

IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR Y SU IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES.

IMPORTANCE OF JOB SATISFACTION IN WORKER PRODUCTIVITY AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONS.

Marelby González Balambá¹

Rolando Guzmán Arismendy²

Wilson Rodríguez Martínez³

Resumen

La satisfacción laboral está definida como el grado de conformidad que siente el colaborador con respecto al entorno que lo rodea y las condiciones de trabajo en las que se encuentra. A través de la presente revisión bibliográfica, se buscó analizar dicha satisfacción, cómo repercute directamente en su desempeño laboral, así como identificar los principales aspectos que la determinan y cómo puede afectar o no la organización para la que trabaja. El análisis se realizó basado en documentación científica, obtenida de diferentes fuentes de rigor reconocidas, mediante las cuales se observó que efectivamente si existe una relación manifiesta entre la satisfacción laboral y la productividad, pudiéndose corroborar que un buen entorno laboral ofrece mejores condiciones de interacción, comunicación, desarrollo, crecimiento, independencia y oportunidades de aprendizaje, lo que conlleva a un mejor desempeño y productividad por parte del trabajador, lo que favorecerá significativamente la empresa, quien será beneficiada con un servicio más eficiente, eficaz y efectivo.

Palabras clave: Satisfacción laboral, productividad, organización.

¹ Profesional en Mercadeo y Publicidad, Universidad del Área Andina, Bogota-Cundinamarca, magonzalez36@estudiantes.areandina.edu.co

² Administrador de empresas, Universidad Nacional Abierta y a Distancia Tuna, Tunja-Boyacá, Rguzman21@estudiantes.areandina.edu.co

³ Ingeniero Mecánico, Universidad Autónoma del Caribe, Barranquilla-Atlántico, wrodriguez65@estudiantes.areandina.edu.co

Abstract

Job satisfaction is defined as the degree of conformity felt by the employee with respect to the environment that surrounds him/her and the working conditions in which he/she finds him/herself. Through this literature review, we sought to analyze this satisfaction, how it has a direct impact on job performance, as well as to identify the main aspects that determine it and how it may or may not affect the organization for which he/she works. The analysis was carried out based on scientific documentation, obtained from different recognized sources of rigor, through which it was observed that there is indeed a clear relationship between job satisfaction and productivity, corroborating that a good work environment offers better conditions for interaction, communication, development, growth, independence and learning opportunities, which leads to better performance and productivity by the worker, which will significantly favor the company, who will benefit from a more efficient, effective and effective service.

Key words: Job satisfaction, productivity, organization.

Introducción

Las organizaciones económicas poseen una marcada importancia en el funcionamiento equilibrado de una sociedad, ya que contribuyen en su favor de muchas maneras, entre las que se encuentran resolver las necesidades de los consumidores a través de la producción de bienes y servicios, generar empleo, poner a su disposición gran variedad de productos y servicios generando la oportunidad de elegir a su gusto y mejorar su calidad de vida, entre otros.

Por otra parte, el funcionamiento interno de la organización está a cargo de administrativos y empleados quienes mediante el trabajo en equipo, la organización, sentido de pertenencia, disciplina y creatividad, deben tratar de alcanzar las metas y objetivos de la misma; no obstante, no en todas las empresas se logran observar estas conductas en razón a varios factores, que pueden ser un clima laboral no apropiado, jornadas extensas, poca capacitación, escasa motivación, escasas herramientas de trabajo etc, y es que, de acuerdo a un estudio, Desde hace muchos años atrás existe una ruptura o desequilibrio al interior de la empresa en lo que corresponde a la satisfacción de los trabajadores y como esta deficiencia se refleja en la producción, ya que las empresas están enmarcando sus esfuerzos en la producción y no en quien produce. (Martínez et al. 2017, p.9).

En cuanto a la Satisfacción laboral Wright y Davis (2003), citado por Pizarro (2019), lo definen como un estado de interacción entre los colaboradores y el ambiente de trabajo, que busca un vínculo entre lo que esperan éstos de su trabajo y lo que realmente sienten que reciben.

La presente revisión bibliográfica, busca analizar la influencia que ejerce la

satisfacción laboral en la productividad del trabajador y cómo puede afectar una organización, basados en las consideraciones de varios autores, lo que permitirá tener una concepción mucho más clara de las relaciones originadas entre un empleado y su entorno laboral, observando así como la importancia de crear en la empresa un ambiente sólido en la que el trabajador se sienta seguro y conforme en los aspectos de tipo productivo, económico y emocional. Cerdán (2017) piensa que los colaboradores se constituyen en el activo principal de una organización y que en razón a ello es importante lograr la satisfacción de los mismos, tanto en el aspecto económico y como en sus condiciones laborales, a través de horarios de trabajo flexibles.

Planteamiento del problema

Sentirse a gusto en el trabajo o actividad laboral, es quizá uno de los ideales que persigue cualquier persona; sentirse pleno y donarse a su organización hace que su su productividad aumente y se afiance su sentido de pertenencia, sin embargo, en muchas empresas el ambiente hostil y la escasa empatía de sus colaboradores causan un serio detrimento en su productividad. En este sentido Mesías (2017) sostiene que en muchas organizaciones no existe una potencialización de las habilidades y competencias de los colaboradores, ni se crean estrategias para mejorar el clima organizacional en los que éstos puedan sentirse satisfechos con las obligaciones que se les asignan, y por esto se pueden desarrollar actitudes negativas que perjudican la empresa como: huelgas por sugerencias no solucionadas, escaso rendimiento, paros, ausentismo laboral, servicio a los usuarios deficiente, etc.

Al respecto, Salazar & Ospino (2019), consideran que, si las organizaciones requieren de trabajadores que cumplan la normativa exigida y de lo mejor de sí, se hace necesario que les concedan la importancia que se merecen para que se sientan satisfechos y abiertos al cambio. Por su parte, Cruz (2017) sostiene que las empresas cuyo enfoque es la producción de bienes y servicios, casi siempre ven a los trabajadores como maquinas productoras, dejando a un lado su bienestar y salud, ocasionando inseguridad y falta de confianza hacia sus superiores, incrementando así un mal ambiente laboral.

Muchas investigaciones coinciden en afirmar, que es necesario determinar los factores internos y externos que están influyendo en la armonía laboral, ya que esto

permite identificar la razón por la cual los empleados no están rindiendo laboralmente de manera apropiada. Cazar & Ortiz, (2018) manifiestan que se debe reconocer que dentro de los factores internos están el liderazgo, la estructura organizacional y la cultura corporativa; y dentro de los externos, la vida familiar y otras relaciones comerciales.

Para Flórez, & Toledo & Ospina (2018), no basta con ejecutar pequeñas iniciativas necesarias para seleccionar, capacitar, motivar, evaluar y remunerar al personal, sino que debido a la situación actual tan difícil y a la modernización, se exige establecer una formalidad en dichos procesos y asimismo implementar sistemas que permitan gestionar todas las áreas críticas pertinentes al manejo y conducción del recurso humano de las compañías, es de recalcar que es una necesidad primaria de la institución ya que está ligada directamente a la producción y no debe verse como un lujo.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la influencia que ejerce la satisfacción laboral en la productividad del trabajador y su impacto en las organizaciones.

Objetivos específicos

- Identificar los aspectos que determinan la satisfacción laboral del trabajador
- Conocer los efectos en favor de la organización, que genera el ambiente laboral adecuado.

Justificación

El buen rendimiento laboral de los empleados es una de las principales expectativas de una organización, ya que de ello depende en gran medida el éxito de la misma. Es importante por tanto conocer qué condiciones conllevan a que los colaboradores se sientan a gusto con su actividad laboral y por ende brinden lo mejor de sí mismos en función de la misma.

Al respecto Vargas Et. Al, (2018), considera que hoy por hoy la satisfacción laboral se ha afianzado como un factor concluyente en la gestión de recursos humanos, tanto en el ámbito personal, como en el de la organización, al comprobarse que aquellos trabajadores con mayor satisfacción son, generalmente, los más productivos.

Otros estudios relacionados, concluyen que la escasa comunicación asertiva entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización, afectan negativamente la satisfacción laboral de los colaboradores, Jojoa (2017) considera que entre los principales problemas están la carencia de buenos canales de comunicación, conllevando a que los colaboradores no se sientan integrados en la organización, sumando a ello la actitud altanera de algunos superiores, la falta de incentivos y el escaso reconocimiento del buen desempeño del colaborador.

A través de la presente revisión bibliográfica, se busca dar a conocer la importancia de una buena dinámica laboral dentro de una organización, en donde los diferentes actores se sientan comprometidos con una meta común, alcanzar el éxito a través del compromiso y sentido de pertenencia, para lo cual es necesario el trabajo en

equipo que aumentará significativamente su la productividad. Para Torrecilla (2018), las mejores empresas para laborar, son igualmente las mejores para invertir, dado que, tienen casi el doble de rentabilidad que las demás organizaciones.

Zaldúa (2018) por su parte, sostiene que es importante, por tanto, conocer el grado de satisfacción laboral de los colaboradores en las organizaciones y con base en la información obtenida identificar con más acierto las irregularidades al respecto, concediéndoles la atención merecida a su corrección, así como también, crear estrategias institucionales que optimicen el ambiente de bienestar del trabajador, obteniendo con ello funcionamiento laboral apropiado que beneficiara indiscutiblemente la propia organización.

Antecedentes

La insatisfacción laboral se ha convertido en un problema que aqueja muchos de los trabajadores de una organización, cuyas causas son múltiples y acarrear consecuencias negativas para la organización.

En una primera investigación de tipo descriptiva y correlacional, realizada por Boada (2019), en Lima Perú denominada “Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú”, en la cual analiza la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño del puesto agente de seguridad de una empresa de servicios de vigilancia, utilizando como herramienta investigativa un instrumento de elaboración propia y cuestionario, aplicada a una muestra representativa de empleados del puesto, se determinó que la correlación entre satisfacción y desempeño laboral es significativa. Según los resultados, el único aspecto de satisfacción laboral con alta correlación con el desempeño es el de satisfacción con la significación de la tarea, y el aspecto de satisfacción que obtuvo la relación más débil fue el de satisfacción con el beneficio económico.

Según este estudio, es necesario evaluar periódicamente la satisfacción percibida por los trabajadores, midiendo sus diferentes aspectos, incluyendo la significación de la tarea, así como llevar a cabo acciones en caso de insatisfacción laboral que motiven al trabajador a realizar su actividad laboral.

Otro estudio realizado, de tipo descriptivo, con enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) denominado “Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología” realizado por Prada & Rueda & Ocampo (2020), aplicado a

162 empleados de todos los niveles jerárquicos de organizaciones de tecnología de la información (TI), ubicadas en Bogotá, cuyo objetivo era demostrar que existen relaciones estadísticamente significativas entre el clima laboral y la productividad, basando la investigación en cuatro parámetros: Motivación, Rotación, Liderazgo e Inclusión en Objetivos. Determinó que efectivamente, existen relaciones significativas entre el clima laboral y la productividad laboral, este estudio, con sustento teórico, determinó que las organizaciones con buen clima laboral, ofrecen mejores condiciones de desarrollo, crecimiento, mayor independencia y oportunidades de aprendizaje, lo que favorece una buena comunicación, que se percibe con mejor consecución de logros.

En investigación llevada a cabo en Lima, Perú, denominada “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018” , realizada por Sánchez (2018), a una muestra de 120 trabajadores, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral; se determinó que existe una relación significativa moderada entre las dos variables; de acuerdo con el autor, a medida que la administración de la Municipalidad, implemente un buen clima laboral donde impere la motivación y el estímulo, habrá una mayor productividad traducida para la institución pública en una actividad laboral más eficiente, eficaz y efectiva.

En una última investigación realizada acerca de la Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia, la cual fue realizada de manera descriptiva transversal, por Romero & Pacheco, &Díaz & Archibold (2021), aplicada a una muestra no probabilística de 107 odontólogos, a través de

cuestionario, arrojó que la satisfacción de los colaboradores está relacionada con la percepción negativa que tienen los odontólogos de la realidad actual. Se recomienda estudios más profundos para identificar las raíces del problema y tomar decisiones gubernamentales respecto al futuro.

Marco teórico

Son muchos los autores, que coinciden en afirmar que un colaborador que no se siente a gusto con su actividad laboral, ya sea porque hay en su ambiente algo que lo incomoda, o porque no llena sus expectativas como persona o profesional, difícilmente tendrá el rendimiento esperado por sus superiores, esto, teniendo en cuenta que ésta dificultad puede relacionarse con su salud física o emocional (desmotivación, ansiedad, estrés, malas relaciones interpersonales, etc), bajo salario, estrés, carga laboral excesiva, etc. Esto, según los autores, conlleva a que la producción efectiva de una organización se vea menoscabada y no de los frutos esperados. De acuerdo con muchos teóricos, el enfoque ha sido el mismo, a mayor complacencia del trabajador, mayor disposición para el trabajo y por ende, mayor beneficio para la empresa.

Para Ortiz, et al (2019), existe una correlación estadística significativa entre clima organizacional y productividad laboral, la organización que ofrece a sus organizadores las condiciones justas para llevar a cabo sus actividades, procesos y procedimientos, establece los escenarios idóneos para el aumento de la productividad y su desarrollo profesional. Teniendo en cuenta que muy pocas organizaciones crean condiciones óptimas en su entorno, la necesidad de estas obliga a la organización a implementar cambios. La carencia de políticas institucionales que regularicen las relaciones interpersonales en los colaboradores genera riesgos asociados con la reducción de la productividad.

Ferragud (2019), considera que el fin de un estudio acerca del buen clima

laboral, es conocer el nivel de satisfacción de los trabajadores, saber si estos están en condiciones estables en el nivel psicológico-físico-material y, teniendo en cuenta que, si hay satisfacción en ellos, también los clientes externos lo estarán, lo que conlleva a cumplir la misión de la organización.

Arias et al (2018), piensa que existen particularidades que afectan tanto a los colaboradores como administradores de una empresa, involucrado aspectos como comunicación, inadecuada administración, trayendo como consecuencia insatisfacción de clientes, empleados y a un bajo rendimiento. Estos autores relacionan que si la administración de la empresa, no se compromete a detectar y corregir las dificultades que está presentando, los empleados perderán el interés por realizar su trabajo de manera eficiente, lo que perjudicará indudablemente la institución.

El estudio realizado en Guayaquil, Ecuador, Ganga, et al (2018), aporta a la identificación de elementos importantes presentes en el ambiente laboral guayaquileño, que interfieren en la productividad de los colaboradores y que podrían ser tomados como puntos de referencia para entender el comportamiento organizacional y establecer estrategias de gestión especialmente en lo que concierne al manejo del Talento Humano, con el propósito de mejorar la productividad de los trabajadores en particular, de la empresa en general, y conseguir el adecuado nivel de competencia.

Para Linarte (2015), citado por Montoya (2018), la baja productividad de las organizaciones, es un problema generado de la gestión gerencial, debido a que en el establecimiento del plan estratégico de la organización, no se crean relaciones entre factores internos que conlleven al fortalecimiento de sus áreas funcionales o de su sistema productivo específico y del talento humano que interviene en él. El

Consejo Privado de Competitividad & Universidad de los Andes (2017), citado por Montoya (2018), opina que tampoco se establecen medidas de productividad a través de la eficiencia, la eficacia y la efectividad que genera una dinámica de mejoramiento continuo; que las políticas públicas del Estado no se actualizan a la velocidad que se dan los cambios en el entorno y la dinámica de los movimientos económicos en los mercados internacionales, generando un caos frente a tantos riesgos.

Carvajal (2022), concluye en su investigación realizada a una empresa de confecciones de la ciudad de Ambato, Ecuador, acerca de la satisfacción laboral y la productividad, que la satisfacción laboral y la productividad son dos variables que tienen una asociación positiva importante de acuerdo a las condiciones de trabajo y comunicación, motivación y salario, motivación y clima laboral, productividad y el salario.

Para Bustos & Giménez (2007) citados por Castillo et al (2019), los factores que interfieren en la productividad del trabajo son variados, aunque algunos autores los agrupan en dos grandes grupos: factores técnico-materiales y factores económicos sociales. Según los autores, los factores técnico-materiales están relacionados con las herramientas de trabajo, su uso adecuado y los factores económicos sociales, sostienen que son los que están articulados con la motivación, la calificación y la utilización del talento humano. Donde interfieran recursos humanos, herramientas e infraestructura para alcanzar un objetivo, la productividad puede verse mejorada a través del uso inteligente de los principios de métodos, estudios de tiempos y sistema de pagos de salarios.

Otros autores, están de acuerdo en afirmar que los gerentes deben tener

muy presente la satisfacción laboral de los colaboradores de una organización, esto, considerando lo expuesto por Arrayás (2019), quien considera que si se busca que la organización sea productiva y rentable, se debe comenzar primero por mantener contentos a sus colaboradores, para este autor esta es la clave fundamental para mantener a los clientes contentos y ser rentables y productivos, ya que, si en los colaboradores hay satisfacción, desarrollaran mejor su trabajo y tratarán mejor a los clientes, al estar mejor motivados y entregados con su trabajo y, trayendo con ello que los consumidores estén también más satisfechos, pudiéndose considerar que existe una relación directa entre felicidad-productividad-rentabilidad.

Para las autoras López & García (2018), en investigación realizada a una Unidad Educativa Particular Bilingüe, una mayor productividad trae consigo recompensas económicas, sociales y psicológicas. Si el empleado percibe esta recompensa como “justa”, desarrolla una mayor satisfacción porque cree que está recibiendo la recompensa apropiada. Ante esta situación su esfuerzo por la labor encomendada será mayor.

Peñaloza & Mejía (2020), consideran que un buen clima organizacional afecta proporcionalmente la productividad laboral, siendo esto una ventaja competitiva en el sector industrial. Los empleados al sentirse a gusto en entorno laboral aumentan los niveles de productividad, fomentando así un lugar en el que todas las personas querrán trabajar y siempre entregando los mejores estándares de calidad.

En relación a un clima o ambiente desfavorable para el trabajador, Farfán, (2017), subraya que incide de manera negativa en aspectos como: el bajo rendimiento laboral, alta rotación de personal, baja creatividad de los colaboradores, imagen

negativa de la institución y poca efectividad en la consecución de los objetivos afectando directamente el bienestar de los usuarios.

Para Carranza, et al (2021), la satisfacción y las relaciones constructivas entre los colaboradores permitirá obtener una comunicación asertiva, generando a partir de esto una buena productividad. En su estudio, las autoras buscan analizar e identificar las falencias en cuanto al clima organizacional de una empresa en la cual se observa un bajo rendimiento y mala comunicación entre sus trabajadores, ocasionando retrasos en las actividades y poca coordinación entre las dependencias.

Otros autores, consideran que la parte psicológica del individuo juega un papel importante en el cumplimiento apropiado de sus obligaciones. Al respecto Vargas (2021) deduce que los seres humanos están altamente asociados con la emoción y la inteligencia, por ende, un aspecto importante es cumplir con el requisito de la jerarquía de necesidades humanas, especialmente en la satisfacción y la motivación, en este momento, el área de enfoque será la actitud y los valores del entorno de trabajo, un país con la mentalidad correcta de empleado proporciona una relación integrada con el crecimiento económico de dicho país, esto genera la oportunidad de comprender el impacto preciso del clima organizacional en la pasión laboral y el compromiso organizacional de los empleados.

Calderón et al (2018), piensa que una empresa alcanzará el éxito brindando sus productos y/o servicios en óptimas condiciones, cuando sus relaciones internas y externas sean las mejores. Una empresa en la que sus colaboradores se sientan motivados y con las condiciones apropiadas; en donde los clientes satisfagan sus necesidades, gustos y preferencias. Al no haber un ambiente estable, las relaciones y el

desempeño dentro de la empresa pueden verse afectados, y por esta razón no se cumplirán los objetivos de la institución.

Resultados

Al momento de realizar la presente revisión bibliográfica, se tenía una expectativa optimista, se esperaba encontrar investigaciones o estudios mucho más profundos relacionados con el tema, sin embargo, aunque la mayoría de los investigadores concuerdan en sus opiniones, gran parte, por no decir que todas las encontradas, son muy superficiales y escudriñan muy poco en el tema, sin desconocer, que tal vez, por lo reciente de los estudios, no existe una documentación más notable, estudios más antiguos pueden que tengan análisis, conceptos o conclusiones mucho más amplias.

Analizando la documentación, que tiene que ver con la influencia que ejerce en la productividad del trabajador, la satisfacción laboral, y como favorece o afecta una organización, se encontró que existen numerosos autores que se han preocupado por estudiar y determinar por qué es importante que cualquier colaborador se sienta satisfecho con la labor que realiza para ser más productivo, sin embargo, como ya se había mencionado, no se encontró un estudio en el que se realice un análisis detallado de este aspecto. La mayor parte de las investigaciones de este tipo, coinciden en afirmar que el éxito de una organización depende de ciertas condiciones que deben concederse al colaborador, como un ambiente agradable con un entorno de salubridad requerido, responsabilidades laborales mediante las cuales pueda disponer de sus habilidades y capacidad cognoscitiva, que lo estimule al trabajo en equipo y a la retroalimentación, así como una retribución económica justa y acorde con sus expectativas.

Para Cabrera (2018), un buen ambiente organizacional puede considerarse una estrategia para crear un compromiso organizacional, a través del cual un colaborador se

apersona de su responsabilidad con la causa institucional formando parte activa de los objetivos y por ende del éxito de los procesos internos de la organización, por esta razón se considera que el clima organizacional perjudica o beneficia el fortalecimiento del compromiso con la organización.

Actualmente los profesionales que apuestan en la investigación y/o estudio de las metodologías o estrategias adecuadas para alcanzar más fácilmente el equilibrio dentro de una organización, enfatizan la importancia del recurso humano, ya que son en ultimas los que tienen en sus manos el funcionamiento óptimo de la empresa. Para Fonseca (2017), una de las mejores estrategias para que exista un buen ambiente de trabajo, es estimular las relaciones humanas, siendo necesario que sea lineal, generando confianza y cercanía entre los trabajadores, reconociendo sus aportes y sugerencias a la hora de tomar decisiones, dejando a un lado el condicionamiento por el rol o el cargo que estén desempeñando.

Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos a través de la presente revisión bibliográfica, nos presentan una visión moderna de lo que se requiere en una organización para ser más productiva y competitiva, apuntando, como ya se había aclarado, que la mayoría de los autores indican la importancia de la satisfacción para un buen desempeño.

Tal es el caso de Boada (2019), quien realizó su estudio en Lima Perú, mediante el cual determinó que la correlación entre satisfacción y desempeño laboral es significativa, así como Carvajal (2022), quien concluye en su investigación realizada Ecuador, que la satisfacción laboral y la productividad, son dos variables que tienen una asociación positiva importante en relación a las condiciones de trabajo y comunicación, motivación y salario, motivación y clima laboral, productividad y el salario; asimismo Arrayás (2019) considera que, si lo que se pretende es que una empresa sea productiva y rentable, se debe comenzar por mantener contentos a sus empleados, ya que, si los estos están satisfechos, harán mejor su trabajo y tratarán mejor a los clientes, al estar más motivados y entregados con su trabajo.

En un último estudio realizado por Prada, Rueda y Ocampo (2020), aplicado en Colombia, determinó que efectivamente, existen relaciones significativas entre el clima laboral y la productividad, las organizaciones con buen ambiente, ofrecen mejores condiciones de desarrollo, crecimiento, mayor independencia y oportunidades de aprendizaje, lo que favorece una buena comunicación, que se percibe con mejor consecución de logros. No obstante, la satisfacción laboral no se puede clasificar a partir de un solo concepto, ya que cada autor, en sus diferentes investigaciones destaca

variables distintas de acuerdo a lo que cada uno considera como apropiadas, las cuales según Peña, Olloqui y Aguilar (2013), se pueden agrupar en tres fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace el individuo entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental. En este sentido, los estudios se quedarían cortos en sus conclusiones y recomendaciones, ya que, para evaluar realmente la satisfacción del trabajador, habría que hacerlo de manera individual, valorando cada aspecto de su personalidad, su edad, su sexo, su autoestima, sus preferencias, sus creencias, sus limitaciones, etc, teniendo en cuenta que el individuo es único e irrepetible, por lo que la medida de su satisfacción laboral también sería específica.

Conclusiones

Mediante la revisión bibliográfica implementada, se pudo recopilar una importante cantidad de información relacionada con el tema investigado, sin embargo, hace falta mucho más, teniendo en cuenta que las organizaciones, como colectividades imprescindibles dentro de una sociedad, aparte de canalizar recursos, productos y/o servicios, están encargadas de liderar un elevado número de colaboradores de los cuales depende en gran medida el progreso y sostenimiento de las mismas, por lo cual requieren de la identificación de forma específica de las necesidades de su capital humano, sobre todo en aquellas organizaciones en donde prevalecen las actividades repetitivas, la automatización y el autoritarismo.

De los estudios observados en esta documentación, se puede deducir, que en la gran mayoría, la prelación son aquellas empresas u organizaciones en las que se emplea la actividad intelectual, en donde el colaborador pone a disposición sus conocimientos y habilidades para toma de decisiones o solución de problemáticas, notándose un claro vacío en la literatura con respecto a aquellas labores en las que se realiza un trabajo más mecánico, manual y/o repetitivo.

Con base en lo analizado en las investigaciones, es observable asimismo, que en la mayoría de ellas se “endiosa” al trabajador, no considerando que muchos de ellos, también forman parte en la creación de malos ambientes laborales, apatía, pereza, desinterés, aun cuando se les pueda tener garantizado un entorno laboral estable y seguro.

Referencias bibliográficas

Arias, J & Casiano, N & Reyes W., (2018). Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de la empresa textil sourcing company, Chíncha Alta. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/16876/Ferragud%20Cynthia%20Elizabeth%20TFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arrayás, N, (2019)., Causas y consecuencias de la satisfacción laboral. Madrid-España. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/88974/ARRAYAS_TEJEDA_N_161.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Boada, N., (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú, Lima, Peru. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>

Cabrera A., (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana. Lima, Perú. <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calderon R., & Huilcapi, M., & Montiel P., & Mora J, & Naranjo D., (2018). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. Ecuador. <file:///C:/Users/HP/Downloads/43-1-161-1-10-20180308.pdf>

Carvajal, E., (2022). Satisfacción laboral y la productividad en la empresa confecciones "D'MISHEL'S" de la ciudad de Ambato. Ambato-Ecuador. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35525/1/706%20O.E..pdf>

Carranza D., & Castro J., & Charris A., & González E., & Valencia L. (2021). Proyecto para el mejoramiento del Clima Organizacional de la Empresa Verdeya para aumentar el rendimiento en la productividad. Colombia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43743/amcharrisn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castillo, D., & Reyes J., & Vásquez, E., (2019). Satisfacción Laboral en las microempresas productoras de derivados lácteos del cantón Cañar. <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralEnLasMicroempresasProductorasDe-7019210.pdf>

Cazar, K., Ortiz K., (2018), Influencia del clima laboral en el rendimiento del trabajador de la división comercial y productiva de la empresa exportadora de cacao en grano PANIRIS S.A., Guayaquil, Perú. <http://200.24.193.135/bitstream/44000/2120/1/T-ULVR-1921.pdf>

Cerdán, L., (2017), Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de la empresa calzados Carubi S.A.C – Trujillo 2017. Lima Peru, https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9892/cerdan_ll.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruz, P., (2018), satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de laboratorios LATURI CIA LTDA. Ecuador. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>

Farfán, N., (2017). Aspectos del clima laboral que inciden en la productividad y crecimiento organizacional en instituciones de salud. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16985/FARFANGONZALEZNATALIA2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Ferragud, C., (2019)., Propuestas para mejorar el clima laboral y resolución de situaciones conflictivas. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/16876>

Flórez A, Toledo N, Ospina Y, (2018). Clima laboral y motivación, impacto que tiene el clima laboral en la motivación que impera en los colaboradores de la Planta IPS, de la ciudad de Pereira-Risaralda. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasociales/article/view/4019/3719>

Fonseca (2017)., Empresas más productivas con empleados más felices. Bogotá-Colombia. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16627/Fonseca%20Gutierrez%20Jackeline2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ganga, F., & Villacís, H, (2018). "Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil". *Perspectivas*, Año 21 – N° 42 – noviembre 2018. pp. 97-122. Universidad Católica Boliviana "San Pablo", Unidad Académica Reg

Jojoa, A., (2017) Importancia del clima organizacional en la productividad laboral. <https://core.ac.uk/download/pdf/143454514.pdf>

López, S., & Villacís, G, (2018). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santiago Mayor" de la ciudad de Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/10410/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-458.pdf>

Martínez, L., Galindo, N., Miranda, A., (2017)., Empresa saludable, satisfacción laboral y productividad revisión documental 2006-2016, <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/685>

Mesías, J., (2017), Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa complejo agroindustrial beta s.a. Provincia Chíncha, 2017, <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/192/3/JOE%20MESIAS%20MESIAS-INFLUENCIA%20DE%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL.pdf>

Montoya L., & Montoya J., & Trejos, C., (2018). Colombia. <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/working/article/view/2569>

Ortiz, L., & Ortiz, L., & Coronell, R., & Hamburger, K., & Orozco, E. (2019)., Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3289/IncidenciaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peña, M., Olloqui, A., Aguilar, A Fraire., (2014). Relación de factores en la satisfacción laboral de los trabajadores de una pequeña empresa de la industria metal-mecánica. [file:///C:/Users/HP/Downloads/SSRN-id2157062%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/SSRN-id2157062%20(1).pdf)

Peñalosa L., & Mejía G., (2020). Cultura y clima: condiciones para la productividad laboral, Bogotá. <https://repository.uosario.edu.co/bitstream/handle/10336/22078/PeñalosaPenaloza-LuisaVarely-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pizarro, P., (2019). El absentismo laboral y su impacto con la satisfacción laboral en el área de producción de empresas industriales de Lima Metropolitana. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4212/TSP_AE-L_024.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Prada, R, & Rueda, M, & Ocampo, P., (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>

Romero, J & Mercado, A., & Díaz, S., & De la Valle, M., (2021). Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia, <https://www.redalyc.org/journal/2738/273865670013/273865670013.pdf>

Salazar, L., Ospina, Y., (2019)., Satisfacción laboral y desempeño., https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%c3%b3n%20laboral_de_sempe%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, J., 2018, Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, Lima Perú. http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/1960/Jhin_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, Y., (2020). Clima laboral y productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019. Tarapoto-Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46408/S%c3%a1nchez_MYS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Torrecilla, O., (2018). Clima organizacional y su relación con la productividad laboral. https://www.ecotec.edu.ec/material/material_2018D1_PSI105_01_91503.pdf

Vargas, M (2022). Análisis del clima laboral y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FREAK Producciones S.A.C La Libertad, 2021. http://repositorio.epneumann.edu.pe:8080/bitstream/handle/20.500.12892/365/TRABAJO_DE_INV_VARGAS_ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, T., & Vizzuett, V., & Amador E., & Becerra L., & González, E., (2017)., La satisfacción laboral y su influencia en la productividad., <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1444/1094>

Zaldúa, A., (2018). Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí. Guayaquil, Ecuador. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>