

Research Article

La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas

Job satisfaction as a key factor for productivity in SMEs in Santo Domingo de los Tsáchilas

Puyol-Cortez, Jorge Luis ¹¹ Universidad Cesar Vallejo DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>

Resumen: Actualmente en el Ecuador no existen suficientes investigaciones acerca de la satisfacción laboral, este tema en estudio trata de analizar si existe una relación entre satisfacción laboral y la productividad y cómo afectan o benefician a las pequeñas y medianas empresas PYMES en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, para esto se realizó una investigación básica no experimental, en la cual se realizó una revisión bibliográfica para la obtención de información, en donde se identificaron los efectos positivos y negativos según las condiciones de trabajo en las que se encuentran, y se identificaron si la motivación, los salarios justos, el buen trato entre directivos y subordinados, son determinantes en la satisfacción laboral, y repercute en la productividad de la organización. En conclusión, se determinó que si existe una alta relación de estos ya que una depende de la otra, puesto que si el nivel de rendimiento de los empleados baja es porque se sienten insatisfechos en su puesto laboral, por ende, la productividad también es menor.

Palabras clave: Satisfacción, Productividad, PYMES, Santo Domingo, Motivación.

Check for
updates**Received:** 6/May/2021**Accepted:** 28/May/2021**Published:** 30/Jun/2021

Cita: Puyol-Cortez, J. L. La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 50–64. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>

Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)

<https://economicsocialresearch.com>

info@grupo-aea.com

Nota del editor: Editorial Grupo AEA se mantiene neutral con respecto a las reclamaciones legales resultantes de contenido publicado. La responsabilidad de información publicada recae enteramente en los autores.

© 2021 Licencia Editorial Grupo AEA, Journal of Economic and Social Science Research. Este artículo es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional**.

Abstract: Currently in Ecuador there is not enough research on job satisfaction, this topic under study tries to analyze whether there is a relationship between job satisfaction and productivity and how they affect or benefit small and medium enterprises SMEs in the province of Santo Domingo de los Tsáchilas, for this a basic non-experimental research was conducted, In which a literature review was conducted to obtain information, where positive and negative effects were identified according to the working conditions in which they are found, and it was identified whether motivation, fair wages, good treatment between managers and subordinates, are determinants in job satisfaction, and affects the productivity of the organization. In conclusion, it was determined that there is a high relationship between them, since one depends on the other, since if the level of employee performance drops, it is because they feel dissatisfied in their job, and therefore, productivity is also lower.

Keywords: Satisfaction, Productivity, SMEs, Santo Domingo, Motivation.

1. Introducción

Existe una creciente preocupación en América Latina acerca de la satisfacción laboral, en la actualidad es una de las temáticas más significativas del ámbito psicológico del trabajo y de las empresas. Para Navarro (2012) este interés se debe a que tal tema guarda relación con la productividad en las organizaciones, la satisfacción origina un sentimiento de pertenencia y gratitud de los empleados hacia la entidad, una situación adversa es la insatisfacción. En Ecuador, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018), el 28% de los ciudadanos manifestaron insatisfacción, debido a la existente inestabilidad laboral, largas horas de trabajo y mínimas oportunidades de progreso, este escenario descrito que promueve la investigación y expone la problemática midiendo sus efectos en la productividad.

El presente trabajo revela una interesante indagación sobre la satisfacción en la productividad de las pequeñas y medianas empresas en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, la actividad en cuestión, referente a las PYMES en dicha provincia ocasiona que el desarrollo económico vaya en aumento, y sea partícipe en la creación de nuevos empleos proporcionando ingresos a las empresas y familias, para ello se efectuará un análisis de las condiciones laborales u otros factores que rodean a los empleados para conocer si estos tienen alguna relación con el nivel de

productividad que los trabajadores reflejan de manera individual. (Naranjo Armijo et al., 2021).

El nivel de rendimiento de los empleados se ve relacionado según Hannoun (2011) a los factores y parámetros positivos que rodean el trabajo del individuo, los cuales son relativos a un trabajo intelectualmente inspirador, recompensas salariales igualitarias, condiciones agradables de trabajo, presencia de líderes ejemplares y compañeros colaboradores. Los empleados se ven interesados en puestos que les proporcionen oportunidades de desarrollar su máximo potencial, junto a diversidad de actividades, cierto grado de autonomía y capacitación para su evolución laboral dentro de la organización, en cambio los puestos que ostentan mínimos desafíos originan un sentir de aburrimiento, pero retos en exceso provocan frustración, siendo lo ideal que las condiciones de trabajo sean equilibradas, de tal manera los empleados perciben gozo y complacencia.

También existen factores de insatisfacción, los cuales residen en una poca recompensa económica, relaciones interpersonales negativas, aludiendo a la comunicación entre superiores y colegas, ausente oportunidades de ascender en el ámbito laboral, horarios excesivos que no dan paso a que los trabajadores se relacionen en el ámbito familiar, desfavorables políticas de la organización, un espacio físico y empleo precario, tales factores provocan que el empleado se sienta ajeno a los objetivos organizacionales, tropiece con faltas, disminuya su nivel de rendimiento habitual, puesto que existe desmotivación, la edad ostenta ser un factor relevante, ya que cuando un trabajador llega a una edad superior puede disminuir su rendimiento, de modo que estos efectos pueden afectar la rentabilidad organizacional, por lo que las empresas deben procurar garantizar que los empleados laboren en condiciones propicias.

La importancia de la satisfacción laboral en la productividad se hace presente ya que esta mide los efectos de la complacencia en el rendimiento de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, un tema que no se ve envuelto en suficientes investigaciones en la localidad donde se sitúa, por tal motivo su conocimiento es relevante, ya que dejará saberes concernientes a la temática útiles para los lectores, los mismos que serán instruidos para su crecimiento en el índole académico acerca de la complacencia laboral, la cual

está ligada a los factores positivos y negativos que han sido mencionados anteriormente.

Teniendo en cuenta los efectos de satisfacción laboral que se podría incidir de forma positiva en la producción de las pequeñas y medianas empresas de la provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, por lo que al cumplirse los factores laborales que son de agrado y complacencia para los trabajadores o a su vez si tales elementos determinantes no son representante en el bienestar personal y contribuya a una propicia atmósfera laboral por lo que los efectos a acarrear pueden incidir de manera contraria, es decir negativamente, donde al analizar la correlación se determinará el nivel de impacto en la productividad, identificando si los empleados que están satisfechos son más productivos que los insatisfechos.

Los empleados satisfechos son más productivos según Atalaya Pisco (2013) ya que un trabajador feliz es uno más rendidor, esto se debe a que este individuo satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su puesto laboral y por consiguiente tienden a colocar mayor empeño a las tareas efectuadas en el trabajo. Mientras que los empleados insatisfechos con el ambiente laboral son propensos a experimentar el ausentismo y la rotación o llegar a considerar otras actitudes laborales ante la organización.

Las actitudes laborales tomadas por los empleados se presentan en formas de expresión de inconformidad, quejas, o a su vez brindando activamente sugerencias para repercutir en mejoras de las condiciones en las que se labora, por lo que se considera soluciones inmediatas con los superiores, si tal alternativas de solución laboral no son atendidas el empleado puede acoger una escapatoria final, la carta de renuncia, donde este comportamiento se orienta abandonar la organización, lo que involucra buscar una nueva plaza de empleo, estas decisiones se reflejan en que los empleados que se encuentra en condiciones contrarias de lo que sería la satisfacción del puesto laboral.

Resaltando el objetivo de la satisfacción laboral, se analiza que la influencia que tiene la productividad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, por lo el análisis es concebido para relacionar las diversas condiciones del entorno laboral con el rendimiento personal de cada trabajador en base a sus tareas asignadas, puesto que estas son influyentes y

orientan a los subordinados a una ejecución de sus responsabilidades, por lo que se busca descartar que estas sean percibidas como una obligación, si no que nazcan el deseo genuino de efectuar correcta y excelente cada una de sus funciones.

2. Materiales y métodos

El objeto de esta investigación son las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, esta indagación se efectuó bajo un enfoque cualitativo donde se analizó los factores que afectan al puesto de trabajo de un empleado, con el fin de saber si son generadores de satisfacción e influyentes en la productividad de las empresas, el método empleado fue la indagación en archivos de registros, es decir de documentos que son significativos a este tópico en estudio, por lo que tal modalidad se dio para una adecuada acumulación de información, con dirección a una orientación inductiva que se realizó de lo específico y posteriormente se extendió la interpretación sustentado en referencias bibliográficas de fuentes verídicas como Google académico, la Cepal, repositorios de aprendizaje, etc.

La herramienta en la obtención de datos cualitativos se realizó por medio de un estudio de tipo básica exploratoria y no experimental, que permite indagar a profundidad la temática, dando una vista extendida de si existe o no una alta relación entre la satisfacción laboral y la productividad, también el uso del criterio de varios autores, que fue fundamental para el desarrollo de la investigación. El método de utilizado es el descriptivo, ya que se describen los factores a analizar, tanto como las condiciones laborales que afectan la productividad en las organizaciones, es fundamental recalcar que este proceso investigativo se realizó bajo los criterios de responsabilidad y ética profesional.

3. Resultados

La satisfacción laboral es un tema que cada vez tiene más impacto y relevancia en el mundo, por ende, los empresarios están tomando en cuenta todo lo relacionado a este

tópico, en Ecuador no existen estudios suficientes que relacionen la satisfacción con la productividad, por lo que se está envueltos a temas referentes únicamente a factores psicológicos y del comportamiento, sin embargo, es necesario tener en cuenta que dichos estudios del comportamiento han servido para analizar la actitud del empleado en el puesto o área en la que ha sido ubicado y su manera de proceder en esta, que puede ser positiva o negativa.

La actitud que presente el capital humano en el desarrollo de las tareas asignadas en base a la condiciones o entorno que este laborando este afectara o influirá ya sea de forma directa o indirecta el rendimiento del personal, por lo que no podrá realizar sus tareas correctamente, tomando en cuenta que algunas organizaciones no le toman la importancia necesaria a la satisfacción laboral del personal, si no que en cambio estos lo ven como una inversión del elemento humano, y no muchas están de acuerdo en prestar la debida atención y atender a los requerimientos de su personal.

La satisfacción laboral se enfoca en la actitud que tiene el empleado frente a sus responsabilidades asignadas, si un individuo ostenta un nivel considerable de contentamiento referirá hacia su puesto laboral un proceder positivo, mientras que si este se siente con cierto grado de insatisfacción se verá con una actitud adversa a la primera, siendo esta negativa. La complacencia se distingue por una sensación de alegría por parte del trabajador cuando las expectativas del entorno laboral se cumplen a cabalidad y cuando estas son superadas ocurre algo extraordinario, se motivan, tal hecho revive a los empleados laboralmente, los despierta y sumergen en una profunda inspiración en la ejecución de las tareas.

La inspiración de los empleados es la fórmula para que estos se comprometan con la empresa y desarrollen fácilmente sus habilidades y capacidades, para los objetivos es importante contar con jefes que a su vez sean líderes, los cuales puedan guiar, ya que poseen la habilidad de inspirar a otros, al existir este tipo de talento humano dirigiendo a una organización se verá la evolución del potencial del capital humano, quienes van detrás del propósito empresarial, el cual es conquistado gracias a un líder que se apasiona por lo que hace y se le atribuye ser un ejemplar en su entorno laboral, cabe recalcar que la base de la inspiración es la satisfacción. (Mendoza Torres & Ortiz Riaga, 2006)

El capital humano al no sentir motivación alguna en las tareas que se le asignan en su lugar de trabajo, llegan a recaer en sentirse indiferente a los compromisos empresariales, no sienten motivación para alcanzar los objetivos, la monotonía, fatiga, su entorno; es decir el espacio físico no adecuado, otro factor que es también referente en la insatisfacción es la edad, ya que los empleados deben ser ubicados en cargos alineados a su capacidad, habilidad en desarrollar sus funciones, la misma que es dependiente de los años que ostente el personal, una situación desfavorable se da cuando estos se encargan de ocupaciones que no son provechosas a su edad, acarreando una disminución en la productividad.

Se hallan factores en relación al entorno laboral, donde los puntos positivos se direccionan a los altos grados de satisfacción, mientras que los negativos se vinculan a bajos niveles, su respectivo análisis da paso a formular las conclusiones pertinentes, tales serán relativas a la temática en cuestión, la cual será sujeta a información distinguida que contribuya a la población a reconocer cuál es el escenario de Santo Domingo de los Tsáchilas referente a los efectos de la satisfacción laboral en la productividad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

Otro factor importante fue la realización de tareas intelectualmente estimulantes que despertó en los empleados un sentir que residió en el desafío por enfrentar nuevas tareas que ayudan a atesorar las destrezas del pensamiento y memoria permitiendo que no caigan en una rutina que se vuelva monotonía y sea en lo posible menos fatigante. Se evidenció condiciones de insatisfacción, dando como resultado los siguientes factores a tomar en cuenta, cabe resaltar que estos en mención no contribuyen a la producción de la empresa, tales son: los bajos salarios o a su vez con cierto grado de favoritismo sólo para determinados individuos, interacciones con superiores y compañeros no agradables, nulas oportunidades de crecimiento profesional dentro de la misma organización, jornadas excesivas, etc.

Presentado lo anteriormente descrito en otra modalidad, Salazar Marmolejo (2019) ilustra en la siguiente tabla 1, los factores positivos y negativos de la satisfacción laboral en la productividad, en esta se describe con un enfoque mayor, haciendo énfasis en los beneficios y pérdidas en la producción

Tabla 1.

Factores positivos y negativos de la satisfacción laboral en la productividad

Factores positivos de la satisfacción laboral	
Condiciones laborales	Beneficios para la productividad
Trabajo intelectualmente inspirador	Los nuevos retos desarrollan las habilidades en pos a aumentar la capacidad mental del empleado.
Salarios justos	Subordinados satisfacen sus necesidades y se motivan para una empeñosa ejecución laboral.
Ambiente laboral propicio	Presencia de líderes apasionados por su trabajo que son referentes para el equipo humano en trabajos efectuados con amor y dedicación. Tales también son receptores de las sugerencias emitidas por sus subordinados para continuas mejoras.
Oportunidades de crecimiento	Ascender a puestos que permitan el desarrollo del potencial humano con miras a la competitividad empresarial.
Trato considerado	Ostentar una interacción cordial con los empleados hace que ellos se sientan queridos y mantengan un sentir de pertenencia con los objetivos organizacionales.
Factores negativos de la insatisfacción laboral	
Condiciones laborales	Beneficios para la productividad
Salarios muy bajos	Empleados no logran cubrir sus necesidades por ende se encuentran insatisfechos y no rinden en el trabajo con sus mejores ánimos.
Relaciones negativas	Mala comunicación interpersonal, esta alude entre superiores y subordinados, provoca tareas ejecutadas a medias, puesto que no hay buenas indicaciones de trabajo.
Ausencia de oportunidades de crecimiento profesional	Los subordinados al no poseer una oportunidad de estar en cargos que demandan nuevas habilidades se consolidan como empleados frustrados
Edad	Empleados mayores encargados de trabajos forzosos física o mentalmente no son provechosos para tal asignación, generando pérdidas para la empresa.

Nota: Descripción de los factores positivos y negativos de la satisfacción laboral, basados en el artículo de Salazar Marmolejo (2019)

Se puede dar paso a la mención de que la satisfacción laboral en la productividad de las PYMES es una temática relevante en su gestión, puesto que se ve correlacionada a la productividad, tales efectos se clasifican en dos tipos, positivos y negativos, los primeros muestran ciertas condiciones laborales que favorecen en gran medida al rendimiento individual de los subordinados y posteriormente este aporte trasciende a lo organizacional, siendo este impacto positivo, en su contraste se hallan otras situaciones del entorno laboral ligadas a lo negativo, tales preceden un efecto contrario a un rendimiento individual empeñoso, configurándose como perjuicios a nivel empresarial ocasionando pérdidas económicas.

Las empresas ostentan sus finanzas en mejor nivel cuando brindan un seguimiento constante a todas las condiciones que envuelven el entorno laboral de los

colaboradores, situación que contribuye a que incremente la responsabilidad, armonía en el sitio de producción y mayor compromiso, promoviendo un aumento en la productividad, la cual es generadora de ingresos. En la productividad de las PYMES de Santo Domingo existen factores que no permiten que estas trasciendan y continúen con su proceso de crecimiento y desarrollo, es ahí donde se vuelve relevante identificar los efectos que se originan, tales son los positivos, que sí permiten un proceso de mejora continua y los negativos que estancan su avance.

El capital humano sienta una satisfacción laboral en la producción se puede mencionar que los empleados sienten cierto grado de pertenencia y complacencia en la organización cuando percibieron salarios justos, para sus carencias básicas, alimentación, vestimenta, recreación individual y en el entorno familiar. Este estudio reveló que los empleados necesitaban de escenarios laborales saludables, haciendo referencia a un clima y cultura organizacional donde las actividades fluyan de manera cooperativa entre los miembros. También precisaron que dando sugerencias a los directivos y si eran tomadas en cuenta generaba en ellos el sentir de aportar y de sentirse útiles, logrando que exista un contentamiento en el puesto que se encuentran

La satisfacción laboral es un tema de suma relevancia para las PYMES de Santo Domingo puesto que se establece la relación que se tiene con la productividad de dicha provincia, es necesario mencionar que las PYMES generaron alrededor del 67% de empleos en esta localidad, hecho que menciona (Moreira Rosales, Jaramillo Aveiga, Vega Carrillo., & Granda Sanmartín (2020). Concerniente a tal tema la Organización de Naciones Unidas (ONU) dio a conocer puntos esenciales que debe tener una PYMES en relación a la satisfacción de los empleados al beneficiar a la productividad de la misma.

En primer estancia el trabajo decente y el crecimiento económico, aluden a la creación de puestos de trabajos íntegros en donde un empleado se sienta cómodo y contribuya al aumento de la productividad de la organización, cuando una PYMES crece económicamente contribuye sólo al crecimiento de la institución, sino también al avance progresivo de la provincia en la que este ubicado, cabe resaltar que actualmente las PYMES obtienen cada vez mejores ingresos y son más estables en el mercado, sin embargo algunas lamentablemente no lograron evolucionar y

desaparecieron porque no lograron ser lo suficientemente competitivas en los mercados de hoy en día que cada vez son más demandantes.

Las empresas tienen como meta ser competitivas, tal responsabilidad de éxito reside en el talento humano, puesto que es el elemento designado a ejecutar las operaciones dentro de una organización, para ello es necesario que el capital humano sea tratado con la importancia que merece, retribuyendo soluciones a los problemas que se presenten en base a los requerimientos permitiendo así que estos se vuelvan colaboradores satisfechos, siendo fieles a la institución, amando lo que hacen, caracterizándose por ser presentes, atentos y enfocados a actuar de manera eficiente ante cualquier situación difícil que cruce la organización en términos financieros. (Abrajan Castro, Contreras Padilla, & Montoya Ramírez, 2009)

Tal como mencionaba Sánchez (2016) los empleados eran premiados por su esfuerzo y mérito, los motivaban a seguir ejerciendo sus actividades con el mismo entusiasmo, tal hecho se ve reflejado en un aumento en la productividad de las PYMES. Se puede afirmar que el trato es realmente importante para alcanzar un elevado rendimiento en el individuo que posteriormente trasciende a un equipo de trabajo y generan respuestas que impactan positivamente en la empresa, se identificó que los retos desconocidos consolidaron la confianza entre los superiores y subordinados, estos últimos tuvieron mayor seguridad, siendo el componente principal en la dedicación en sus operaciones.

4. Discusión

Los factores que incentivan a los empleados a ejecutar empeñosamente sus actividades dependen de la satisfacción que estos perciban en el área en la que se encuentran, haciendo alusión que sí existe una relación entre la motivación y la productividad puesto que cuando un trabajador se encuentra motivado cumple con las expectativas que la empresa espera de él y ayuda a la misma a llegar a los objetivos planteados, tiene un actuar entusiasta y positivo. (Del Toro Granados, Salazar Solter, & Gómez Rangel, 2011)

Aunque algunas empresas no le dan mucha importancia a la satisfacción laboral como debería ser ya que el capital humano es un recurso fundamental en el aumento de la productividad de una empresa y así pueda alcanzar los objetivos establecidos, ya que si un empleado se siente cómodo y motivado en su lugar de trabajo este tendrá un rendimiento mayor en el desarrollo de sus tareas a comparación de un empleado que no esté en un entorno adecuado y surjan factores negativos que afectan en la ejecución de sus tareas, por lo que la calidad de un capital humano está relacionada con el sistema de trabajo que se establezca, políticas de la empresa y la cultura organizacional que se emplea, tal como sugiere (Marvel Cequea, Rodríguez Monroy, & Núñez Bottini, 2011).

El comportamiento de los empleados dependen del salario, de los horarios establecidos y de la inestabilidad laboral que perciban, puesto que repercuten en el comportamiento de cada persona, debido a que si no se sienten seguros con el trabajo que tienen, realizan las tareas solo por cumplir sin poner mayor esfuerzo en efectuarlas de la mejor manera, las ejecutan de manera lenta, lo que retrasa los procesos de producción y en estos casos la productividad también se ve afectada, puesto que tienen que incidir en costos y gastos no predeterminados con anterioridad. (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavidez, 2020)

La productividad es contemplada dentro de una relación significativa con la satisfacción laboral, entendiéndose esta última como el proceder general que un empleado toma frente a su trabajo, esta se configura cuando el sujeto ha consolidado soluciones para sus necesidades primordiales y poseen conciencia de tal logro, en este sentido se orienta a que los trabajadores requieren ser respetados y ostenten un trato cordial por todo lo que representan como talento humano de una organización. (Melia, Zornoza, Sanz, Morte, & González, 1987)

Silva (2020) menciona que los beneficios laborales como capacitación, vacaciones, vivienda y alimentación son fundamentales para que un empleado se sienta satisfecho en el área de trabajo, puesto que, sin estas necesidades, genera en él un sentimiento de inconformidad frente a la empresa. Los empleados muestran preocupación por su bienestar personal, así que suplir sus necesidades genera que exista tal satisfacción, caso contrario cuando estas no son satisfechas proporcionan sentimientos negativos como fatiga, estrés y cansancio, tales pueden tener afectaciones en la salud.

Así mismo Atalaya Pisco (2013), considera que la satisfacción hace alusión a lo que siente un trabajador al cumplir una tarea que le ha otorgado la empresa, si esta tiene el resultado esperado se genera en él confianza, este autor menciona factores para que la satisfacción laboral en la organización se cumpla de forma general, primeramente menciona que los resultados satisfactorios son generados porque el empleado cuenta con habilidades personales al igual que con destrezas para ejecutar bien sus funciones, otro factor es la satisfacción individual, ya que si no se percibe individualmente, menos se logrará en el ámbito colectivo.

El trabajo en equipo supervisado por un líder ejemplar refleja en los empleados un sentir de confianza y de tranquilidad, puesto que perciben que las tareas que se están ejecutando son realizadas de una forma eficiente, Salazar Marmolejo (2019) comenta que integrar a las personas e incentivar la idea de realizar tareas juntas mejora las relaciones interpersonales, ya que otorgan al equipo de trabajo características y actitudes, entre ellas se encuentra la motivación, satisfacción, ganas de cooperar, obteniendo un clima organizacional óptimo que repercute directamente en la productividad, mejorando y haciéndola más eficiente.

En contraparte de la satisfacción, tenemos la insatisfacción laboral, esta se presenta en los empleados cuando no tienen un sentido de pertenencia con la empresa, puede ser debido a que no están de acuerdo con las políticas organizacionales o no existe motivación, varios autores contemplan que esta es altamente influyente en la productividad de las PYMES, lo que causa una reducción en la eficiencia de la empresa, además la insatisfacción genera conductas de negligencia o abandono al puesto en que se encuentra, en otras palabras la frustración que siente un empleado no satisfecho lleva al sabotaje de las actividades. (Mendoza Llanos, 2015)

5. Conclusiones

La satisfacción laboral es un factor determinante en la productividad de las empresas, es un elemento referente en el éxito de la gestión de las instituciones, puesto que los empleados contentos y motivados rinden de una manera genuina, es decir sus tareas producidas no son precedidas o sujetas a una obligación como tal, sino se dan de

manera espontánea, sumándole un plus, la dedicación e inspiración, últimos términos que se consolidan como la fórmula perfecta para la ejecución correcta de los trabajos encomendados por los superiores dentro de las organizaciones.

El entorno empresarial se ve demandado hoy en día por niveles de producción que deberían ser incrementados conforme a todas las facilidades y herramientas que va presentando el ámbito laboral, todas estas predisuestas a generar suficientes recursos económicos para las empresas con miras a cubrir necesidades propias, tal escenario se hace efectivo cuando existe de por medio un trato amable hacia los subordinados, situación que traerá sentimientos agradables, uno de los más representativos es el de pertenencia, este se ve sujeto a que el empleado se siente parte de la organización, aceptado, querido y considerado.

Los empleados son recurso activo de las organizaciones y le dan sentido a las actividades laborales, puesto que son los designados a efectuarlas, es por ello que el tema en indagación es provechoso, ya que la complacencia laboral es orientada hacia el talento humano y podemos dar paso a mencionar que los efectos de la satisfacción en la productividad de las PYMES tiene dos enfoques importantes a tomar en cuenta, los positivos y negativos, teniendo ambos correlación con la producción de las empresas, al dar mención de este escenario, se plasma que los factores positivos en el ambiente laboral del trabajador incurre en un resultado ampliamente bueno en la productividad, siendo estos los mejores para ser tomados por los empresarios y descartar completamente los factores negativos del entorno laboral.

Referencias Bibliográficas

- Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., & Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de Satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 108. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Atalaya Pisco, M. C. (2013). Satisfacción laboral y Productividad. *Psicología*, 12, 1. <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavidez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Del Toro Granados, J., Salazar Solter, M., & Gómez Rangel, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Dialnet*, 5(10), 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5114801>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. Grado, Universidad Nacional de Cuyo. http://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/032018_Presentacion_M_Laboral.pdf
- Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
- Melia, Zornoza, Sanz, Morte, & González. (1987). *Papers*. https://www.uv.es/meliaj/Papers/1987_Melia_Factores.pdf
- Mendoza Llanos, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 143(8). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S003498872015000800010&script=sci_arttext&lng=pt
- Mendoza Torres, M. R., & Ortiz Riaga, C. (2006). El liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 16(1), 121. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588/3539>

- Moreira Rosales, L. V., Jaramillo Aveiga, A. L., Vega Carrillo, D. F., & Granda Sanmartín, M. A. (2020). Análisis del impacto económico de las MiPymes en el Ecuador. *Dilemas Contemporáneos*, 7, 7,8. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2165/2220>
- Naranjo Armijo, F. G., Carrión Hurtado, L. H., & Bosmediano Andrade, F. G. (2021). Gestión administrativa en las pymes del sector comercial en la ciudad de Santo Domingo en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 504-513. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2891/2844>
- Navarro, S. M. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Grado, Universidad Rafael Landívar*. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Salazar Marmolejo, L. (2019). Satisfacción laboral y Desempeño. *Colección Académica de ciencias Estratégicas*, 6(1), 52,53. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, T. R. (2016). Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones. *Barcelona: Octaedro S.I.* https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GgiLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=Los+empleados+eran+premiados+por+su+esfuerzo+y+m%C3%A9rito,+los+motivaban+a+seguir+ejerciendo+sus+actividades+con+el+mismo+entusiasmo,&ots=SeybT97_fY&sig=Amxf3IVBtKE1xW-dE21UnH7Km_4#
- Silva, C. F. (2020). Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES. *Posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTH-Benalcazar-Relacion.pdf>