



Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila

Relationship between job satisfaction and performance of teachers at the Instituto Superior Tecnológico Tsáchila

-  Palacios Sangolquí, Gabriela Carolina¹
<https://orcid.org/0009-0003-3993-1902>
gcpalacios2@utpl.edu.ec
UTPL Universidad Técnica Particular de Loja
Ecuador
-  Chango Pallo, Willian René⁴
<https://orcid.org/0000-0002-9967-865X>
rene.chango@educacion.gob.ec
Unidad Educativa Latino
Ecuador
-  Cedeño Espinoza, Arlis María²
<https://orcid.org/0009-0004-3601-3417>
amcedeno@pucesd.edu.ec
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Ecuador
-  Coello Erazo, Diego Fernando⁵
<https://orcid.org/0009-0004-9046-1317>
diego_coello@hotmail.com
Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero
Ecuador
-  Vargas Vélez, Verónica Katherine³
<https://orcid.org/0000-0002-5777-1143>
vargas_vez_veronica@antonioneumane.edu.ec
Unidad Educativa Antonio Neumane
Ecuador
-  Abad Mieles, Mariela Yanet⁶
<https://orcid.org/0009-0008-5410-9083>
mariabad911_y@gmail.com
Universidad Técnica de Ambato
Ecuador

¹Autor de correspondencia.

Recibido: 2025-01-22 / **Aceptado:** 2025-02-22 / **Publicado:** 2025-04-30

Forma sugerida de citar: Palacios Sangolquí, G. C., Cedeño Espinoza, A. M., Vargas Vélez, V. K., Chango Pallo, W. R., Coello Erazo, D. F., & Abad Mieles, M. Y. (2025). Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 4(1), 80-93. <https://doi.org/10.69516/q3q5bx53>

Resumen:

La satisfacción laboral es un factor clave dentro de cualquier organización, ya que se considera que una mayor satisfacción de los empleados puede conducir a una mejora en su rendimiento, así como en diversos aspectos del funcionamiento organizacional. Siguiendo este planteamiento, el objetivo principal de esta investigación fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas durante el periodo 2023-2024. Se empleó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental transversal y un alcance correlacional descriptivo. Para la recolección y análisis de los datos, se utilizó el software estadístico SPSS versión 29.0. La muestra estuvo compuesta por 180 empleados seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. La investigación permitió conocer los niveles de satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores a través de encuestas. Los resultados obtenidos mostraron que tanto la satisfacción laboral como el desempeño de los empleados se ubicaron principalmente en niveles intermedios. Además, se identificó una correlación estadística positiva moderada entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que los empleados reportan mayores niveles de satisfacción laboral, su desempeño tiende a mejorar. En conclusión, los trabajadores manifestaron una satisfacción laboral media, lo cual se reflejó en un desempeño laboral catalogado como regular. Estos hallazgos subrayan la importancia de promover mejoras en la satisfacción laboral como medio para incrementar el rendimiento dentro de la organización.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Administración, Desempeño laboral, Trabajadores.

Abstract:

Job satisfaction is a key factor within any organization, since it is considered that greater employee satisfaction can lead to an improvement in their performance, as well as in various aspects of organizational functioning. Following this approach, the main objective of this research was to determine the level of job satisfaction of the workers of the Instituto Superior Tecnológico Tsáchila of the city of Santo Domingo de los Tsáchilas during the period 2023-2024. A quantitative methodology was used with a non-experimental cross-sectional design and a descriptive correlational scope. SPSS version 29.0 statistical software was used for data collection and analysis. The sample consisted of 180 employees selected through non-probabilistic convenience sampling. The research allowed to know the levels of job satisfaction and performance of workers through surveys. The results obtained showed that both job satisfaction and employee performance were mainly at intermediate levels. In addition, a moderate positive statistical correlation was identified between the two variables. This suggests that as employees report higher levels of job satisfaction, their performance tends to improve. In conclusion, workers reported medium job satisfaction, which was reflected in job performance rated as fair. These findings underscore the importance of promoting improvements in job satisfaction as a means of increasing performance within the organization.

Keywords: Job satisfaction, Management, Job performance, Workers.





1. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un factor de relevante importancia al momento de estudiar diversas aristas que conforman una organización (Meléndez & Bardales, 2020), en ese sentido, su relación influye en la gestión administrativa, desempeño laboral y trabajo en general que se desempeña en una empresa (Mendoza, 2018). Por lo tanto, la conformidad laboral de los colaborados (trabajadores de una empresa), es tema de interés que engloba el marco teórico de las ciencias administrativas del siglo XXI (Mendoza & Moreira, 2021).

En virtud a lo anteriormente mencionado, Gutiérrez et al. (2022) definen a la satisfacción laboral como el nivel de conformidad que tienen los trabajadores, en la estancia de una empresa determinada, además, Pujol y Davos (2018) hace alusión al concepto como el grado de tranquilidad presentado desde diferentes dimensiones dentro de una empresa a la que se colabora, bajo este postulado, Llerena (2019) establece que esta variable es determinante para un buen desempeño o productividad entre trabajadores, por lo que, a mayor satisfacción, mejor desempeño laboral.

Por otro lado, la variable desempeño laboral según Cuello et al. (2020) es el desenvolvimiento que brinda una persona o grupo de personas en una empresa, al desarrollar su trabajo personal y colectivo; esta definición coincide con Huilla y Tuni (2022), dado que estos autores mencionan que es la capacidad de responder en un nivel bajo o alto, las actividades, normas y políticas de una empresa. Es importante mencionar también que, si bien es cierto, es necesario un buen desempeño laboral, también es imprescindible tener herramientas que permitan un correcto proceso de evaluación de esta variable (Guartán et al., 2019; Sánchez, 2021).

Hoy por hoy su relación con otras variables se ha vuelto un horizonte de estudio científico; por dar varios ejemplos, Romero y Rosado (2019) indagaron sobre la satisfacción laboral y el desempeño del trabajador. Se obtuvo como resultados que existe una correlación entre variables directa creciente y relativamente fuerte. En paralelo, Ramírez et al. (2020) investigó sobre las mismas variables que Romero y Rosado (2019). Se obtuvo como resultados que el pvalor fue mayor a 0,05, dando como interpretación estadística, que no existe correlación entre las variables.

En este sentido, Acha y Castillo (2021) investigó sobre la relación entre clima laboral, satisfacción laboral y desempeño, a partir del estudio realizado, se concluyó que el clima y la satisfacción laboral, influyen significativamente en el desempeño de los trabajadores. Mientras que Vega y Sigüencia (2021) investigó sobre los factores que influyen en el desempeño laboral. En los resultados se pudo percibir que factores como motivación y carga laboral influyen de manera minoritaria y mayoritaria en los trabajadores, por lo que se pudo concluir que entre las afecciones que intervienen en el desempeño laboral están los factores “motivación” y “carga laboral”

Por otro lado, Puyol (2021) realizó un acercamiento entre la satisfacción y la productividad y se obtuvo como resultados que la motivación, salarios justos y tratos horizontales entre autoridad y trabajador repercuten en la satisfacción laboral y son determinantes para la





productividad laboral, por lo que se concluyó que existe una relación alta entre estas variables, dado que una repercute en la otra, es decir, si el personal se siente insatisfecho laboralmente, la productividad es baja.

A partir de las investigaciones presentadas, se puede afirmar que Romero y Rosado (2019) realizaron su investigación que metodológicamente es parecida a Ramírez et al. (2019) y Acha y Castillo (2021), sin embargo, Puyol (2021) realizó una investigación básica, no experimental de revisión bibliográfica, además, Vega (2021) determinó los factores que influyen en el desempeño laboral (motivación y carga laboral), es así que, en las cinco investigaciones mencionadas, se concibe entre los resultados que existe relación entre las variables “Satisfacción laboral” y “Desempeño del trabajador”.

El valor que le da este estudio a la comunidad científica, radica en necesidad de medir la relación existente entre la satisfacción laboral y el desempeño del trabajador en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, específicamente en el Instituto Tecnológico Superior Tsáchila, además, es imperativo mencionar que, desde un nivel local (lugar donde se realiza la investigación) existe carencia de investigaciones referentes a estas temáticas, por lo que es preciso que se realice reforzamientos a su núcleo teórico.

Además, este estudio responde a la necesidad de mantener y mejorar las bases de calidad que tienen las instituciones educativas de educación superior que se realizan periódicamente cada 2 a 3 años en el proceso de acreditación y mantenerse como Institución de Educación Superior Acreditada y promotora de los estándares de calidad otorgados desde el 2021 por el organismo correspondiente (CACES, 2022) en el que busca la calidad educativa desde diferentes dimensiones. En respuesta a ello, hoy por hoy, la calidad educativa en la educación superior se ha vuelto un desafío (Orozco, 2020). Por lo que, esta investigación colabora con herramientas que mejoran la gestión, saber-hacer docente y toma de decisiones a la institución que se aplica el estudio.

Una vez planteado los antecedentes y relevancia de la presente investigación, se formula el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y desempeño del trabajador en el personal del Instituto Tecnológico Superior “Tsáchilas” de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el periodo 2023-2024?

A continuación, se presentan las hipótesis de investigación.

H1: La satisfacción laboral influye en el desempeño de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila.

H0: La satisfacción laboral no influye en el desempeño de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila.

En base a la problemática de investigación, se plantea el siguiente objetivo general: Analizar la relación existente entre la satisfacción laboral y el desempeño del trabajador del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el periodo 2023-2024.





Mientras que, como objetivos específicos, se mencionan los siguientes:

-Determinar el nivel de satisfacción de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Tsáchilas de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el periodo 2023-2024.

-Analizar el nivel desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Tsáchila de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el periodo 2023-2024.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque, diseño y alcance.

Esta investigación persiguió un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal. Además, el alcance de este estudio fue correlacional descriptivo.

Población y muestra

El presente estudio se contextualizó en un instituto de educación superior de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, cantón Santo Domingo, parroquia Santo Domingo. De manera específica, se desarrolló en el Instituto Superior Tecnológico Tsáchila, perteneciente al sector urbano. La población de este estudio fue de 203 personas que brindan sus servicios profesionales en el instituto. A través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, se seleccionó al total de la población (203 colaboradores). Las características de las muestras se muestran a continuación (tabla 1):

Tabla 1.

Aspectos demográficos de la muestra

CARACTERÍSTICAS	
GÉNERO	
Femenino	115 colaboradores
Masculino	88 colaboradores
AÑOS DE EXPERIENCIA	
1 a 3 años	12 colaboradores
3 a 6 años	65 colaboradores
6 años en adelante	126 colaboradores





NIVEL DE EDUCACIÓN

Superior universitaria culminada	78 colaboradores
Superior posgrado	125 colaboradores
Bachillerato	0 colaboradores
Superior universitaria no culminada	0 colaboradores

TIEMPO EN EL INSTITUTO

1 a 3 años	50 colaboradores
3 a 6 años	96 colaboradores
6 años en adelante	57 colaboradores

Variables, instrumentos y recolección de datos

Este estudio centró sus esfuerzos en relacionar las variables satisfacción laboral y desempeño del trabajador (tabla 2). La variable satisfacción laboral se operacionalizó en dos dimensiones: factores intrapersonales y factores interpersonales. Asimismo, que la variable desempeño del trabajador se compuso de 2 dimensiones: factores actitudinales, factores operativos.

Tabla 2.

Variables y dimensiones

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS
Satisfacción laboral	factores intrapersonales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
	factores interpersonales	10, 11, 12, 13, 14, 15
Desempeño del trabajador	factores actitudinales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10
	factores operativos	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17

Las dos variables de estudio se midieron a través de cuestionarios usados y validados por Felipa (2023), en el caso del primer cuestionario de satisfacción laboral, constó de 15 items,





mientras que el segundo cuestionario 17 items. Ambos instrumentos se usaron con la escala valorativa Likert de 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= indeciso, 4= de acuerdo, 5= totalmente de acuerdo.

Para el procedimiento de recolección de datos siguió un orden cronológico, iniciando por identificar la factibilidad de acceso a la información, seguido de solicitar el permiso verbal y formal en el instituto tecnológico superior Tsáchila. Posteriormente, a través de una reunión en la aplicación *Zoom* se explicó al personal colaborador la finalidad, objetivo y duración de su apoyo a la investigación. Por último, se envió vía *Whatsapp* los cuestionarios elaborados en una herramienta digital denominada *Google Forms*.

Tratamiento de datos

Para el tratamiento de datos se usó la estadística descriptiva, mediante el paquete estadístico utilizado comúnmente por las ciencias sociales *IBM Corp. Released 2020. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 29.0. Armonk, NY: IBM Corp*). Además, los datos se los agrupó en clases (tabla 3), estableciendo el siguiente baremo:

Tabla 3.

Baremos para 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
DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR		
Deficiente	17 - 39	El desempeño del trabajador es deficiente
Regular	40 - 62	El desempeño del trabajador es regular
Óptimo	63 - 85	El desempeño del trabajador es óptimo





Nota: Elaboración propia.

Por último, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, puesto que la muestra era de más de 50 colaboradores, con el objetivo de verificar si los datos se distribuyen con normalidad y determinar con ese resultado el tipo de coeficiente de correlación a utilizar.

3. RESULTADOS

En Los cuestionarios aplicados fueron analizados a través del alfa de Cronbach, que se encarga de medir la fiabilidad de instrumentos de investigación. En este caso, el resultado dio un valor de 0,842 (tabla 4), ubicándose en un rango de bueno según la escala de Chávez y Rodríguez (2018).

Tabla 4.

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	35

Resultados descriptivos

Se analizó cada variable por separado, en el caso de la satisfacción laboral (tabla 5), se determinó que 133 trabajadores tienen una satisfacción laboral regular, seguido de 67 con un nivel óptimo y únicamente 3 trabajadores con una satisfacción laboral deficiente.

Tabla 5.

Frecuencias de la variable satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	1,5	1,5
	Regular	133	65,5	67,0
	Óptimo	67	33,0	100,0
	Total	203	100,0	

Por otro lado, en la dimensión desempeño del trabajador (tabla 6) se evidenció que el 57,1% de los trabajadores ubicaron su desempeño laboral en un nivel regular, 12,8 en óptimo y el 30 en deficiente.





Tabla 6.

Frecuencias de la variable desempeño del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	61	30,0	30,0
	Regular	116	57,1	87,2
	Óptimo	26	12,8	100,0
	Total	203	100,0	

En la tabla 7 se presenta la relación descriptiva entre las variables del estudio. Las frecuencias muestran que en el caso de la satisfacción laboral 3,9% en nivel deficiente, 76,8% regular y 19,2 óptimo; paralelamente, en el desempeño del trabajador 3% deficiente, 75,4% regular y 21,7% óptimo.

Tabla 7

Frecuencias de la variable desempeño del trabajador

		Desempeño del trabajador			Total	
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Satisfacción laboral	Deficiente	Recuento	4	3	1	8
		% del total	2,0%	1,5%	0,5%	3,9%
	Regular	Recuento	2	131	23	156
		% del total	1,0%	64,5%	11,3%	76,8%
	Óptimo	Recuento	0	19	20	39
		% del total	0,0%	9,4%	9,9%	19,2%
Total	Recuento	6	153	44	203	
	% del total	3,0%	75,4%	21,7%	100,0 %	

En este mismo escenario, la relación descriptiva entre la variable satisfacción laboral y la dimensión: factores actitudinales, de la variable desempeño del trabajador (tabla 8); mostraron que 3,9% en nivel deficiente, 76,8% regular y 19,2 óptimo para la variable satisfacción laboral, mientras que el 1,5% deficiente, 65,5% regular y 33% óptimo en la dimensión factores actitudinales.





Tabla 7.

Tabulación cruzada entre variable satisfacción laboral y dimensión factores actitudinales.

		Factores actitudinales			Total	
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Satisfacción laboral	Deficiente	Recuento	3	4	1	8
		% del total	1,5%	2,0%	0,5%	3,9%
	Regular	Recuento	0	116	40	156
		% del total	0,0%	57,1%	19,7%	76,8%
	Óptimo	Recuento	0	13	26	39
		% del total	0,0%	6,4%	12,8%	19,2%
Total	Recuento	3	133	67	203	
	% del total	1,5%	65,5%	33,0%	100,0 %	

De ese mismo modo, la relación descriptiva entre la variable satisfacción laboral y la dimensión: factores operativos, de la variable desempeño del trabajador (tabla 8); mostraron que 3,9% en nivel deficiente, 76,8% regular y 19,2 óptimo para la variable satisfacción laboral, mientras que el 30% deficiente, 57,1% regular y 12,8% óptimo en la dimensión factores operativos.

Tabla 8.

Tabulación cruzada entre variable satisfacción laboral y dimensión factores operativos

		Factores operativos			Total	
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Satisfacción laboral	Deficiente	Recuento	3	4	1	8
		% del total	1,5%	2,0%	0,5%	3,9%
	Regular	Recuento	52	88	16	156
		% del total	25,6%	43,3%	7,9%	76,8%
	Óptimo	Recuento	6	24	9	39
		% del total	3,0%	11,8%	4,4%	19,2%
Total	Recuento	61	116	26	203	
	% del total	30,0%	57,1%	12,8%	100,0 %	





Resultados inferenciales

Con base al número de encuestados (203) se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, los resultados mostraron que el valor de significancia fue $<0,05$, por lo tanto, para establecer la correlación de variables se usó la estadística no paramétrica, con el uso del coeficiente correlacional Rho Spearman.

Tabla 9.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN_LABORAL	,078	203	,004
DESEMPEÑO_DEL_TRABAJO ADOR	,069	203	,020

En la tabla 10 se muestran los resultados correlacionales entre la variable satisfacción laboral y desempeño del trabajador, como se puede observar el pvalor de significancia es de 0,000, siendo $<0,05$, por lo que se cuenta con suficiente evidencia estadística para poder afirmar que hay correlación significativa entre variables.

Tabla 10.

Correlación entre variables

			SATISFACCIÓN N_LABORAL	DESEMPEÑO_DEL_ TRABAJADOR
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN_LAB ORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	203	203	
	DESEMPEÑO_DEL_ TRABAJADOR	Coefficiente de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	203	203	

Además, el coeficiente de correlación es de 0,474, por lo tanto, se obtiene una correlación positiva moderada.





4. DISCUSIÓN

El objetivo principal de esta investigación fue determinar si existe relación entre las variables: satisfacción laboral y desempeño del trabajador. Los resultados mostraron que si existe correlación significativa, en un nivel positivo moderado. Este postulado es corroborado por Romero y Rosado (2019), dado que estudió las mismas variables y estableció una correlación directa creciente y relativamente fuerte; no obstante, Ramírez et al. (2020) obtuvo resultados contrastantes, dado que no encontró correlación entre las variables de estudio. La disonancia de resultados puede explicarse bajo las diferencias que existen entre ámbitos empresariales y contextos donde se realiza las investigaciones.

Con relación a la variable satisfacción laboral, los resultados oscilan en niveles regulares y óptimos, lo que quiere decir que, los trabajadores se encuentran satisfechos en niveles intermedios y altos. Llama la atención que, Acha y Castillo (2021), en su investigación pudo evidenciar que los trabajadores sintieron que tenían un buen clima laboral, pero no necesariamente se sintieron totalmente satisfechos, mientras que Montero et al. (2015) obtuvo resultados altos de satisfacción laboral. Es imperativo mencionar que pese a existir resultados contrastantes entre investigaciones, la variable satisfacción laboral se ve influenciada e influye en factores imprescindibles en las empresas.

Por último, los trabajadores se ubicaron, en su mayoría, en niveles regulares, Sonia et al. (2021) difieren con estos resultados, dado que en su investigación encontró niveles de desempeño y compromiso que oscilaron los niveles altos. Con relación a este resultado Acosta y Estobedo (2022) argumentan que existen factores influyentes en el desempeño de los trabajadores, estos aspectos responden a dimensiones ajenas e internas al trabajador.

Por último, esta investigación, centrada en la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del trabajador presentó algunas limitaciones notables. En primer lugar, la medición de la satisfacción laboral y el desempeño del trabajador puede haber dependido en gran medida de instrumentos estandarizados, como cuestionarios, que podrían no capturar completamente la complejidad y la subjetividad de estas variables. Además, la naturaleza transversal de la metodología podría haber impedido capturar cambios longitudinales en la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del trabajador a lo largo del tiempo. Otra limitación podría ser la posible presencia de sesgos de respuesta, donde los participantes responden de manera tendenciosa para reflejar una imagen más positiva de su satisfacción laboral y desempeño. Además, la generalización de los resultados podría ser limitada debido a la especificidad de la muestra utilizada, lo que resalta la necesidad de futuras investigaciones que empleen enfoques metodológicos mixtos para una comprensión más completa y holística de esta relación en diversos contextos laborales.

5. CONCLUSIONES

En conclusión, los hallazgos de esta investigación respaldan la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño del trabajador. Estos resultados sugieren que un mayor nivel de satisfacción en el ámbito laboral se relaciona positivamente con un mejor desempeño en las tareas asignadas por parte de los





trabajadores. Esta asociación destacada entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral resalta la importancia de las estrategias organizacionales dirigidas a mejorar el bienestar y la satisfacción de los empleados, no solo como un fin en sí mismo, sino también como un medio para aumentar la productividad y eficiencia en el lugar de trabajo. Por lo tanto, se subraya la relevancia de implementar políticas y prácticas que fomenten un entorno laboral positivo y satisfactorio, con el objetivo de promover un alto rendimiento y contribuir al éxito general de la organización.

En resumen, los resultados de este estudio revelan que la satisfacción laboral de los trabajadores se sitúa mayoritariamente en niveles intermedios. Aunque no se observaron extremos en la satisfacción, es esencial destacar que la mayoría de los empleados se encuentran en un rango medio en cuanto a su grado de satisfacción con su trabajo. Esta situación plantea la necesidad de una evaluación más profunda de los factores que inciden en la satisfacción laboral en la organización. Aunque los niveles intermedios de satisfacción pueden indicar una cierta estabilidad en el entorno laboral, también señalan áreas de oportunidad para fortalecer el compromiso y la motivación de los empleados. En consecuencia, se recomienda que la dirección de la empresa trabaje en colaboración con los empleados para identificar áreas de mejora y desarrollar acciones concretas que fomenten un ambiente laboral más satisfactorio y gratificante para todos los involucrados. Este enfoque no solo puede conducir a una mayor satisfacción y bienestar de los trabajadores, sino también a un aumento en la productividad y el rendimiento general de la organización.

Finalmente, el desempeño del trabajador se sitúa mayormente en niveles regulares o intermedios. Es crucial reconocer que la mayoría de los trabajadores exhiben un rendimiento que se encuentra dentro de un rango medio. Esta evaluación sugiere la necesidad de una revisión cuidadosa de los factores que afectan el desempeño laboral en la organización, así como la implementación de estrategias efectivas para mejorarlo. Aunque los niveles intermedios de desempeño pueden indicar una cierta estabilidad en el ambiente laboral, también señalan áreas de oportunidad para fortalecer el compromiso y la eficacia de los empleados. Por lo tanto, se recomienda que la dirección de la empresa colabore estrechamente con los trabajadores para identificar áreas de mejora y desarrollar acciones específicas que promuevan un aumento en la calidad y la consistencia del desempeño laboral. Al abordar estas áreas de oportunidad de manera proactiva, la organización puede mejorar significativamente su capacidad para alcanzar sus objetivos estratégicos y mejorar su competitividad en el mercado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acha, D., & Castillo, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- CACES. (2022). Resolución No. 032-SO-07-CACES-2022. <https://n9.cl/d3zb6>
- Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>





- Felipa, E. (2023). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud Peralvillo en el año 2021*. [Tesis de grado, Universidad Señor Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor Sipán. <https://n9.cl/k5bq11>
- Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Gutiérrez, A., Olivera, E., Bastida, E., & Castillo, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de futuro*, 26(2), 1-21. <https://acortar.link/31ays1>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). <https://n9.cl/4m6dd>
- Huilla, J., & Tuní, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165
- Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://acortar.link/hclhR9>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica los condes*, 30(1), 36-49. <https://acortar.link/JAFYh>
- Montero, F., Maryori, 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. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lng=es&tlng=es
- Rebollar, A., & Francisco, W. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-190. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=62311>
- Mendoza, G. (2018). Importancia de la calidad de vida y la satisfacción laboral en las condiciones actuales de trabajo: Artículo de revisión. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*. ISSN: 2737-6273., 1(2), 10-24. <https://doi.org/10.46296/qt.v1i2.0004>
- Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC, Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 6(3), 608-620. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>





- 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
- Orozco, E., Jaya, A., Ramos, F., & Guerra, R. (2020). Retos a la gestión de la calidad en las instituciones de educación superior en Ecuador. *Educación Médica Superior*, 34(2). <https://acortar.link/BCsFOC>
- Pujol, L., & Davos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18.
- 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>
- Ramírez, P., DE AGUI, M., MUÑOZ, M., ALANIA, G., & MORALES, C. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2). <https://acortar.link/lpQMDP>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- ROMERO, Jessica Leonela Mora; ROSADO, Zoila Mirella Mariscal. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2019. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de investigación psicológica*, (25), 71-82. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007&script=sci_arttext
- Soria, K., Zuniga, Sergio., & Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información tecnológica*, 32(3), 113-120. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>
- Vega, M., & Siguencia, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2), 39-52. <https://acortar.link/5xzdi8>

