



Impacto de la satisfacción laboral en la productividad de una empresa de Santo Domingo de los Tsáchilas

Impact of job satisfaction on productivity in a company in Santo Domingo de los Tsáchilas

Vargas Vélez, Verónica Katherine¹
<https://orcid.org/0000-0002-5777-1143>
vargas_vezel_veronica@antonioneuman.edu.ec
Unidad Educativa Antonio Neumane
Ecuador

Chango Pallo, Willian René²
<https://orcid.org/0000-0002-9967-865X>
rene.chango@educacion.gob.ec
Unidad Educativa Particular Latino
Ecuador

Alexandra Leonor, Prado Uriarte³
<https://orcid.org/0009-0000-4162-2090>
alexandra-prado2011@hotmail.com
Unidad Educativa Particular Latino
Ecuador

Enríquez Martínez, Janine Yolanda⁴
<https://orcid.org/0000-0001-9617-7406>
jyenriquezm@pucesd.edu.ec
Unidad Educativa 30 de Julio
Ecuador

Cedeño Espinoza, Arlis María⁵
<https://orcid.org/0009-0004-3601-3417>
amcedeno@pucesd.edu.ec
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Ecuador

Velásquez Tite, Katherine Guadalupe⁶
<https://orcid.org/0009-0003-8909-4014>
katy97503@gmail.com
Unidad Educativa Francisco de Orellana
Ecuador

¹Autor de correspondencia.

Recibido: 2025-01-18 / **Aceptado:** 2025-02-18 / **Publicado:** 2025-04-30

Forma sugerida de citar: Vargas Vélez, V. K., Chango Pallo, W. R., Prado Uriarte, A. L., Enríquez Martínez, J. Y., Cedeño Espinoza, A. M., & Velásquez Tite, K. G. (2025). Impacto de la satisfacción laboral en la productividad de una empresa de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 4(1), 67-79. <https://doi.org/10.69516/01srb269>

Resumen:

El ámbito empresarial está compuesto por diversos factores que inciden en el funcionamiento y desarrollo organizacional. En este contexto, la satisfacción laboral y la productividad son dos variables clave para entender el desempeño de los empleados. La satisfacción laboral se define como el nivel de agrado o bienestar que los colaboradores experimentan hacia la empresa a la que pertenecen, mientras que la productividad se refiere a la eficiencia y eficacia con la que un empleado realiza sus tareas dentro de la organización. El objetivo principal de esta investigación fue establecer el nivel de relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados de la empresa Styles Thiago, ubicada en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas. Para llevar a cabo este estudio, se utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño no experimental transversal y un alcance correlacional descriptivo. La población y muestra estuvieron conformadas por 50 empleados, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizaron encuestas para recolectar datos sobre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores. Los resultados obtenidos mostraron que los empleados se sienten muy satisfechos con su empresa, sin embargo, la productividad de los mismos se ubicó en un nivel regular. Además, no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores. En consecuencia, se concluye que la satisfacción laboral no tiene una relación directa con la productividad en esta empresa en particular, lo que sugiere que otros factores podrían estar influyendo en el desempeño de los empleados.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Productividad, Desempeño.

Abstract:

The business environment is composed of various factors that affect organizational functioning and development. In this context, job satisfaction and productivity are two key variables for understanding employee performance. Job satisfaction is defined as the level of pleasure or well-being that employees experience towards the company to which they belong, while productivity refers to the efficiency and effectiveness with which an employee performs his or her tasks within the organization. The main objective of this research was to establish the level of relationship between job satisfaction and productivity of the employees of the company Styles Thiago, located in the city of Santo Domingo de los Tsáchilas. To carry out this study, a quantitative methodology was used, with a non-experimental cross-sectional design and a descriptive correlational scope. The population and sample consisted of 50 employees, selected by non-probabilistic convenience sampling. Surveys were used to collect data on job satisfaction and worker productivity. The results obtained showed that employees feel very satisfied with their company; however, their productivity was at a regular level. Furthermore, no statistically significant correlation was found between job satisfaction and worker productivity. Consequently, it is concluded that job satisfaction does not have a direct relationship with productivity in this particular company, suggesting that other factors could be influencing employee performance.

Keywords: Work satisfaction, Productivity, Performance.





1. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un concepto estudiado al día de hoy por las ciencias administrativas y afines (Ramírez et al., 2020). Se ha podido constatar, a través de los diversos estudios científicos, que es un factor determinante para el desarrollo personal y colectivo dentro de una empresa (Simbrón & Sanabria, 2020). Dentro de este concepto intervienen otros factores (intrínsecos y extrínsecos) que influyen directa e indirectamente en el saber-hacer laboral (Sánchez & Sánchez, 2016), en este caso, se estudiará la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores, para ello, es imprescindible, en primer lugar, establecer una conceptualización de sus variables.

Vega et al. (2021) cataloga a la satisfacción laboral como un estado de agrado por parte de uno o más colaboradores que componen una empresa, por lo que su desarrollo va depender netamente del personal que conforma la gestión administrativa y directivos que encabezan el organigrama empresarial (Mendoza et al., 2018). Al respecto, Judge et al. (2017) menciona que este tema ha sido uno de los más estudiados entre los campos empresariales, dado que el aseguramiento de este componente, colabora a mejorar varias dimensiones de las empresas. Bajo las bondades mencionadas, Li et al. (2020) argumenta que la satisfacción laboral es un estado emocional de carácter positivo, que responde a una percepción sobre su realidad relacionada con su trabajo.

Desde otra dimensión, la productividad, es un factor que determina la eficiencia y eficacia de una persona o colectivo que pertenece a una empresa, en este sentido, este concepto no solo se limita al cumplimiento de actividades específicas, sino al cumplimiento de las normas, políticas y reglas que conforman determinada empresa, en definitiva, esta variable puede medirse a través de estándares de calidad, herramientas de evaluación laboral o técnicas empíricas que aseguren la medición justa del personal (Changuan, 2020; Urueña & Moreno, 2020; Fontalvo et al., 2018).

Por otro lado, existen investigaciones que han abordado estas dos variables, desde distintas metodologías, por ejemplo, Flores y Salazar (2019) estudiaron la relación entre satisfacción laboral y productividad. A través de una metodología mixta, con la utilización de una entrevista y una encuesta, se obtuvo como resultados que en el caso de la empresa Volcán S.A. no tiene relación la variable satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores, sin embargo, en un sector, como dato atípico se pudo percibir en una de las tres plantas de maestría que mientras menos productividad, más insatisfacción laboral existe. Por lo que se puede concluir que en este estudio se puede percibir que existe una relación entre variables casi nula o muy baja.

En este mismo escenario, Cabanilla et al. (2022) investigó la influencia de la satisfacción laboral en la productividad, entre sus resultados y conclusiones se encontró que, las empresas prefieren personal altamente capacitado en sus áreas del conocimiento, por lo que el capital humano es la principal fuerza para las organizaciones, además, es tarea del personal administrativo gestionar un buen ambiente de trabajo, generando actividades, planes y estrategias para el desarrollo holístico de la empresa, finalmente, la productividad laboral tiene





relación con la satisfacción laboral, este último concepto se ve influenciado de forma directa e indirecta por cuestiones extrínsecas e intrínsecas de los trabajadores.

Puyol (2021) coincide con Cabanilla, dado que, pese a la diferencia metodológica de sus estudios, se pudo llegar a conclusiones relacionadas como:

-Se identificaron resultados positivos y negativos, dependiendo del lugar de trabajo, lo que se traduce a que una buena satisfacción laboral, asegura un mejoramiento en la productividad laboral y una insatisfacción laboral, puede verse reflejado en una carente productividad.

-Por otra parte, la motivación, salarios justos y buen trato por parte de los jefes son factores determinantes para fortalecer la satisfacción laboral.

Por último, como conclusión general se estableció que, si existe una relación entre estas dos variables, dado que una depende de la otra; es así que, si el rendimiento de los trabajadores es bajo, es porque los empleados se sienten insatisfechos.

Queda en evidencia que la satisfacción laboral, hoy por hoy, es un tema de interés en las ciencias administrativas, contables y afines. Es importante mencionar que su relación con otras variables es también objeto de estudio, por ejemplo, “satisfacción laboral y motivación” “satisfacción laboral y calidad” “satisfacción laboral y gestión administrativa” entre otros (Meléndez, 2020; Alarcón et. Al., 2020).

A partir de los estudios mencionados con anterioridad, se puede constatar que existe una disonancia entre investigaciones, dado que Puyol (2021) y Cabanilla et al. (2022) mencionan en sus investigaciones que si existe relación directa entre la variable satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores, sin embargo, Flores y Salazar (2019) difieren con sus estudios y reflejan como resultados, que no existe relación entre variables, únicamente una relación casi nula, por esta razón es imperativo realizar la presente investigación, dado que fortalecerá el núcleo teórico relacionado con esta temática que ha tomado importante relevancia al día de hoy.

Además, la importancia de este estudio radica en el beneficio que brinda al campo del conocimiento, por lo que brindará información relevante que aportará con conocimiento teórico a la localidad de Santo Domingo de los Tsáchilas, donde se puede percibir a través de un análisis documental en motores de búsqueda como “Google académico” que, el número de investigaciones estudiando la relación entre la variable satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores es bajo en un rango de 2019 al 2023.

Asimismo, el beneficio no solo se limita al campo del conocimiento. En la praxis empresarial es determinante realizar este tipo de estudios introspectivos, dado que servirá para la futura toma de decisiones en pro para la mejoría de la organización desde diferentes dimensiones como: cultura organizacional, actividades de motivación, capacitaciones, mejoría de objetivos, metas, indicadores de productividad, entre otros (Jiménez et al., 2020). Es así que, de manera específica, la empresa benefactora directa es el comercial de ropa Styles Thiago ubicado en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas.





Además, este estudio colabora al cumplimiento del artículo 33 de la constitución de la república del Ecuador (2008) “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (p.18). De tal manera que este trabajo investigativo no solo mide su importancia en colaboración con la constitución de la república del Ecuador, sino también, en el cumplimiento del objetivo 8 establecido en la agenda 2030 de desarrollo sostenible (2019) “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, al respecto, León et al. (2019) argumenta que es imprescindible seguir desarrollando actividades innovadoras para fortalecer y contribuir al desarrollo sostenible, por lo que esta investigación es un aporte teórico que contribuye al cumplimiento de la agenda 2030.

Una vez establecido la importancia teórica y práctica del presente estudio, es importante mencionar que, esta investigación se justifica en la medida del cumplimiento de los niveles de factibilidad, por lo que, a través de un estudio empírico previo, se pudo establecer que esta investigación es viable porque se cuenta con la accesibilidad para aplicación de instrumentos, facilidad de acceso a información teórica y recursos tecnológicos, humanos y materiales a disponibilidad.

En base a las bondades planteadas, se establece la problemática de investigación: ¿cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados de la empresa comercial de ropa Styles Thiago de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas?

Además, como hipótesis del estudio, se mencionan las siguientes:

H1: La satisfacción laboral tiene relación en la productividad que tienen los empleados de la empresa comercial de ropa Styles Thiago de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas.

H0: La satisfacción laboral no tiene relación en la productividad que tienen los empleados de la empresa comercial de ropa Styles Thiago de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas.

Bajo la línea temática-metodológica, el objetivo general de este estudio es: establecer el nivel de relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados de la empresa comercial de ropa Styles Thiago de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio logró su pleno desarrollo mediante un enfoque cuantitativo, con el uso del diseño no experimental transversal y con un alcance correlacional descriptivo. La contextualización específica de este estudio, se situó en la empresa de ropa Styles Thiago, ubicada en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador. De manera concreta, esta empresa es del sector urbano, ubicada en la parroquia Bombolí, con una población de 50 trabajadores y la muestra de 50 personas, por lo que se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde el investigador escoge los criterios para la selección de la muestra, en este caso, se escoge la totalidad de la población. Entre los aspectos demográficos evidenciados, se mencionan los siguientes (tabla 1):





Tabla 1.

Aspectos demográficos de la muestra

GÉNERO	
Femenino	31 personas
Masculino	19 personas
EDAD	
De 20 a 25 años	26 personas
De 26 a 30 años	18 personas
De 31 a 35 años	4 personas
36 años en adelante	2 personas
AÑOS DE SERVICIO EN LA EMPRESA	
Menos de un año	12 personas
De 1 a 2 años	24 personas
De 2 a 3 años	9 personas
De 3 años en adelante	5 personas

Técnicas e instrumentos:

Para la concreción del estudio, se establecieron dos variables: Satisfacción laboral y productividad, que fueron analizadas a través de la técnica encuesta, con el uso de dos cuestionarios realizados y validados por Flores y Salazar (2019) como instrumentos de investigación. Ambos cuestionarios se midieron mediante la escala de Likert, con las siguientes especificaciones: 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= indeciso, 4= de acuerdo, 5= totalmente de acuerdo.

De manera específica, el cuestionario para la satisfacción laboral, se operacionalizó a través de 6 dimensiones: remuneración, relación de supervisor y subordinado, oportunidades de desarrollo, formas en que realiza su trabajo, ambiente físico del trabajo, trabajo en general, con un total de 25 ítems.

Por otro lado, el cuestionario para medir la productividad, constó de 4 dimensiones: flexibilidad, calidad, innovación y eficiencia, con un total de 20 ítems.





Una vez establecido los instrumentos de investigación, se siguió el siguiente proceso para recolección de datos: Petición formal al dueño de la empresa Styles Thiago de forma escrita, aprobación y reunión con personal colaborador para exponer directrices para llenar los cuestionarios virtuales y envío de cuestionarios virtuales (*Google Forms*) a través del correo institucional de la empresa.

Análisis de datos

Para el tratamiento de los datos obtenidos, se usó la estadística descriptiva, con el apoyo del paquete estadístico *SPSS versión 22.0*. Con los siguientes baremos para cada variable:

Tabla 2.

Baremos de variables

Satisfacción laboral		
DESCRIPCIÓN	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
Deficiente	15 – 34	Los trabajadores perciben una satisfacción laboral deficiente
Regular	35 – 54	Los trabajadores perciben una satisfacción laboral regular
Óptimo	55 – 75	Los trabajadores perciben una satisfacción laboral óptima
Productividad		
Mala	20 – 46	La productividad de los trabajadores es mala.
Aceptable	47 – 73	La productividad de los trabajadores es aceptable.
Buena	74 – 100	La productividad de los trabajadores es buena.

Finalmente, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, con la finalidad de demostrar si los resultados se están distribuyendo con normalidad y en base a ese resultado, determinar si se usa la estadística paramétrica o no paramétrica.

3. RESULTADOS

En la tabla 3 se muestran las frecuencias de la variable satisfacción laboral. Se pudo constatar que la totalidad de la muestra considera que tiene una satisfacción laboral óptima.





Tabla 3.

Frecuencias de la variable satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Óptimo	50	100,0	100,0

Asimismo, en la tabla 4, se visualizan las frecuencias de la variable productividad, entre los resultados se observan que el 90% considera su trabajo regular y únicamente 5 personas como óptimo.

Tabla 4.

Frecuencias de la variable productividad

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	45	90,0	90,0
	óptimo	5	10,0	100,0
	Total	50	100,0	

En este mismo escenario, en la tabla 5 se visualizan las relaciones descriptivas entre las variables del estudio. En primer lugar, la satisfacción laboral con 100% óptimo y la variable productividad 90% regular y 5% óptimo.

Tabla 5.

Tabla cruzada entre variable satisfacción laboral y variable productividad

			PRODUCTIVIDAD		Total
			Regular	Óptimo	
SATISFACCIÓN LABORAL	Óptimo	Recuento	45	5	50
		% del total	90,0%	10,0%	100,0%
Total		Recuento	45	5	50
		% del total	90,0%	10,0%	100,0%

En la tabla 6 se presentan los análisis descriptivos de la variable satisfacción laboral y la dimensión flexibilidad, de la variable productividad. En el caso de la variable satisfacción laboral el 100% considera óptimo, mientras que para la dimensión flexibilidad el 14% deficiente, 58% regular y 28% óptimo.





Tabla 6.

Tabla cruzada entre variable satisfacción laboral y dimensión flexibilidad

			FLEXIBILIDAD			Total
			Deficiente	Regular	Óptimo	
SATISFACCIÓN LABORAL	Óptimo	Recuento	7	29	14	50
		% del total	14,0%	58,0%	28,0%	100,0%
Total		Recuento	7	29	14	50
		% del total	14,0%	58,0%	28,0%	100,0%

En la tabla 7 se presentan los análisis descriptivos de la variable satisfacción laboral y la dimensión calidad, de la variable productividad. En el caso de la variable satisfacción laboral el 100% considera óptimo, mientras que para la dimensión calidad el 4% deficiente, 72% regular y 24% óptimo.

Tabla 7.

Tabla cruzada entre variable satisfacción laboral y dimensión Calidad

			CALIDAD			Total
			Deficiente	Regular	Óptimo	
SATISFACCIÓN LABORAL	Óptimo	Recuento	2	36	12	50
		% del total	4,0%	72,0%	24,0%	100,0%
Total		Recuento	2	36	12	50
		% del total	4,0%	72,0%	24,0%	100,0%

Nota: elaboración propia.

En la tabla 8 se presentan los análisis descriptivos de la variable satisfacción laboral y la dimensión innovación, de la variable productividad. En el caso de la variable satisfacción laboral el 100% considera óptimo, mientras que para la dimensión innovación el 14% deficiente, 60% regular y 26% óptimo.





Tabla 8.

Tabla cruzada entre variable satisfacción laboral y dimensión Innovación

			INNOVACIÓN			Total
			Deficien te	Regul ar	óptim o	
SATISFACCIÓN LABORAL	óptimo	Recuento	7	30	13	50
		% del total	14,0%	60,0%	26,0%	100,0%
Total		Recuento	7	30	13	50
		% del total	14,0%	60,0%	26,0%	100,0%

En la tabla 9 se presentan los análisis descriptivos de la variable satisfacción laboral y la dimensión eficiencia, de la variable productividad. En el caso de la variable satisfacción laboral el 100% considera óptimo, mientras que para la dimensión eficiencia el 6% deficiente, 62% regular y 32% óptimo.

Tabla 9.

Tabla cruzada entre variable satisfacción laboral y dimensión eficiencia

			EFICIENCIA			Total
			Deficien te	Regul ar	óptim o	
SATISFACCIÓN LABORAL	óptimo	Recuento	3	31	16	50
		% del total	6,0%	62,0%	32,0%	100,0%
Total		Recuento	3	31	16	50
		% del total	6,0%	62,0%	32,0%	100,0%

Resultados inferenciales

En la tabla 10 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se puede visualizar que el p valor de significancia es de 0,200 siendo este $>0,05$, lo que se traduce a que los datos están distribuidos con normalidad y se procede a usar el coeficiente de correlación Pearson, para el análisis de correlaciones.

Tabla 10.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN LABORAL	,098	50	,200*
PRODUCTIVIDAD	,095	50	,200*





En la tabla 11 se visualizan los resultados correlacionales del coeficiente de Pearson, entre la variable satisfacción laboral y productividad. Se puede observar que, el valor de significancia es de 0,231: por lo que el pvalor es $>0,05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 , determinando que no existe correlación significativa entre las variables del estudio.

Tabla 11.

Correlación de Pearson

			SATISFACCIÓN LABORAL	PRODUCTIVIDAD
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	de	1	,173
	Sig. (bilateral)			,231
	N		50	50
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	de	,173	1
	Sig. (bilateral)		,231	
	N		50	50

Nota: elaboración propia.

4. DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio, fue determinar el impacto de la satisfacción laboral, en la productividad, donde se pretendió realizar análisis correlacionales para comprobación de hipótesis. De manera específica, esta investigación no encontró correlación entre las variables de estudio, únicamente se encontró correlación moderada entre la variable satisfacción laboral y la dimensión flexibilidad, de la variable productividad; llama la atención que Puyol (2021) y Cabanilla et al. (2023) si encontraron relación directa entre las variables de estudio, afirmando que, las variables dependen una de la otra, sin embargo, Flores y Salazar (2019) encontró una relación casi nula o muy baja; estos resultados contrastantes puede deberse a la diferencia metodológica entre investigaciones, en este caso, únicamente se realizó análisis cuantitativos y estadísticos.

Por otro lado, los trabajadores mencionaron que su satisfacción laboral es buena, Meléndez y Bardales (2020) difieren con este resultado, dado que en su investigación constataron que los trabajadores no se encontraban totalmente satisfechos, debido a bajas remuneraciones, mal ambiente de trabajo y liderazgo unilateral, es importante mencionar que Montero et al. (2015) obtuvo resultados parecidos a esta investigación, dado que el 80% de su muestra, consideró sentirse satisfecha laboralmente. La diferencia entre resultados puede deberse a la contextualización empresarial, dado que cada una maneja políticas, reglamentos y diferencias en su saber-hacer.

Con relación a la variable productividad la mayoría de los trabajadores consideran que su trabajo se encuentra en un nivel intermedio, Flores y Salazar (2019) corroboran este postulado,





dado que en su investigación pudieron evidenciar niveles intermedios altos con relación a la productividad. Al respecto, Fontalvo et al. (2018) menciona que es importante mantener un nivel alto de productividad, dado que esto asegura un mejor estándar de calidad y eficiencia empresarial.

Finalmente, las limitaciones que se pudieron evidenciar en este estudio radican en, una muestra más representativa, no se consideró al personal administrativo, únicamente a los trabajadores, además, no se consideró otras empresas, ni al sector rural, por lo que estos escenarios quedan para futuras investigaciones.

5. CONCLUSIONES

La satisfacción laboral es un factor imprescindible para el desarrollo empresarial, en este escenario, pudo evidenciarse que los trabajadores se sienten muy satisfechos con la empresa, lo que sugiere que la gestión administrativa es buena y consigo, el sentido de pertenencia del trabajador se encuentra en niveles altos.

Además, la productividad de los trabajadores se encuentra en niveles intermedios (regulares) y consigo, no se encontró relación estadística entre las variables de estudio, esto puede deberse a factores ajenos a la satisfacción que sienten con la empresa, dado que generalmente intervienen factores endógenos y exógenos al trabajador, que van desde factores socioemocionales, socioeconómicos, contextuales, motivación, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., & Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(04). <https://n9.cl/tsg4x>
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador (2008). *Constitución de la República del Ecuador* 2008. Notificación No. 01614. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. <https://acortar.link/8guxen>
- Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL (2019). Acerca de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://n9.cl/dmfiw>
- Flores, Y., Salazar, E. (2019). *LA SATISFACCIÓN LABORAL INFLUYE EN LA PRODUCTIVIDAD CASO: EMPRESA VOLCAN S.A.* [Tesis de grado, universidad Mayor San andrés]. Repositorio de la Universidad Mayor San Andrés. <https://n9.cl/mc8gw>
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>





- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). <https://acortar.link/IQgAdh>
- Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de investigación psicológica*, (23), 67-85. <https://acortar.link/5cQWwN>
- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer, J., & Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- León, N., Castellanos, M., Curra, D., Cruz, M., & Rodríguez, M. (2019). Investigación en la Universidad de Holguín: compromiso con la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(1), 348-378. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i1.35699>
- Li, Y., Huang, H., & Chen, Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 119, <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>
- Meléndez, J., & Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Mendoza, W, García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i4.835>
- Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S., & Cáceres, S. (2015). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Saber*, 27(4), 586-594. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009
- Puyol, J. (2021). 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>
- Quispe, T., & Villalta, L. (2020). Epistemología e investigación cuantitativa. *IGOVERNANZA*, 3(12), 107-120. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>
- Ramírez, A., Orozco, D., & Garzón, M. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión empresarial*, 18(2), 118-138. <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Sánchez, M., & Sánchez, P. (2016). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. *Intangible Capital*, 12(5), 1192-1220. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54948501002.pdf>





- Simbron-, S. F., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Urueña, A., & Moreno, M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 117-126. <http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88>
- Vega, M., Hidalgo, J., & Gómez, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Pedraja, L., Marchioni, Í., Espinoza, C., & Muñoz, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Pinto, L. (2017). *Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao-2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/n96sh>
- Pispira, J., & Cevasco, J. (2022). La importancia de investigar la presentación de preguntas de elaboración para la facilitación de la comprensión del discurso: brechas en la investigación actual y futuras direcciones. *Apuntes de Psicología*, 40(1), 31-41. <https://doi.org/10.55414/ap.v41i1.957>
- Ponce, D., Chancay, M., & Lopez, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *Recimundo*, 6(suppl 1), 120-131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)
- Rodríguez, O., & Bautista, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2). <https://www.redalyc.org/journal/5604/560468688013/560468688013.pdf>
- Salguero, N., & García, C. (2018). Gestión administrativa eficiente. *Polo del conocimiento*, 3(9), 331-342. <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/748>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - SENPLADES (2021). Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025 – Creación de Oportunidades. <https://n9.cl/zrgt4>
- Vivanco, L. (2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. *Revista Científica Guacamaya*, 5(1), 109-121. <https://doi.org/10.48204/j.guacamaya.v5n1a9>

