



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS  
CARRERA DE INGENIERIA EN ECONOMÍA MENCION FINANZAS

**TEMA:**

“ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL  
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES/COMERCIANTES DE LAS FERIAS LIBRES EN  
LA CIUDAD DE IBARRA”

TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA EN  
ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS

**AUTORA:**

CHAFLA GUZMAN KATHERINE SOFIA

**DIRECTOR:**

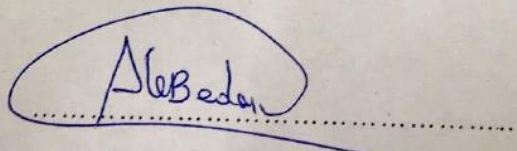
MSc. ALEJANDRA BEDOYA

Ibarra, 2020

**CERTIFICACION DEL ASESOR**

En calidad de Director de Trabajo de Grado presentado por la egresada CHAFLA GUZMÁN KATHERINE SOFÍA, con C.I. 100385715-6, para optar por el título de INGENIERA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS, cuyo tema es **“ESTUDIO DE LA RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES/COMERCIANTES DE LAS FERIAS LIBRES EN LA CIUDAD DE IBARRA”**, considero que el presente trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra a los 9 días del mes de diciembre del 2020

A handwritten signature in blue ink, reading "AleBedoya", is written over a horizontal dotted line. The signature is enclosed within a hand-drawn blue oval.

MSc. ALEJANDRA BEDOYA

**DIRECTOR DE TESIS**



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

### BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

#### AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	100385715-6		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Chafra Guzmán Katherine Sofía		
<b>DIRECCIÓN:</b>	Ibarra, Cristóbal Colón 129 y Juan Montalvo		
<b>EMAIL:</b>	<a href="mailto:sofyta19@hotmail.com">sofyta19@hotmail.com</a>		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	2616249	<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0999396473

DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	“Estudio de la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores/comerciantes de las ferias libres en la ciudad de Ibarra”
<b>AUTOR (ES):</b>	Chafra Guzmán Katherine Sofía
<b>FECHA: DD/MM/AAAA</b>	9/10/2020
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>
<b>TITULO POR EL QUE OPTA:</b>	Ingeniero en Economía mención Finanzas
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	MSC. ALEJANDRA BEDOYA GUERRERO

## 2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 9 días del mes de diciembre de 2020

**EL AUTOR:**



**Chafra Guzmán Katherine Sofia**

**C. I. 1003857156**

## **DEDICATORIA**

Esta investigación va a dedicada en primer lugar a Dios por no desampararme en ningún momento y guiarme en cada paso de esta etapa de mi vida.

A mis padres; Mario Chafra y Tania Guzmán porque sin su apoyo no lo habría logrado, en especial a mi hija Samara porque has sido el motor que me impulsó cada día a seguir adelante, por ser mi luz en la oscuridad.

**Sofía Chafra**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por darme la fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

A mis padres quienes han sido un ejemplo de superación y perseverancia, por sus palabras de aliento y consejos cuando más los necesitaba, por enseñarme que en la vida nada se gana sin esfuerzo y que por más difícil que se ponga siempre hay que levantarse y seguir adelante, por su paciencia, amor infinito y apoyo constante. A mis hermanos por ayudarme cuando más lo necesitaba.

A mi amado esposo con quien estoy muy agradecida por brindarme su apoyo, a mis amigas por siempre estar pendientes de mí, debo también agradecer la MSc. Alejandra Bedoya y al Econ. Cristian Andrade y quienes no solo supieron ser unos excelentes docentes, sino que se han convirtieron en amigos para cada estudiante, gracias por sus consejos y los conocimientos compartidos. Gracias a todos aquellos que con un granito de arena formaron parte de esta etapa de mi vida.

**Sofía Chafía**

## Resumen

La presente investigación consiste en un estudio de campo, con enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y correlacional, concerniente a determinar la existencia de la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la Feria Libre Lacta Pura de la ciudad de Ibarra. Los fundamentos teóricos dieron a la investigación dos instrumentos que permitieron abordar el problema e incorporarlo en el campo de estudio, de tal manera que ayudaron de manera eficiente a la ejecución y comprensión de la presente investigación mediante la integración y estructuración de conocimientos sobre las variables que fueron utilizadas, para el análisis de la satisfacción laboral se adaptó al instrumento elaborado por Sonia Palma (2005), el segundo instrumento para la evaluación del desempeño se adaptó al elaborado por Vidarte Jorge (2016). Para el análisis de la relación de la satisfacción laboral de los trabajadores en el desempeño de los mismos, se estimó modelos econométricos mediante regresión y correlación. Los resultados obtenidos permitieron establecer que existe una relación alta significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores, además, se evidenció también que existen factores externos como la edad e ingresos que sin formar parte de la atmosfera de la satisfacción laboral constituyen parte de ella y por ende inciden en el desempeño de los trabajadores.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, desempeño, productividad laboral, ferias libres, Lacta Pura

### Abstrac

This is a field study, with a quantitative approach of descriptive and correlational scope, performed to determine the relationship between job satisfaction and the performance of workers at the “Llacta Pura” open-air market in the city of Ibarra. The theoretical foundations gave the research two instruments to address the problem and incorporating it into the field of study, which helped the execution and understanding of this research by integrating and structuring knowledge about the variables. For the analysis of job satisfaction, an instrument developed by Sonia Palma (2005) and a second one designed by Vidarte Jorge (2016) were respectively used. For the analysis of the relation of the labor satisfaction of the workers in their performance, econometric models were estimated through regression and correlation. The results established that there was a significant and positive relationship between job satisfaction and the performance of workers; it was also evident that there were external factors such as age and income that affect the performance of workers.



**Key words:** Job satisfaction, performance, job productivity, open-air market, Llacta Pura.



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
Objetivos .....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos .....	3
Hipótesis .....	3
CAPITULO I .....	4
Marco teórico .....	4
Productividad.....	4
Productividad laboral.....	5
Satisfacción Laboral.....	6
Satisfacción laboral y productividad laboral.....	8
Marco empírico .....	10
Caso de estudio .....	12
Ferias libres en Imbabura.....	13
Marco Normativo .....	16
CAPITULO II .....	19
Metodología .....	19
Enfoques y alcances .....	19
Técnicas e instrumentos .....	20

Población y muestra .....	20
Confiabilidad del instrumento.....	23
Metodología econométrica.....	23
Especificación del modelo econométrico .....	23
Estimación.....	25
Validación del Modelo Econométrico .....	25
CAPITULO III.....	27
Análisis y resultados .....	27
Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la feria libre Asociación Integral Lacta Pura .....	27
Grado de relación entre la satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores de la feria Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura. ....	29
Factores internos y externos que intervienen en la satisfacción de los trabajadores y que influyen en el desempeño de los trabajadores de la feria libre Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura. ....	29
CAPITULO IV.....	33
Conclusiones .....	33
ANEXOS .....	41
Anexo 1: <i>Formato encuesta</i> .....	41
Anexo 2: <i>Fotos</i> .....	43
Anexo 3: <i>Gráficos</i> .....	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Factores que inciden en la productividad. Fietman (1994).....	5
<b>Figura 2.</b> Pirámide de las necesidades, Maslow (1954). .....	7

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Investigaciones realizadas por otros autores .....	10
<b>Tabla 2</b> Operacionalidad de las variables .....	22
<b>Tabla 3</b> Descripción de variables endógenas y exógenas.....	24
<b>Tabla 4</b> Validación del modelo.....	26
<b>Tabla 5</b> Nivel de satisfacción de los trabajadores de la feria Asociación Integral de Desarrollo Llacta Pura.....	27
<b>Tabla 6</b> Coeficientes de correlación de Spearman.....	29
<b>Tabla 7</b> Regresión lineal múltiple.....	30

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Coeficiente de correlación de Spearman .....	44
<b>Gráfico 2.</b> Regresión lineal múltiple.....	44
<b>Gráfico 3.</b> Supuesto de Homocedasticidad - Test de Breusch Pagan .....	45
<b>Gráfico 4.</b> Supuesto de Multicolinealidad .....	45
<b>Gráfico 5.</b> Supuesto de normalidad en la distribución de los residuos - test de Jarque Bera ....	45
<b>Gráfico 6.</b> Supuesto de normalidad en la distribución de los residuos- test de Shapiro Wilk...	46
<b>Gráfico 7.</b> Variables omitidas – test de Ramsey.....	46

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia se ha considerado al recurso humano como uno de los determinantes de la productividad ya que es el que dirige e influye en los demás factores. es por esto que es necesario reconocer al factor humano como uno de los principales actores dentro de la organización pues de su desempeño depende el crecimiento económico y la permanencia en el tiempo de la misma. Es así que el análisis de los factores internos y externos que impulsan al trabajador a ser más eficiente y productivo en su trabajo se vuelve de vital importancia para comprender como estos repercuten en el desempeño de los mismos.

Robert Hoppock (1935) fue uno de los pioneros en demostrar la relevancia de la satisfacción laboral y su efecto sobre la productividad del recurso humano, a partir de este estudio se analizaron los factores que intervienen en la satisfacción laboral siendo un eje principal la teoría bifactorial de Herzberg (1959) quien estableció que existen factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en la satisfacción laboral de un trabajador.

A nivel nacional el número de investigaciones relacionados con la satisfacción laboral de los trabajadores en las ferias libres son nulas debido al desconocimiento de su influencia sobre el desempeño del trabajador, es así como la presente investigación pretende analizar si existe una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño, ya que, un incremento de la satisfacción laboral dará como resultado un mayor desempeño o viceversa y esto puede afectar o puede contribuir positivamente a un aumento de la competitividad de las ferias libres y por ende al fortalecimiento de la economía de la Ciudad de Ibarra, conjuntamente se exploran las circunstancias en las que se iniciaron las ferias libres en la Provincia de Imbabura.

Esta investigación es un estudio de campo con enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y correlacional para lo cual se tomó una muestra de 125 trabajadores de la feria quienes son

netamente productores y se les aplico un cuestionario de 19 ítems, el cual fue estimado en escala de Likert para la construcción de las variables en estudio, además se estableció un modelo de regresión lineal múltiple para determinar los factores internos y externos de la satisfacción laboral y un análisis de correlación de Spearman para conocer el grado de relación de los constructos en estudio.

Los resultados del estudio dieron a conocer que existe una relación alta estadísticamente significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en una escala de 0,7 a 0,89 según los fundamentos teóricos, por lo que se acepta la hipótesis planteada en el presente estudio. De esta manera la investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera.

En el capítulo I se analizará los fundamentos teóricos de las variables en estudio, así como también se revisará los estudios empíricos realizados sobre la relación e influencia de estos dos constructos y sus determinantes, con la finalidad dar sustento teórico a la presente investigación; El capítulo II se detalla la metodología en el que se da a conocer los diferentes instrumentos, técnicas y modelos utilizados para la presente investigación; En el capítulo III se realizará el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la investigación a partir de los datos recolectados; En el capítulo IV se establece la conclusión y comprobación de la hipótesis de la presente investigación.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

- Determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la feria Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura en la ciudad de Ibarra.

### **Objetivos específicos**

- Conocer el origen de las ferias libres en la ciudad de Ibarra
- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la feria Lacta Pura
- Determinar el grado de correlación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la feria Lacta Pura.
- Establecer la incidencia de los factores internos y externos que intervienen en la satisfacción laboral y que repercuten en el desempeño de los trabajadores de la feria Lacta Pura.

### **Hipótesis**

- Existe relación significativa positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la feria libre.

## CAPITULO I

### Marco teórico

#### **Productividad.**

La productividad ha sido uno de los conceptos más relevantes en el análisis de los procesos económicos el cual ha sido estudiado por reconocidos economistas a lo largo de la historia y que gracias a estas aportaciones este constructo ha ido evolucionando (Martínez, 1994) y adaptándose desde su primera mención por Quesnay (1766), economista francés pionero del pensamiento económico, donde señaló que “la regla de conducta fundamental es conseguir la mayor satisfacción con el menor gasto o fatiga”, a partir de este planteamiento se relaciona directamente el utilitarismo y en él está presente los antecedentes que con llevan a la productividad y competitividad.

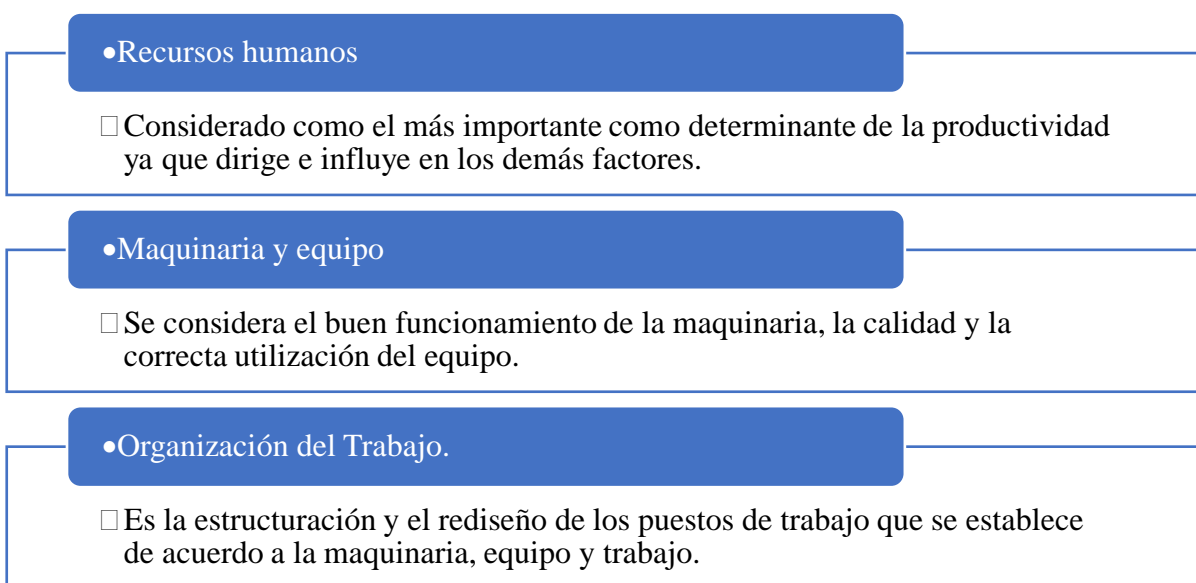
Adam Smith (1994) quien fue uno de los primeros economistas clásicos que hablo sobre el capital humano y su incidencia en la productividad, cuando analiza las causas y repercusiones de la división de trabajo en su obra *La Riqueza de las Naciones*, señala que el progreso de la productividad depende principalmente de las habilidades del trabajador, y en segundo lugar de los progresos de la maquinaria con la que trabaja, por otra parte, David Ricardo en el análisis de la productividad incorporo la idea de los rendimientos decrecientes en el uso de los factores como el capital humano (Landeth & Colander, 1996).

Este constructo es analizado también por Karl Marx (1867) en su obra *El Capital*, en donde estudia el proceso de producción capitalista, argumentando que la fuerza productiva del trabajo está determinada por varias circunstancias, entre ellas las habilidades del obrero, la ciencia y el uso de tecnología y la eficiencia de los medios de producción.

A partir de la conceptualización implementados por Smith y Marx en donde incluyen al capital humano como uno de los factores determinantes de la productividad y el desempeño, autores como Mincer (1958), Schultz (1960) y Becker (1964) se centraron en realizar estudios que aportaron significativamente a la teoría económica del capital humano basada en los años de escolaridad y la experiencia profesional, cuyas variables explican la productividad individual de los trabajadores, aunque autores como Benhabib y Spiegel (1994) señalan que no existe relación entre el capital

humano y su incidencia en el aumento de la productividad, el resultado dependerá de la variable proxy con la cual se esté midiendo el primero, pero para Robbins (1998) la naturaleza multidimensional de la productividad es multidimensional y la relación e incidencia que ejerce el factor humano es importante.

Fietman (1994), señala que los factores más importantes que inciden en la productividad de una organización son:



**Figura 1.** Factores que inciden en la productividad. Fietman (1994).

### **Productividad laboral.**

García y Leal (2008) señalan que es importante adoptar el concepto de “Factor Humano” como el actor principal de la organización, rescatando el valor de la persona ya que es quien da sentido a la función organizacional. La actividad de las personas forma parte de la organización cuando esta contribuye directa o indirectamente a la organización, y a su vez los trabajadores pueden alcanzar sus metas personales (Vroom & Deci, 1992) y aunque el capital humano es considerada una variable primordial en todas las economías, a lo largo de la historia del pensamiento económico el estudio de esta variable ha sido casi nulo (Pérez & Castillo, 2016) y de acuerdo con lo aportado por Parra (1998) el factor humano debe ser considerado no como recurso o medio, si no, como el principal actor de la productividad, es así que la administración de los recursos humanos un factor se vuelve vital importancia para alcanzar las metas y objetivos de las organizaciones, ya que de su



desempeño o productividad laboral dependerá la permanencia en el tiempo, sostenimiento y mejora de la misma.

La productividad laboral para Stoner (1994) es la forma como los trabajadores de una organización realizan eficazmente su trabajo para alcanzar metas, sujetas a reglas básicas establecidas dentro de su organización, en las investigaciones realizadas por Chiavenato (2009) estudia a la productividad laboral como desempeño laboral exponiendo que el este es la eficacia del personal que trabaja en una organización ya que cada proceso depende de la interrelación de los individuos que forman parte de una organización.

Quijano (2006) señala que el desempeño de un trabajador se ve afectada por características y comportamientos propios del individuo las cuales son difíciles y complejas de cuantificar y con esto coinciden también autores como Kempila y Lonnqvist (2003), por lo que, la evaluación de la productividad laboral constituye un instrumento importante dentro de la organización ya que permite a la misma estimar el nivel de productividad de los trabajadores por lo cual es esencial analizar.

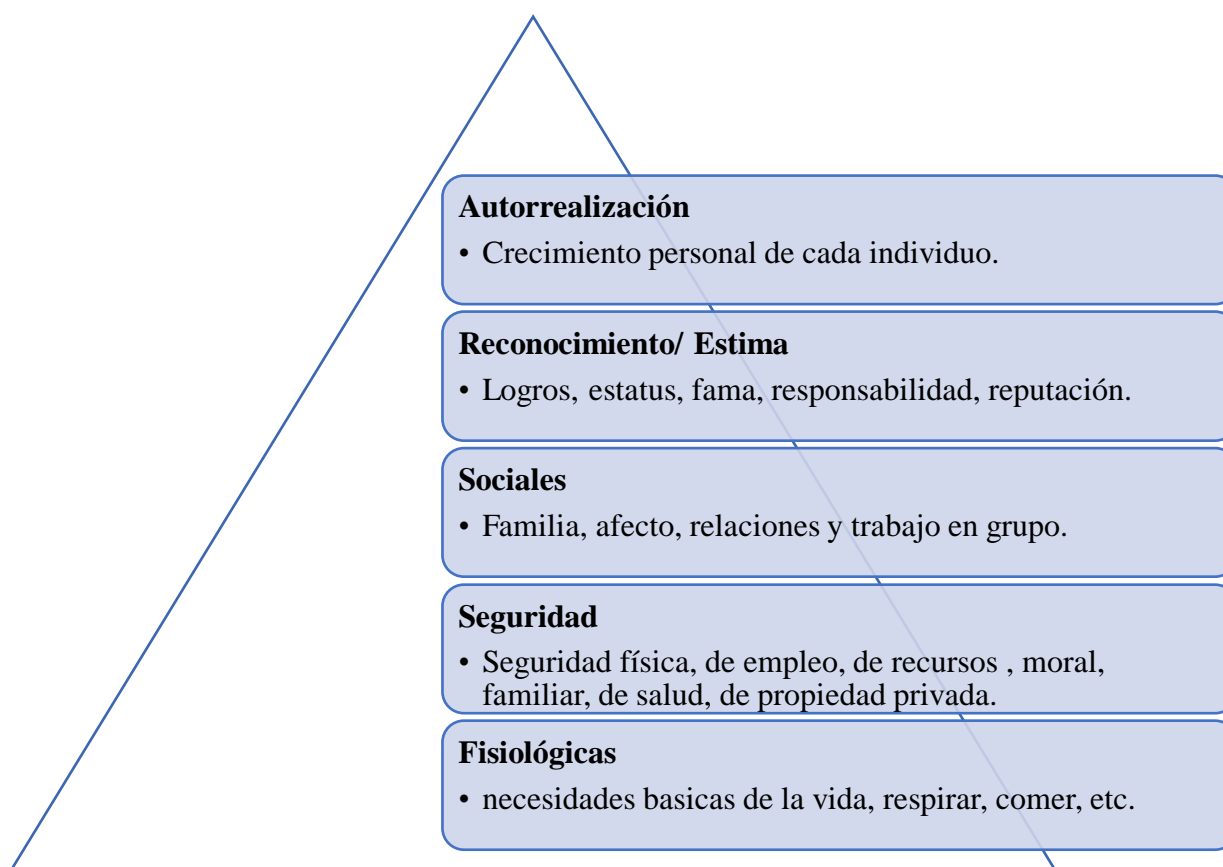
Velásquez et al. (2010) mencionan que es importante evaluar y fomentar los valores organizacionales para mejorar la productividad laboral, para que el desempeño de los trabajadores pueda darse de una manera organizada y transparente, logrando que el trabajador se sienta a gusto en su lugar de trabajo, finalmente, factores que impulsan a los individuos a ser más eficientes y productivos deben ser identificados por las organizaciones para así satisfacer sus necesidades ya que un trabajador satisfecho es un trabajador más productivo. Con la teoría anteriormente expuesta se puede concluir que son varios los factores que pueden afectar la productividad laboral del trabajador como son la motivación, la satisfacción laboral, la participación, los hábitos de trabajo, el clima laboral, la capacidad y las recompensas, por lo que es necesario estudiar dichos factores.

### **Satisfacción Laboral.**

En un contexto general, el origen del análisis de la satisfacción laboral se debe a Hoppock, quien en 1935 escribió su libro “Job Satisfaction”, en el cual buscaba demostrar la relevancia de la satisfacción en el trabajo y su efecto positivo sobre la productividad del recurso humano, por lo

que la satisfacción laboral es una variable muy importante para las organizaciones ya que esta tiene impactos significativos en la productividad laboral y el bienestar laboral (Wright & Bonett, 2007).

A partir de este estudio Maslow (1954), quien desarrolló la teoría de la motivación humana presentada en 1943, en la cual definió la jerarquía de las necesidades humanas y argumento que a medida que los individuos satisfacen sus necesidades más básicas, van desarrollando necesidades y deseos más elevados. En la pirámide de las necesidades se identifican cinco categorías ordenadas de manera ascendente de acuerdo a su importancia de supervivencia y la capacidad de motivación.



**Figura 2.** Pirámide de las necesidades, Maslow (1954).

Maslow (1954) concluyó que el trabajador satisfecho con las condiciones necesarias de satisfacción será un trabajador con mayor eficiencia y eficacia al momento de alcanzar los objetivos de la empresa lo cual influiría positivamente en la mejora de la productividad laboral.

En otro contexto Herzberg (1959), postula la teoría bifactorial de la satisfacción, en donde señala que existen factores intrínsecos que se relacionan con la satisfacción laboral y los factores

intrínsecos con la insatisfacción, es decir, la relación del individuo con su trabajo y su actitud hacia el mismo, y a los factores intrínsecos como, el reconocimiento, la responsabilidad, el progreso y los logros están relacionados con la satisfacción, además, en su estudio identifico que los trabajadores satisfechos se atribuían factores intrínsecos y los insatisfechos con factores extrínsecos, determinando de esta forma que los factores que producen la satisfacción laboral son diferentes a los que llevan a la insatisfacción, por lo que Sohi (1999) el clima de las organizaciones debe ser motivador para contribuir a que los trabajadores logren los objetivos esperados, además de lograr la satisfacción laboral con estos resultados.

Varias teorías y estudios explican la motivación desde diferentes puntos de vista una de ellas es la señalada por Schermerhorn et al., (2005) refiriéndose a la teoría del reforzamiento que valoran la conducta del individuo y los resultados de la organización y se centra en como la conducta del individuo afecta a los resultados obtenidos, las teorías de contenido, la cual se centra en las necesidades del individuo, por las que su entorno deberá responder positivamente a las necesidades del individuo (Chiavenato, 2009); las teorías de procesos, se centra en identificar los procesos cognitivos que se dan en el individuo, buscando identificar las necesidades insatisfechas (Marvel, Rodríguez, & Núñez, 2011), es considerada entonces, la satisfacción laboral como un proceso de retroalimentación entre las expectativas de los individuos, su productividad y la compensación que recibe.

### **Satisfacción laboral y productividad laboral.**

Son escasos los estudios que se han realizado con estos dos constructos, la pregunta es si un trabajador satisfecho es un trabajador productivo como lo especifica Robbins y Coulter (2000) y así la productividad laboral se entenderá entonces como la medida en la que funciona el sistema de operaciones dentro de la organización (Stoner, 1994).

Las investigaciones realizadas en torno a la satisfacción y la productividad laboral se destacan la realizada por Rodríguez et al. (2011), titulada: “Clima y Satisfacción Laboral como predictores del Desempeño: en una organización estatal chilena”, que tuvo como objetivo determinar si el clima organizacional y la satisfacción laboral son predictores del desempeño laboral y de sus dimensiones. En esta investigación se aplicaron los cuestionarios de Litwin y Stringer (1968) y de satisfacción laboral (JDI) de Smith et al., (1969) a un total de 96 trabajadores de una entidad

pública de Maule, este estudio dio como resultado que existe una relación significativa entre los tres constructos anteriormente mencionados, además de que el desempeño es predicho por las variables en conjunto. Al considerar las dimensiones del desempeño únicamente el clima organizacional predice significativamente el comportamiento funcionario y as condiciones personales, mientras que la satisfacción laboral predice el desempeño laboral y la productividad laboral.

Ante lo anteriormente expuesto esta investigación busca medir los niveles de satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores de la feria libre Llacta Pura, así como también determinar la relación existente entre estos dos constructos, al igual que establecer la influencia de los factores internos y externos de la satisfacción laboral.

## Marco empírico

En este apartado se describirán los estudios que se han realizado con respecto a la investigación abordada en este trabajo, se expondrán los métodos utilizados para medir la relación e incidencia de la satisfacción laboral y el desempeño, así como también los resultados obtenidos.

**Tabla 1**

*Investigaciones realizadas por otros autores*

País	Autor	Tema	Metodología	Resultados
<b>Costa Oriental del Lago</b>	Quintero, Afrivano y. Faria (2008)	Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados	Regresión múltiple y correlación.	El clima organizacional sería un factor determinante del comportamiento de los trabajadores, el cual, a su vez, determina su productividad y desempeño. Se halló evidencia de que la satisfacción laboral de los vigilantes “tiende a desarrollar las conductas apropiadas para el desarrollo eficiente de su labor y a persistir en ellas.
<b>Chile</b>	Chiang y Ojeda (2011)	Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres.	Correlación, utilizando el coeficiente Rho de Spearman para datos de escala nominal.	Los resultados muestran que las dimensiones de satisfacción con el trabajo en general, satisfacción en la relación con el jefe y satisfacción con el reconocimiento tienen una relación estadísticamente significativa con la productividad: ventas diarias/horas diarias de trabajo.
<b>Perú</b>	Nolazco, (2012)	Autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral en una institución educativa pública del Callao	Descriptivo correlacional, muestreo casual o incidental.	El autor sostiene que no existe relación entre ambas variables, por lo cual se aceptó que la autopercepción del desempeño y la satisfacción laboral de los docentes no están relacionadas
<b>Chile</b>	Rodríguez, Paz Retamal,	Clima y satisfacción laboral como predictores del	Se realizó un estudio cuantitativo. El diseño de	Se evidencia que existe una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño. Considerando las dimensiones

	Lizana y Cornejo (2011).	Desempeño: en una organización estatal chilena	estudio fue no experimental, transversal y correlacional.	del desempeño, sólo el clima predice significativamente el comportamiento funcionario y las condiciones personales, mientras que la satisfacción sólo predice el Rendimiento y la Productividad.
<b>Pakistán</b>	Masood, Shanza y Rabia (2013).	Impact of employee satisfaction on financial performance through mediating effect of customer satisfaction: a case study of life	Correlacional y regresión múltiple	Existe correlación positiva significativa entre los 5 aspectos de satisfacción laboral estudiados con la satisfacción del consumidor y el desempeño financiero de la institución. Además, concluyó que también existe correlación positiva entre desempeño financiero y la dimensión de satisfacción, satisfacción con la remuneración.
<b>Tanzania</b>	Paul, (2015).	Job satisfaction: its determinants and relationship with employee performance in the tanzanian banking sector	Análisis de regresión para estimar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño.	indica que no se puede asumir que la satisfacción laboral afecta de manera positiva al desempeño, así como no se puede dar por hecho que los empleados de alto desempeño se encuentran satisfechos con su trabajo en todos los casos.
<b>Venezuela</b>	Sanzana y Chiang (2017).	Salud de los trabajadores	Se realizó un estudio correlacional, utilizando un diseño no experimental.	El estudio arrojó una relación positiva y estadísticamente significativa, entre las distintas dimensiones de la satisfacción laboral con valores que van desde 0.175 a 0.345 para un nivel de significancia de 0.01.

**Nota.** elaboración propia a partir de los estudios revisados.

Los resultados obtenidos por las investigaciones anteriormente expuestas ponen una relación muy consistente entre ambas variables planteando que “un trabajador contento es un trabajador más productivo”, siempre y cuando este no esté limitado o controlado por factores externos.

Un artículo publicado por Amorós (2011), menciona que existen estudios que resaltan la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto, además, cabe recalcar que el tema es relevante como lo señalan varios autores ya que no solo es importante la satisfacción del trabajador, sino que está también tiene gran importancia en la productividad económica de las empresas u organizaciones, así como lo señala Navarro (2008) la motivación laboral puede contribuir en el éxito económico de la empresa o, por lo contrario, el que el trabajador este insatisfecho puede generar sucesos encadenados que lleven a una menor productividad laboral.

### **Caso de estudio**

Las ferias libres son espacios de intercambio, comercialización y articulación que nacen como una forma alternativa para dar respuesta ante modelos neoliberales y excluyentes, entre los que se encuentran los ligados a la agricultura familiar, acogidos a la economía social y solidaria. Ferias que enlazan temas alimentarios cualquiera que sea su denominación, como ferias libres o solidarias según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2016, pág. 104), al mismo tiempo constituyen maneras más modernas de venta de productos agropecuarios en un espacio cerrado o al aire libre en la que intervienen feriantes y consumidores directamente.

“Son experimentos concretos de una propuesta de economía solidaria, articulada a nivel regional o a nivel de país por redes como el Movimiento de Economía Social y Solidaria del Ecuador o el Colectivo Agroecológico (Murillo & Lacroix, 2014, pág. 234).

Para Pierri y Valente (2010) define las ferias como eventos periódicos, que ocurren en espacios públicos, donde hombres y mujeres realizan intercambios de mercancías, con la finalidad de garantizar sus condiciones materiales de vida, son parte de circuitos locales de comercialización, por otra parte, Coello y Zamora (2015) definen las ferias solidarias como aquellas en las que se coloca en exposición y/o venta de productos, generalmente típicos, de una zona. Quizás una de las

características más importantes de las ferias es el poner en contacto directo a dos actores: el comerciante y el cliente.

Gago et al. (2018) señala que son espacios de experimentación según las condiciones de cada región, incluyendo aspectos referidos a formas productivas, de comercialización, de construcción de vínculos que expresan la creatividad y la capacidad de innovación popular.

En el proyecto de cooperación técnica elaborado por FAO – ODEPA –ASOF TCP (2013), se define a las ferias libres como un canal de comercialización importante de la pequeña y mediana agricultura y de la pesca artesanal; su fortalecimiento significa mayor participación de estos actores en el mercado, lo cual contribuye a mejorar la seguridad alimentaria y nutricional, de esta manera estimula el aumento de los ingresos de las familias campesinas, son entonces las ferias considerados como espacios de intercambios económicos y socio-culturales, donde se superponen las características de institución social, forma económica y entidad cultural (Busson, 2010).

En el 2008 el gobierno propuso la creación de espacios en donde los pequeños productores pudiesen vender sus productos sin la necesidad de intermediarios a estos espacios se les dio el nombre de Ferias Solidarias las cuales están conformadas por organizaciones constituidas de cinco a más socios, otro de los puntos también relacionados para la creación de estas ferias son el comercio informal que se genera en la provincia (Guevara et al., 2017).

Estos espacios están a cargo de los diferentes organismos gubernamentales como lo son el Instituto de Economía Popular y Solidaria (IEPS), Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs), Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) y Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), un ejemplo es el Gobierno Provincial de Imbabura quien, a través de la Dirección de Desarrollo Económico, ejecutó el proyecto “Ferias Solidarias”, cuya iniciativa pretendía promover al desarrollo de las comunidades y organizaciones con el fin de que exista un disfrute de derechos equitativos, justos y solidarios (Murillo & Lacroix, 2014).

### **Ferias libres en Imbabura**

En la zona norte del Ecuador en la provincia de Imbabura, la actividad económica de esta población, en su mayoría indígena, se identifica casi siempre con la agricultura ya que su vínculo con la propiedad del suelo y el cultivo yace desde años atrás, por lo cual poseen conocimientos que



van de generación en generación, además de la tradición de trabajar cultivando la tierra, ya sea esta de forma individual o formando asociaciones para entrar con mayor facilidad a los mercados (Guevara et al., 2017), aunque las condiciones en las que comercializan sus productos son desfavorables, parte de esto se debe a los intermediarios, quienes no solo abarataban los productos, la mano de obra del pequeño agricultor sino que además no brindan una garantía de compra fija o a su vez un precio estable, empobreciendo así a las familias campesinas.

Ante la situación desalentadora para el pequeño productor el gobierno junto con el esfuerzo de otros organismos como: el MAG (Ministerio de Agricultura y Ganadería), MIES (Ministerio de Inclusión Económica y Social), UNORCAC (Unión de Organizaciones Campesinas e Indígenas de Cotacachi), FICI (Federación de los Pueblos kichwas de la Sierra Norte) y los GADs, han impulsado mecanismos para que este estrato social puedan realizar una comercialización directa, es entonces que las ferias solidarias nacen como una herramienta alternativa para dar solución a una problemática de inequidad y desigualdad históricas que han vivido las familias campesinas de la provincia de Imbabura, además, estas ferias tienen como finalidad la eliminación de intermediarios, suprimir la informalidad y fomentar a la población en general a un consumo sano y solidario en el territorio nacional (López Gutiérrez, Quelal Onofre, & Rosillo Solano, 2019).

A través de este espacio de comercialización, las organizaciones han promovido su autonomía, fortaleciendo sus capacidades de venta directa, cuentan con una agricultura más diversificada cuidando del medio ambiente a través de la agroecología, además de que estas ferias han ayudado a desarrollar una oferta de productos sanos con identidad territorial y cultural (AVSF, 2010, pág. 143).

Las ferias libres inician en el 2007 con el nombre de ferias ciudadanas debido al anterior gobierno. Dando sus inicios la primera feria solidaria en el terminal terrestre de Ibarra con un aproximado de 23 trabajadores netamente agrícolas, para el 2009 estas ferias ya constituían parte de la planificación del Gobierno Autónomo descentralizado provincial de Imbabura, de tal manera que al pasar del tiempo poco a poco se fueron incrementando el número de productores y de ferias siendo en Ibarra una de las más grandes ferias, en el 2012 ya se consolidaron 7 ferias solidarias a nivel de Imbabura distribuidas de la siguiente manera: 3 en Otavalo, 2 en Pimampiro, 1 en Urcuqui, 1 en Ibarra con una cantidad aproximada de 715 productores agrupados en 7 organizaciones (Guevara et al., 2017), para el 2017 se incrementó en un 37% el número de ferias con 70

productores más, habiendo un total de 11 ferias y 785 productores a nivel de Imbabura, llegando a la conclusión que las ferias libres o también llamadas solidarias son espacios de encuentro para feriantes dedicados a la agricultora con los consumidores finales.

## Marco Normativo

La Constitución del Ecuador del 2008 hace referencia a un importante cambio en el modelo económico que regiría en el país, pasando de una economía social de mercado vigente hasta ese año, a una economía social y solidaria, basada en reconocer al ser humano como sujeto y fin, que propende a una relación dinámica y equilibrada entre la sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza, posibilitando las condiciones necesarias para el buen vivir (Guevara, Arciniegas, & Guerrero, 2017). El objetivo de la política económica ecuatoriana busca lograr una soberanía alimentaria y energética, así como también la integración de las regiones rurales y urbanas pretendiendo impulsar un mercado en el que las transacciones tengan un precio justo y el beneficio sea equitativo entre consumidor y productor (López, Romero, & Villegas, 2017).

La actividad agrícola en el territorio nacional tiene características comunes propias de la agricultura andina, en particular la presencia de productores familiares de manera exclusiva o principal, la ausencia o escasa regulación estricta de la intermediación, la venta de productos frescos y de temporada, la promoción de alimentos propios del lugar —valorando los hábitos alimentarios del territorio—, la búsqueda del precio justo tanto para el productor como para el consumidor y el fomento de una agricultura limpia o agroecológica (Cheng & Lacroix, 2014).

Las ferias libres también conocidas como ferias solidarias fueron impulsadas por el anterior gobierno de la Revolución Ciudadana, nacieron como parte de las Ferias Ciudadanas en donde los funcionarios del Estado daban información a la ciudadanía sobre los proyectos que se realizaban en las diferentes ciudades del país. “Las ferias ciudadanas son espacios privados o puestos de plazas abiertas o de mercados municipales u otros espacios públicos (por ejemplo predios de las direcciones del MAGAP o de los consejos provinciales), en los cuales las familias de pequeños productores organizados venden sus productos, con una frecuencia preestablecida (semanal, quincenal o mensual), con la finalidad de mejorar sus ingresos, ofertar productos de calidad (limpios de químicos), facilitar a los consumidores el acceso a productos sanos y fomentar la seguridad y soberanía alimentaria” (AVSF, 2011, pág. 23).

En la actualidad el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, establece en el segundo eje, “Economía al servicio de la sociedad” plantea consolidar el sistema económico social y solidario, ampliar la productividad y competitividad, generar empleo digno, defender la dolarización, y

redistribuir equitativamente la riqueza; además busca garantizar la soberanía alimentaria y el desarrollo rural integral (Senplades, 2017).

En mayo del 2012 el Ministerios de Agricultura y Ganadería (MAG) inició un proceso de análisis y revisión de sus políticas para ajustar progresivamente el direccionamiento que la dinámica del sector demanda, en el marco y orientación de la política pública vigente: Estrategia Nacional para la Erradicación de la Pobreza 2014, Estrategia Nacional para el Cambio de Matriz Productiva 2014 y consideración del nuevo ordenamiento jurídico previsto en la Constitución de la República, del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 y los postulados de la Agenda Productiva Sectorial 2014.

Además, en la Constitución de la República del Ecuador (2008), acoge más de cinco artículos que apuntan explícitamente a la política agropecuaria, estos son:

Art. 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

1. Mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución.
2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.
3. Recuperar y conservar la naturaleza y mantener un ambiente sano y sustentable que garantice a las personas y colectividades el acceso equitativo, permanente y de calidad al agua, aire y suelo.

Art. 281.- La soberanía alimentaria constituye un objetivo estratégico y una obligación del Estado para garantizar que las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades alcancen la autosuficiencia de alimentos sanos y culturalmente apropiado de forma permanente. Para ello, será responsabilidad del Estado:

1. Impulsar la producción, transformación agroalimentaria y pesquera de las pequeñas y medianas unidades de producción, comunitarias y de la economía social y solidaria.

2. Adoptar políticas fiscales, tributarias y arancelarias que protejan al sector agroalimentario y pesquero nacional, para evitar la dependencia de importaciones de alimentos.
3. Fortalecer la diversificación y la introducción de tecnologías ecológicas y orgánicas en la producción agropecuaria.
4. Promover políticas redistributivas que permitan el acceso del campesinado a la tierra, al agua y otros recursos productivos.
5. Establecer mecanismos preferenciales de financiamiento para los pequeños y medianos productores y productoras, facilitándoles la adquisición de medios de producción.
6. Promover la preservación y recuperación de la agrobiodiversidad y de los saberes ancestrales vinculados a ella; así como el uso, la conservación e intercambio libre de semillas.
7. Precautelar que los animales destinados a la alimentación humana estén sanos y sean criados en un entorno saludable.

## CAPITULO II

### Metodología

#### Enfoques y alcances

La presente investigación es un estudio de campo el cual tuvo un enfoque cuantitativo con alcance de tipo descriptivo y correlacional, descriptivo por medio del cual se identificó los factores internos que son los que conforman la atmósfera de la satisfacción laboral y externos como la edad y los ingresos que sí bien no pertenecen a la atmósfera intervienen en la satisfacción laboral y que influyen en el desempeño de los trabajadores y se dará a conocer el origen de las ferias libres en la ciudad de Ibarra, correlacional ya que según Hernández et al. (1997) se estudió la relación que existe entre las variables de satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la feria libre, además, para establecer esta relación se utilizó el análisis de correlación de Spearman.

El diseño de esta investigación es no experimental ya que no se manipuló las variables de estudio y se basó en la observación de un contexto natural, de la misma manera la investigación es de tipo transversal ya que se estudió el estado actual de ambas variables en un solo momento temporal, sin dar lugar a un seguimiento (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

El primer objetivo se ha detallado en el estado de arte, para dar cumplimiento del segundo objetivo se realizó un análisis de correlación de Spearman, los resultados obtenidos a través del cuestionario estimado en la escala de Likert, que nos permitió identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la feria en las distintas dimensiones.

En cuanto al tercer objetivo que es determinar el tipo de relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la feria libre se realizó un análisis de correlación de Spearman, para lo cual se construyó dos índices; el primero de satisfacción laboral tomando en cuenta las variables definidas por dimensiones en el estudio de Palma (2005) en el cual se detallan las variables de condiciones físicas y materiales, beneficios laborales, políticas administrativas y desarrollo personal; y el segundo de desempeño laboral se empleó la metodología utilizada en el estudio de Vidarte (2016) en el cual se puntualiza la creación de dicho índice por medio de dos variables: desempeño por tareas y desempeño contextual.

Para cumplir el cuarto objetivo y poder identificar los factores internos y externos que forman parte de la satisfacción laboral y repercuten en el desempeño de los trabajadores, se realizó un modelo de regresión lineal múltiple que será estimado mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) ya que según lo expuesto por Gujarati y Porter (2010) es uno de los métodos más eficaces y utilizados al momento de realizar una regresión.

### **Técnicas e instrumentos**

Se elaboró una encuesta dirigida a los trabajadores de la feria Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura con tres ejes, el primero con información personal del encuestado, el segundo para medir la satisfacción laboral del encuestado se adaptó el cuestionario a la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma (2005), la cual se define como la predisposición frente al trabajo, consta de 9 ítems, distribuidos en cinco dimensiones; condiciones físicas (4 ítems), beneficios laborales (2 ítems), políticas administrativas (1 ítem), relaciones sociales (1 ítem) la dimensión de desarrollo personal (1 ítem), esta medición permitió detectar situaciones en la organización que van desde totalmente Insatisfecho hasta Totalmente Satisfecho, lo cual será fuente de satisfacción en el entorno donde desarrolla la actividad comercial, y finalmente el tercer eje para determinar el nivel de desempeño de los trabajadores se realizó un cuestionario acorde a la organización y adaptado al realizado por Vidarte (2016), el cual consta de 9 ítems.

Todos los aspectos fueron estimados mediante una escala Likert cuyas preguntas tienen cinco opciones de respuesta de origen polifónicas en las que el encuestado pudo elegir la respuesta que más se acercó a su realidad.

En la construcción de los indicadores tanto de satisfacción laboral como de desempeño y las variables de las dimensiones que conforman la satisfacción laboral se tomó en cuenta los señalados por Sonia Palma (2005) y Jorge Vidarte (2016).

### **Población y muestra**

De acuerdo con el propósito de esta investigación, se tiene una población de estudio conformada por 206 personas netamente productores agrícolas, para lo cual se realizó el cálculo de la muestra con la ecuación establecida por Posso (2013).

$$n = \frac{N \times \delta^2 \times Z^2}{(N - 1)E^2 + \delta^2 \times Z^2}$$

N= Población

n= Tamaño de la muestra

$\delta$  = Desviación estándar: 0,5

E= Error de estimación: 0,05%

Z= Nivel de confianza: 1,96

Entonces se tiene:

$$n = \frac{206 \times 0.25 \times 3.8416}{(206 - 1)0.0025 + 0.25 \times 3.84}$$

$$n = \frac{197.8424}{1.4729}$$

$$n = 134$$

$$\mathbf{n = 134 comerciantes}$$

Identificando así un total de 134 individuos tanto hombres como mujeres pertenecientes a la organización, el tamaño de la muestra son todas las personas netamente productoras agrícolas



**Tabla 2***Operacionalidad de las variables*

Variable	Definición operacional	Variabes	Características
Satisfacción laboral	Es la percepción del trabajador con respecto a su satisfacción laboral en las diferentes dimensiones, el cual se medirá con la escala de satisfacción laboral SL – SPC, de Sonia Palma (2000).	Condiciones Físicas y materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribución de ambientes</li> <li>Acceso a servicios básicos</li> <li>infraestructura</li> </ul>
		Beneficios Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitaciones</li> <li>Motivación</li> </ul>
		Políticas Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento del reglamento</li> <li>Reglamento acorde a las necesidades de la organización</li> </ul>
		Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo en grupo agradable</li> </ul>
		Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se siente bien con su trabajo</li> </ul>
Desempeño	Puntuación obtenida por los trabajadores de la feria libre Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura, tras la aplicación del instrumento de productividad laboral que mide	Desempeño por tareas y contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Iniciativa</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Orientación por resultados</li> <li>Organización</li> </ul>

**Nota.** Adaptado a Vidarte (2016)

## **Confiabilidad del instrumento**

Para demostrar la confiabilidad del instrumento, los datos se sometieron a un análisis de fiabilidad estadística mediante el cálculo del Alpha de Cronbach, teniendo como resultado el 88,5%. Según Hernández et al. (2010) cuando el Alpha de Cronbach es mayor al 70% indica la fiabilidad del instrumento.

## **Metodología econométrica**

### **Especificación del modelo econométrico**

El modelo econométrico que se ha planteado se basa en la evidencia empírica encontrada y para identificar los factores internos y externos que intervienen en la satisfacción laboral y que influyen en el desempeño de los trabajadores de la feria libre se estimara un modelo de regresión lineal múltiple en donde se analizara si los factores que están dentro de la atmosfera de la satisfacción laboral, así como los factores externos de la misma repercuten de alguna manera al desempeño de los trabajadores para lo cual se estableció la siguiente ecuación:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 CFYM + \beta_2 BL + \beta_3 PAD + \beta_4 RS + \beta_5 DP + \beta_6 E + \beta_7 I + u.$$

## Descripción de variable

**Tabla 3**

*Descripción de variables endógenas y exógenas.*

Tipo de variable	Nomenclatura	Nombre de la variable	Detalle	Unidad de medida	Signo esperado
<b>Variable exógena</b>	IDL	Desempeño laboral	Mide el nivel de desempeño en el que se encuentran los trabajadores de la feria.	Unidad	Positivo
<b>Variables endógenas</b>	ISL	Satisfacción laboral	Mide el nivel de satisfacción laboral que existe dentro de la organización	Unidad	Positivo
	CFYM	Condiciones físicas	Hace referencia a la situación en la que el empleado realiza su trabajo, como el lugar y si cuenta con el acceso a servicios básicos, etc.	Unidad	Positivo
	BL	Beneficios laborales	Hace referencia al apoyo recibido por parte de la organización o el ente a cargo de las ferias en cuanto a capacitaciones sobre la comercialización de su producto.	Unidad	Positivo
	PAD	Políticas administrativas	Hace referencia a los reglamentos internos de la organización	Unidad	Positivo
	RS	Relaciones sociales	Mide el nivel de satisfacción en cuanto al ambiente de trabajo del encuestado.	Unidad	Positivo
	DP	Desarrollo personal	Se refiere a los logros alcanzados por el trabajador a través de la actividad que realiza siendo esta la comercialización de sus productos.	Unidad	Positivo
	E	Edad	Edad de los encuestados	Unidad	Positivo
I	Ingresos	Corresponde a los ingresos percibidos por el encuestado.	Unidad	Positiva	

**Nota.** Elaboración Propia a partir de las variables estudiadas

## **Estimación**

Para esta investigación se utilizó un Modelo de Regresión Lineal Múltiple (MRLM), el cual consta de una variable dependiente y siete variables independientes, esto se estimó a través del método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), puesto que además de Gujarati y Porter, Wooldridge (2010) concuerda que es una de las estimaciones más eficientes para los análisis de regresión lineal. El método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) permite crear una relación eficaz entre dos o más variables.

En primer lugar, como variable independiente se encuentre la satisfacción laboral, que es una de las variables que afecta directamente al desempeño de los trabajadores ya que un trabajador satisfecho es un trabajador más productivo, o por el contrario la insatisfacción de un trabajador significaría una disminución en el nivel de desempeño del trabajador y por ende un menor nivel de ventas.

Los datos para la realización de la presente investigación son de corte transversal ya que la recopilación de los datos se hizo en un mismo tiempo mediante la encuesta aplicada a los 125 trabajadores de la feria libre Asociación de Desarrollo Integral Llaca Pura, sin tomar en cuenta las diferencias en el tiempo.

El análisis de correlación de Spearman es un método estadístico no paramétrico, el cual permite determinar el grado de relación o asociación existente generalmente entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal binaria conjunta (Restrepo & Gonzales, 2007), realizado el análisis de correlación de Spearman en esta investigación se obtuvo como resultado que, la variable dependiente tiene una correlación alta estadísticamente significativa con la variable independiente.

## **Validación del Modelo Econométrico**

Con el objetivo de comprobar que el Modelo de Regresión Lineal Múltiple sea adecuado y evitar la presencia de heterocedasticidad, multicolinealidad, normalidad y omisión de variables se empleó los supuestos para su detección.

**Tabla 4***Validación del modelo*

<b>Supuesto</b>	<b>Test</b>	<b>Resultado</b>
Homocedasticidad del modelo	Breusch Pagan Godfrey	Analiza si la varianza estimada de los residuos de una regresión depende de los valores de las variables independientes
Multicolinealidad	VIF	Factor de inflación de la varianza, cuantifica la intensidad de la multicolinealidad en un análisis de regresión normal de mínimos cuadrados
Distribución normal de los residuos	Estadístico de Shapiro Wilk  Test Jarque-Bera.	Consiste en calcular la estadística de prueba W suponiendo que la muestra aleatoria proviene de una distribución normal.  Cuantifica que tanto se desvían los coeficientes de asimetría y curtosis de los esperados en una distribución normal.
Autocorrelación	Prueba de Breusch Godfrey	Es un test para detectar la presencia de dependencia serial que no ha sido considerada dentro del modelo propuesto.
Endogeneidad	Prueba de Reset Ramsey	Esta prueba verifica si las combinaciones no lineales de los valores ajustados ayudan a explicar la variable de respuesta.

**Fuente:** Gujarati y Porter (2010), Wooldridge (2010).

## CAPITULO III

### Análisis y resultados

#### Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la feria libre Asociación Integral Lacta Pura

El nivel de satisfacción laboral según sus cinco dimensiones se encuentra establecida en la siguiente tabla.

*Tabla 5 Nivel de satisfacción de los trabajadores de la feria Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura*

*Nivel de satisfacción de los trabajadores de la feria Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura*

Dimensión	Niveles											
	Insatisfecho		Poco satisfecho		Casi satisfecho		Satisfecho		Totalmente Satisfecho		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>Condiciones físicas y materiales</b>	0	0,0%	2	1,6%	25	20,0%	37	29,6%	61	48,8%	125	100%
<b>Beneficios laborales</b>	6	4,8%	22	17,6%	31	24,8%	16	12,8%	50	40,0%	125	100%
<b>Políticas administrativas</b>	0	0,0%	23	18,4%	34	27,2%	56	44,8%	12	9,6%	125	100%
<b>Relaciones sociales</b>	10	8,0%	7	5,6%	27	21,6%	71	56,8%	10	8,0%	125	100%
<b>Desarrollo personal</b>	0	0,0%	1	0,8%	27	21,6%	64	51,2%	33	26,40%	125	100%

**Nota.** Instrumento de Satisfacción laboral aplicado a los trabajadores de la feria Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura

#### Interpretación

La tabla 5 da a conocer la percepción de los trabajadores hacia los diferentes factores de la satisfacción laboral.

En cuando a las condiciones físicas de la feria el 48,8% de los trabajadores se sienten totalmente satisfechos, el 29,6% satisfechos y en un rango del 1,6% y 20,0% se encuentran entre insatisfecho y poco satisfecho, por lo que se podría interpretar casi la mitad de los trabajadores consideran que

las condiciones físicas de la feria son favorables para la comercialización de sus productos, esto puede deberse a que a pesar de no contar con el acceso a servicios básicos gratuitos, es un sitio estratégico para la comercialización de su producto ya que existe afluencia de gente.

Para la dimensión de beneficios laborales tan solo el 62,8% de los trabajadores se encuentran en un rango de totalmente satisfechos y satisfechos, mientras que el 37,2% de los trabajadores están entre insatisfechos, poco satisfechos y casi satisfechos con los beneficios laborales, es decir, que la mayoría de los feriantes están conformes con los beneficios laborales de la feria, sin embargo, el 37,2% no se encuentran del todo satisfechos con los beneficios brindados por la organización o la entidad a cargo, ya que los feriantes manifestaron que hace algún tiempo ya no reciben ningún tipo de capacitación en cuanto a cómo deben comercializar su producto ni atención al cliente.

En lo que se refiere a políticas administrativas el 54,4% de los trabajadores se encuentran entre totalmente satisfecho y satisfecho, mientras que el 45,6% de los trabajadores dice estar no tan de acuerdo con las políticas administrativas de su organización, esto se debe a que existe inconformidad por parte de algunos socios en cuanto a la toma de decisiones por parte de la presidenta.

Los trabajadores de la feria en lo que se refiere a las relaciones sociales el 64,8% consideran que son favorables y el 35,2% consideran que no son muy desfavorables, esto puede deberse que existe competencia desleal entre los socios de la organización ya que no todos los socios de la organización son netamente productores, sino que existen intermediarios.

En lo que se debe al desarrollo personal del trabajador el 77,6% de los trabajadores consideran estar entre totalmente satisfechos y satisfechos, este resultado es realmente importante ya que las ferias tenía como principal objetivo ayudar al pequeño productor a mejorar su calidad de vida lo cual con este estudio se ha demostrado que la realización de la feria si mejora la calidad de vida del pequeño productor, mientras que solo el 22,4% consideran casi satisfechos con el desarrollo personal que han obtenido desde que se realizó la feria, este resultado puede deberse a que los feriantes si bien generan ingresos al comercializar sus productos en este espacio estratégico este se ve disminuido por el costo del transporte ya que es asumido por ellos y no cuentan con una ayuda para que sus productos sean transportados desde el campo a la ciudad.

### **Grado de relación entre la satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores de la feria Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura.**

Para determinar el grado de relación y significancia estadística entre estos dos constructos se realizó el análisis de correlación de Spearman ( $\rho$ ) obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 6**

*Coefficientes de correlación de Spearman*

<b>Variable dependiente: Índice de Desempeño laboral</b>	
<b>Variable</b>	<b>Spearman's rho</b>
<b>Índice de satisfacción laboral</b>	0,7833

**Nota.** stata 14 a partir de los datos recolectados

Los resultados del análisis del coeficiente de correlación de Spearman como se evidencia en el Tabla 6 existe una relación altamente significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en una escala de 0,7 a 0,89 según lo planteado por Szmidt y Kacprzyk (2010), por lo tanto, se acepta la Hipótesis planteada en la presente investigación, además, concuerda con la evidencia empírica de Vidarte (2016) en la que evidencio que si existe una relación significativa entre estos dos constructos y la teoría Planteada por Maslow (1954) que nos dice que un trabajador satisfecho será un trabajador eficiente y eficaz.

### **Factores internos y externos que intervienen en la satisfacción de los trabajadores y que influyen en el desempeño de los trabajadores de la feria libre Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura.**

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos a partir de la regresión lineal múltiple.



**Tabla 7***Regresión lineal múltiple*

Variable independiente	Variable dependiente: Desempeño	
	Coefficiente	P >   t
<b>Edad</b>	(.0680574)	0.000
<b>Ingresos</b>	(.0457235)	0.010
<b>Condiciones físicas y materiales</b>	(1.042566)	0.000
<b>Beneficios laborales</b>	(.3796496)	0.012
<b>Políticas administrativas</b>	(1.094796)	0.000
<b>Relaciones sociales</b>	(1.206826)	0.000
<b>Desarrollo personal</b>	(1.045666)	0.000
<b>Constante</b>	-5.083208	0.020
<b>Numero de observaciones</b>	125	
<b>Prob &gt;F</b>	0.0000	
<b>R~ squared</b>	0.7739	
<b>Adj R~squared</b>	0.7604	

**Nota.** Stata 14 a partir de los datos recolectados.

Como lo evidencia la tabla 7; Una vez estimado el modelo se confirma que es estadísticamente significativos a 1% y 5% ya que la probabilidad de Fisher es de  $0,000 < 0,05$ , además, se establece que todas las variables son estadísticamente significativas al 5%. En cuanto a la capacidad explicativa del modelo recogido por el resultado  $R^2$  es adecuado ya que supera el 50% en un valor de 77%, además, el signo de los coeficientes son todos positivos, por lo que se induce a que el modelo usado es adecuado para identificar las variables internas y externas que intervienen en la satisfacción laboral y repercuten en el desempeño de los trabajadores comprobándose así que se cumple la teoría de Robbins (1998) y Schultz (1991) en donde plantean que existen otros factores que están integrados a la satisfacción laboral y que no forman parte de la atmosfera de la misma pero que tienen incidencia en el desempeño laboral al igual que en la satisfacción de los trabajadores.

Una de estas variables es la edad la cual es significativa con un nivel de confianza del 95%. Su coeficiente indica que a medida que la edad del trabajador aumenta tendrá una repercusión en el desempeño de los mismos, es decir, si la edad aumenta en un año el desempeño de los trabajadores

se incrementará en un 6,2%, el resultado obtenido también concuerda con la teoría empírica de León y Avergues (2007) que establece que las personas más jóvenes tienden a experimentar más inseguridad y falta de confianza en sí mismas, al carecer de experiencia laboral. Si la edad aumenta la experiencia crece, por ende, el nivel de satisfacción será mayor y esto repercutirá en el desempeño del trabajador.

El nivel de ingresos es una variable externa que repercute en la satisfacción laboral e influye en el desempeño de los trabajadores, el resultado de esta variable es significativa con un nivel de confianza del 95%, y su coeficiente es positivo, lo que demuestra que a un aumento en el ingreso significara un incremento en el desempeño de los mismos, es decir, si el ingreso aumenta en un dólar el desempeño se incrementara en un una unidad de 4,6% como podemos observar en la tabla 7 , corroborando a la teoría bifactorial de Herzberg (1959).

En cuanto a los factores que forman parte de la atmosfera de la satisfacción laboral, como son las condiciones físicas, las políticas administrativas relaciones sociales y desarrollo personal, todas son estadísticamente significativas con un nivel de confianza del 95% y sus coeficientes son positivos lo cual nos indica que:

Si las condiciones físicas en cuanto a infraestructura, ubicación de la feria y se les brinda a los trabajadores todos los materiales necesarios para realizar su actividad comercial se sentirán más satisfechos y aumentan en una unidad el desempeño de los trabajadores mejoraría en un 100%.

Por otra parte, si los beneficios laborales mejoran en lo que se refiere a la motivación al trabajador, capacitaciones enfocadas a la comercialización de su producto, atención al cliente y mejorando su capacidad de venta aumentan en una unidad, el trabajador se sentirá más satisfecho y por ende el desempeño aumentará en un 41%.

Las políticas administrativas internas de la organización mejoran provocaran mayor satisfacción en el trabajador y si esta aumenta en una unidad significara un aumento en el desempeño en un 1.140242,

De igual manera si las relaciones sociales son agradables entre los trabajadores que conforman la feria Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura y esta aumenta en una unidad de manera que

esto genere satisfacción en el trabajador tendrá efecto positivo en el desempeño del mismo aumentando en una unidad del 1.220173.

Los resultados obtenidos con el factor de desarrollo personal indica que si el trabajador se encuentra satisfecho con la actividad comercial que realiza y esta aumenta en una unidad el desempeño laboral incrementara en un 98%.

Todos estos resultados comprueban la teoría empírica de Rossi et al. (2013) quien en su investigación menciona los factores más importantes que conducen a la satisfacción y la teoría empírica de Jorge Vidarte (2016) quien evaluó las dimensiones de la satisfacción laboral y como esta influye en el desempeño laboral de los servidores públicos, se cumple también la teoría de Maslow que indica el cumplimiento de la pirámide de las necesidades.

## CAPITULO IV

### Conclusiones

A partir del análisis de correlación de Spearman aplicado a los índices de satisfacción laboral y el desempeño laboral, los resultados obtenidos demuestran que existe una relación del 78%, lo cual nos indica que la relación de estos dos constructos es altamente significativa, por lo que se aprueba la hipótesis de que si existe una relación significativa positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de la feria libre Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura, estos resultados concuerdan con los encontrados por Vidarte (2016), quien en su investigación aplicó la correlación de Spearman y tuvo como resultados un  $\rho=0.420$  y  $p=0.004$  lo que indica que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Piura.

Se puede concluir que al conocer el origen de la feria se apreció que ya no todos los socios que conforman la organización son netamente productores, además de que se evidenció la realidad de los trabajadores en su mayoría agricultores de bajos recursos, quienes buscan comercializar sus productos, muchas veces en condiciones precarias sin la infraestructura y apoyo necesario, también se pudo evidenciar que en el Ecuador no se ha podido erradicar el analfabetismo ya que se muchos de los trabajadores son analfabetos puros.

Después de los resultados obtenidos al calcular los niveles de satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores de la feria Asociación Integral de Desarrollo Lacta Pura podemos concluir que solo el 40% de los trabajadores de la feria se sienten satisfechos con la satisfacción en general, además de que el desempeño de los trabajadores es adecuado en un 39,5%, comprobándose la teoría de Jones y Chung (2006), quienes afirman que un trabajador satisfecho es un trabajador más productivo en el ámbito laboral.

Además, se pudo establecer que existen factores que no pertenecen a la atmósfera de la satisfacción laboral pero que forman parte de ella y por ende estos factores también tienen un efecto sobre la satisfacción laboral por lo que se corrobora a lo planteado por Robbins y Judge (2009) que estable factores externos como la edad y el nivel de ingresos.

Esta investigación puede contribuir a los trabajadores, ya que al dar a conocer que el nivel de satisfacción laboral influirá en el desempeño de los socios de la organización los directivos de la misma podrán evidenciar que aún existe falta de apoyo por parte de las instituciones públicas, que la infraestructura de feria desfavorece al desempeño de los trabajadores.

### **Limitaciones de la investigación**

Al realizar esta investigación el mayor delimitante fue el tiempo, debido a que la encuesta solo podía ser realizada al momento en que los oferentes se encontraban comercializando sus productos.

Otro de los delimitantes fue que al levantar la información 9 productores no quisieron colaborar, por lo que solo se pudo aplicar a 125 personas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Amorós, F. (2011). Factores de satisfacción laboral. Obtenido de <http://www.tisoc21sl.com/el-rincon-del-coach/calidad-y-productividad.php>.
- AVSF. (2010). *Las ferias solidarias; Una alternativa para los pequeños productores locales y para un consumo sano y solidario en nuestros territorios*. Ecuador.
- AVSF. (2011). Estudio CIALCO: Inventario, Impactos y Propuestas. *MAGAP*.
- Becker, G. (1964). Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. *Nacional Bureau of Economic*.
- Benhabid, J., & Spiegel, M. (1994). The role of human capital in economic development: evidence from aggregate cross-country data. *Journal of Monetary Economics*, 143 - 147.
- Busson, M. (2010). "Las ferias comerciales: también un espacio de trabajo y socialización. Aportes para su estudio". *CONICET*, 105 - 123.
- CEPAL, N. (2016). *Encadenamientos productivos y circuitos cortos: innovaciones en el sector productivo*.
- Cheng, G., & Lacroix, P. (2014). Ferias y mercados de productores: Hacia nuevas relaciones campo-ciudad. Lima, Peru: Centro Peruano de Estudios Sociales.
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2011). Estudio de la relacion entre la satisfaccion laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduria y Administracion*.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw.Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano* (1ra ed.). México: McGraw - Hill.
- Coello, G., & Zamora, R. (2015). Las Ferias Solidarias: Vitrina Comercial de las PYMES de Tunguragua. Ambato.

- FAO-ODEPA-ASOF TCP. (2013). Fortalecimiento de las ferias libres para la comercialización Agroalimentaria. *Proyecto de Cooperación Técnica FAO – ODEPA – ASOF TCP*, 125-167.
- Fietman. (1994). Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones. *In 4th International Conference On Industrial Engineering and Industrial Managemen*, (pág. 45).
- Gago, V., Cielo, C., & Gachet, F. (2018). Presentacion del dossier. Economía popular: entre la informalidad y la reproducción ampliada. *Íconos: Revista de Ciencias Sociales*(62), 11-20.
- García, M., & Leal, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano capital intelectual. *Omnia*, 14(3): 144-159.
- Guevara, S. M., Arciniegas, M. G., & Guerrero, W. M. (2017). Alternativas de desarrollo comunitario y ferias solidarias. *Publicando*, 549.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2010). *Econometría*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación*. México: McGraw - Hill Interamericana de México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Invetigación*. Perú: McGraw Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to word*. Estados Unidos: John Wiley.
- Hoppock, R. (1935). *Job sarisfaction*.
- Jones, E., & Chung, C. (2006). A methodology for measuring engineer ing knowledg worker productivity. *Engineering Management Journal.*, 18, 32-238.
- Kemppila, S., & Lonqvist, A. (2003). Subjective productivity measurement. *J. Am. Aca. Bus*, 531-537.

- Landeth , H., & Colander, D. (1996). *Historia del pensamiento económico*. México: Compañía Editorial Continental.
- León Rubio, J. M., & Avergues Navarro, M. L. (2007). Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *MAPFRE*, 18 (4), 323-332.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. *Harvard University Press*, 139-156.
- López Gutiérrez, J., Quelal Onofre, P., & Rosillo Solano, J. (2019). Dinámica socio-productiva y comercialización en las ferias solidarias de la ciudad de Ibarra. *ECOCIENCIA*, p 10.
- López, M., Romero, G., & Villegas, M. (2017). Alternativas de desarrollo comunitario y ferias solidarias en Imbabura. *Revista Publicando*, 545-569.
- Martínez, M. E. (1994). *El concepto de productividad en el análisis económico*. México: Red de Estudios de la Economía Mundial.
- Marvel, M., Rodríguez, C., & Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Redalyc*, 7(2): 549-584.
- Marx, K. (1867). *El Capital: Crítica de la economía política*. Argentina, México: Siglo XXI editores.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Haper & Row.
- Masood, U., Shanza, T., & Rabia, L. (2013). Impact of employee satisfaction on financial performance through mediating effect of customer satisfaction: a case study of life Insurance Corporation of Pakistan. *Science International*, 25(4), 957-963.
- Mincer, J. (1958). "Investment in human capital and personal income. *Journal of Political Economy*, 281-302.
- Murillo, R., & Lacroix, P. (2014). Ferias solidarias en Ecuador. Alternativa para los pequeños productores locales y para un consumo sano y solidario en territorios. (*DCI-FOOD*, 230-269.



- Navarron, E. (2008). Revisión de la motivación de los trabajadores de la construcción: 1968-2008. *Revista de la construcción*, 7(2), 111-117.
- Nolazco, E. (2012). *Autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral en una institución educativa pública del Callao*. Lima - Perú: (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio de Loyola. .
- Palma, S. (2005). Elaboracion de una Escala de Satisfaccion Laboral SL - SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Teoria e Investigación en Psicología*, 9(1), 27 - 34.
- Parra, F. (1998). El objeto olvidado de la sociología. *Revista de sociología*(56), 11-30.
- Paul, A. (2015). *Job satisfaction: its determinants and relationship with employee performance in the tanzanian banking sector* . Tanzania: (Tesis de maestría). Universidad Abierta de Tanzania, Dar es Salaam,.
- Pérez, D., & Castillo, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, 651 - 6673. Recuperado el 13 de enero de 2020, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212016000300651&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651&lng=es&tlng=es).
- Pierri, M., & Valente, A. (2010). El mercado abierto como canal de comercialización de productos agrícolas familiares. *En CONGRESO DE SOBER*, 49.
- Posso, M. (2013). Proyectos, tesis y marco lógico. Planes e informes de investigación. *Planes e informes de investigación*. Quito.
- Quesnay, F. (1766). Analyse de la formule arithmétique du tableau économique de la distribution des dépenses annuelles d'une nation agricole. *Journal de l'Agriculture, du Commerce & des Finances*, 11 - 41.
- Quijano Santiago. (2006). *Dirreccion de Recursos Humanos y Consultoría en las Organizaciones*. Barcelona: Icaria S. A.

- Quintero, N., Africano, N., & Faria, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados. *NEGOTUM*, 3(9),35-51.
- Regimén de Desarrollo. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Ecuador.
- Restrepo, L., & Gonzales, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 183 - 192.
- Robbins, S. (1998). *Fundamntos de Administración*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2000). *Administracion*. México: Pearson Educacion.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez A, A., Retamal M, P., Lizana J, N., & Cornejo F, A. (2011). Clima y satisfaccion laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena . *Salud & Sociedad*, 2(2) 219-234.
- Rossi, G. G., Cagnoni, A., Giser, E. L., Luciano, J., Cortés, L. A., Lerose, C., & Dalbberg, P. (2013). Encuesta sobre la satisfaccion laboral de los medicos de un Hospital Publico . *IntraMed* , 12(1).
- Sanzana, R., & Chiang, M. (2017). Relacion entre la implicacion laboral y la satisfaccion del trabajador en colegios de una provincia de Chile. *Salud del trabajador*, 52-62.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Limusa Wiley.
- Schultz Duane, P. (1991). *Psicología Industrial*. México: Me Graw Hill.
- Schultz, T. W. (1960). Capital formation by Education. *Journal of Political Economy*, 571-583.
- Senplades, S. N. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021 Toda una vida*. Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021 Toda una vida.
- Smith, A. (1994). *La riqueza de las naciones (1776)*. Madrid: Alianza.

- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in word and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Sohi R. (1999). Organizational climate-culture. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19(1): 83-93.
- Stoner, J. (1994). *Administracion* (5ta ed.). México: Prentice - Hall Hispoamericana S.A.
- Szmidt, E., & Kacprzyk, J. (2010). "The Spearman rank correlation coefficient between intuitionistic fuzzy sets," in Intelligent Systems (IS). *IEEE International* , 276-280.
- Velásquez, Y., Nuñez, M., & Rodriguez, C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. *Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*. Arequipa.
- Vidarte, J. (2016). Relacion entre la satisfaccion Laboral y el desempeñor laboral de los servidores publico de la gerenca de administración de la Municipalidad Provincial de Piura, 2016. *Tesis de Maestría*.
- Vroom, H., & Deci, E. (1992). *Motivacion y Alta Dirrección*, (4° Reimpresión). México: Trillas.
- Wooldridge, J. M. (2010). *Introducción a la econometría: Un enfoque moderno*. México: Cengage Learning.
- Wright, T., & Bonett, D. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33 (2): 141-160.

## ANEXOS

## Anexo 1: Formato encuesta



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**  
**CARRERA DE ECONOMÍA**

**“Estudio de la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres de la ciudad de Ibarra”**

La presente investigación tiene como objetivo medir la satisfacción laboral y que el efecto que esta tiene en el desempeño de los trabajadores de las ferias libres de la ciudad de Ibarra.

**Cuestionario para los trabajadores de las ferias libres de la ciudad de Ibarra**

**Nombre de la organización:** Asociación de Desarrollo Integral Llacta Pura  Netamente productor

**DATOS INFORMATIVOS**

¿Cuántos años lleva dentro de la organización?

**Genero:** Hombre  **¿Usted se considera?** Indígena   
 Mujer  Mestizo   
 Afro-ecuatoriano  **¿Cuántos años tiene?**

**Usted estudio:**

Ninguna  Colegio   
 Escuela  Universidad

**Tabla de valoración**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Insatisfecho	Poco satisfecho	Casi satisfecho	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho
Muy desfavorable	Desfavorable	Medio	Favorable	Muy favorable

	CONDICIONES FISICAS Y MATERIALES	1	2	3	4	5
1	¿Cuenta con los materiales necesarios para realizar su actividad?					
2	¿Considera que el lugar donde se realiza la feria es un punto estratégico para la comercialización de sus productos?					
3	¿Las condiciones físicas del lugar facilitan la comercialización de su producto?					
4	¿Qué tan satisfecho se siente con la ubicación de la feria?					
	BENEFICIOS LABORALES					
5	¿Cómo se siente usted con el apoyo recibido?					
6	¿Las capacitaciones enfocadas a como comercializar su producto le han ayudado a mejorar sus ventas?					
	POLITICAS ADMINISTRATIVAS					
7	¿Cómo se siente cuando existen cambios dentro de su organización?					
	RELACIONES SOCIALES					
8	¿Considera que es agradable trabajar con los compañeros de su organización?					
	DESARROLLO PERSONAL					
9	¿Se siente satisfecho con la actividad comercial que realiza?					
10	¿Cumplo con mi objetivo de venta diaria?					
11	¿Usted cumple con los reglamentos internos de su organización?					
12	¿Usted asiste a las reuniones convocadas por el presidente de su organización?					
13	¿Usted hace buen uso de los materiales recibidos?					
14	¿Suele prepararse anticipadamente para comercializar sus productos?					
15	¿Lleva usted un registro de las ventas que realiza durante el día?					
16	¿Usted se fija un monto de venta diaria?					
17	¿Ha recibido capacitaciones enfocadas a la comercialización de sus productos?					
18	¿Ha recibido apoyo por parte de algún organismo sea público o privado?					

**19. ¿Cuál es su promedio de venta diaria?**

---

**¡Gracias por su colaboración!**

**Anexo 2: Fotos**

**Nota.** Aplicación de encuesta a los trabajadores/comerciantes de la feria Libre Asociación Integral de Desarrollo Llacta Pura

### Anexo 3: Gráficos

**Gráfico 1.** Coeficiente de correlación de Spearman

```

. spearman IND ISL

Number of obs =      125
Spearman's rho =      0.7833

Test of Ho: IND and ISL are independent
Prob > |t| =      0.0000

```

**Fuente:** stata64 a partir de los datos recolectados

**Gráfico 2.** Regresión lineal múltiple

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	125
Model	915.402553	7	130.771793	F(7, 117)	=	57.22
Residual	267.397447	117	2.28544827	Prob > F	=	0.0000
Total	1182.8	124	9.53870968	R-squared	=	0.7739
				Adj R-squared	=	0.7604
				Root MSE	=	1.5118

IDL	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
E	.0680574	.013221	5.15	0.000	.0418739 .0942409
I	.0457235	.0121271	3.77	0.000	.0217064 .0697405
CFYM	1.042566	.0880735	11.84	0.000	.8681407 1.216991
BL	.3796495	.1494791	2.54	0.012	.0836139 .675685
PAD	1.094796	.1553798	7.05	0.000	.7870748 1.402518
RS	1.206826	.1431497	8.43	0.000	.9233259 1.490327
DP	1.045666	.1987022	5.26	0.000	.6521473 1.439186
_cons	-5.083208	2.155337	-2.36	0.020	-9.351741 -.8146756

**Fuente:** stata64 a partir de los datos recolectados

**Gráfico 3.** Supuesto de Homocedasticidad - Test de Breusch Pagan

```

. hettest

Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of IDL

chi2(1)      =      2.79
Prob > chi2  =      0.0949

```

**Fuente:** stata64 a partir de los datos recolectados

**Gráfico 4.** Supuesto de Multicolinealidad

```

. vif

```

Variable	VIF	1/VIF
CFYM	1.20	0.832596
BL	1.13	0.885183
RS	1.12	0.890585
E	1.12	0.891503
DP	1.10	0.906266
PAD	1.07	0.937188
I	1.05	0.954163
Mean VIF	1.11	

**Fuente:** stata64 a partir de los datos recolectados

**Gráfico 5.** Supuesto de normalidad en la distribución de los residuos - test de Jarque Bera

```

. sktest error

```

Variable	Skewness/Kurtosis tests for Normality				
	Obs	Pr(Skewness)	Pr(Kurtosis)	adj chi2(2)	Prob>chi2
error	125	0.2494	0.7056	1.50	0.4732

**Fuente:** stata64 a partir de los datos recolectados



**Gráfico 6.** Supuesto de normalidad en la distribución de los residuos - test de Shapiro Wilk

```
. swilk error
```

Shapiro-Wilk W test for normal data

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
error	125	0.98857	1.138	0.290	0.38575

**Fuente:** stata64 a partir de los datos recolectados

**Gráfico 7.** Variables omitidas – test de Ramsey

```
. ovtest
```

Ramsey RESET test using powers of the fitted values of IDL  
 Ho: model has no omitted variables  
 F(3, 114) = 0.91  
 Prob > F = 0.4398

**Fuente:** stata64 a partir de los datos recolectados