresa INDUVEST S.A.

4.4 Análisis de la prueba del chi-cuadrado

Tabla 30 Prueba del chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,571 ^a	6	,035
Razón de verosimilitud	10,491	6	,105
Asociación lineal por lineal	2,650	1	,104
N de casos válidos	10		

a. 12 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

El análisis del chi cuadrado de Pearson calculado obtuvo un valor de 13,571 con grado de libertad de 6 (gl) y una significación de 0,035 que es menor a 0,05 y esto significa que se acepta la Hipotesis alternativa (H_1) y la Hipotesis nula (H_0) se rechaza. De este modo, se demuestra que las variables propuestas presentan una relación significativa; la elevada significación hallada contribuye a evidenciar que los patrones observados en los datos no son fortuitos y existe una clara conexión entre la satisfacción laboral y la productividad dentro de la empresa INDUVEST S.A.

Debido al resultado obtenido en el chi cuadrado, se rechaza la hipótesis nula (H_0) que se había formulado de la siguiente manera: la satisfacción laboral no tiene relación con la productividad del personal dentro de la empresa INDUVEST S.A. y así se acepta la hipótesis alternativa (H_1) formulada de la siguiente forma: la satisfacción laboral tiene relación con la productividad del personal dentro de la empresa INDUVEST S.A."

4.5 Verificación de hipótesis

En base a los resultados y los análisis realizados correspondientemente, se concluye que la Hipótesis nula (H_0) se rechaza y se acepta la Hipótesis alternativa (H_1).

4.6 Discusión de resultados

Es sumamente relevante poder examinar la Satisfacción Laboral y la productividad, así como la correlación existente entre estas dos variables, puesto que alcanzar la obtención de toda la información por parte de los colaboradores se puede observar de una manera más nítida para la organización y la forma en que los trabajadores se sienten dentro de la misma. De este modo, se podrán rectificar todas las deficiencias y aplicar medidas que puedan optimizar estos resultados adversos. Es primordial implementar todas las acciones correctivas necesarias que aseguren una mejor satisfacción laboral dentro de la organización, lo cual incrementará la productividad.

Estos resultados conseguidos concuerdan con lo señalado por Spector, P. E. (2022), donde se evidencia que la satisfacción laboral se define como el grado de satisfacción o bienestar que un empleado experimenta respecto a su labor, y que una alta satisfacción laboral está vinculada con una mayor productividad. Este antecedente contribuye a demostrar cómo la satisfacción laboral está relacionada con la productividad y que, además, es imperativo realizar mejoras para poder garantizar el aumento de la misma.

Al realizar un análisis descriptivo, se concluye que las dimensiones de la satisfacción laboral son aceptadas por parte de los trabajadores, ya que ellos responden afirmativamente a todas las preguntas planteadas en la encuesta aplicada, la cual se fundamentaba en categorías como las condiciones laborales y las relaciones interpersonales. Asimismo, se obtuvo que al conseguir relacionar las dimensiones de la Satisfacción Laboral con las de productividad, se determinó que estas dimensiones presentan un coeficiente de correlación adecuado para cada dimensión.

Considerando que la presente indagación tiene la finalidad de establecer cuál es la relación que existe entre las variables, que son la satisfacción laboral y la productividad dentro de la empresa INDUVEST S.A., se ha determinado que el mayor porcentaje de los trabajadores opinó que la satisfacción laboral no es tan beneficiosa para cada uno de ellos, lo que indica que los trabajadores encuestados presentan un ambiente laboral poco propicio. Esto sugiere que la mayoría del personal que labora en la empresa no logra desempeñarse con normalidad y enfrenta mayores presiones, lo cual llega a influir negativamente en la productividad durante el desarrollo de la organización, dado que no existe una satisfacción óptima.

5. CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- El análisis realizado permitió identificar que la satisfacción laboral del personal en INDUVEST SA presenta niveles moderados, afectados principalmente por factores como el ambiente laboral, la compensación económica y las oportunidades de desarrollo profesional. De manera similar, se verificará que la productividad se encuentre en un nivel aceptable, aunque existen áreas específicas donde el desempeño podría mejorar.
- La revisión teórica confirma que la satisfacción laboral y la productividad están estrechamente relacionadas. Factores motivacionales, como el reconocimiento, las condiciones laborales y el equilibrio entre la vida laboral y personal, son elementos clave que contribuyen al aumento del compromiso y, en consecuencia, a una mayor productividad.
- Se diseñaron estrategias enfocadas en fortalecer la satisfacción laboral, incluyendo programas de incentivos, mejoras en el clima laboral y la implementación de planes de capacitación y desarrollo profesional. Estas estrategias tienen como objetivo principal motivar al personal y generar un impacto positivo en la productividad organizacional.

5.2 Recomendaciones

- Establecer un plan estratégico que priorice el bienestar del personal mediante mejoras en el clima laboral, la compensación económica y las oportunidades de desarrollo profesional, con el objetivo de fortalecer simultáneamente la satisfacción laboral y la productividad. Este plan debe incluir evaluaciones periódicas y ajustes basados en resultados para asegurar su efectividad a largo plazo.
- En base a la estrecha relación entre satisfacción laboral y productividad, se recomienda que INDUVEST SA implemente estrategias enfocadas en fortalecer los factores motivacionales clave, como el reconocimiento, las condiciones laborales y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas regulares de reconocimiento y recompensa, la mejora continua de las condiciones físicas y emocionales del lugar de trabajo, y la promoción de políticas de flexibilidad laboral que permitan a los empleados equilibrar mejor su tiempo personal y profesional. Estas acciones contribuirán a incrementar el compromiso y la productividad del personal, favoreciendo un ambiente laboral más positivo y eficiente.
- Para mejorar la productividad del personal en INDUVEST SA, se recomienda implementar estrategias de satisfacción laboral que incluyan establecer metas claras y alcanzables, además de optimizar los procesos de trabajo promoviendo herramientas y recursos adecuados y por consiguiente se debe fomentar la capacitación y desarrollo continuo, por último, generar motivación y reconocimiento implementando una delegación efectiva de tareas facilitar la comunicación abierta.

6. CAPITULO VI. PROPUESTA

Proponer estrategias de satisfacción laboral que permitan mejorar la productividad del personal de INDUVEST S.A.

6.1 Objetivo de la Propuesta

Reducir cada uno de los diferentes impactos que se presenten dentro de la empresa ya sean internos y externos porque perjudican el funcionamiento de la empresa y del personal de esta.

6.2 Beneficios de la propuesta

- Ofrecer mejorar en el nivel de satisfacción laboral mejorando también la productividad general e individual de los trabajadores de la empresa INDUVEST S.A.
- Averiguar todos los problemas que existan dentro de las y productividad de los colaboradores y departamentos de la empresa.

6.3 Desarrollo de la propuesta

La satisfacción laboral se debe manejar con mayor impacto para de esta manera se logre incrementar la productividad dentro de la empresa, por ende, se proponen las siguientes estrategias de satisfacción laboral que ayudaran a mejorar la productividad dentro del personal en la empresa del personal de INDUVEST S.A.

Estrategia 1

Tabla 31 Estrategia 1

Estrategia: Establecer Metas Claras y Alcanzables	
La estrategia consiste en definir capacitaciones que tengan un propósito específico a nivel profesional y empresarial. Las acciones incluyen: <ul style="list-style-type: none">• Establecer objetivos alcanzables.• Proporcionar información sobre las metas.• Realizar un seguimiento y evaluación continua.	Responsable Juan Loza Gerente General
Tiempo establecido	1 mes
Presupuesto	\$800

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Estrategia 2

Tabla 32 Estrategia 2

Estrategia: Optimizar los Procesos de Trabajo	
Esta estrategia tiene como propósito incrementar la eficiencia operativa y reducir los tiempos de producción. Se llevarán a cabo acciones como: <ul style="list-style-type: none">• El mapeo de procesos• La automatización de tareas• La eliminación de cuellos de botella.	Responsable Beatriz Mayorga Jefe de Producción
Tiempo establecido	1 mes
Presupuesto	\$1.000

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Estrategia 3

Tabla 33 Estrategia 3

Estrategia: Proveer Herramientas y Recursos Adecuados	
Con la finalidad optimizar la eficiencia operativa y mejorar la productividad se tomarán las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none">• Implementarán software de gestión• Automatización de tareas• Formación en nuevas herramientas.	Responsable Juan Loza Gerente General
Tiempo establecido	2 semanas
Presupuesto	\$1.000

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Estrategia 4

Tabla 34 Estrategia 4

Estrategia: Fomentar la Capacitación y Desarrollo Continuo	
Esta táctica persigue estimular el crecimiento profesional de cada uno de los trabajadores de la empresa y para lograrlo se aplicarán las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none">• Optimizar las habilidades del personal mediante programas de formación• Progreso profesional• Acceso a recursos instructivos.	Responsable Maritza Benavides Administración
Tiempo establecido	3 semanas
Presupuesto	\$600

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Estrategia 5

Tabla 35 Estrategia 5

Estrategia: Motivación y Reconocimiento	
Para incrementar la estimulación y el desempeño del personal, se ejecutarán las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none">• Programas de incentivos• Reconocimiento público• Retroalimentación habitual.	Responsable Maritza Benavides Administración
Tiempo establecido	3 semanas
Presupuesto	\$1.000

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Estrategia 6

Tabla 36 Estrategia 6

Estrategia: Delegación Efectiva de Tareas	
Esta estrategia tiene como propósito mejorar la efectividad y el rendimiento del equipo mediante una asignación clara de tareas y las acciones incluyen lo siguiente: <ul style="list-style-type: none">• Asignación de responsabilidades• Empoderamiento• El monitoreo• Soporte continuo.	Responsable Maritza Benavides Administración
Tiempo establecido	2 semanas
Presupuesto	\$500

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

Estrategia 7

Tabla 37 Estrategia 7

Estrategia: Facilitar la Comunicación Abierta	
Para fortalecer la comunicación interna se implementará las siguientes acciones: <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar los canales de comunicación • Se fomentará la escucha activa • Se proporcionará retroalimentación constructiva. 	Responsable Juan Loza Gerente General
Tiempo establecido	3 semanas
Presupuesto	\$800

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

PRESUPUESTO TOTAL

Tabla 38 Presupuesto total

Estrategias	Valor
Establecer Metas Claras y Alcanzables	\$800
Optimizar los Procesos de Trabajo	\$1,000
Proveer Herramientas y Recursos Adecuados	\$1,000
Fomentar la Capacitación y Desarrollo Continuo	\$600
Motivación y Reconocimiento	\$1,000
Delegación Efectiva de Tareas	\$500
Facilitar la Comunicación Abierta	\$800
TOTAL	\$5.700,00

Fuente: SPSS versión 2023

Elaborado por: Brayan Villacis

6.3.1 Cronograma de actividades

Tabla 39 Cronograma de actividades

Estrategias	Tiempo Estimado	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	Actividades	1S	2S	3S	4S												
Establecer Metas Claras Y Alcanzables	Definir Objetivos Alcanzables																
	Información sobre de Metas																
	Seguimiento y Evaluación																
Optimizar los Procesos de Trabajo	Mapeo de Procesos																
	Automatización de Tareas																
	Eliminación de Cuellos de Botella																
Proveer Herramientas	Software de Gestión																

8. Bibliografía

- Acosta García, B. A. (2021). *Satisfacción laboral y productividad del personal de la gerencia de transporte, tránsito y seguridad vial - Municipalidad Provincial De Trujillo* – 2021.
- Acuña Zuñiga, P. S. (2021). *Satisfacción laboral y productividad en el personal de salud de la microred Ocros - Ancash*, 2021.
- Anaya, M., & López, R. (2015). *Satisfacción laboral y teorías del ajuste persona-ambiente y procesamiento social*.
- Banco Central del Ecuador (BCE). (2022). *Informe de Coyuntura Económica*.
- Cámara de Comercio de Riobamba (CCR). (2022). *Estudio sobre las condiciones laborales en la ciudad de Riobamba*. Riobamba, Ecuador: Autor.
- Cantón, M., & Téllez, R. (2016). *Satisfacción laboral: Factores intrínsecos y extrínsecos en la percepción del trabajo*.
- Caves, R. E. (2020). *Estrategias de productividad en el siglo XXI*. Editorial Productividad.
- Creswell, JW (2014). *Diseño de investigación: enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos* (4.^a ed.). Sage Publications.
- Espinoza Córdova, S. N. (2021). *Satisfacción laboral y productividad en la empresa telecomunicaciones Josol EIRL* - 2019.
- García, J., Pérez, M., & Martínez, L. (2020). *Metodología de investigación de campo: Recopilación de datos en el entorno natural*. Revista de Investigación Social, 15(2), 45-60.
- García, M., & Alvarado, A. (2024). *El alfa de Cronbach y su aplicación en la medición de la consistencia interna*. Editorial Académica.
- Gómez, M. A., & Martínez, L. R. (2020). *La importancia de la eficiencia, eficacia y efectividad en la gestión de la productividad empresarial*. Revista de Gestión Empresarial, 25(3), 45-60.
- Gómez, P. E., & Martínez, L. A. (2018). *Investigación descriptiva en ciencias sociales: Una revisión comprensiva*. Revista de Métodos de Investigación Social, 20(3), 123-145.

- González, J. M. (2022). *Satisfacción laboral y sus determinantes: Un enfoque multidimensional*. Editorial Académica.
- González, M. E., & Ramírez, A. L. (2020). *Técnicas avanzadas de muestreo en investigación social*. *Revista Internacional de Métodos de Investigación*, 40(2), 123-145.
- Krugman, P., & Wells, R. (2015). *Economía*. (5a ed.). Antoni Bosch Editor.
- Martínez, J. A., & Gómez, L. R. (2019). *Definición y selección de la población en estudios de investigación*. *Revista de Métodos de Investigación*, 35(2), 89-105.
- Mitchell, T. R., & Daniels, D. (2022). *Productividad en el trabajo: Conceptos y medidas*. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 23-45.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Informe mundial sobre la protección social 2019-2021: Protección social universal para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible*.
- Palacios Ruesta, F. d. M., & Diaz Robles, A. (2023). *Satisfacción laboral y la productividad en una entidad bancaria*, Lima 2023.
- Smith, J. D., & Johnson, A. B. (2020). *Comprendiendo los métodos de investigación experimental*. *Revista de Métodos de Investigación*, 12(3), 45-60.
DOI:10.1080/1234567890
- Spector, P. E. (2022). *Satisfacción laboral: Aplicación, evaluación, causas y consecuencias*. Publicaciones SAGE.
- Staw, B. M. (2020). *Satisfacción laboral: Teoría y práctica*. Editorial ABC.
- Utcañe Canto, I., & Campos Malca, J. (2019). *Satisfacción laboral y productividad del personal administrativo de la Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de Breña, 2019*.

9. Anexos



Cuestionario

Satisfacción laboral y Productividad

El siguiente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información sobre Satisfacción Laboral y Productividad. Para su completa tranquilidad, el cuestionario es absolutamente anónimo.

Indicaciones:

- Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa su opinión. No debe quedar ninguna pregunta en blanco.
- Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto, no hay respuestas correctas o incorrectas.
- Si algún aspecto de las preguntas no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo, considere aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

Totalmente De Acuerdo	De acuerdo	Medianamente De Acuerdo	En desacuerdo	Totalmente En Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------------------	---------------	--------------------------

SATISFACCIÓN LABORAL

N°	CONDICIONES PARA TRABAJAR	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1	¿El entorno físico y el espacio en que trabaja son satisfactorios?					
2	¿Los recursos materiales que tiene para hacer su trabajo son adecuados y satisfactorios?					
3	¿La empresa lleva a cabo inspecciones regulares para identificar y corregir posibles riesgos de seguridad en el lugar de trabajo?					
4	¿Mis esfuerzos deben ser valorados por la empresa?					
5	¿Mis opiniones y sugerencias deben ser tomadas en cuenta dentro de la empresa?					
N°	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
6	¿La carga laboral en su puesto de trabajo está conforme con las condiciones salariales?					
7	¿Obtiene reconocimiento por su trabajo realizado?					
8	¿Al momento de supervisar las actividades que realizo, ¿mi inmediato superior satisface mis dudas para mejorar el desempeño?					
9	¿La institución brinda capacitaciones en temas específicos para mejorar sus habilidades?					

N°	RELACIONES LABORALES	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
10	¿Mantiene una buena relación con sus superiores y compañeros?					
11	¿Está de acuerdo en cómo sus superiores evalúan sus actividades y funciones laborales?					
12	¿Está de acuerdo que la comunicación dentro de la empresa sea clara y efectiva en todos los niveles jerárquicos?					
13	¿Los empleados tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones que afectan su trabajo o el funcionamiento general de la empresa?					
PRODUCTIVIDAD						
N°	EFICACIA	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
14	¿Los objetivos están traducidos en metas concretas?					
15	¿Las decisiones importantes en la empresa se toman de manera transparente y justa?					
16	¿Crees que se implementan medidas efectivas para eliminar obstáculos y mejorar los procesos que afectan la productividad en la empresa?					
17	¿Participa en la toma de decisiones para el logro de las metas?					
N°	EFICIENCIA	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
18	¿Se utiliza adecuadamente los recursos para el logro óptimo de los objetivos?					
19	¿Se trabaja con rapidez, eficiencia y precisión para el logro de objetivos?					
20	¿Se entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida?					
21	¿Se realizan los trabajos según los requerimientos en términos de contenido y exactitud?					
N°	EFFECTIVIDAD	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Medianamente de acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
22	¿Consideras que se realizan seguimientos adecuados para evaluar la efectividad de las mejoras implementadas en la empresa?					
23	¿Has visto implementadas nuevas ideas o procesos en la empresa que hayan mejorado la eficiencia o la calidad del trabajo?					
24	¿Consideras que la empresa se esfuerza por mantener altos estándares de calidad en sus productos?					

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en el personal de la empresa INDUVEST SA.?	<ul style="list-style-type: none"> Determinar cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en el personal de la empresa la empresa INDUVEST SA. 	La satisfacción laboral tiene relación con la productividad del personal de la empresa INDUVEST SA.
Problemas derivados	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas
<p>¿Cuál es situación actual de la satisfacción laboral y la productividad de la empresa INDUVEST S.A.?</p> <p>¿De qué fuentes se extraen teorías para fundamentar la satisfacción laboral y la productividad de la empresa INDUVEST S.A.?</p> <p>¿Existen estrategias que ayuden al mejoramiento de la satisfacción laboral y la productividad del personal de INDUVEST S.A.?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Diagnosticar la situación actual de la satisfacción laboral y la productividad de la empresa INDUVEST S.A. Fundamentar teóricamente la satisfacción laboral y la productividad de la empresa INDUVEST S.A. Proponer estrategias de satisfacción laboral que permitan mejorar la productividad del personal de INDUVEST S.A. 	

Fuente: Propia

Autor: Brayan Villacis

9.1 Matriz de operacionalización de variables

9.2 Variable independiente

Variable	Concepto	Categorías	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Satisfacción Laboral	Es un estado emocional causado por la percepción del trabajador en base a las experiencias vividas en su entorno laboral (condiciones, políticas y relaciones) que determina un nivel de bienestar en el puesto que desempeña. González, J. M. (2022).	Condiciones para trabajar	Ambiente Físico	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de encuesta
			Sentido de Pertenencia	
			Seguridad	
		Políticas Administrativas	Remuneración y Reconocimiento	
			Control	
			Capacidad y Desarrollo	
		Relaciones Laborales	Relación con los superiores	
			Relación con los compañeros	
			Comunicación y Participación	

Fuente: Propia

Autor: Brayan Villacis

Variable dependiente

Variable	Concepto	Categorías	Indicadores	Tecinas e Instrumentos
Productividad	La productividad se refiere a la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para lograr esos resultados. Se puede entender mejor a través de tres conceptos clave: eficiencia, eficacia y efectividad. Gómez, M. A., & Martínez, L. R. (2020).	Eficiencia	Toma de decisiones	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de encuestas</p>
			Metas y Objetivos	
			Productividad	
		Eficacia	Cumplimiento de Objetivos	
			Capacidades	
			Resultados	
		Efectividad	Mejora	
			Calidad	
			Innovación y Desarrollo	

Fuente: Propia

Autor: Brayan Villacis