



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

## PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR GANADERO DEL CANTÓN MEJÍA”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas

**Autora:**

Gissely Mabel Maldonado Perdomo

**Tutor:**

Mg. Yadira Paola Borja Brazales

**LATACUNGA – ECUADOR**

AGOSTO 2023

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo **MALDONADO PERDOMO GISSELY MABEL**, declaro ser autor del presente proyecto de investigación **“SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR GANADERO DEL CANTÓNMEJÍA”** Siendo la Mg. Yadira Borja tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados en el presentetrabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.



-----  
MALDONADO PERDOMO GISSELY MABEL  
CI:1727365577

## **AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

### **AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el Título: "Satisfacción Laboral y su relación con el Desempeño Laboral del sector Ganadero del Cantón Mejía", de Gissely Mabel Maldonado Perdomo, de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto 2023

Tutor:



---

Mg. Yadira Borja  
C.I: 0502786833

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

### APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas, por cuanto la postulante, Gissely Mabel Maldonado Perdomo, con el título de proyecto de investigación: "Satisfacción Laboral y su relación con el Desempeño Laboral del sector Ganadero del Cantón Mejía", han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación de proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, agosto 2023

Por constancia firma:



---

Presidente  
Ing. MBA. Jirma Veintimilla  
C.I: 050296958



---

Lector 2  
MBA. Eric Parra  
C.I: 0503575789



---

Lector 3  
Msc. María Cárdenas  
C.I: 0502413362

## **AGRADECIMIENTO**

*En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por darme la fuerza para seguir adelante y superar cada altibajo que he tenido en el transcurso de la carrera.*

*En segundo lugar, quiero agradecer a mis padres, quienes han confiado en mis capacidades, además de brindarme su apoyo incondicional para cumplir mis metas personales y académicas.*

*En tercer lugar, quiero agradecer a mis docentes que fueron parte de mi camino y proceso universitario donde me impartieron conocimientos necesarios, los cuales permitieron cumplir mi objetivo académico.*

*Además, agradezco a mi tutora encargada Mg. Yadira Borja por su acompañamiento en cada proceso del proyecto de investigación.*

*Por último, quiero agradecer a la Universidad Técnica Cotopaxi por abrirme las puertas, e inculcarme a sacarlo mejor de mí en todo este proceso para obtener mi título tan esperado, agradezco a cada uno de los miembros de esta institución por su trabajo y dedicación.*

## **DEDICATORIA**

*La vida está llena de momentos que podrían parecer insignificantes, pero que al final de cuenta marcannuestra vida.*

*Este proyecto dedico principalmente a mi abuelita Gloria Clementina Muñoz Proaño, por haberme enseñado el camino de la vida, por ser mi ejemplo a seguir y mi motivación de vida. Gracias por el amor eterno que me diste y por tu apoyo incondicional que me sigues enviando desde el cielo.*

*A mi angelito Manuel María Perdomo Fonseca, que desde allí ha sido esa luz que me da la fuerza para continuar.*

*A mis queridos padres, German Maldonado y Jacqueline Perdomo quienes me impulsan a ser mejor cada día y me ayudan a levantarme en cada fracaso, me enseñaron a ser la persona que hoy en día soy, con mis valores, mis principios, mi perseverancia y empeño todo esto con una gran dosis de dedicación y amor incondicional.*

*A mi hermano Cristian Maldonado por estar siempre pendiente de mi así sea para preguntarme que tal me fue en la universidad.*

*A mis tías Gloria y Elena, primos y amigos que me han acompañado en este proceso, por sus consejos y apoyo incondicional.*

**Gissely Mabel Maldonado  
Perdomo**

**UNIVERSIDAD TECNICA COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TITULO:** “La Satisfacción Laboral y su relación con el desempeño laboral del sector ganadero del Cantón Mejía”

**Autora:** Perdomo Maldonado Gissely Mabel

**RESUMEN DEL PROYECTO**

Debido a los fuertes cambios y crisis del sector laboral, donde hoy el mercado demanda más habilidades y conocimientos, las empresas tienen que realizar un intercambio para afrontar los retos que se presentan, ya que de ello depende la satisfacción y desempeño de su fuerza laboral. Las empresas del sector ganadero en el Cantón Mejía, provincia de Pichincha se encuentran afectadas por una crisis de índole económico, cultural entre otros. Por este motivo, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción y desempeño laboral, además de fundamentar bibliográficamente, analizar ambas variables, sus dimensiones y su posible correlación. La metodología de la investigación es explicativa, descriptivo y cuantitativa pues buscamos determinar la posible correlación entre satisfacción y desempeño. Por ello, se desarrolló una investigación de base positivista, con enfoque cuantitativo utilizando técnicas de encuesta según la escala de medición para la Satisfacción laboral S20/23 de los autores J.L. Melía y J.M. Peiró (1998) ajustada a 23 preguntas separadas en 5 dimensiones y el instrumento para definir el Desempeño laboral que corresponde a la autora Natalia Boada Llerena (2018) ajustada de 11 preguntas separadas en 4 dimensiones, dando un total de 34 preguntas para los 205 trabajadores. Se usó el programa SPSS, para alcanzar un análisis estadístico de fiabilidad, normalidad y correlación. Como resultado se mostró una correlación positiva media de 0.178 entre las dos variables. determinado que la satisfacción si tiene una relación propia y autentica con el desempeño laboral en los trabajadores del sector ganadero del Cantón Mejía.

**Palabras claves:** Crisis, correlación, satisfacción, desempeño, sector ganadero.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI**

**FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES**

**BUSINESS ADMINISTRATION CAREER**

**TITLE: "JOB SATISFACTION AND ITS RELATIONSHIP WITH LABOR PERFORMANCE IN THE LIVESTOCK SECTOR OF THE MEJÍA CANTON. "**

**Author/s: Maldonado Perdomo Gissely  
Mabel**

**ABSTRACT**

Due to the strong changes and crisis in the labor sector, where today the market demands more skills and knowledge, companies have to make an exchange to meet the challenges that arise since the satisfaction and performance of its workforce depends on it. Companies in the livestock sector in the Mejia Canton, province of Pichincha are affected by an economic and cultural crisis, among others. For this reason, the objective of this research was to determine the relationship between satisfaction and labor performance, in addition to a bibliographical basis, analyze both variables, their dimensions, and their possible correlation. The research methodology is explanatory, descriptive, and quantitative since we seek to determine the possible correlation between satisfaction and performance. Therefore, positivist-based research was developed, with a quantitative approach using survey techniques according to the measurement scale for Job Satisfaction S20/23 of the authors J.L. Melía and J.M. Peiró (1998) adjusted to 23 questions separated into 5 dimensions and the instrument to define Job Performance that corresponds to the author Natalia Boada Llerena (2018) adjusted of 11 questions separated into 4 dimensions, giving a total of 34 questions for the 205 workers. The SPSS program was used, to reach a statistical analysis of reliability, normality, and correlation. As a result, an average positive correlation of 0.178 was found between the two variables. It was determined that satisfaction does have a real and authentic relationship with labor performance among workers in the livestock sector of the Mejia Canton.

**Keywords:** Crisis, Correlation, Satisfaction, Performance, Livestock sector.

## AVAL DE TRADUCCIÓN



### *AVAL DE TRADUCCIÓN*

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR GANADERO DEL CANTÓN MEJÍA”** presentado por: Perdomo Maldonado Gissely Mabel, egresada de la Carrera de Administración de Empresas perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizo bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a la peticionaria hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, agosto del 2023

Atentamente,



BLANCA GLADYS  
SÁNCHEZ AVILA



CENTRO  
DE IDIOMAS

MSc. Blanca Gladys Sánchez A.  
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC  
CI: 2100275375

## ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	i
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	ii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
ABSTRACT.....	vi
RESUMEN DEL PROYECTO.....	vii
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
1.1. Tema del Proyecto de Investigación:.....	1
1.2. Fecha de inicio: abril 2023.....	1
1.3. Fecha de finalización: agosto 2023.....	1
1.4. Lugar de ejecución:.....	1
1.5. Unidad Académica que auspicia.....	1
1.6. Carrera que auspicia: .....	1
1.7. Proyecto de investigación vinculado: .....	1
1.8. Equipo de trabajo: .....	1
1.9. Área de Conocimiento: .....	1
1.10. Línea de investigación: .....	1
1.11. Sub-Línea de la investigación de la Carrera .....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
2.1. Formulación del problema .....	2
2.1.1. Problema general .....	4
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO .....	4
4. OBJETIVOS .....	6
4.1. Objetivo General:.....	6
4.2. Objetivos Específicos: .....	6

5.	ACTIVIDADES Y SISTEMA DE LAS TAREAS EN RELACIÓN A LOS <b>OBJETIVOS PLANTEADOS</b> .....	7
6.	BENEFICIARIOS.....	7
	6.1. Beneficiarios directos: .....	8
	6.2. Beneficiarios indirectos: .....	8
7.	FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO - TÉCNICA .....	8
	7.1. Antecedentes de la investigación .....	8
	7.2. ¿Qué son las Pyme? .....	11
	7.3. Clasificación de las empresas MYPIMES .....	12
	7.4. Satisfacción Laboral .....	12
	7.4.1. Definiciones según autores .....	13
	7.4.2. Causales principales de la satisfacción laboral en las organizaciones 14	
	7.4.3. Importancia de la satisfacción laboral en las empresas .....	14
	7.4.4. Características de satisfacción laboral .....	14
	7.4.5. Enfoques de satisfacción laboral.....	15
	7.4.6. Factores positivos para la Satisfacción laboral .....	15
	7.4.7. Determinantes de la satisfacción.....	16
	7.4.8. Dimensiones de la variable de Satisfacción Laboral .....	17
	7.5. Desempeño Laboral .....	18
	7.5.1. Definiciones según autores .....	18
	7.5.2. Factores que influyen en el desempeño laboral .....	19
	7.5.3. Importancia de evaluar el desempeño laboral.....	20
	7.5.4. Objetivos de evaluar el desempeño laboral .....	21
	7.5.5. Propósitos de evaluar el desempeño laboral .....	22
	7.5.6. Ventajas de evaluar el desempeño laboral .....	24
	7.5.7. Factores de evaluar el desempeño laboral .....	25
	7.5.8. Métodos para evaluar el desempeño laboral.....	26

	7.5.9. Dimensiones de la variable de desempeño laboral .....	27
	7.6. La relación satisfacción laboral y desempeño laboral .....	28
8.	HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN .....	29
	8.1. Hipótesis Alternativa .....	29
	8.2. Hipótesis Nula.....	29
9.	METODOLOGÍA EMPLEADA .....	30
	9.1. Enfoque de investigación.....	30
	9.2. Diseño de investigación .....	30
	9.3. Alcance de investigación .....	31
	9.4. Técnica de investigación.....	31
	9.4.1. Instrumento de investigación.....	31
	9.5. Población y muestra.....	33
	9.5.1. Población .....	33
	9.5.2. Cálculo de Muestreo .....	34
	9.5.3. Plan muestral .....	35
	Tabla 4 .....	35
	Plan Muestral .....	35
	9.6. Procesamiento y Análisis de Datos.....	36
10.	RESULTADOS.....	36
	10.2. Prueba de la normalidad .....	40
	10.3. Prueba de hipótesis .....	42
	10.4. Análisis y Discusión de resultados .....	43
11.	IMPACTOS DEL PROYECTO .....	45
	11.2. Impacto social .....	45
12.	PROPUESTA DE ESTRATEGIA.....	46
	13.2. Recomendaciones .....	48
14.	BIBLIOGRAFÍA .....	50
15.	ANEXOS .....	55

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Actividades y sistema de las tareas en relación a los objetivos planteados .7
Tabla 2	Clasificación de las PYMES ..... 12
Tabla 3	Distribución poblacional a nivel parroquial del cantón Mejía.....34
Tabla 4	Estadísticos de Fiabilidad .....37
Tabla 5	Resultados de evaluación de la variable de Satisfacción Laboral por dimensión general .....38
Tabla 6	Resultados de evaluación de la variable de desempeño laboral por dimensión general 40
Tabla 7	Prueba de normalidad.....41
Tabla 8	Correlación entre las variables Satisfacción y Desempeño Laboral .....42

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones Satisfacción laboral .....	17
Figura 2 Dimensiones del desempeño laboral.....	27
Figura 3 Resultados obtenidos de la variable Satisfacción Laboral .....	38
Figura 4 Resultados de la evaluación de Desempeño Laboral .....	39
Figura 5 Interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman.....	41

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Instrumento de medición de la Satisfacción Laboral – Encuesta.....	55
Anexo 2 Instrumento de medición del Desempeño Laboral – Encuesta.....	57
Anexo 3 Encuesta aplicada a la fuerza laboral.....	58
Anexo 4 Instalaciones de las haciendas del cantón Mejía.....	58
Anexo 5 Ganadería equina de las diferentes haciendas del cantón .....	59
Anexo 6 Ganadería bovina de las diferentes haciendas del cantón .....	60

## **1. INFORMACIÓN GENERAL**

### **1.1. Tema del Proyecto de Investigación:**

“Satisfacción Laboral y su relación con el Desempeño Laboral del sector Ganadero del Cantón Mejía”.

**1.2. Fecha de inicio:** agosto 2022

**1.3. Fecha de finalización:** agosto 2023

### **1.4. Lugar de ejecución:**

Sector Ganadero de la provincia de Pichincha, Cantón Mejía.

### **1.5. Unidad Académica que auspicia:**

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

### **1.6. Carrera que auspicia:**

Administración de Empresas.

### **1.7. Proyecto de investigación vinculado:**

No corresponde.

### **1.8. Equipo de trabajo:**

Tutor de titulación:

Apellidos y Nombres: Mg. Yadira Borja  
Estudiante:

Apellidos y Nombres: Gissely Mabel Maldonado Perdomo

### **1.9. Área de Conocimiento:**

Ciencias Administrativas y Económicas.

### **1.10. Línea de investigación:**

En Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social.

### **1.11. Sub-Línea de la investigación de la Carrera:**

Gestión e Innovación Empresarial.

## **2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1. Formulación del problema**

La presente investigación está enfocada en el análisis de la satisfacción y su efecto con el desempeño de los productores que componen las empresas del sector ganadero del Cantón Mejía, provincia de Pichincha, para conocer de primera mano su sentir con las actividades que realizan y las retribuciones que tienen a cambio. Teniendo como punto a favor que este estudio no ha sido realizado, ni tomado en investigación, debido al poco interés presentado.

En Ecuador, la ganadería es una actividad económica importante. La contribución promedio del sector ganadero-agropecuario a la economía nacional durante el periodo 1985-2010 fue del 13%. En 2018 la participación del sector ganadero-agropecuario en el PIB fue del 10.7% ubicándose en el segundo lugar después de la producción petrolera (Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica, 2014).

A lo largo del tiempo, varias crisis han provocado trastornos severos y repentinos que han interrumpido el crecimiento económico de todo el mundo, afectando principalmente a países en vías de desarrollo

Las micros y pequeñas empresas que se encuentran en el sector ganadero del Cantón Mejía, por falta de conocimientos y por conservar antiguos modelos para el manejo de su producción y personal, sin pensar en innovar, generan que no aplique totalmente la satisfacción laboral con sus trabajadores, por lo cual no pueden obtener un buen desempeño laboral en cada una de sus empresas sin tomar en cuenta que, su mayor activo es el capital humano.

Se conoce que las principales actividades económicas en el cantón Mejía es la ganadería, dedicada a la producción y aprovechamiento de los productos derivados de la cría de ganado vacuno, caballos, borregos, aves de corral, ovejas, cabras y otros animales. Pero que en los últimos años atraviesa una crisis, donde las cuáles se han visto afectadas en el ámbito económico, cultural, entre otras.

Actualmente sigue siendo un sector insostenible, ya que los ingresos no son rentables y estables, pues perdura el problema desde los productores y comercializadores al entregar los productos a los consumidores muy por debajo de los costos, de producción. Generando que algunos productores opten por vender la totalidad o mayor parte de las crías, en desesperación por cumplir con sus compromisos financieros y con el hogar.

Estas organizaciones, generalmente están direccionadas a la actividad ganadera, para con ella poder lograr un mejor progreso y desarrollo en las actividades, para así obtener resultados positivos, por lo cual la problemática de la investigación está encargada en la evaluación de la satisfacción laboral y como esta se relaciona con el desempeño laboral, para de esta manera identificar las fallas de cada proceso que exista dentro de la organización y poder corregirlas de manera oportuna, mejorando las condiciones laborales, de las empresas ganaderas del cantón Mejía. Tomando en cuenta que el activo más importante que tiene estas empresas es la responsabilidad y dedicación con la que los líderes o jefes manejan sus actividades y su relación con el consumidor

### ***2.1.1. Problema general***

¿Cuál es la relación entre satisfacción y desempeño laboral en el sector ganadero del Cantón Mejía?

## **3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

La satisfacción laboral como un factor relacionado con el desempeño de toda la fuerza laboral de las empresas, representa un aspecto importante no solo para la empresa, sino también para quién la compone, debido a que si los trabajadores pueden sentirse a gusto con su espacio de trabajo, se generará una mayor rentabilidad, mejorando la calidad de vida de cada uno de los individuos que componen las empresas y sus consumidores al obtener productos de calidad que cumplan con las disposiciones de bioseguridad.

Según Cardy & Dobbins (1994) plantea que los factores que influyen en la satisfacción y desempeño laboral son: motivación, clima laboral, comunicación, horarios de trabajo, entorno laboral y desarrollo profesional (pág. 5).

Por lo tanto, la importancia de esta investigación se deriva a la necesidad conocer la relación que existe entre dos variables (satisfacción y desempeño laboral) en las empresas que componen el sector ganadero en el cantón Mejía, actualmente dividido y conformado territorialmente por 8 parroquias: como cabecera cantonal se encuentra Machachi, seguido por Alóag, Aloasí, Manuel Cornejo Astorga de Tandapi, Cutulagua, El Chaupi, Tambillo y por último Uyumbicho. Los cuáles serán puntos de referencia para dicho análisis de este sector que tiene como actividad principal la cría de animales y el aprovechamiento de sus productos.

Según los últimos datos de la actualización del PDOT (2020), el uso de tierra de dicho cantón es principalmente para las actividades agro-productivas, como pasto para producción pecuaria. Los últimos años se ha mostrado un incremento en las cabezas de ganado que desde 2015 ha llegado a más de 45.000 vacas. Según el MAGAP, solo la provincia de Pichincha tiene alrededor de 2.722.000 cabezas de ganado, lo que lleva al cantón de Mejía se concentra el 17% de cabezas de ganado a nivel provincial. (pág. 174)

Como resultado, estas cifras reflejan el nivel de demanda que tiene el sector ganadero, tanto a nivel económico, político y cultural. Pues se sabe que específicamente el cantón Mejía es referente de su trabajo agrícola ganadero, ligado a la cultura chagra/chacarera, por lo que es muy normal ver en cada esquina diferentes representaciones del chagra y su cercanía con la ganadería, muy a pesar de los diferentes problemas y duro trabajo que este oficio puede representar.

Tal y como lo manifiesta la autora Armijos Sandra (2023) que “La falta de incentivos por parte del gobierno, el bajo consumo interno per cápita, la inseguridad en las zonas rurales, entre otras cosas son las causantes de esta situación”. A pesar de ser un patrimonio para el país, como lo explicado anteriormente, se están perdiendo las costumbres y la dedicación a este sector, no por falta de interés en la producción, sino porque el gremio agrícola no tiene un reconocimiento y salario digno, llevándolos a abandonar esta actividad (pág. 1).

Sabiendo la importancia de este sector, lo que representa la satisfacción y desempeño laboral, que contribuyen al buen funcionamiento empresarial, estudiamos

estas dos variables, para comprender de manera verás que el trabajo de cada individuo.

No solo en el sector ganadero, sino en cada sector de la economía del país que va de lamano con su sentir en sus labores y por ende en el resultado de su desempeño, cumplimiento y conformidad con las metas empresariales.

Esta investigación, de la mano con las variables definidas y sus instrumentos de medición, nos dará los datos necesarios para conocer la satisfacción y desempeño del trabajador, analizando y dando recomendaciones dependiendo de los resultados del estudio, para que las empresas tomen las decisiones correctas y puedan afrontar los problemas que se susciten día a día.

## **OBJETIVOS**

### **3.1. Objetivo General:**

Determinar la relación entre satisfacción y desempeño laboral del sector ganadero del cantón Mejía.

### **3.2. Objetivos Específicos:**

1. Fundamentar de manera científica los conceptos de satisfacción laboral y el desempeño laboral.
2. Diagnosticar la situación actual de la Satisfacción y Desempeño Laboral de los trabajadores en el Sector Ganadero del Cantón Mejía.
3. Analizar la relación entre Satisfacción y Desempeño Laboral.

#### 4. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE LAS TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

**Tabla 1** Actividades y sistema de las tareas en relación a los objetivos planteados

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA	PRODUCTOS
<b>Objetivo 1</b> Fundamentar de manera científica los conceptos de satisfacción laboral y el desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recopilar información bibliográfica con bases científicas y teóricas basada en las dos variables a tratar.</li> </ul>	Abril 2023 – agosto 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información metodológica y científica.</li> <li>Base de datos estadísticos del INEC de las empresas ganaderas del cantón Mejía.</li> </ul>
<b>Objetivo 2</b> Diagnosticar la situación actual de la Satisfacción y Desempeño Laboral de los trabajadores en el sector ganadero del Cantón Mejía.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar la encuesta y escala de medición de satisfacción laboral y desempeño laboral.</li> </ul>	Abril 2023 – agosto 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró, aplicadas puerta a puerta a la fuerza ganadera.</li> <li>Encuestas de Desempeño Laboral de Boada Llerena, aplicadas puerta a puerta a la fuerza ganadera.</li> </ul>
<b>Objetivo 3</b> Analizar la relación entre Satisfacción y Desempeño Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar los resultados que se obtuvieron en la recopilación de datos.</li> </ul>	Abril 2023 – agosto 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mediante la validación de resultados con el programa spss</li> </ul>

*Elaborada por: Maldonado, G.(2023).*

#### 1. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del proyecto establecidos dentro de la investigación al sector ganadero del cantón Mejía serán; los beneficiarios directos e indirectos.

**1.1. Beneficiarios directos:**

Los 437 trabajadores que componen las 109 micro y pequeñas empresas que forman parte de la industria ganadera del Cantón Mejía.

**1.2. Beneficiarios indirectos:**

Los beneficiarios indirectos, lo constituye la población del cantón Mejía, que corresponden a las proyecciones realizadas por el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT), en aproximadamente 115,756 habitantes. (Alcaldía de Mejía, 2020)

**2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO - TÉCNICA****2.1. Antecedentes de la investigación**

En el siguiente apartado, se describirán los estudios que han sido realizados por diferentes autores con tema de satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral. Se mostrarán los métodos de investigación utilizados para determinar la relación entre las variables antes mencionadas. Esto será de gran ayuda para establecer una base de datos sobre los métodos utilizados por otros investigadores, además de los resultados y las conclusiones.

### *Antecedentes internacionales*

**Boada Llerena (2019). Satisfacción Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018. Lima, Perú.**

Este proyecto de investigación fue realizado a los trabajadores operativos de una pyme de servicios de seguridad peruana y fue tomada únicamente como referencia, al no llevarse a cabo en el contexto de las empresas pymes del sector ganadero.

La investigación tiene como objetivo “Determinar si la satisfacción está relacionada con el desempeño laboral de los agentes de seguridad de una pyme en el sector de vigilancia y seguridad en Lima Metropolitana 2018”. Para esta tesina tuvieron un nivel de muestra 124 participantes. Para la satisfacción laboral utilizó el cuestionario “Escala de opiniones SL - SPC” por Sonia Palma Carrillo (2005) y para Desempeño laboral utilizó un cuestionario de autoría propia que consta de 11 preguntas. Con base a los instrumentos este estudio concluyó que existe una relación alta entre ambas variables de ( $r=0.7$ ) lo que indica que el incremento o disminución de satisfacción del trabajador va acompañado de un incremento o disminución en el desempeño del puesto de seguridad.

### *Antecedentes nacionales*

**Escobar & Aguilar (2023). La Satisfacción Laboral y su relación el Desempeño Laboral del sector lácteo en el cantón Latacunga. Latacunga, Ecuador.**

La presente investigación se realizó para determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en el Sector Lácteo del Cantón Latacunga. Debido a los cambios que ha sufrido el mercado laboral después de la pandemia mundial y los desafíos del mercado que la acompañan que requieren más habilidades y conocimientos, las empresas deben implementar estrategias para abordar estos desafíos. Por tal motivo, esta investigación, mediante la implementación de herramientas de medición, ayudó a recopilar información para determinar la relación entre la satisfacción laboral de sus empleados y el impacto de esta en su desempeño laboral.

Para ello, diseñó un estudio basado en el positivismo con un enfoque cuantitativo utilizando una metodología de encuesta; escala de satisfacción laboral S20/23 de J.L. Melia y J.M. Peiró (1998) consta de 23 preguntas divididas en 5 dimensiones y la herramienta utilizada para medir el desempeño correspondiente a la autora Natalia Boada Llerena (2018) consta de 11 preguntas divididas en 4 dimensiones, dando un total de 34 preguntas para 221 empleados. Para obtener los análisis estadísticos de confiabilidad, normalidad y correlación se utilizó SPSS y Microsoft Excel 2019. Con base en los datos concluyeron que se encontró una correlación positiva perfecta de 0.976 para las variables x - y (satisfacción y desempeño), lo que significa que ambas variables aumentan o disminuyen juntas.

**Bastidas Herrera & Albarracín Orellana (2020). Satisfacción Laboral y Desempeño de los empleados de la empresa “LLERMAT SÚPER POLLO”. Latacunga, Ecuador.**

Este estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la satisfacción

con Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa LLERMAT “Super Pollo”, además evaluar ambas variables, sus dimensiones y posibles diferencias por rama.

La metodología aplicada es descriptiva, explicativa y cuantitativa, pues se busca comprender la posible relación entre las variables mencionadas anteriormente. Para obtener respuestas a esta problemática, se procedió a aplicar los tres cuestionarios presentados para su recolección de datos, que se centraron en la satisfacción laboral, el desempeño laboral y la autoestima.

Como resultado, generalmente se obtiene que la satisfacción laboral en la empresa es muy buena, mientras que su relación con el desempeño mano de obra y la autoevaluación del desempeño se puede demostrar que los resultados son de buenos a muy pues coincidió con las dos evaluaciones que se realizaron respectivamente. Se concluyó que, de hecho, no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño en empleados de la empresa "Super Chicken", y la diferencia es evidente en los resultados por rama.

**Meliá & Peiró (1989). Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 J.L.**

**Meliá y J.M. Peiro.**

Este artículo nos indica que, por lo general, nuestro trabajo y los diversos aspectos del mismo generan algún nivel de satisfacción o insatisfacción. La satisfacción de los empleados afecta su desempeño, las relaciones interpersonales o el bienestar general en el trabajo. La falta de consideración de estos factores podría dañar la reputación de la Compañía. Para evitarlo, tiene sentido rellenar primero un cuestionario de satisfacción laboral, que sirve para establecer un primer contacto con la situación actual. Donde nos indica el instrumento de Satisfacción Laboral el cual

contiene 23 preguntas el cual nos sirve para evaluar el grado de satisfacción de las personas y su nivel de compromiso que tienen hacia la organización dándonos resultados concretos. Es una manera donde los empleados expongan sus opiniones y su situación en la empresa de manera oficial.

## 2.2. ¿Qué son las Pyme?

Para comprender este término, partiremos entendiendo que una empresa es un ente económico que se conforma por 1 o más propietarios, para facilitar las actividades de producción o comercialización de bienes y/o productos.

Buscando satisfacer las necesidades, generar empleo, aportar a la sociedad, entre otros objetivos.

## 2.3. Clasificación de las empresas MYPIMES

Según el código orgánico de la producción, art. 106.- Clasificación de las pymes, categorizadas de acuerdo a su tamaño como micro, pequeñas y medianas empresas es determinada según el número de trabajadores y el valor de ventas o ingresos.

Se presentará una tabla representativa de la clasificación mencionada anteriormente:

**Tabla 2 Clasificación de las PYMES**

	Número de trabajadores	Nivel de ventas o ingresos
<i>Microempresa</i>	Entre 1 a 9 empleados	Ingresos menores entre \$100.000,00 dólares.
<i>Pequeña empresa</i>	Entre 10 a 49 empleados	Ingresos entre \$100.001,00 y \$1'000.000,00 dólares.
<i>Mediana empresa</i>	Entre 50 a 199 empleados	Ingresos entre \$1'000.001,00 y \$5'000.000,00 dólares.

<b>Gran empresa</b>	Más de 200 empleados	Ingresos mayores a \$5'000.001,00 dólares.
---------------------	----------------------	--

*Clasificación de las PYMES. Tomado de (Reglamento de inversiones del Código de la Producción, 2011)*

## **2.4. Satisfacción Laboral**

De acuerdo a la extensa bibliografía que se puede encontrar referente a la satisfacción laboral, se la puede definir desde tiempo atrás donde ya existía dicho termino, pero no se comprendía su significado, hasta la actualidad donde se puede recopilar diferentes conceptos, como se ofrecerá en este apartado.

Dicho termino, actualmente no se direcciona a un solo punto, sino más bien tiene diferentes interpretaciones conceptuales definidas y adaptadas según el autor y concepto para el cuál va a ser usado. Generalmente se puede definir en dos conceptos generales, dónde, la primera hace referencia a la satisfacción laboral como una actitud o sentimiento, o como el estado emocional del trabajador; y la segunda hace referencia a la satisfacción laboral como el resultado de las expectativas, condiciones y necesidades del trabajador y lo que este le ofrece.

### **2.4.1. Definiciones según autores**

La satisfacción laboral surge como respuesta a la presencia de cinco “motivadores” relacionados con la naturaleza del trabajo o logros, el trabajo realizado, la responsabilidad y las oportunidades de desarrollo personal. (Fontes, 2003, pág. 23).

Por otro lado, Morillo (2006) define a la satisfacción laboral como “las actitudes positivas o desfavorables de los trabajadores hacia su trabajo, expresadas por el grado de correspondencia entre las expectativas laborales de las personas, las recompensas ofrecidas, las relaciones interpersonales y el estilo de gestión” (pág. 48).

El nivel de satisfacción de los individuos está relacionado con su experiencia,

porque les permite realizar procesos comparativos de tal manera que las mismas condiciones de trabajo sean satisfactorias para una persona, pero no para otra que provenga de un entorno más favorable. Por lo tanto, la satisfacción laboral puede entenderse como la actitud general de su trabajo personal. (Robbins, 2005, pág. 25).

Al hablar de satisfacción laboral y gracias a las definiciones anteriores, podemos decir que nos referimos al sentir del trabajador en su espacio e individuos de su trabajo, en donde puede tener una percepción positiva o negativa de las actividades que debe realizar. Por lo tanto, esto influye en el nivel de productividad que puede llegar a tener.

#### ***2.4.2. Causales principales de la satisfacción laboral en las organizaciones***

- Más productividad
- Compromiso con la organización
- Lealtad con la organización
- Menor tasa de rotación
- Ausentismo

#### ***2.4.3. Importancia de la satisfacción laboral en las empresas***

La satisfacción laboral, bien se puede entender lo que significa gracias a la palabra misma, como un logro o actitud que se obtiene del trabajo bien hecho, produciendo de esta manera un alto rendimiento y sentimiento de tranquilidad al saberse que los objetivos definidos están siendo alcanzados. La satisfacción puede ser percibida de manera individual o conjunta con las personas del entorno de trabajo.

#### ***2.4.4. Características de satisfacción laboral***

La satisfacción depende de la forma en la que se obtiene, siendo individual o

grupales, en donde los dos escenarios se perciben de manera diferente, pues si es individual se habla del resultado del trabajo duro de una persona, por como toma las decisiones y su capacidad por seguir las órdenes de otros. Por otro lado, si es grupal, hablamos del resultado obtenido al tener una buena comunicación, capacidad de dirigir, escuchar y aceptar las opiniones de otros, que pueden generar un bien o un mal.

Tal y como lo dice Glisson & Durick, (1988) que “examinan de manera simultánea la capacidad del empleado, más la carga de trabajo y las características organizacionales, varían y se pueda predecir tanto la satisfacción como el compromiso organizacional” (pág. 568)

#### ***2.4.5. Enfoques de satisfacción laboral***

La satisfacción consta de ciertos enfoques dispuestos para ayudar y aportar la explicación de esta variable.

- Enfoque disposicional
- Enfoque situacional
- Enfoque interaccionista

#### ***2.4.6. Factores positivos para la Satisfacción laboral***

A continuación, los siguientes factores favorecen positivamente al bienestar de la organización y los empleados, aparte de brindarles sensaciones positivas en el ejercicio de sus actividades:

- Contar con espacios de descanso, para que los empleados puedan desconectar unos minutos de sus actividades y charlar mientras almuerzan o toman un café entre compañeros.

- Lazos fuertes entre trabajadores.
- Promover el trabajo en equipo.
- Contratar a trabajadores adecuados y capacitados para el puesto

#### ***2.4.7. Determinantes de la satisfacción***

Las variables influyentes en el trabajo determinan el nivel de satisfacción del trabajador, donde las evidencias indican que hay factores estimulantes que influyen en la misma como; ambiente de trabajo favorable, compañeros colaboradores, recompensas y un trabajo estimulante intelectualmente, donde te lleve más a conseguir expectativas más allá de las trazadas.

Se conoce que los trabajadores aspiran por un puesto de trabajo donde puedan desarrollar y aplicar sus conocimientos, habilidades, capacidades, además de que les ofrezcan libertad de opinión, variedad de actividades y una retroalimentación constante que les brinden de más conocimientos y estímulos. Por otro lado, si se encuentran en un trabajo monótono, donde las actividades sean las mismas cada día y no les den retos para poder superarse a sí mismos, les provocará fatiga, aburrimiento, sentimiento de estancamiento y fracaso, entre otros.

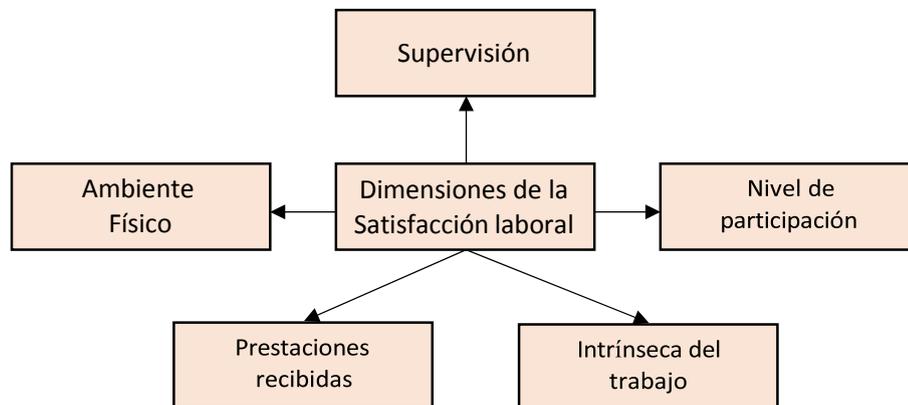
Los trabajadores tienen preocupaciones únicas como; un sueldo acorde y justo con su desempeño, oportunidades de ascenso justas y claras. Cuando un trabajador está conforme con su sueldo, se siente reconocido por sus labores bien hechas, además si son pensados en las decisiones sobre los ascensos, hacen que sigan cumpliendo con sus actividades con más ímpetu y se exijan por más para llegar al punto máximo de superación personal/laboral.

Por último, un ambiente laboral también influye en el bienestar del trabajador

para realizar bien sus actividades. Si un trabajador se siente seguro con su espacio de trabajo, que esté limpio, con buena iluminación, bien equipado y con el mínimo de distracciones que generen fastidio, realizarán sus actividades de manera óptima.

### 1.1.1. Dimensiones de la variable de Satisfacción Laboral

**Figura 1 Dimensiones Satisfacción laboral**



*Dimensiones que componen a la variable desempeño laboral. Escobar & Aguilar. (2023).*

Donde:

- **Supervisión:** Relativo a la manera en que los jefes atribuyen las tareas realizadas, las relaciones con los altos mandos y la igualdad de trato, el apoyo recibido y periodicidad de supervisión recibida por parte de la empresa.
- **Nivel de participación:** Relativo al nivel de satisfacción de los trabajadores con su participación en las tomas de decisiones individuales y grupales con los jefes o compañeros de trabajo.
- **Intrínseca del trabajo:** Relativo a la satisfacción que el trabajo realizado por uno mismo, en cumplir las metas personales y profesionales haciendo lo que te gusta.
- **Prestaciones recibidas:** Relativo al nivel de cumplimiento de la

empresa en cuanto a los pagos de salario, maneras de negociación y las oportunidades de crecimiento, formación.

- **Ambiente Físico:** Relativo al ambiente físico, las condiciones del lugar de trabajo, iluminación, normas de higiene y limpieza, temperatura y ventilación óptima.

## **1.2. Desempeño Laboral**

### ***1.2.1. Definiciones según autores***

Tal y como el termino anterior “Satisfacción”, también existe una extensa bibliografía que habla sobre el desempeño laboral, que nos permite definirlo como El rendimiento se da como una institución organizacional en el colaborador de “procedimientos para la planificación, retroalimentación y evaluación de todas las personas que forman grupos de trabajo dentro de la empresa, también conocido como gestión del desempeño laboral” (Carvajal, y otros, 2013).

Para Toro (1998) El rendimiento laboral es una consecuencia del trabajo realizado. Donde el rendimiento como comportamiento se asocia con los resultados. Tenga en cuenta que los resultados correctos no siempre provienen del comportamiento eficiente porque hay otros factores que afectan estos resultados, como la calidad de los aportes, los procedimientos, la tecnología, la comunicación y los estilos de liderazgo (Carvajal, y otros, 2013, pág. 69)

Salgado (2006) “afirma que el rendimiento individual es una "tarea", que es una de las variables más importantes aprendidas por la psicología” (Carvajal, y otros, 2013).

Al hablar sobre el desempeño, hablamos de la calidad del servicio o el trabajo

realizado por los trabajadores de la organización. Aquí ingresan al juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades de comunicación interpersonal, y esto afecta directamente los resultados de la organización.

En resumen, estamos hablando de cómo funciona un empleado y cómo lo afecta en los negocios, tanto positiva como negativamente. Por eso es importante medirlo. No solo porque el bajo rendimiento puede dañar a la empresa, sino también porque un bien puede aumentar la motivación y abordar nuestro objetivo final.

### ***1.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral***

Es importante determinar las dimensiones que se utilizarán en este estudio para mostrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, para este trabajo se determinan cuatro dimensiones:

- **Calidad del trabajo:** la calidad del trabajo es el nivel de satisfacción personal y profesional en el desempeño laboral y en el entorno de trabajo, dado por: tipos de mandato y cierto encargo, condiciones de trabajo con cierta indemnización, atractivo e interés en las tareas realizadas y el nivel del beneficio del autodesarrollo individual y el conjunto (Fernández-Ríos, 1999, pág. 110)
- **Responsabilidad:** Esta es una tarea o una serie de tareas que describen los objetivos principales o razones para la existencia de trabajo (Fernández-Ríos, 1999, pág. 785) Esta responsabilidad se adjunta principalmente a su trabajo, cuando un colaborador recibe su posición, ya debe saber que es responsable de los resultados.

- **Compromiso organizacional:** este es el nivel de participación psicológica y profesional en la que una persona identifica y está involucrada activamente con la cultura, los valores, las misiones, los objetivos y las estrategias de la organización. Los trabajadores que están comprometidos a asumir, defender y aumentar las creencias, objetivos y objetivos de la misión y los proyectos de la Compañía y participan activamente en su desarrollo y mejora. El papel de los subsistemas humanos y gerenciales es la clave para las personas comprometidas individuales (Fernández-Ríos, 1999, pág. 785)
- **Liderazgo y trabajo en equipo:** El liderazgo de este equipo no se debe a que alguien se destaque, sino para buscar el liderazgo de todos los grupos de trabajo que están comprometidos con sus actividades para lograr objetivos departamentales. (Orellana y Portaleza,)

### ***1.2.3. Importancia de evaluar el desempeño laboral***

Permite realizar nuevas políticas de compensación, aumentar el rendimiento ayuda a tomar decisiones de publicidad de acciones o ubicación que le permite determinar si es necesario volver ha para entrenar, descubra errores en el desarrollo de una posición y ayude a observar si existen problemas personales que afectan a una persona en un puesto.

La evaluación del desempeño laboral proporciona información valiosa sobre el rendimiento de los trabajadores.

- Enlace de una persona a reclamar.
- Entrenamiento.
- Promoción.

- Incentivo para un buen rendimiento.
- Mejora de las relaciones humanas entre el jefe y los subordinados.
- La auto -perfección del empleado.
- Información básica sobre la investigación del personal.
- Estima la posibilidad de desarrollo de empleados.
- Estimulación a la máxima productividad.
- Faltar conocimiento sobre patrones de rendimiento compañía.
- Comentarios utilizando información personal evaluada.
- Otras decisiones de recursos humanos, como transferencia, costo, etc.

#### ***1.1.1.Objetivos de evaluar el desempeño laboral***

Una evaluación técnica permite saber en el momento en que se deben especificar las preferencias en las acciones publicitarias, para las cuales se rechaza fundamentalmente en los tiempos de prueba en los que los empleados pueden ser seleccionados para llenarles posiciones que se pueden usar y desarrollar en los empleados, etc.

También puede servir como base para determinar las necesidades de capacitación, productividad, comunicación y desarrollo y permite a la organización mejorar sus planes y objetivos. Sirve como base para un cambio efectivo en las actividades laborales.

- **Para el jefe inmediato:** uno de los objetivos del jefe es tener datos previos sobre el desempeño de los empleados para tomar decisiones y mejorar los resultados del capital humano en la organización. La evaluación del desempeño

tiene como objetivo mejorar el supervisor con sus empleados, para apoyar su opinión en casos de empleados, aumentos salariales, transferencias, etc. Por lo tanto, mejoran su trabajo de supervisión y contribuyen al cambio y al desarrollo de sus empleados (Almeida Saure, 2016).

- **Para el trabajador:** una de las ventajas notables de esta tecnología es reconocer regularmente a los empleados cuán altos se logran los resultados, así como los aspectos en los que se espera una mejora. El trabajador puede mejorar. También estimula sus esfuerzos porque al menos lo ve recompensado con el reconocimiento de sus superiores. Si se identifican defectos en su desempeño, no puede poder argumentar la ignorancia, ya que ha evaluado su comportamiento dentro de la organización a intervalos regulares. El trabajador, cuya evaluación de desempeño es regular y sistemáticamente cuidadosa, ya que sabe que se observa y califica que sus esfuerzos no pasan desapercibidos y que la organización está interesada en su trabajo. En resumen, el propósito de dar a los empleados (incluidos los superiores y los gerentes) en su desempeño y la oportunidad de desarrollarse en las actividades de la organización, para dar comentarios adecuados.

### ***1.1.2. Propósitos de evaluar el desempeño laboral***

Cada sistema de evaluación del desempeño es muy importante para las actividades administrativas de los recursos humanos de una organización. Con la evaluación del desempeño, se pretenden lo siguiente:

- Determinar los criterios específicos para el trabajo en función del rendimiento a medir.
- La precisión mide el rendimiento del trabajo anterior.

- Justificar las recompensas dadas a individuos o grupos, que determinan la diferencia entre el alto y el bajo rendimiento.
- Determine las experiencias de desarrollo que deben evaluarse para mejorar su rendimiento en su posición actual y prepararse para futuras responsabilidades.

Estas cuatro funciones ilustran dos objetivos generales que cumplen con los buenos sistemas de evaluación del rendimiento: 1) evaluación y 2) retroalimentación y rendimiento. Desde la perspectiva de la evaluación, el rendimiento o la evaluación del desempeño, permite a las personas saber dónde están en relación con los objetivos y las normas. Por lo tanto, la evaluación del desempeño es una entrada para las decisiones de asignación de adjudicación y, por otro lado, para proporcionar la función del personal organizacional. Desde una perspectiva de sugerencia, la evaluación del desempeño facilita la implementación de las decisiones de planificación y el establecimiento de compromisos para la capacitación sostenible y el desarrollo personal de subordinados.

**Decisiones de evaluación:** las decisiones de evaluación tienen que ver con aspectos como campañas publicitarias, transferencias, despidos y aumentos salariales. Se requiere un sistema de evaluación del desempeño si estas decisiones se toman en función de los criterios de rendimiento.

Además, la información proporcionada por la evaluación del desempeño es útil al hacer la selección y la ubicación. En este caso, los resultados del rendimiento se comparan con las características del individuo para determinar cuáles están estrechamente relacionadas con el rendimiento.

**Decisión de retroalimentación y desarrollo:** también puede usar la evaluación del desempeño para averiguar dónde es la persona evaluada de la expectativa de la organización y el propósito del rendimiento. Los comentarios en la evaluación del desempeño deben incluir las ventajas y desventajas que se han evaluado en relación con el trabajo. Esta retroalimentación puede usarse para fines de desarrollo. Además, la retroalimentación de la evaluación del desempeño se puede utilizar como base de capacitación (coaching) o capacitación que el gerente enseña para apoyar al gerente superando el defecto de rendimiento.

### ***1.1.3. Ventajas de evaluar el desempeño laboral***

Cuando está bien planificado, coordinado y desarrollado, un programa de evaluación del desempeño brinda beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general en la protección principal es el individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

- **Mejorar el rendimiento:** A través de la retroalimentación sobre el rendimiento, los gerentes y especialistas en personal llevan a cabo medidas adecuadas para mejorar el rendimiento de cada miembro de la organización.
- **Políticas de compensación:** las revisiones de desempeño ayudan a las personas a tomar decisiones sobre quién mantiene la empresa y quién es ascendido.
- **Decisiones de ubicación:** Las promociones las transmisiones y las separaciones generalmente se basan en el rendimiento anterior o se planifican.
- **Necesidades de capacitación y desarrollo:** El rendimiento inadecuado puede indicar que el empleado debe ser restaurado. Del mismo modo, un

rendimiento apropiado o más alto puede indicar la presencia de un potencial latente que aún no ha sido explotado.

- **Planificación y desarrollo de la carrera profesional:** Comentarios sobre líneas de rendimiento sobre decisiones sobre ciertas opciones profesionales.
- **Inexactitud de la información:** El rendimiento inadecuado puede indicar que se produce información en el análisis de posición, planes de personal u otro aspecto del sistema de información del departamento de recursos humanos.
- **Error en el diseño de la posición:** El rendimiento inadecuado puede indicar errores en la concepción de la posición.
- **Problemas externos:** a veces, el rendimiento se ve afectado por factores externos como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores ocurren debido a la evaluación del desempeño, es posible que el departamento de personal pueda ayudar.

#### ***1.1.4. Factores de evaluar el desempeño laboral***

Hay muchos factores que deben tenerse en cuenta para evaluar la efectividad de los empleados, dependiendo del método de evaluación utilizado, pero generalmente estos factores son los siguientes: calidad del trabajo, el número de trabajo, conocimiento, iniciativa, planificación, costo. Control, relaciones con colegas, relaciones con gerente y relaciones públicas, dirección, desarrollo de subordinados y responsabilidades.

#### ***1.1.5. Métodos para evaluar el desempeño laboral***

Para el proceso de evaluación del personal, se pueden utilizar varios sistemas

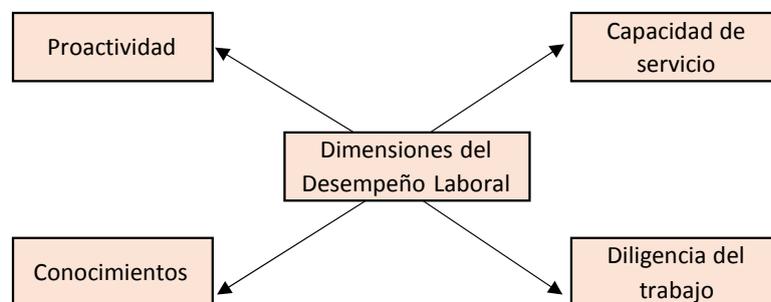
o métodos de evaluación o métodos de efectividad, en el método de evaluación correspondiente al tipo A y las características de los evaluados. La evaluación del personal es un método, un instrumento y no por sí mismo.

Los principales métodos para evaluar a los empleados son:

- Métodos gráficos
- Método de selección obligatorio
- Método de investigación de campo
- Método de incidente gráfico
- Método de comparación del método
- Método para evaluar la competencia

#### 1.1.6. Dimensiones de la variable de desempeño laboral

**Figura 2 Dimensiones del desempeño laboral**



*Dimensiones que componen a la variable desempeño laboral. Escobar & Aguilar. (2023).*

Donde:

- **Proactividad:** Es la actitud de los empleados hacia la innovación en mejorar las actividades del trabajo y a su vez estar totalmente preparados para resolver cualquier problema que se presente y esforzarse para dar más de

lo esperado.

- **Capacidad de servicio:** Un pilar fundamental de la cultura de la empresa de seguridad estudiada es su filosofía de calidad de servicio, caracterizada por su adaptabilidad a las necesidades de cada cliente. Debido a esto, parte del estándar que la empresa ha fijado para el puesto de oficial de seguridad es que tengan una alta capacidad para seguir las instrucciones del cliente siempre y cuando no violen las normas de seguridad. El perfil del puesto también incluye la capacidad de empatizar con el usuario, tratarlo de manera amable y cálida y entender fácilmente sus necesidades.
- **Diligencia en el trabajo:** Definida por la empresa como la capacidad fundamental de los vigilantes de seguridad para permanecer alerta en todo momento y realizar su trabajo de acuerdo con las instrucciones y normas que la empresa está obligada a cumplir, siendo una de las más importantes la de no salir del lugar de trabajo bajo ninguna circunstancia sin que antes haya sido instruido por otro funcionario para ser reemplazado. Otro factor importante para la empresa es la presentación del agente ante el cliente con el uso adecuado de la ropa de trabajo.
- **Conocimientos:** Se basa en el conocimiento teórico de las normas de seguridad y la legislación relevante para el desempeño del trabajo de un Agente de Seguridad, así como el conocimiento y las habilidades para el uso de herramientas y tecnología de seguridad. Este último punto es especialmente relevante dado que la empresa de seguridad se esfuerza por ser la más moderna del país innovando con nuevas tecnologías de seguridad, lo que presenta un desafío para la formación de los recursos

humanos que utilizarán dichas tecnologías herramientas.

## **1.2. La relación satisfacción laboral y desempeño laboral**

Otro estudio de caso más pequeño es el estudio de 1984 realizado por Petty, McGee y Cavender en la Universidad de Alabama en los Estados Unidos, que constaba de 15 estudios previos, con el objetivo de demostrar la existencia de la relación entre satisfacción laboral y desempeño de cada empleado, mediante meta análisis, es decir, un conjunto de herramientas estadísticas utilizadas para sintetizar datos de un determinado grupo de estudios, permitiendo proporcionar al mismo estimaciones. En este caso, las dos variables mencionadas, con un análisis de 15 estudios de esta relación, tuvo como conclusión que si existe una relación positiva significativa entre satisfacción y desempeño laboral.

Además, obtuvieron un hallazgo importante que apoya la hipótesis del estudio, donde la relación puede estar regulada / equilibrada por el nivel de trabajo, es decir, entre más carga de trabajo, mayor será la relación entre el desempeño y la satisfacción, debido al nivel de recompensas asociadas al esfuerzo, naturaleza de trabajo y las oportunidades de autosatisfacción. De igual manera, los autores de dicho estudio, plantean que existe una relación de la satisfacción con otros aspectos relacionados al desempeño como:

- Satisfacción laboral y la atención directa con el cliente:
- Satisfacción laboral y el ausentismo.
- Satisfacción laboral y la rotación.

## **2. HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1. Hipótesis Alternativa**

**Hi:** La satisfacción laboral tiene una relación propia y autentica con el desempeño laboral.

## 2.2. Hipótesis Nula

**Ho:** La satisfacción laboral no tiene una relación propia y autentica con el desempeño laboral.

## 3. METODOLOGÍA EMPLEADA

### 3.1. Enfoque de investigación

Este proyecto de investigación tiene un **enfoque cuantitativo**.

Para determinar la relación entre la variable satisfacción y desempeño del sector ganadero, se debe realizar un análisis en base a la recopilación de datos, medición de variables numéricas y un análisis estadístico, a través de la encuesta, que se aplicará al sector ganadero del cantón Mejía y posteriormente se analizará la información obtenida.

El enfoque cuantitativo es **secuencial y probatorio**. Donde se establecerá hipótesis y se determinarán cambiantes; llevando a cabo una estrategia para probarlas; se evaluarán las cambiantes en un entorno definido; se examinarán las mediciones conseguidas, y se establecerá una serie de conclusiones y recomendaciones. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 4)

### 3.2. Diseño de investigación

- Se empleará una investigación **no experimental**, de **corte transversal**,

Investigación no experimental cuantitativa. – Es la investigación que se hace sin manipular intencionalmente las variables independientes, con el fin de ver su

impacto sobre otras variables en su ambiente natural y posteriormente analizarlos. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 149)

Por otra parte, se aplicará el diseño de corte transversal, donde se recolectará la información en un solo tiempo. Su objetivo es explicar las variables determinadas y examinar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 151)

### **3.3. Alcance de investigación**

Este tipo de investigación es **descriptiva correlacional**.

La cual nos permitirá relacionar las dos variables a estudiar. Donde primero se evaluará las variables gracias a instrumentos definidos por cada una y posteriormente mediante pruebas estadísticas y de hipótesis se estimará una correlación para concluir si tiene influencia una por sobre la otra.

Por su parte, Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010) dicen que “la investigación correlacional asocia y evalúa el grado de relación entre dos o más variables, mide cada variable y luego mide y analiza la relación. Apoyando así la hipótesis alternativas y ceros estudiados” (pág. 81).

### **3.4. Técnica de investigación**

Como técnica de investigación se empleará la “**encuesta**”, instrumento dividido por variables, siendo así variable a) satisfacción y variable b) desempeño; los cuales, con las preguntas directas y verificadas, nos brindarán la información necesaria para esta tesis, con sus conclusiones y recomendaciones respectivas.

#### **3.4.1. Instrumento de investigación**

- **Ficha para la variable satisfacción laboral**

**Instrumento de investigación para la variable satisfacción**

<b>Nombre:</b>	Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23
<b>Autores:</b>	J.L. Melía & J.M. Peiró (1998)
<b>Administración:</b>	Individual/Físico
<b>Objetivo:</b>	Evaluar el nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral del sector Ganadero en el Cantón Mejía.
<b>Lugar a aplicar:</b>	Empresas del sector ganadero del cantón Mejía
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach de 0.92
<b>Descripción del instrumento:</b>	El instrumento de Satisfacción Laboral S20/23, se compone de 5 factores distribuidos en orden con 23 ítems, relacionados con el nivel de satisfacción de algunos aspectos del trabajo.
<b>Escala de medición:</b>	Likert del 1 al 7 con categorías de: MI: Muy insatisfecho (1), BI: Bastante Insatisfecho (2), AI: Algo Insatisfecho (3), I: Indiferente (4), AS: Algo Satisfecho (5) BS: Bastante Satisfecho (6) y MS: Muy Satisfecho (7).

- **Ficha para la variable desempeño laboral**

**Instrumento de investigación para desempeño laboral**

<b>Nombre:</b>	Cuestionario de Desempeño Laboral
<b>Autores:</b>	Natalia Boada Llerena (2018)
<b>Administración:</b>	Individual/Físico
<b>Objetivo:</b>	Evaluar el nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral del sector Ganadero en el Cantón Mejía.
<b>Lugar a aplicar:</b>	Empresas del sector ganadero del cantón Mejía

<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach de 0.88
<b>Descripción del instrumento:</b>	El instrumento de Desempeño Laboral se compone de 4 factores distribuidos en orden con 11 ítems, relacionados con el nivel de satisfacción de algunos aspectos del trabajo.
<b>Escala de medición:</b>	Likert del 1 al 5 con categorías de Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indeciso, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

Para Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010), “la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben asentarse en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo” (pág. 174).

La población para emplear el instrumento de investigación, gracias a los datos obtenidos del Municipio de Machachi y su distribución parroquial del Cantón Mejía donde se pudo obtener datos de las micro y pequeñas empresas inscritas como colaboradores activos, dedicados en su mayoría a la cría de animales y aprovechamiento de sus productos.

A continuación, se detallará una tabla distintiva con los 109 micros y pequeñas empresas en el sector ganadero, y sus 437 trabajadores, registrados en el Cantón Mejía

**Tabla 3 Distribución poblacional a nivel parroquial del cantón Mejía**

Nº	1	2	3	4
Parroquias	Machachi	Alóag	Aloasi	El Chaupi
Número de empresas	4	21	12	7
Numero de Trabajadores	24	84	60	28
Nº	5	6	7	8
Parroquias	Cutulagua	Manuel Cornejo Astorga de Tandapi	Tambillo	Uyumbicho
Número de empresas	7	46	10	2
Numero de Trabajadores	21	184	30	6

*Distribución parroquial del cantón Mejía. Tomado de Chacha, K (2018, pág. 77)*

### 3.5.2. Cálculo de Muestreo

El cálculo de la muestra se ejecutó con el tipo de muestreo probabilístico “donde todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen delimitando las particularidades de la población y el volumen de la muestra, mediante una selección aleatoria” Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010).

La muestra se determinó de manera estadística, calculada mediante la fórmula:

#### Ecuación 1 Cálculo de la muestra

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

**Donde:**

**N=** Total de la población

**Z<sub>α</sub>**= 1,96 al cuadrado (95% Nivel de confianza)

**p=** probabilidad de éxito (50%)

**q=** probabilidad de fracaso (50%)

**d=** error máximo admisible (5%)

$$\frac{(437) * (1,96)^2 * (0.50) * (0.50)}{(0.05)^2 * (437 - 1) + (1,96)^2 * (0.50) * (0.50)}$$

$$\frac{419,6948}{2,0504}$$

$$n = 205$$

En base al cálculo obtenido, se obtuvo como resultado el número de la muestra, a la cual se debe aplicar 205 encuestas a los trabajadores del sector ganadero del Cantón Mejía por ello se dispondrá de un plan muestral a las micro y pequeñas empresas.

### 3.5.3. Plan muestral

**Tabla 4**

**Plan Muestral**

Nº	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Parroquias	<b>Machachi</b>	<b>Alóag</b>	<b>Aloasí</b>	<b>El chaupi</b>
# de empresas	4	21	12	7
Porcentajes	5%	19%	14%	6%
# de encuestas a aplicar	11	39	28	14
Nº	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Parroquias	<b>Cutulagua</b>	<b>Manuel C.A. de Tandapi</b>	<b>Tambillo</b>	<b>Uyumbicho</b>
# de empresas	7	46	10	2
Porcentajes	5%	42%	7%	1%
# de encuestas a a	10	86	14	3

*Elaborado por Maldonado, G. (2023).*

Mediante el plan muestral se determinó que se aplicara un numero de encuestas para los trabajadores en las haciendas ganaderas, de cada parroquia.

### **3.6. Procesamiento y Análisis de Datos**

Para la extracción de los resultados y su análisis correspondiente, se procederá a pasar la información por el programa estadístico SPSS, que nos arrojará el análisis de la correlación entre las dos variables estudiadas “Satisfacción y desempeño”, determinando además su validez, confianza y comprobando las hipótesis planteadas.

## **4. RESULTADOS**

A continuación, en este apartado se presentará los resultados obtenidos en el proceso de investigación, es decir, una vez aplicados los instrumentos tanto de Satisfacción y Desempeño Laboral, utilizados para la recolección de datos, procedimos a realizar el análisis correspondiente para los mismos y que al final nos arrojará la información necesaria para las conclusiones y recomendaciones a las cuales llega este proyecto de Investigación. Por lo que, se expondrá la satisfacción y desempeño que tiene el sector ganadero del cantón Mejía.

### **10.0. Análisis de confiabilidad**

Respecto al resultado del análisis de confiabilidad obtenido, con el fin de determinar si los instrumentos usados nos arrojarán resultados válidos-coherentes, tomamos en cuenta el instrumento de Satisfacción que cuenta con 23 preguntas y el instrumento de Desempeño que cuenta con 11 preguntas, dándonos un total de 34 preguntas en general, las cuáles fueron validadas con el programa SPSS, mediante la prueba de fiabilidad – Alfa de Cronbach.

**Tabla 4 Estadísticos de Fiabilidad**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0,918	34

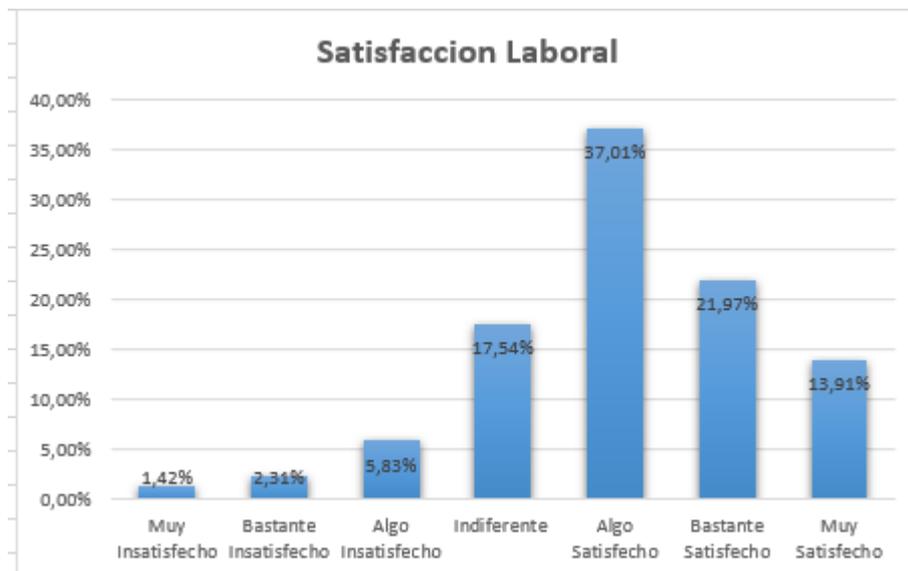
*Estadísticos de fiabilidad obtenidos mediante el programa SPSS. Elaborado por Maldonado, G.(2023).*

**Análisis.** En base, al resultado de la estadística de fiabilidad, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.918 casi 1, lo que nos dice que los datos de los instrumentos tienen una buena consistencia y son confiables para su uso.

#### ***Resultados de la variable de Satisfacción Laboral***

En cuanto a la variable “Satisfacción Laboral” se evaluaron cinco dimensiones importantes para el instrumento que son: nivel de participación, prestaciones recibidas, supervisión, ambiente físico e intrínseca del trabajo y como método de calificación se utilizó la escala de Likert con siete opciones de respuesta que son: Muy Insatisfecho, Bastante Insatisfecho, Algo Insatisfecho, Indiferente, Algo Satisfecho, Bastante Satisfecho y Muy Satisfecho.

Los resultados obtenidos de la evaluación de cada una de las escalas de medición antes mencionadas se presentan en la siguiente ilustración. Donde, se obtuvo en las siguientes escalas los siguientes resultados: en Muy Insatisfecho y Bastante Insatisfecho 1,42%, el 2,31% se encuentra Algo Insatisfecho y el 5,83% Indiferente siendo estos los datos más bajos y negativos del estudio; por otro lado, el 37.01% se demuestra como Algo Satisfecho, el 21.97% como Bastante Satisfecho y por último con un 13,91% como Muy Satisfecho, siendo estos los datos más altos y positivos del estudio, en donde predomina la escala Algo Satisfecho.

**Figura 3 Resultados obtenidos de la variable Satisfacción Laboral**

*Representación gráfica de los resultados obtenidos en la evaluación de la variable Satisfacción Laboral. Elaborado por Maldonado, G. (2023).*

Por otro lado, los resultados obtenidos de la evaluación de cada una de las dimensiones antes mencionadas se presentan en la siguiente ilustración. Donde tenemos como dimensión predominante de la variable Satisfacción Laboral es la dimensión “Nivel de Participación” con un 43,58% de conformidad de los 205 trabajadores del sector ganadero del Cantón Mejía.

**Tabla 5 Resultados de evaluación de la variable de Satisfacción Laboral por dimensión general**

	Nivel de participación	Prestaciones recibidas	Supervisión	Ambiente físico	Intrinseca del trabajo
<b>Muy Insatisfecho (%)</b>	0,81%	1,85%	1,54%	0,98%	1,59%
<b>Bastante Insatisfecho (%)</b>	1,95%	2,05%	2,44%	2,44%	2,56%
<b>Algo Insatisfecho (%)</b>	4,39%	6,93%	5,45%	5,07%	7,07%
<b>Indiferente (%)</b>	12,68%	18,34%	15,77%	20,88%	18,66%
<b>Algo Satisfecho (%)</b>	43,58%	34,34%	36,99%	32,68%	40,85%
<b>Bastante Satisfecho (%)</b>	23,25%	22,24%	23,09%	21,07%	20,12%
<b>Muy Satisfecho (%)</b>	13,17%	14,24%	14,72%	16,88%	9,15%
<b>Total (%)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

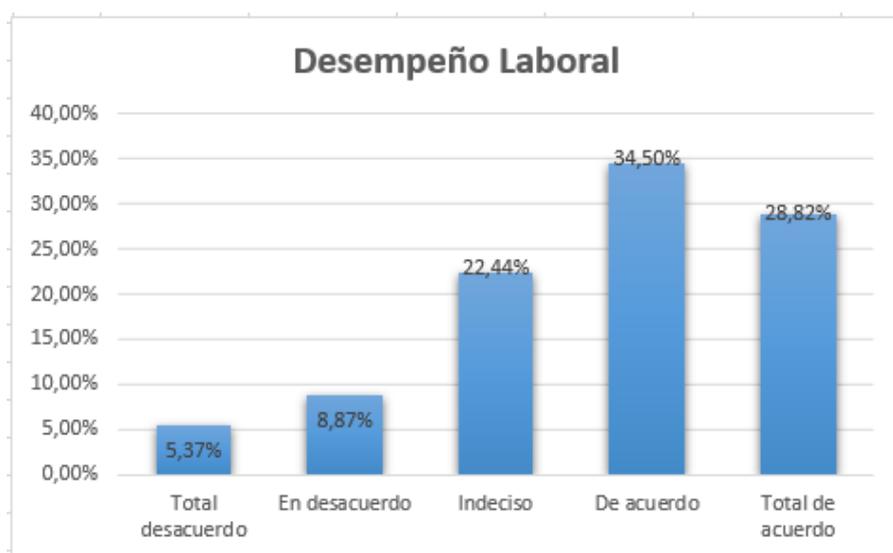
*Representación por dimensiones de los resultados obtenidos en la evaluación de la variable Satisfacción Laboral. Elaborado por Maldonado, G. (2023).*

### ***Resultados de la variable de Desempeño Laboral***

En cuanto a la variable “Desempeño Laboral” se evaluaron cuatro dimensiones importantes para el instrumento que son: diligencia del trabajo, conocimientos, capacidad de servicio y proactividad, y como método de calificación se utilizó la escala de Likert con cinco opciones de respuesta que son: Total desacuerdo, En desacuerdo, Indeciso, De acuerdo y Total de acuerdo.

Los resultados obtenidos de la evaluación de cada una de las escalas de medición antes mencionadas se presentan en la siguiente ilustración. Donde, se obtuvo en las siguientes escalas los siguientes resultados: con el 5,37% se encuentra en Total desacuerdo, el 8,87% en Desacuerdo siendo estos los datos más bajos y negativos del estudio; por otro lado, el 22,44% se demuestra como Indeciso, el 34,50% como De acuerdo y por último con un 28,82% como Total de acuerdo, siendo estos los datos más altos y positivos del estudio, en donde predomina la escala de, De acuerdo.

**Figura 4 Resultados de la evaluación de Desempeño Laboral**



*Representación gráfica de los resultados obtenidos en la evaluación de la variable Desempeño Laboral. Elaborado por Maldonado, G. (2023).*

Por otro lado, los resultados obtenidos de la evaluación de cada una de las dimensiones antes mencionadas se presentan en la siguiente ilustración. Donde tenemos como dimensión predominante de la variable Desempeño Laboral es la dimensión “Proactividad” con un 39,67% de conformidad de los 205 trabajadores del sector ganadero del Cantón Mejía.

**Tabla 6 Resultados de evaluación de la variable de desempeño laboral por dimensión general**

	Diligencia de trabajo	Conocimientos	Capacidad de servicio	Proactividad
Total desacuerdo (%)	7,80%	5,37%	3,90%	5,85%
En desacuerdo (%)	12,20%	8,05%	7,80%	8,46%
Indeciso (%)	24,88%	20,00%	23,25%	24,39%
De acuerdo (%)	25,53%	38,54%	33,66%	39,67%
Total de acuerdo (%)	30,08%	28,05%	31,38%	21,63%
<b>Total (%)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

*Representación por dimensiones de los resultados obtenidos en la evaluación de la variable Desempeño Laboral. Elaborado por Maldonado, G. (2023).*

## 10.2. Prueba de la normalidad

La prueba de normalidad se divide en dos test tenemos al estadístico de Shapiro Wilks para los datos  $<50$  y al estadístico Kolmogórov-Smirnov para los datos  $\geq 50$ .

### *Cálculo de la normalidad para las variables Satisfacción y Desempeño Laboral.*

El instrumento de medición escogido para la recopilación de información en dicho proyecto de investigación fue el test de Kolmogorov Smirnov, ya que este se utiliza para las observaciones iguales o mayores de 50.

- **Regla:** Si la significancia tiene un resultado mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula, en caso contrario se rechaza y aceptamos la hipótesis alternativa.

**Tabla 7 Prueba de normalidad**

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>SATISFACCION LABORAL</b>	0,228	205	0,001	0,886	205	0,001
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	0,223	205	0,001	0,880	205	0,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Estadísticos de la normalidad obtenidos mediante el programa SPSS. Elaborado por Maldonado, G.(2023).*

**Análisis.** Basándonos en nuestro nivel de muestra que es 205 trabajadores que componen el sector ganadero, utilizamos la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, donde obtuvimos un nivel de significancia de 0.001, menor al 0.05, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa “**Hi:** La satisfacción laboral tiene una relación propia y autentica con el desempeño laboral”, Esto quiere decir que la distribución de la variable no es normal, para lo cual utilizaremos el estadístico de R. Spearman.

#### *Parámetros del coeficiente de correlación de Rho Spearman*

**Figura 5 Interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman**

Parámetros	Descripción
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Interpretación del coeficiente de correlación Rho Spearman. Elaborado por (Ramirez L. & ContrerasV., 2019), basado de Hernández s. y Fernández C. 2010.*

### 10.3. Prueba de hipótesis

A continuación, para realizar la prueba de hipótesis consideramos la siguiente regla:

***Cálculo de prueba de hipótesis para las variables Satisfacción y Desempeño Laboral.***

Para ejecutar la siguiente prueba de hipótesis, consideramos las dos variables de estudio:

- **Regla:** Si la significancia tiene un resultado mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula, en caso contrario se rechaza y aceptamos la hipótesis alternativa.

Dado los resultados anteriores de la prueba de normalidad donde usamos el test de Kolmogorov Smirnov, se determinó que nuestra distribución no es normal, por lo que la prueba de hipótesis a aplicar es el estadístico de R. Spearman.

**Tabla 8 Correlación entre las variables Satisfacción y Desempeño Laboral**

Correlación de Rho Spearman de la Satisfacción y Desempeño Laboral				
			SUMA.D	SUMA.S
Rho de Spearman	SUMA DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1,000	0,178*
		Sig. (bilateral)		0,01
		N	205	205
	SUMA SATISFACCIÓN	Coefficiente de correlación	0,178*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,01	
		N	205	205

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Estadísticos de correlación obtenidos mediante el programa SPSS. Elaborado por Maldonado, G. (2023).*

**Análisis.** Después de aplicar el estadístico de Rho Spearman debido a que anteriormente establecimos que la distribución de las variables no es paramétrica,

Obtuvimos como resultados un nivel de significancia bilateral de 0,01, menor al 0,05 donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa **Hi:** La

satisfacción laboral tiene una relación propia y autentica con el desempeño laboral, además se observó que si existe una correlación positiva media de 0.178 entre las dos variables. Determinando que la satisfacción si tiene una relación propia y autentica con el desempeño laboral de los trabajadores del sector ganadero del Cantón Mejía.

#### **10.4. Análisis y Discusión de resultados**

Los resultados del presente proyecto de investigación enfocado en el análisis de la satisfacción y su relación con el desempeño laboral, fueron obtenidos mediante la recolección de datos gracias a la encuesta aplicada a los 205 trabajadores de las haciendas ganaderas pertenecientes al Cantón Mejía, específicamente del sector ganadero, a través de los instrumentos de satisfacción con 23 preguntas y desempeño con 11 preguntas, dándonos 34 de preguntas en general para encuestar a un trabajador por hacienda.

Se identificó que en el proyecto de investigación obtuvimos una relación perfecta. Los resultados obtenidos al evaluar la satisfacción general la mayoría de encuestados (37,01%) se definen como **“Algo Satisfecho”** indicándonos de tal manera que los trabajadores se encuentran conformes con su entorno de trabajo, gracias a la plena confianza depositada por sus superiores y además de la oportunidad de ejercer sus propios conocimientos en la toma de decisiones con las actividades que desempeñan en el día a día. Esto lo podemos comprobar mediante el estudio de las cinco dimensiones, donde la predominante con un 43,58% a la dimensión **“Nivel de participación”**. Esto quiere decir que “un trabajador satisfecho es un trabajador productivo”. Ostroff, 1993, menciona que “la relación entre satisfacción y desempeño laboral, reconoce las relaciones a nivel organizacional. Por lo que, las empresas que

tienen trabajadores más satisfechos son más rentables y productivas, que las que tienen empleados insatisfechos” (pág. 73)

Por otro lado, los resultados obtenidos al evaluar la variable desempeño general la mayoría de encuestados (34,50%) se encuentran **“De acuerdo”** en base a las actividades que realizan en las empresas ganaderas y los resultados obtenidos del estudio de las 4 dimensiones, la que resaltó fue la dimensión **“Proactividad”** con un 39,67% de aceptación. Con esto se demuestra que la proactividad y el desempeño son dos términos vinculados que pueden influir el uno sobre el otro. (Weick, 1983) “las personas proactivas son aquellas que toman el control, tienen iniciativa, son decisivos, firmes y consistentes”

Por último, una vez realizado el análisis de las dos variables de estudio generales y por dimensiones, además de interpretar cada una, se obtuvo la correlación entre ambas variables, con un resultado que indica que si existe una correlación positiva media de 0.178 entre las dos variables. Es decir que, a mayor satisfacción, mayor será el desempeño de los trabajadores del sector ganadero en las empresas del sector ganadero. Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2001 “que muestran una definición completa del desempeño laboral, como el grupo y cantidad de actividades observables que permite expresar los resultados en relación a las metas de la organización, generando óptima eficiencia, eficacia y calidad” (pág. 225).

Confirmando así, con lo expuesto anteriormente las hipótesis planteadas al principio de esta investigación, confirmando que, si existe una relación positiva y significativa en la satisfacción laboral, esto se vincula directamente con el desempeño de los trabajadores dando resultados favorables a la organización. Aceptando la

hipótesis alternativa “**Hi:** La satisfacción laboral tiene una relación propia y autentica con el desempeño laboral” y rechazamos la hipótesis nula “**Ho:** La satisfacción laboralno tiene una relación propia y autentica con el desempeño laboral”.

Los resultados dan una gran aceptación porque las personas y las microempresas a las que se dirige este estudio han estado en este sector desde que tienen memoria. Todo esto lo aprendieron de muchas generaciones atrás, conservado y nutrido por ellos, demostrando que siempre han tenido un enfoque basado en el empirismo, es decir, basado en la experiencia y la observación, poniéndolo directamente en práctica y representa un oficio único.

## **5. IMPACTOS DEL PROYECTO**

### **5.1. Impacto económico**

La satisfacción laboral y el desempeño laboral tienen una mayor relevancia de cómo se mantiene una empresa ya que, si los trabajadores conservan una excelente aptitud en el ambiente dentro de la organización, hará que su función sea más proactiva dándole un valor a su trabajo, con eficiencia y eficacia dentro de sus tareas, creando mejores ganancias, alcanzando mejores ascensos, a través de desafíos y competencias para un progreso individual o grupal.

### **5.2. Impacto social**

El actual proyecto de investigación tiene como objetivo sensibilizar sobre la satisfacción laboral a los micros y pequeños productores, empresarios y trabajadores del sector ganadero del Cantón Mejía. Es una herramienta que puede ser utilizada para medir el cumplimiento de las actividades, acciones y comportamientos de los

empleados.

Donde podremos saber sus actividades diarias, su contribuir al crecimiento, estabilidad y fortalecimiento dentro del sector.

## 6. PROPUESTA DE ESTRATEGIA

SATISFACCION LABORAL				
DIMENSIONES	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	CONTROL	INVERSION
Nivel de participación	Realizar reuniones semanales con todo el personal de la empresa para comunicar los resultados de producción y a su vez la toma de decisiones.	Dueño de la Hacienda	Semanalmente	\$5
Prestaciones recibidas	Mantener una agenda activa de los pagos mensuales que se realice a los trabajadores.	Dueño de la Hacienda	Mensualmente	\$2
Supervisión	Asignar tareas y cargos dependiendo a sus habilidades y conocimientos.	Dueño de la Hacienda	Mensualmente	\$0
Ambiente fisico	Mejorar el ambiente fisico de cada area donde el trabajador realiza sus actividades.	Dueño de la Hacienda	Mensualmente	\$5
Intirseca del trabajo	Incrementar incentivos monetarios o no monetarios al mejor desempeño.	Dueño de la Hacienda	Mensualmente	\$5

DESEMPEÑO LABORAL				
DIMENSIONES	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	CONTROL	INVERSION
Diligencia de trabajo	Incrementar un registro de horario laboral en cada empleado.	Dueño de la Hacienda	Semanalmente	\$5
Conocimientos	Incrementar un manual de procedimientos para el uso adecuado de las herramientas y tecnologías.	Dueño de la Hacienda	Mensualmente	\$10
Capacidad de servicio	Reforzar los conocimientos de los trabajadores.	Dueño de la Hacienda	Mensualmente	\$0
Proactividad	Incrementar beneficios a los empleados cuando haya un aporte positivo de decisión en la empresa.	Dueño de la Hacienda	Mensualmente	\$0

		Sep					
		Estatus	1	2	3	4	5
1/9/2023	Lunes	Planificado					
2/9/2023	Martes	Planificado					
3/9/2023	Miercoles	Planificado					
4/9/2023	Jueves	Planificado					
5/9/2023	Viernes	Planificado					

## **7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **7.1. Conclusiones**

Con base a los objetivos de la en la investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se fundamentó científicamente los conceptos teóricos de la variable Satisfacción Laboral y las dimensiones según el instrumento de J.L. Meliá & J.M. Peiró (1989) que son: Nivel de Participación, Intrínseca del trabajo, Supervisión, Prestaciones recibidas y Ambiente de trabajo, los cuales son sustanciales para la recolección de información de esta variable, de igual forma, se definió los conceptos teóricos de la variable Desempeño Laboral y las dimensiones que lo componen, según el instrumento de Boada L., Natalia (2018) son: Proactividad, Conocimientos, Capacidad de Servicio y Diligencia del Trabajo, que son parte fundamental para la recolección de información de esta variable. En conclusión, se estableció que estas dimensiones son efectivas para la investigación, gracias al alfa de Cronbach.

2. Se realizó la explicación de los resultados de la variable satisfacción laboral a los 205 trabajadores, entrevistados en diversas empresas del sector ganadero posicionadas en el Cantón Mejía, quienes dieron respuestas altas con el 37,01% y el 21,97% del instrumento general y un 43,58 % de aprobación en la dimensión “Nivel de participación”. La explicación de los resultados de la variable desempeño laboral a los 205 trabajadores, entrevistados en diversas empresas del sector ganadero posicionadas en el Cantón Mejía, quienes dieron respuestas altas con el 34,50% y el 28,82% del instrumento general y un 39,67% de aprobación

en la dimensión “Proactividad”.

3. Los resultados de la relación entre satisfacción y desempeño laboral del sector ganadero del Cantón Mejía, donde se obtuvo que si existe una correlación positiva media de 0.178 entre las dos variables. Confirmando así las hipótesis anteriormente mencionadas, llegando a la conclusión que se niega la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa la satisfacción si tiene una relación propia y autentica con el desempeño laboral de los trabajadores del sector ganadero del Cantón Mejía

## **7.2. Recomendaciones**

Basándonos en las conclusiones anteriores, nos permitimos hacer las siguientes recomendaciones.

1. Se recomienda, revisar de manera paulatina más conceptos bibliográficos y futuras investigaciones que pueden existir de dicho tema, para así actualizar los resultados obtenidos y mejorar las investigaciones.
2. Tomando en cuenta los resultados que obtuvimos de la variable de satisfacción laboral del sector ganadero del Cantón Mejía, se recomienda que los jefes del sector ganadero mantengan una constante comunicación con sus trabajadores sobre los resultados obtenidos en la producción final, para así garantizar se sientan incluidos y tomados en cuenta con las decisiones, además de permitir tengan voz para

expresar su satisfacción o insatisfacción con su trabajo. Por otro lado, los resultados que obtuvimos de la variable desempeño laboral del sector ganadero del Cantón Mejía, se recomienda que las empresas del sector ganadero, se incremente un nivel de compromiso en el trato laboral o en su mejoramiento de sus instalaciones, conjuntamente incrementar los incentivos monetarios o no monetarios al mejor desempeño, dándole a esa motivación un poder fundamental para alcanzar resultados esperados dentro de la empresa.

3. Se recomienda que los líderes o jefes de cada empresa del sector de estudio, establezca continuamente actividades educativas e impulse la formación profesional para fortalecer sus competencias para una mejora eficiente en cada área de trabajo, también crear relaciones internas de espacios de participación, para llegar a una mejor actitud, esfuerzos y disposición del trabajador dentro de la empresa, incrementar un análisis periódico de los potenciales factores de satisfacción laboral que intervienen en los trabajadores y su desempeño laboral, de esa manera asegurar un seguimiento de mejora en la satisfacción del trabajador y su productividad dentro de la empresa.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Alcaldía de Mejía. (2020). *PDOT*.

Almeida Saure, A. (2016). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LA EMPRESA SÚPER CHE. VERACRUZ*.

Armijos Medrano, S. (23 de marzo de 2023). Sector ganadero requiere más apoyo. *Editorial Vistazo*.

Bastidas Herrera, I., & Albarracín Orellana, V. (2020). *Satisfacción Laboral y Desempeño de los empleados de la empresa "LLERMAT SÚPER POLLO"*. Latacunga.

Benalcázar Silva, C. F. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

Boada Llerena, N. (2019). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES OPERATIVOS EN UNA PYME DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PERUANA EN 2018*. Lima.

Cardy, R., & Dobbins, G. (1994). *Performance Appraisal: alternative perspectives*, South-Western: Cincinnati, Oh.

Carvajal, J., Delgado, L., Enciso, E., Ferro, J., García, M., Gómez, C., y otros. (2013). *Psicología organizacional: perspectivas y avances*. Bogotá: ECOE.

Chacha Iza, K. (2018). *Rendimiento de Producción en el Desarrollo Económico de las Pequeñas Empresas Ganaderas del Cantón Mejía*. ESPE, Universidad de las Fuerzas Armadas, Sangolquí.

Escobar, A., & Aguilar, G. (2023). "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SECTOR LÁCTEO EN EL CANTÓN LATACUNGA". Latacunga.

Espaderos Narciso, A. R. (2016). "Relación Entre Desempeño y Satisfacción Laboral en el Departamento de Dirección Financiera de la Municipalidad Santa Lucía Cotzumalguapa". Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Escuintla.

Fernández-Ríos, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos, organización y dirección*. Díaz de Santos, S.A.

Fontes, F. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública*. México: Anuies.

Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). *Fundamentos de dirección y administración de empresas*. Colombia: McGraw Hill.

Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Iturralde Torres, J. (2011). *“LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN*. Proyecto de Obtención del Título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA, Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1*, 1297-1343.
- Márquez, J. (2021). *Encuesta de Superficie y Producción Agropecuaria Continua, 2020*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC].
- Martínez, E., & Martínez, F. (2009). *Capacitación por Competencia*. Chile.
- Martínez, E., E., & Martínez A., F. (2009). *Capacitación por Competencia: Principios y Métodos*. Santiago de Chile: Inscripción N° 179.050.
- Meliá, J., & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas, 5*, 59-74.
- Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica. (02 de 06 de 2014). *MAE ejecuta proyecto sobre manejo de ganadería sostenible*. Obtenido de <https://www.ambiente.gob.ec/mae-ejecuta-proyecto-sobre-manejo-de-ganaderia-sostenible/>
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento.... *Sapiens, 7*(001), 43-57.

Ostroff, C. (1993). The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56(1), 73.

Pérez, O. (3 de Agosto de 2021). *Blog PeopleNext*. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>.

Ramírez L., P., & Contreras V., Z. (2019). Comparación de métodos utilizados en la valoración del riesgo biológico. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 91-108.

Reglamento de inversiones del Código de la Producción. (2011). *Art. 106.- Clasificación de las MYPIMES*. Registro Oficial Suplemento 450, Decreto Ejecutivo 757: Última modificación: 20-dic.-2018, Estado: Reformado.

Robbins, S. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.

Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.

Serrano Orellana, B. J., & Portalanza, C. A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios*, 117-125.

Servicio de Rentas Internas. (2022). *Servicio de Rentas Internas*. Obtenido de <https://www.sri.gob.ec/catastros;jsessionid=DHL7dlWeXerL6TrfGtl5kbc>.

Spector, P. E. (1997, 2007). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

SRI. (20 de 11 de 2012). *¿Qué son las PYMES?* Recuperado el 2022 de 12 de 10, de Servicio de Rentas Internas: <http://www.sri.gob.ec>

Valencia González, E. (2014). *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu - American*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Weick, A. (1983). Problemas para derrocar un modelo médico de práctica del trabajosocial. *Trabajo social*, 28(6), 47-471.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6 ed.). México: McGraw Hill.

## 9. ANEXOS

### Anexo 1

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**  
**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Instrumento para la medición de la Satisfacción Laboral S20/23**

**J.L. Meliá y J.M. Peiró (1998)**

**Fecha:** .....

**Objetivo:** Diagnosticar la relación entre satisfacción y desempeño laboral del sector ganadero del cantón Mejía.

A continuación, la valoración de cada punto será la siguiente:

Insatisfecho	4. Indiferente	Satisfecho
1. Muy		5. Algo
2. Bastante		6. Bastante
3. Algo		7. Muy

**Nota.** Los datos proporcionados serán utilizados únicamente para fines pedagógicos.

		Insatisfecho			4. Indiferente	Satisfecho		
		1.MI	2.B.I	3.A.I		5.A.S	6.B.S	7.M.S
1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.							
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas que usted destaca.							
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.							
4	El salario que usted recibe.							
5	Los objetivos, metas y tazas de producción que debe alcanzar.							
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.							
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.							
8	La iluminación de su lugar de trabajo.							
9	La ventilación de su lugar de trabajo.							
10	La temperatura de su local de trabajo.							



### Anexo 3 Encuesta aplicada a la fuerza laboral



*Nota. Recolección de información, aplicación de encuestas a la fuerza laboral.*

### Anexo 4 Instalaciones de las haciendas del cantón Mejía





**Anexo 5 Ganadería equina de las diferentes haciendas del cantón**



**Anexo 6 Ganadería bovina de las diferentes haciendas del cantón**