



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS
(Modalidad Distancia)

**“Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de la
empresa “Nutrirec Biofarma”, 2023**

Estudiante:

Ortiz Joana

Tutoras:

Lic. Abud Rodriguez Silvana Vanesa

Lic. Rodriguez Lauandos María Mercedes

Lugar y fecha

Reconquista - Santa Fe, 2023

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SALTA

RECTOR

Ing. Rodolfo Gallo Cornejo

VICERRECTORA ACADÉMICA

Mg. Constanza Diedrich

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

Dr. Darío Eugenio Arias

SECRETARIA GENERAL

Mg. Lic. Silvia M. Álvarez

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA

Dr. Juan Lucas Dapena Fernández

SECRETARIO ACADÉMICO

Lic. Roberto Cadar

SECRETARIA TÉCNICA PRESENCIAL

Lic. Virginia Echeverría

JEFA DE CARRERA DE RECURSOS HUMANOS

Dra. María Celina Caro

AGRADECIMIENTOS

Quiero dedicar este espacio de agradecimiento a las personas que han estado presente en mi camino, durante este hermoso y precioso trayecto académico. En primer lugar, mi agradecimiento absoluto a aquel que ha estado conmigo en los momentos más difíciles, quien ha sido mi refugio en la incertidumbre: a Dios, cuya Gracia y Amor han sido la base que sostiene mis logros hasta hoy.

A mis padres, a quienes les debo este logro. Su constante apoyo y contención han sido la fuerza que me impulsó a alcanzar esta meta en mi vida.

Mi hermosa familia, mi esposo, mis hijos han sido mi pilar fundamental. Ellos fueron mi inspiración para creer en la posibilidad de superar obstáculos y demostrar que siempre se puede, y se puede mucho.

A mis queridas amigas de facultad, compañeras en este viaje de cuatro años llenos de emociones intensas, alegrías y algunas tristezas. Juntas hemos experimentado momentos inolvidables, enfrentado desafíos superables, pero, sobre todo, hemos compartido apoyo y contención mutua. A un amigo increíble que conocí en el último semestre, su ayuda fue invaluable y sin él, este logro no habría sido posible.

En fin, este camino no ha sido solo mío, sino de aquellas personitas mágicas que están y se han cruzado en mi camino, por eso y por mucho más, a cada uno de ustedes, mi más sincero agradecimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. CAPÍTULO I	5
1.1.1. INTRODUCCIÓN	5
1.1.1. TEMA	5
1.1.2. JUSTIFICACIÓN	5
1.1.3. PROBLEMA	6
1.1.4. OBJETO DE ESTUDIO	7
1.1.5. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN CENTRAL	8
1.1.6. OBJETIVOS	8
1.2.1. Objetivos Generales	8
1.2.2. Objetivos Específicos	8
1.1.7. ANTECEDENTES	8
2. CAPÍTULO II	12
2.1.2. La Satisfacción Laboral	13
2.1.3. Teorías de la Satisfacción Laboral	15
2.1.4. Productividad Laboral	17
2.1.5. Reflexión sobre el marco teórico	19
2.1.6. HIPÓTESIS	20
3. CAPÍTULO III	21
3.1.1. Tipo de Investigación	21
3.1.2. Población y Muestra	21
3.1.3. Técnicas de recolección de datos	22
3.1.4. Análisis de la información	23
4. CAPÍTULO IV	25
4.1.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	25
5. CAPÍTULO V	38
5.1.1. CONCLUSIONES	38
5.1.2. RECOMENDACIONES	42
6. BIOGRAFIA	49
7. ANEXOS	51

1. CAPÍTULO I

1.1.1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la gestión de recursos humanos y la administración organizacional fue adaptándose a las nuevas tendencias y necesidades de los actores involucrados, aplicando teorías y herramientas que traten temas como la satisfacción laboral, la motivación de los trabajadores y la importancia del clima organizacional. Es decir, recibir un salario alto no es el único factor que garantiza que los trabajadores realicen sus funciones como son esperadas por la empresa, sino que deben atenderse también otros aspectos de la gestión del personal. En este contexto, esta tesis se centra en un aspecto fundamental de la gestión de recursos humanos, la satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa "Nutrirec Biofarma" durante el año 2023. Con el objetivo de contribuir a la mejora continua de la organización y generar conocimientos significativos sobre la gestión de recursos humanos en el sector Industrial Alimenticia. A medida que avanzamos en esta investigación, analizaremos la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, y describiremos, identificaremos y evaluaremos su impacto en el desempeño de la empresa en el primer semestre de 2023.

1.1.1. TEMA

“Satisfacción laboral y productividad”

1.1.2. JUSTIFICACIÓN

En esta línea, se considera relevante y necesario contribuir a la investigación de estos temas. Se resalta la importancia de realizar esta

investigación en un sector de la economía Industrial Alimenticia, donde las tareas que se realizan son la elaboración y comercialización de alimentos para animales. Se considera que la elección de la empresa también puede ser un punto de lanza novedosa, para futuras intervenciones o investigaciones.

La justificación del tema se explica en:

- Investigar en una empresa que no cuenta con un departamento de recursos humanos, lo cual puede contribuir a futuros desarrollos de trabajos académicos sobre empresas de este sector.
- Analizar el objeto de estudio en relación a las nuevas demandas de los trabajadores (cómo la satisfacción laboral y la motivación) en relación a teorías clásicas y nuevos análisis especializados en recursos humanos.
- Contribuir a la mejora continua de las organizaciones (en este caso de la empresa) generando una investigación de utilidad en relación a su gestión del personal y a su productividad.

1.1.3. PROBLEMA

El motivo de esta investigación surge de la necesidad de comprender y abordar los desafíos que enfrenta la organización en términos de gestión de recursos humanos. Estos desafíos se derivan de experiencias personales y observaciones dentro de la organización, que han suscitado preguntas importantes sobre la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados. Donde se busca responder si los trabajadores que se sienten satisfechos en ese entorno laboral son más productivos en comparación con aquellos que no lo están. Entender cómo la satisfacción laboral se relaciona con la productividad, ya que podría tener un impacto directo en su desempeño y éxito a largo plazo en la gestión de recursos humanos.

1.1.4. OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio de esta investigación se centra en comprender y analizar la relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa, "Nutrirec Biofarma" en el área de elaboración y comercialización de alimentos para animales, durante el primer semestre del año 2023. Específicamente, se busca determinar si existe una correlación entre el nivel de satisfacción laboral de los empleados de esta área y los resultados de productividad alcanzados durante ese período.

En otras palabras, el objetivo principal es investigar, si los trabajadores que se sienten satisfechos en su entorno laboral en la empresa de elaboración y comercialización de alimentos para animales, tienen un desempeño más productivo en comparación con aquellos que no experimentan un alto grado de satisfacción laboral. Esta relación se analizará a través de métodos de investigación adecuados, como encuestas, análisis de datos y entrevistas, para determinar si hay evidencia de que la satisfacción laboral influye en la productividad en este contexto específico y durante el período mencionado.

Preguntas de investigación o preguntas al objeto de estudio:

¿Cómo es la satisfacción laboral en la empresa "Nutrirec Biofarma" y cuáles son sus posibles indicadores?

¿Cuál es la productividad de los trabajadores de esta empresa y cómo podría definirse? ¿Qué elementos inciden en la satisfacción de estos trabajadores?

¿Qué relación tienen esos elementos con la productividad?

1.1.5. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN CENTRAL

¿Cómo influye la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de elaboración y comercialización de alimentos para animales “Nutrirec Biofarma”?

1.1.6. OBJETIVOS

1.2.1 Objetivos Generales

- Analizar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de elaboración y comercialización de alimentos para animales “Nutrirec Biofarma”, en 2023.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Describir el nivel de satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores del área de elaboración y comercialización de alimentos para animales “Nutrirec Biofarma”.
- Identificar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de elaboración y comercialización de alimentos para animales “Nutrirec Biofarma”.
- Evaluar los diferentes indicadores de satisfacción laboral obtenidos de la recopilación de información (encuestas, entrevistas) del área de elaboración y comercialización de alimentos para animales “Nutrirec Biofarma”.

1.1.7. ANTECEDENTES

Roni Lomas Púa (2017) en su tesis titulada *“Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores, de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”*, estudia la relación entre la satisfacción laboral y la

productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017, en la ciudad de Tarapoto, Perú. Su objetivo general fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017, también determinar el nivel satisfacción laboral de los trabajadores, evaluar el nivel de productividad, la relación entre la satisfacción laboral en base a su dimensión reto del trabajo y productividad, remuneraciones justas y productividad, condiciones de trabajo y productividad y su dimensión relación trabajo – empleado y productividad. Se trabajó con la población Municipalidad Distrital de Buenos Aires, una muestra compuesta por 70 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. El concluyó que existe una relación positiva muy alta entre las variables de satisfacción laboral y productividad, donde la variable satisfacción laboral influye en la variable productividad en un 89%, un 34% expresa tener un nivel de satisfacción bajo, dado que la organización no brinda facilidades y libertad para la realización de las actividades, expone además que la remuneración no se ajusta a las funciones y responsabilidades que necesita el puesto de trabajo, que la organización no siempre ofrece capacitaciones u otras actividades donde permita reforzar las habilidades personales de los trabajadores, de la misma manera no ofrece oportunidades al personal para su formación académica y profesional. Asimismo, el estudio demuestra que la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Buenos Aires es medio en un 39%, dado que los trabajadores manifiestan estar disponibles para la realización de trabajos extras u otras actividades.

Caballero Natalia (2015) en su tesis “El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral” estudia la influencia de la satisfacción laboral en el nivel de ausentismo presente en Banco del Estero SA Sucursal Salta. Su marco metodológico es un estudio cualitativo, de tipo de investigación exploratoria,

las técnicas utilizadas han sido: observación, encuestas, entrevistas. Este trabajo de investigación llegó a la siguiente conclusión: existe una relación inversa entre el nivel de ausentismo y la satisfacción laboral. Cuando la satisfacción laboral disminuye entre los empleados, se observa un aumento en el ausentismo, el cual está influenciado por varios factores. Entre estos factores, los que más contribuyen a la insatisfacción laboral son los llamados factores psicosociales. Dichos factores se caracterizan por las condiciones del puesto de trabajo, el contenido, el tipo de tareas, el entorno y contexto organizacional, falta de autonomía, estilos de liderazgo ineficaces, la cultura organizacional, clima laboral y otros.

Martins L.; Sandoval P.S.M. (2021) en la Revista de Investigación de Ciencias Agrarias. El trabajador rural y la satisfacción laboral en su entorno. Estudio de caso. Centro de la provincia de Santa Fe (Argentina) estudia la caracterización y conocimiento del nivel de satisfacción laboral del trabajador rural de la organización privada AACREA, en el centro de la provincia de Santa Fe, en el año 2018. El objetivo general de esta investigación fue conocer y caracterizar el nivel de satisfacción del personal rural del grupo CREA, para determinar la relación entre ellas. De manera que las variables que se ha utilizado han sido la satisfacción laboral del trabajador rural, y las categorías como, edad, origen, tareas realizadas, antigüedad en la empresa, conformación de su familia, número de hijos, lugar de residencia, servicios que dispone, agrado con la empresa, conocimiento de sus funciones y responsabilidades, información sobre el trabajo que realizan, tipo de trabajo realizado, opinión sobre el nombre de la empresa, desafíos en su trabajo, equipo de trabajo, comunicación, relación con sus compañeros de trabajo, riesgos y medidas de prevención, condiciones laborales y salario, horarios de trabajo, orgullo por la empresa, entre otras. El marco metodológico se basó en un enfoque cualitativo con la integración de datos

cuantitativos. El método utilizado fue un estudio de caso no experimental, donde se analizó el nivel de satisfacción de los empleados rurales en empresas agropecuarias. totalizando 47 participantes. Las técnicas de investigación empleadas fueron encuestas anónimas, En este caso de estudio se encontró que en general están satisfechos con su lugar y condiciones de trabajo. Sin embargo, se identificaron algunas áreas de crítica y descontento, que incluyen la satisfacción con la empresa, la comunicación, los riesgos y medidas de prevención, las condiciones laborales y el salario, entre otros. Asimismo, el trabajo de estudio destaca que los empleados expresaron su satisfacción con la empresa, valorando aspectos como el reconocimiento de su trabajo, la estabilidad laboral, la confianza, la amistad, la responsabilidad, el crecimiento personal, el buen trato, la unidad, la libertad para opinar, el aprendizaje diario, la oportunidad de trabajar con la hacienda, la flexibilidad y el buen ambiente laboral.

2. CAPÍTULO II

2.1.1. MARCO TEÓRICO

En el contexto actual, según Chiavenato (2001), las organizaciones se enfrentan a un entorno económico, social y cultural marcado por la incertidumbre, la velocidad de los cambios, la creciente globalización y la competencia mundial. La clave para la supervivencia y el éxito de una organización ya no radica únicamente en la adopción de tecnologías avanzadas o procesos de producción sofisticados, recursos financieros y materiales. Lo que marca la diferencia y determina la competitividad de una organización son sus recursos humanos. En este sentido, los recursos humanos se han convertido en un activo estratégico, dado que, de ellos dependen en gran medida, el conocimiento y la creatividad necesarias para impulsar innovaciones e incrementar la productividad laboral.

Además, Salessi (2014) menciona que, en este nuevo contexto, se requiere que los empleados estén altamente motivados y satisfechos para que puedan contribuir de manera efectiva a la visión y misión de la empresa. De allí, que la satisfacción laboral es un tema que ha ganado un interés considerable entre el mundo organizacional. Creciendo de manera significativa en las últimas décadas, mencionando una estrecha relación entre la satisfacción de los empleados y su rendimiento laboral, impactando directamente en la productividad de la organización.

De acuerdo a distintos autores, Herzberg et.al (1959) Robbins & Judge (2009), Chiavenato (2009), cuando un empleado se siente satisfecho en su trabajo puede también encontrarse motivado, comprometido y dispuesto a esforzarse más para alcanzar los objetivos de su puesto de trabajo en la empresa. Esto podría convertirse en un aumento de la productividad, dado que el empleado está más

enfocado, dedicado y dispuesto a utilizar sus habilidades y conocimientos para realizar su trabajo de manera efectiva y eficiente. En mención a esto, desarrollaremos las definiciones de satisfacción laboral, productividad y algunas de sus teorías.

2.1.2. La Satisfacción Laboral

Herzberg, et al. (1959) nombra dos factores principales que influyen en la satisfacción laboral: El primer factor son los higiénicos, que se relacionan con las condiciones y elementos que rodean al individuo en su ambiente laboral. Incluyen aspectos como las condiciones físicas y ambientales en el lugar de trabajo, el nivel salarial, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos y las oportunidades disponibles, entre otros. Siendo estas las condiciones externas del individuo en su entorno laboral. El segundo factor son los motivacionales, que se dividen en dos subcategorías: factores intrínsecos y factores extrínsecos. Los factores intrínsecos están relacionados con las tareas específicas y las responsabilidades del trabajo, así como con aspectos personales relacionados con la persona misma. Estos factores están vinculados a la satisfacción personal que se obtiene al realizar un trabajo desafiante y significativo. Por otro lado, los factores extrínsecos incluyen aspectos como las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, como las condiciones físicas y ambientales, el salario y otros beneficios, las políticas de la empresa y las interacciones entre la dirección y los empleados. Estos son similares a los factores higiénicos, en el sentido de que, si no se cumplen adecuadamente, pueden causar insatisfacción. Las cuales influyen en la satisfacción y la motivación en el trabajo.

Otros autores como Robbins y Judge (2009) definen a la satisfacción laboral como el conjunto de percepciones y actitudes que un individuo tiene hacia su empleo. Este concepto abarca la manera en que una persona valora su trabajo

en términos de satisfacción o insatisfacción, lo que se traduce en una actitud positiva o negativa en relación con sus responsabilidades laborales y su entorno de trabajo. En esencia, la satisfacción laboral es un indicador que mide la conformidad o el descontento que experimenta un empleado en su puesto de trabajo, considerando factores como el salario, las condiciones laborales, las oportunidades de desarrollo y el equilibrio entre vida personal y profesional. Esta percepción influye en la motivación, el compromiso y el rendimiento del empleado, lo que la convierte en un aspecto crucial tanto para el individuo como para la organización en la que trabaja. Además, mencionan también, que los empleados satisfechos son más propensos a hablar positivamente sobre su empresa, ayudar a sus colegas y exceder las expectativas normales de sus responsabilidades laborales. Por ello, la satisfacción laboral tiene un impacto significativo en la actitud y el comportamiento de los empleados dentro de una organización, y su relación con sus superiores y el comportamiento en su lugar de trabajo.

Por otra parte, Chiavenato (2007) alude que la calidad de vida laboral se refiere al grado de satisfacción experimentado por los empleados dentro de una organización en relación con su trabajo y el entorno laboral. Esta satisfacción se deriva de una serie de factores que incluyen la satisfacción con las tareas realizadas, las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento por los logros alcanzados, el nivel de remuneración, las prestaciones proporcionadas, las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, el ambiente psicológico y físico, la autonomía y la participación en la toma de decisiones, entre otros aspectos similares. La satisfacción laboral influye en la motivación de los empleados, su capacidad de adaptación a los cambios en el entorno laboral, su creatividad y su disposición para innovar. Para mejorar la satisfacción laboral, las organizaciones pueden implementar medidas como hacer que los puestos de trabajo sean más gratificantes, ofrecer salarios justos y prestaciones adecuadas, asignar a las

personas a roles que se ajusten a sus intereses y habilidades, y diseñar puestos desafiantes y significativos. Lo que, a su vez, puede tener un impacto significativo en la motivación del personal y en la productividad laboral.

2.1.3. Teorías de la Satisfacción Laboral

La teoría de Maslow (1943) sostiene que las personas se encuentran motivadas por una jerarquía de necesidades humanas, que deben ser satisfechas de manera secuencial, teniendo en cuenta que la motivación se refiere a aquello que hace que la personas actúen o se comporten de determinadas maneras. Maslow argumenta que estas acciones están dirigidas a satisfacer ciertas necesidades, las cuales presenta en forma de pirámide que organiza y clasifica las necesidades humanas, a través de un orden de relevancia: Necesidades fisiológicas: estas se encuentran en la base de la pirámide, y son las necesidades más básicas y esenciales para la supervivencia, como la alimentación, el agua, el sueño, el abrigo y el deseo sexual. Estas son necesidades biológicas que deben satisfacerse de manera continua y cíclica desde el nacimiento. Necesidades de seguridad: una vez que las necesidades fisiológicas están relativamente satisfechas, surgen las necesidades de seguridad. Las mismas implican protegerse de peligros físicos o abstractos, buscar un entorno ordenado y predecible, y evitar situaciones amenazantes. Es decir, necesidades físicas, de estabilidad emocional, seguridad laboral, vivienda y el acceso a los servicios de salud, entre otros

Necesidades sociales o de afiliación; surgen cuando las necesidades fisiológicas y de seguridad están satisfechas en cierta medida. Estas necesidades se relacionan con la interacción y la conexión con otras personas. Incluyen la necesidad de asociación, participación, vínculo, aceptación, amistad, afecto y amor. Cuando estas necesidades no se satisfacen adecuadamente, pueden dar

lugar a la resistencia y la hostilidad hacia los demás, lo que afecta la adaptación social y la generación de vínculos saludables.

Necesidades de estima: están relacionadas con la autovaloración y la autoestima. Esto implica cómo una persona se ve y valora a sí misma. Incluyen la necesidad de confianza en uno mismo, aprobación, reconocimiento social, prestigio, estatus y orgullo personal. Satisfacer estas necesidades genera sentimientos de confianza y valor personal, mientras que su frustración puede conducir a la inseguridad y la búsqueda de actividades compensatorias.

Necesidades de autorrealización: se encuentran en la cima de la pirámide y son las más elevadas. Estas necesidades impulsan a una persona a utilizar su máximo potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida. Incluyen la autonomía, la independencia, el control de sí mismo y la plena realización de los talentos individuales. A diferencia de las necesidades anteriores, las de autorrealización se satisfacen a través de recompensas intrínsecas y personales, como el sentimiento de realización, y son insaciables en el sentido de que cuanto más se satisfacen, más importantes se vuelven.

Por ello la teoría sostiene que una vez que se satisfacen las necesidades de un nivel, las personas se encuentran en busca de satisfacer el siguiente nivel de jerarquía. Es decir que la satisfacción de las necesidades superiores conduce a un mayor bienestar y autorrealización. En conjunto, la teoría de Maslow proporciona una argumentación de cómo las necesidades humanas organizadas jerárquicamente influyen en la motivación y la conducta. Esto es importante para la comprensión del comportamiento humano y por ende para la gestión de recursos humanos.

Adams (1963) en su teoría de la equidad sostiene cómo la satisfacción laboral está intrínsecamente relacionada con la percepción de equidad en las relaciones de intercambio entre los empleados y la organización en la que

trabajan. Menciona que los individuos ven su relación laboral como un sistema de intercambios en el que ellos hacen contribuciones a la organización, como su tiempo, esfuerzo y habilidades, esperando recibir a cambio incentivos o premios, generalmente en forma de salario, reconocimiento o beneficios adicionales. Es decir que, si los individuos sienten que reciben recompensas justas y adecuadas en relación con su esfuerzo y contribución, experimentarían satisfacción laboral. Sin embargo, si perciben una falta de equidad, ya sea al recibir menos recompensas en comparación con otros empleados que realizan el mismo trabajo o, por el contrario, si al realizar un esfuerzo mayor sin una adecuada recompensa, pueden experimentar insatisfacción laboral. Por ello esta teoría, destaca la importancia de la justicia y la equidad en el lugar de trabajo.

En resumen, la teoría de la equidad, resalta que la equidad en las relaciones laborales es esencial para promover la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados. La percepción de equidad en las contribuciones y premios es un factor clave para mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.

Puede observarse que, a través del tiempo, y desde las teorías clásicas (Maslow y Herzberg) que marcaron precedente en el estudio de la administración de las organizaciones, han impactado en el análisis de la gestión del talento humano, hasta las corrientes más contemporáneas, donde el concepto de satisfacción laboral y sus variables fueron haciéndose más complejas y dinámicas requiriendo análisis múltiples y variados, relacionados al modelo de gestión, de la estrategia organizacional y de las características de la organización.

2.1.4. Productividad Laboral

Prokopenko (1989) señala que la productividad se refiere a la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Esta perspectiva sostiene que la productividad

implica el uso eficiente de diversos recursos como el trabajo, el capital, la tierra, los materiales, la energía, la información y el tiempo en la producción de bienes y servicios. Una mayor productividad se traduce en lograr una mayor producción en términos de volumen con la misma cantidad de insumos. Además, este autor señala que la productividad puede relacionarse con la eficiencia del tiempo empleado en lograr resultados. En esencia, la productividad es un instrumento comparativo que evalúa cómo se compara la producción en diferentes niveles del sistema económico con los recursos consumidos. También se relaciona con la eficiencia en la utilización de recursos como capital, tierra, materiales, energía, información y tiempo, además del trabajo. La productividad no se limita a la producción, sino que se aplica a cualquier tipo de organización o sistema, incluidos los servicios y la información. La calidad del producto, de los insumos y del proceso también es esencial en la productividad. Además, se reconoce que la productividad está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral y puede mejorar a través de la participación de los empleados en la planificación y la implementación de procesos. Por ello la productividad es una medida global que evalúa cómo las organizaciones logran sus objetivos de manera eficiente, efectiva y en comparación con resultados anteriores, y puede definirse de diversas formas según las metas y necesidades específicas de una empresa o sector.

Robbins y Coulter (2010) también sostienen que la productividad es la cantidad de bienes o servicios producidos, dividido entre los insumos. Amplían al respecto que las organizaciones y las unidades de trabajo deben ser productivas, y producir mayor cantidad de bienes y servicios con los mínimos insumos. En la perspectiva de estos autores, no solo hacen mención a lo producido, sino que incorporan la noción de ganancia o beneficio que obtiene la organización. En este sentido, sostienen, que la producción se mide por las ganancias que recibe una organización cuando se venden los bienes o servicios (precio de venta

multiplicado por el número vendido), donde los insumos se miden por los costos de adquisición y transformación de los recursos en resultados,

También aluden a cómo en las teorías e ideas anteriormente mencionadas que existe correlación entre satisfacción y productividad. Esto implica que las organizaciones con el mayor número de empleados satisfechos tienden a ser más efectivas que las organizaciones con el menor número de empleados satisfechos. Asimismo, sostienen que la productividad del empleado es una expresión del desempeño tanto de la eficiencia como de la efectividad, siendo la productividad un factor central en el comportamiento organizacional.

2.1.5. Reflexión sobre el marco teórico

En base a lo mencionado en este marco teórico podemos considerar como idea principal que, cuando los empleados experimentan altos niveles de satisfacción laboral, tienden a estar motivados, comprometidos y dispuestos a esforzarse para alcanzar los objetivos de su puesto y alinearse con el objetivo organizacional. Exponiendo que la relación entre la satisfacción laboral y la productividad es un eje central para el éxito y la competitividad de las organizaciones. Por ello la satisfacción de los empleados no puede considerarse simplemente como un objetivo aislado; más bien, se presenta como un motor fundamental que impulsa el rendimiento y la eficiencia en el lugar de trabajo. Un equipo laboral satisfecho tiende a estar altamente motivado, comprometido y dispuesto a superar obstáculos para alcanzar los objetivos organizacionales. Esta conexión se encuentra respaldada por teorías clásicas, como las de Maslow y Herzberg, que destacan la importancia de satisfacer las necesidades individuales y proporcionar un entorno laboral gratificante. Además, enfoques contemporáneos como la teoría de la equidad de Adams enfatizan la necesidad de mantener relaciones laborales justas y equitativas, lo que también contribuye a la satisfacción de los empleados. Lo que conlleva a las organizaciones, a crear un

ambiente de trabajo que fomente la satisfacción de los empleados, promueva la equidad en las relaciones laborales y busque una utilización más eficiente de los recursos. En resumen, la satisfacción laboral y la productividad no son conceptos aislados, sino variables dependientes que se han vuelto esenciales para el logro de los objetivos y la competitividad en el entorno empresarial actual.

2.1.6 HIPÓTESIS

A medida que aumenta el nivel de satisfacción laboral, también lo hace la productividad de los trabajadores del área de elaboración y comercialización de alimentos para animales “Nutrirec Biofarma”.

3. CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.1. Tipo de Investigación

Este trabajo es de finalidad descriptiva, ya que permite obtener información detallada sobre la satisfacción laboral y la productividad en el área de elaboración y comercialización de alimentos para animales “Nutrirec Biofarma”, caracterizando un momento específico. Es de tipo correlacional, donde se puede analizar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, permitiendo establecer si existe una relación entre estas. Su diseño es transversal ya que implica recolectar datos en un solo momento, lo cual es adecuado para evaluar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad en un momento específico, basándose en un contexto observacional, dado que se basa en la observación directa de los empleados de elaboración y comercialización de alimentos para animales en su entorno laboral, sin intervenir o manipular ninguna variable. Se trata de un trabajo con un enfoque mixto; cuantitativo y cualitativo, esta combinación permite una comprensión completa y enriquecedora del fenómeno de estudio. Donde el enfoque cuantitativo se enfoca en la recolección y análisis de datos numéricos para medir y cuantificar variables específicas, buscando obtener conclusiones basadas en la estadística y la objetividad. Por otro lado, el enfoque cualitativo se centra en comprender las interpretaciones y las experiencias, centrándose en la exploración de las perspectivas individuales.

3.1.2. Población y Muestra

El ámbito de realización se centra en el área de Elaboración y Comercialización de alimentos para animales “Nutrirec Biofarma” en la localidad

de Reconquista, provincia de Santa Fe para el primer semestre de 2023. Esta empresa, lleva a cabo las actividades de elaboración y comercialización de alimentos para animales, formando parte de una Red de Distribución de la empresa Biofarma Río Cuarto, en la ciudad de Reconquista. La sede de la empresa “Nutrirec Biofarma”, está compuesta por 8 trabajadores, y en este estudio, la población en cuestión, será precisamente esos 8 trabajadores, coincidiendo con la muestra que también se compone de la totalidad de empleados de la sede de la empresa a estudiar. Es importante además destacar que la empresa es una pyme y no posee departamento de Recursos Humanos. Por ende, todas las solicitudes, requerimientos y demandas afines son llevados a cabo de manera directa por el Jefe/encargado/dueño de la organización.

3.1.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos son dos, en primer lugar, se incluyen encuestas a los trabajadores de la empresa y en segundo lugar entrevista semiestructurada a jefe experto. Estas técnicas nos permiten obtener datos cuantitativos como cualitativos sobre la satisfacción laboral y la productividad en el área específica de Nutrirec Biofarma.

Para la encuesta se utilizará un cuestionario de tipo cerrado, con preguntas de opción múltiple, donde los empleados del área de elaboración y comercialización de alimentos para animales “Nutrirec Biofarma” podrá seleccionar una respuesta entre opciones predefinidas. Los valores a seleccionar son: 1- corresponde a nunca, 2-casi nunca, 3- a veces, 4- casi siempre y 5- siempre. Las preguntas diseñadas evaluarán aspectos como condiciones y medio ambiente de trabajo, compensación y beneficios y equilibrio trabajo-vida personal, permitiendo la obtención de datos en cuanto a la satisfacción laboral. Se elige esta técnica porque el grupo es reducido, y cómo la dimensión que se va a explorar es la satisfacción laboral, permite captar opiniones y percepciones, establecer

preguntas con un formato uniforme y cerrado, lo cual va a permitir respuestas anónimas e impulsar la sinceridad y una aproximación más objetiva en los resultados de las encuestas.

Para la entrevista semiestructurada se llevará a cabo preguntas a expertos, que se realizará a jefe/supervisor/personal jerárquico del área, permitirá obtener información sobre la productividad de los trabajadores, en aspectos como gestión eficiente de recursos humanos, eficiencia y eficacia, contribución y beneficios en sus tareas. Se elige la entrevista a experto, para usarla con las autoridades, porque la respuesta que se busca obtener es de comprensión más profunda y especializada sobre la productividad y la gestión de recursos humanos, proporcionando una imagen más detallada de la situación. Ambas técnicas de recolección brindarán una visión completa y equilibrada de la satisfacción laboral y la productividad en el área específica de “Nutrirec Biofarma”.

3.1.4. Análisis de la información

En esta parte se presentan los resultados de las encuestas a empleados y entrevista a supervisor jefe experto del área de elaboración y comercialización de alimentos para animales “Nutrirec Biofarma”. Estos datos son necesarios para conocer la percepción de los empleados, en aspectos relacionados con la satisfacción y productividad en su entorno laboral. A través de estos, se pretende comprender cómo se sienten los empleados con respecto al vínculo con sus superiores, respecto a las condiciones físicas del trabajo, compensación y beneficios, oportunidades de crecimiento, equilibrio trabajo-vida personal y otros aspectos afines. Entonces, analizar estas temáticas y los datos que arrojan los resultados permitirá conocer la influencia de la satisfacción en el trabajo en la productividad y comprender también el impacto de diversos aspectos del entorno laboral en el compromiso y desempeño de los trabajadores.

Estos datos son esenciales para comprender la dinámica laboral en una empresa pyme como "Nutrirec Biofarma", que cuenta con ocho empleados, incluyendo al jefe como parte fundamental del equipo. Como se mencionó anteriormente, esta empresa no dispone de un departamento de Recursos Humanos, lo que significa que todas las gestiones relacionadas con solicitudes, requerimientos y demandas afines a la gestión y administración del personal son llevadas a cabo directamente por el jefe, encargado o dueño de la organización.

Los resultados de la encuesta revelan un panorama no sólo de las percepciones de los trabajadores en áreas específicas, sino también cómo la gestión del rol de Jefe incide en la dinámica y satisfacción laboral. También los resultados muestran una variedad de opiniones y miradas de los empleados, lo que sugiere la importancia de comprender cómo la estructura y gestión de una pyme como esta pueden influir en el entorno laboral y la satisfacción de los trabajadores. Además, el análisis de la información ayuda a identificar áreas de mejora específicas en la gestión de personal y cómo las implementaciones de dichas mejoras pueden impactar en la satisfacción laboral y productividad de la empresa.

A continuación, se muestran los resultados de las encuestas a empleados de la empresa y entrevista al jefe experto, agrupados según las áreas temáticas pertinentes al enfoque de esta investigación.

4. CAPÍTULO IV

4.1.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Resultados Obtenidos

Encuestas.

A partir de la información obtenida a través de las encuestas a los empleados del área de elaboración y comercialización de alimentos para animales "Nutrirec Biofarma", se pueden presentar los siguientes resultados sobre el Nivel de Satisfacción Laboral

Condiciones y ambientes de trabajo

Tabla 1: *Relaciones entre compañeros y superiores*

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	1	14%
Siempre	6	86%
Total	7	100%

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 1: **Porcentajes de Relaciones entre compañeros y superiores**



Fuente: *Elaboración Propia*

Análisis de datos: en la Tabla 1, se puede observar que, del total de trabajadores de la empresa, representados por 7 trabajadores en la Figura 1, el 86% de 6 trabajadores siempre experimentas relaciones positivas y efectivas entre compañeros y superiores en el lugar de trabajo. Este hallazgo sugiere una tendencia mayoritaria en la que la sinergia, la colaboración y apoyo mutuo, la interacción entre compañeros y superiores, con valores y principios en común, son elementos fundamentales en la cultura organizacional de la empresa. Dado que, al ser una empresa “pequeña” se puede fomentar un ambiente de trabajo más cercano y personal, permitiendo a las personas interactuar con mayor facilidad. Mientras que el 14%, solo 1, casi siempre experimentas relaciones positivas y efectivas entre compañeros y superiores en el lugar de trabajo. Esto puede explicarse por circunstancias individuales o de casos particulares.

Tabla 2: **Condiciones físicas y comodidades en el lugar de trabajo**

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	7	100%
Total	7	100%

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 2: Porcentajes de Condiciones físicas y comodidades en el lugar de trabajo



Fuente: *Elaboración Propia*

Análisis de datos: en la Tabla 2, se puede observar que, del total de trabajadores de la empresa, representados por 7 trabajadores en la Figura 2, el 100% de 7 trabajadores siempre se sienten satisfechos con las condiciones físicas y comodidades en su lugar de trabajo. Esta cifra representa una alta satisfacción laboral en cuanto a los aspectos relacionados con la infraestructura, el mobiliario, las instalaciones y otros elementos que contribuyen al bienestar de los trabajadores en su espacio de trabajo. La ausencia total de insatisfacción sugiere una muy buena gestión por parte de la empresa en la creación de un entorno laboral que cumple con las expectativas y necesidades de sus empleados. No solo reflejan un alto grado de bienestar laboral dentro de la organización, sino que también pueden ser un indicador positivo en términos de retención de talento y satisfacción en el trabajo.

Tabla 3: ***Oportunidad de crecimiento y desarrollo***

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	1	14%
Casi Siempre	2	29%
Siempre	4	57%
Total	7	100%

Fuente: *Elaboración Propia*

Figura 3: **Porcentaje de Oportunidad de crecimiento y desarrollo**



Fuente: *Elaboración Propia*

Análisis de datos: en la Tabla 3, se puede observar que, del total de trabajadores de la empresa, representados por 7 trabajadores en la Figura 3, los resultados revelan una diversidad de opiniones entre los empleados, lo que puede ser considerado para la toma de decisiones en la gestión de recursos humanos y el diseño de políticas internas. El 57% de 4 trabajadores siempre perciben oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en el trabajo, haciendo referencia que la mayoría de los empleados se siente alentados por la empresa a crecer en su carrera y considera que existen vías claras para avanzar y desarrollarse en el ámbito profesional. Estas percepciones positivas pueden impulsar la motivación y el compromiso de estos trabajadores. Y el 29%, de 2 trabajadores, casi siempre perciben oportunidades de crecimiento y desarrollo

profesional en el trabajo, aunque esta cifra es menor en comparación con el grupo anterior, sigue siendo un porcentaje significativo. Esto podría indicar que, aunque algunos empleados ven oportunidades de crecimiento, también puede haber ciertos factores que limitan su percepción de estas oportunidades. Mientras que el 14% de 1 trabajador, a veces perciben oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en el trabajo. Por ello, es importante analizar de cerca las razones detrás de esta percepción variable, ya que puede revelar áreas en las que la empresa puede mejorar su apoyo al crecimiento y desarrollo profesional de sus empleados. También se resalta la importancia de abordar las necesidades y expectativas individuales, con el objetivo de maximizar el potencial de cada trabajador y mantener un ambiente laboral que fomente el progreso profesional.

Compensación y Beneficios

Tabla 4: Salarios y remuneraciones

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	5	71%
Siempre	2	29%
Total	7	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4: Porcentaje de Salarios y remuneraciones



Fuente: Elaboración Propia

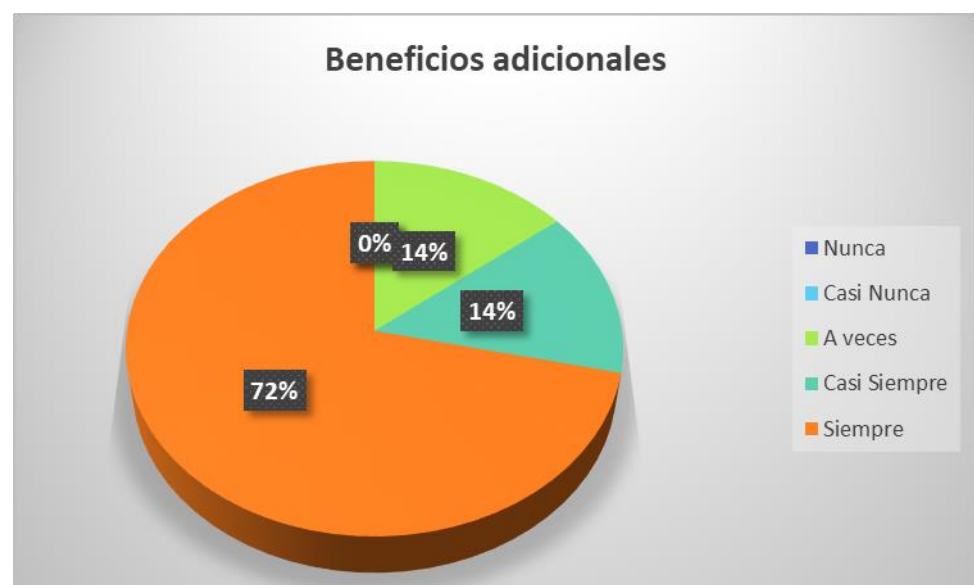
Análisis de datos: en la Tabla 4, se puede observar que, del total de trabajadores de la empresa, representados por 7 trabajadores en la Figura 4, el 71% de 5 trabajadores casi siempre se sienten satisfechos con su salario y remuneración en la empresa. Esta cifra refleja una mayoría de empleados que están generalmente satisfechos con su compensación, lo que puede ser un indicador positivo en términos de retención de talento y satisfacción laboral. La satisfacción con el salario podría ser uno de los factores claves para mantener el compromiso y la motivación de los empleados, teniendo presente que más de la mitad ha mencionado el casi siempre satisfecho, lo cual sería importante rever en todo caso en las políticas de compensaciones y salarios. Por otro lado, el 29%, de 2 trabajadores, siempre se sienten satisfechos con su salario y remuneración en la empresa.

Tabla 5: Beneficios adicionales

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	1	14%
Casi Siempre	1	14%
Siempre	5	72%
Total	7	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 5: Porcentaje de Beneficios adicionales



Fuente: Elaboración Propia

Análisis de datos: en la Tabla 5, se puede observar que, del total de trabajadores de la empresa, representados por 7 trabajadores en la Figura 5, el 72% de 5 trabajadores siempre valoran los beneficios adicionales que ofrece la empresa. Este resultado sugiere una alta satisfacción y consideración de los empleados, por los beneficios adicionales ofrecidos por la organización, influyendo positivamente en estos y en su compromiso con la empresa. Y el 14%, de 1 trabajador, casi siempre valora los beneficios adicionales que ofrece la empresa. Mientras que el 14% de 1 trabajador, a veces valora los beneficios adicionales que ofrece la empresa.

Tabla 6: Incentivos y bonificaciones

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi Siempre	3	43%
Siempre	4	57%
Total	7	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 6: Porcentaje de Incentivos y bonificaciones



Fuente: Elaboración Propia

Análisis de datos: en la Tabla 6, se puede observar que, del total de trabajadores de la empresa, representados por 7 trabajadores en la Figura 6, el 57% de 4 trabajadores siempre sienten que los incentivos o bonificaciones motivan su desempeño en el trabajo. Esto sugiere que la empresa ha implementado un sistema de recompensas que resuena positivamente con la mayoría de su fuerza laboral, generando una mayor productividad y compromiso. Mientras que el 43%, de 3 trabajadores, casi siempre sienten que los incentivos o

bonificaciones motivan su desempeño en el trabajo. Es importante resaltar que, a pesar de estos resultados positivos, la organización debe continuar evaluando y ajustando estas estrategias para asegurarse de que sigan siendo efectivas en el futuro.

Equilibrio trabajo-vida personal

Tabla 7: Flexibilidad de horarios

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	4	57%
Casi Siempre	1	14%
Siempre	2	29%
Total	7	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 7: Porcentaje de Flexibilidad de horarios



Fuente: Elaboración Propia

Análisis de datos: en la Tabla 7, se puede observar que, del total de trabajadores de la empresa, representados por 7 trabajadores en la Figura de

Porcentaje de flexibilidad de horario, se muestra la percepción de los trabajadores en la empresa con respecto a la flexibilidad en sus horarios de trabajo y su capacidad para adaptarlos a sus necesidades personales. Estos resultados son fundamentales para evaluar la satisfacción y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en la organización, el 57% sienten a veces que tienen flexibilidad en sus horarios de trabajo para adaptarlos a sus necesidades personales. Este hallazgo indica que la mayoría de los empleados experimenta cierto grado de flexibilidad en sus horarios, lo que les permite abordar sus compromisos personales de manera ocasional. Y el 29%, de 2 trabajadores siempre sienten que tienen flexibilidad en sus horarios de trabajo para adaptarlos a sus necesidades personales. Mientras que el 14% de solo 1, siente que tiene flexibilidad en sus horarios de trabajo para adaptarlos a sus necesidades personales. Al observar los datos este indicador es uno de aquellos a los que la empresa debería prestar mayor atención, siendo este beneficio útil para la mayoría de los empleados en lo que respecta a armonizar su vida laboral y personal. Este beneficio contribuye a un mayor nivel de bienestar de los trabajadores y a conciliar sus responsabilidades laborales con las personales. No obstante, es fundamental seguir analizando y ajustando las políticas de flexibilidad para asegurarse de que se adapten a las necesidades específicas de cada empleado, fomentando un ambiente laboral que favorezca un equilibrio adecuado entre la vida profesional y personal. En comparación a otros datos y resultados que arroja la encuesta, este parecería ser un indicador que expresa situaciones a mejorar desde la gestión, para promover mayor compromiso, satisfacción laboral y productividad.

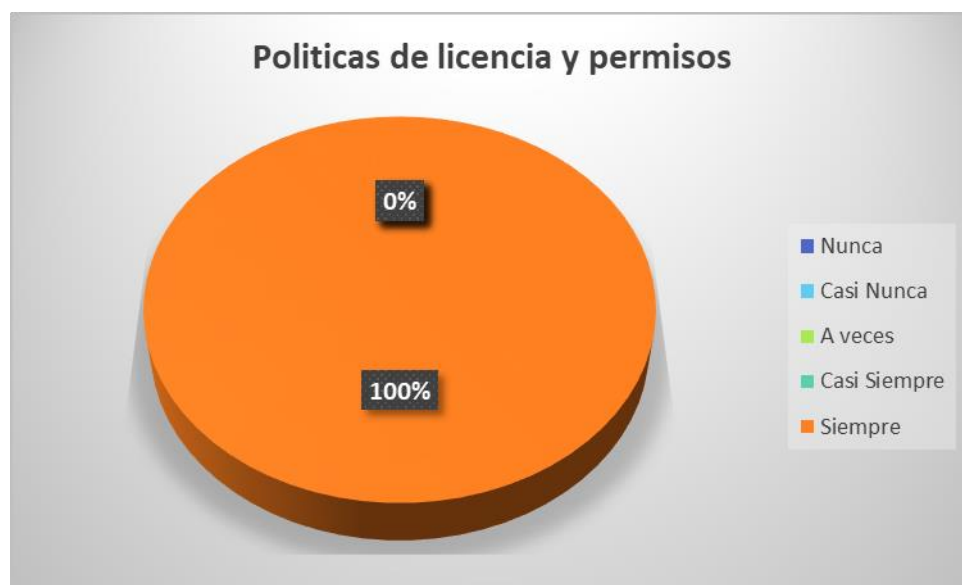
Tabla 8: Políticas de licencia y permisos

Nivel de Satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%

Casi Siempre	0	0%
Siempre	7	100%
Total	7	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura 8: Porcentaje de Políticas de licencia y permisos



Fuente: Elaboración Propia

Análisis de datos: en la Tabla 8, se puede observar que, del total de trabajadores de la empresa, representados por 7 trabajadores en la Figura 8, el 100% de 7 trabajadores siempre sienten que las políticas de licencia y permisos se respetan y promueven en la empresa. Esto sugiere que la empresa está estableciendo una cultura laboral que valora y respeta las necesidades de sus trabajadores.

Entrevistas.

A partir de la información obtenida a través de la entrevista al Jefe/Superior experto del área de elaboración y comercialización de alimentos para animales "Nutrirec Biofarma", se pueden presentar las siguientes respuestas sobre la variable productividad de los empleados:

Eficiencia y Eficacia

- **Productividad individual**

La respuesta proporcionada por el entrevistado, señala que los empleados demuestran un cierto nivel de productividad en términos de la cantidad de tiempo que realizan en un periodo dado. También menciona que los empleados son capaces de realizar más tareas en un tiempo determinado, obteniendo resultados satisfactorios con los mismos recursos (eficaces y eficientes).

- **Tiempo de tarea**

La respuesta proporcionada por el entrevistado, declara que los empleados completan las tareas y proyectos asignados de manera eficiente, con los resultados esperados. En reconocimiento a su desempeño, se les brinda la oportunidad de horarios compensatorios y flexibles cuando necesitan trabajar en horarios continuos. Aunque el jefe experto menciona la eficiencia en la realización de tareas y la disponibilidad de horarios flexibles, los datos de la encuesta sugieren que la percepción de la flexibilidad en los horarios varía entre los empleados. La mayoría de los empleados experimenta cierto grado de flexibilidad en sus horarios, sin embargo, algunos empleados, aunque en menor número, sienten que siempre tienen flexibilidad en sus horarios.

- **Eficacia en la comunicación**

La respuesta obtenida del entrevistado, menciona que existe una fluidez de la información entre los empleados de distintos departamentos. Señala también

que se puede observar esta eficacia en la comunicación en la coordinación y mejora en las entregas, lo que, a su vez, se convierte en un aumento en las ventas.

- Trabajo en equipo

La respuesta obtenida del entrevistado, dice que los empleados colaboran bien con sus colegas y contribuyen positivamente al trabajo en equipo para lograr objetivos comunes. Además, menciona que estos objetivos son claramente establecidos mediante charlas trabajadas en la motivación de cada empleado. Aquí los datos recopilados por los empleados respaldan lo que menciona el jefe experto sobre la colaboración efectiva entre los empleados; y la contribución positiva al trabajo en equipo, fomentando la sinergia y la interacción entre los empleados, para lograr objetivos comunes.

Contribución al Beneficio

- Margen de ganancia por empleado

La respuesta obtenida del entrevistado, expresa que los empleados contribuyen significativamente al cálculo y optimización del margen de ganancia de la empresa en función de la producción y los costos. Asimismo, menciona que cada empleado recibe un porcentaje de las ventas mensuales, el cual está relacionado con el rol que desempeñan.

- Cumplimiento de Metas Individuales

La respuesta obtenida del entrevistado, dice que los empleados establecen y controlan sus metas individuales, asegurando el cumplimiento de objetivos de producción y ventas, los cuales son medidos a través de la eficiencia en su lugar de trabajo.

5. CAPÍTULO V

5.1.1. CONCLUSIONES

Los recursos humanos son un activo estratégico para la trascendencia y éxito de una empresa, donde la satisfacción laboral desempeña un papel en la motivación y el compromiso de los empleados, impactando directamente en la productividad de la organización. La teoría de Maslow (1943) destaca cómo las necesidades humanas jerárquicamente organizadas influyen en la motivación y el comportamiento de las personas en el entorno laboral. Asimismo, la teoría de la equidad de Adams (1963) resalta la importancia de la equidad en las relaciones laborales para promover la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados.

A lo largo del tiempo, desde las teorías clásicas de Maslow y Herzberg hasta las corrientes más contemporáneas, el concepto de satisfacción laboral se ha vuelto más complejo y dinámico, exigiendo análisis diversos y relacionados con la gestión de recursos humanos, la estrategia organizacional y las características de la organización.

Además, la satisfacción laboral y la productividad están estrechamente relacionadas, ya que las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más efectivas. Una mayor productividad implica lograr una mayor producción con la misma cantidad de insumos, lo que a su vez está relacionado con la eficiencia en el uso del tiempo y otros recursos.

La investigación realizada en este trabajo ha demostrado como distintos aspectos en la administración y el modelo de gestión de los recursos humanos pueden afectar en la satisfacción laboral y en su productividad. Es importante también en las organizaciones que la gestión de recursos humanos promueva un ambiente de trabajo saludable, oportunidades de desarrollo y beneficios que satisfagan las necesidades de los empleados.

Esta investigación proporciona una base para futuros desarrollos en la gestión de recursos humanos y sugiere que las empresas pueden obtener beneficios significativos al priorizar la satisfacción laboral de sus empleados. La inversión en el bienestar y desarrollo de su personal no solo es un signo de responsabilidad social, sino también una estrategia empresarial efectiva que puede impulsar la productividad y el éxito empresarial en un mercado altamente competitivo. La satisfacción laboral es una ventaja competitiva que otorga solidez y efectividad a la gestión de recursos humanos.

En cuanto a los datos procesados, estos responden al problema planteado, donde refleja que la satisfacción laboral desempeña un papel crucial en la productividad de los trabajadores en la empresa "Nutrirec Biofarma". Los indicadores de satisfacción laboral, tales como relaciones laborales positivas, satisfacción con las condiciones de trabajo, oportunidades de crecimiento y desarrollo, satisfacción con el salario y remuneración, valoración de beneficios adicionales, entre otros, están intrínsecamente relacionados con el rendimiento de los empleados.

Esta investigación respalda el objeto de estudio, donde se confirma que los trabajadores que se sienten satisfechos en su entorno laboral demuestran un mayor compromiso, eficacia y contribución a los objetivos de la empresa. En respuesta a la pregunta de investigación central, se encontró que los empleados satisfechos son más propensos a colaborar eficazmente, mostrando un mayor compromiso con sus tareas laborales y contribuyendo a los objetivos de la empresa.

Asimismo, los objetivos generales y específicos se centraron en describir, identificar y evaluar los factores que conectan la satisfacción laboral con la productividad. En primer lugar, el objetivo de describir el nivel de satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores brindaron una visión detallada de la

percepción de los empleados sobre su entorno laboral y su rendimiento en el primer semestre de 2023. Luego, la identificación de los factores que influyen en la satisfacción laboral, permitió una comprensión más profunda de los elementos que contribuyen a la satisfacción de los trabajadores, desde relaciones laborales positivas hasta oportunidades de crecimiento y desarrollo, y cómo estos factores se relacionan con la productividad. Finalmente, la evaluación de los indicadores de satisfacción laboral permitió determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad. Los datos procesados revelaron que los trabajadores que experimentan un alto grado de satisfacción laboral tienden a ser más productivos y comprometidos en su trabajo.

En este contexto de estudio, se ha buscado determinar si la hipótesis se ajusta a la realidad de la organización. Por ello el análisis, incluyendo los resultados de las encuestas realizadas a los empleados y las respuestas obtenidas en las entrevistas con los superiores, revela que la hipótesis se corresponde con la realidad en el contexto de "Nutrirec Biofarma" durante el primer semestre de 2023. Los resultados demuestran que existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados en esta área específica de la empresa. A medida que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores aumenta, también lo hace su productividad en términos de rendimiento y cumplimiento de metas. Estos hallazgos validan la hipótesis y sugieren que en "Nutrirec Biofarma", la satisfacción laboral es un factor influyente en el desempeño laboral y la productividad.

En base a los datos recopilados a través de las encuestas a los empleados y las respuestas obtenidas en la entrevista con el jefe experto se extrajo las siguientes conclusiones. En primer lugar, las relaciones laborales positivas y efectivas entre compañeros y superiores contribuyen a un ambiente laboral saludable, fomentando la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados,

lo que, a su vez, se traduce en una mayor productividad. Además, la alta satisfacción de los empleados con las condiciones físicas y comodidades en el trabajo refleja una gestión eficaz por parte de la empresa en la creación de un entorno laboral que satisface las necesidades de su personal, promoviendo así la retención de talento y la satisfacción laboral.

Sin embargo, aunque la mayoría de los empleados percibe oportunidades de crecimiento y desarrollo, existe un grupo significativo que no las percibe de manera constante. Esto subraya la importancia de ajustar las políticas de desarrollo profesional para satisfacer las necesidades individuales de los empleados y maximizar su compromiso y motivación. La satisfacción con los salarios y las remuneraciones es mayoritaria, pero la mención de "casi siempre satisfecho" por parte de más de la mitad de los empleados sugiere la necesidad de revisar las políticas de compensación y salarios para mantener altos niveles de satisfacción.

La percepción positiva de los incentivos y bonificaciones como motivadores del desempeño laboral indica que la empresa ha implementado un sistema de recompensas eficaz. No obstante, es vital seguir evaluando y ajustando estas estrategias para garantizar su efectividad continua. En cuanto a la flexibilidad horaria, aunque la mayoría de los empleados experimentan en cierta medida, hay un porcentaje que no siempre, lo que destaca la necesidad de mejorar esta área para promover el compromiso, la satisfacción laboral y la productividad.

Por último, la satisfacción general de los empleados con las políticas de licencia y permisos es un indicador positivo de la cultura laboral que valora y respeta las necesidades de los trabajadores. Estos resultados tienen implicaciones significativas en la gestión de recursos humanos y en la gestión administrativa de la organización, revelando la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados. Cuando los empleados se sienten satisfechos

con sus trabajos, no solo tienden a ser más productivos, sino que también muestran un mayor compromiso y lealtad hacia la empresa. Esto se traduce en una menor rotación de personal, lo que optimiza recursos en reclutamiento y capacitación. Además, la satisfacción laboral fomenta un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sienten valorados y motivados, lo que a su vez estimula la creatividad y la innovación. En última instancia, la satisfacción laboral se integra de manera inseparable con la estrategia empresarial, contribuyendo al éxito general de la organización al impulsar la productividad, mejorar la calidad del trabajo y fortalecer la posición competitiva en el mercado. Por lo tanto, las empresas deben considerar activamente la gestión de la satisfacción laboral como un componente estratégico clave para lograr sus objetivos empresariales y mantener un entorno laboral saludable y productivo.

5.1.2. RECOMENDACIONES

Se han identificado las siguientes recomendaciones, relacionadas a las conclusiones presentadas, para potenciar la satisfacción laboral de los empleados y la productividad en la empresa:

- **Programa integral de equilibrio entre vida laboral y personal:**

Se propone la implementación de un Programa Integral de Equilibrio entre Vida Laboral y Personal, diseñado para optimizar la satisfacción laboral de los empleados y potenciar la productividad de la empresa. Este programa se materializará en reuniones periódicas destinadas a analizar temas cruciales como la flexibilidad horaria, buscando instaurar un entorno de trabajo que

fomente la gestión efectiva del tiempo por parte de los empleados. La iniciativa permitirá a los colaboradores ajustar sus horarios de trabajo dentro de límites establecidos por la organización, abarcando opciones como horarios flexibles de entrada y salida, trabajo a tiempo parcial, modalidades de trabajo a distancia, entre otras. La flexibilidad proporcionada contribuirá a que los empleados puedan adaptar sus jornadas laborales a sus necesidades personales y profesionales, promoviendo así un ambiente más equilibrado y satisfactorio. Se espera que esta política no solo mejore la satisfacción de los empleados, sino que también impulse la productividad y fortalezca la retención del talento en la empresa. Puede tomarse ciertos indicadores de desempeño para determinar cuáles son los trabajadores que pueden acceder a este beneficio del programa integral, o bien hacerlos participar a todos por igual, de manera rotativa con el fin de resguardar que la empresa no interrumpa su operatividad. Además, se sugiere realizar evaluaciones periódicas para ajustar y mejorar continuamente el programa, asegurando su eficacia y alineación con las demandas, necesidades y expectativas dinámicas y cambiantes de los colaboradores.

- **Encuestas de satisfacción laboral:** Se propone la implementación estratégica de Encuestas de Satisfacción de Empleados como una herramienta integral para la mejora continua del ambiente laboral y la retención de talento. Estas encuestas, diseñadas con precisión, permitirán identificar áreas específicas de mejora al evaluar la percepción de los trabajadores sobre diversos aspectos de su entorno laboral. Además, posibilitarán medir el

impacto de las iniciativas de recursos humanos, brindando datos valiosos para ajustar y potenciar las estrategias existentes. Un aspecto crucial de esta recomendación es la capacidad de estas encuestas para identificar las causas subyacentes de la insatisfacción laboral, ofreciendo así la oportunidad de implementar estrategias de retención enfocadas y efectivas, especialmente dirigidas a empleados “clave”. Al comprender a fondo las necesidades, expectativas y aspiraciones de los empleados, la empresa podrá adaptar con precisión programas de desarrollo profesional, promociones o ascensos y otros aspectos de la gestión de Recursos Humanos. Asimismo, estas encuestas no solo sirven como una herramienta de evaluación, sino que también contribuyen a mejorar el clima laboral al proporcionar información detallada sobre los factores que contribuyen a un ambiente positivo o negativo. Se sugiere realizar encuestas de forma periódica, asegurando así una evaluación continua y la oportunidad de implementar medidas correctivas de manera proactiva.

- **Participación en la Toma de Decisiones:**

Se propone la adopción deliberada y sistemática de la Participación en la Toma de Decisiones como una estrategia central para optimizar la relación entre la satisfacción laboral de los empleados y la productividad en la empresa. Al brindar a los empleados la oportunidad de participar activamente en decisiones relacionadas con sus roles y responsabilidades, se cultiva un sentido de pertenencia y de autonomía que puede tener un impacto significativo en su satisfacción y, por ende, en su desempeño productivo. La participación activa no solo fortalece las relaciones

entre empleados y directivos, sino que también estimula un intercambio de conocimientos, experiencias y aprendizajes bidireccional, construyendo vínculos más sólidos y promoviendo la motivación intrínseca.

Este enfoque actúa como un catalizador para la innovación, ya que las diversas perspectivas y experiencias de los empleados se convierten en un recurso valioso para abordar desafíos y generar soluciones creativas que promuevan la mejora de resultados y la productividad. Además, esta participación activa promueve una mayor adaptabilidad al cambio, ya que los empleados se sienten más conectados y comprometidos con las decisiones que afectan su entorno de trabajo. La implementación práctica de esta estrategia puede llevarse a cabo mediante reuniones periódicas de participación, y mecanismos participativos que faciliten un diálogo abierto y constructivo. Se recomienda, además, establecer canales de comunicación eficaces para asegurar que la retroalimentación de los empleados se integre de manera efectiva en el proceso de toma de decisiones.

- **Oportunidades de Desarrollo Personal**

Emocional: Además de la capacitación relacionada con el trabajo, considerar la posibilidad de proporcionar oportunidades de desarrollo personal, como cursos de habilidades blandas, que pueden mejorar la satisfacción y el desempeño laboral. Estas actividades permiten mejorar la inteligencia emocional, el autoconocimiento, la autorregulación emocional y el fortalecimiento de las habilidades interpersonales. Para implementar estas oportunidades, una organización puede ofrecer capacitaciones en

actividades que fomenten la gestión de habilidades blandas como programas de bienestar, talleres, seminarios o cursos en los que los empleados aprendan a reconocer y gestionar sus habilidades, competencias y mejorarlas: por ejemplo las competencias actitudinales como iniciativa, autonomía, pensamiento estratégico y analítico, pensamiento sistémico, capacidad para comunicarse asertivamente, habilidad para resolución de conflictos y otras. En este sentido, es importante identificar cuáles son las competencias que requiere cada puesto de trabajo para poder trabajarlas en estas herramientas de desarrollo profesional y emocional. Estas acciones contribuyen a un ambiente laboral más armonioso y efectivo.

- **Programas de Reconocimiento Continuo:**

Implementar un programa de reconocimiento regular que celebre los logros individuales y de equipo. Pueden brindarse beneficios y motivación a los empleados, fomentando la retención del talento, fortaleciendo la cultura organizacional y mejorando el desempeño general. Para implementar estos programas de manera efectiva, es importante establecer criterios claros de reconocimiento, ofrecer recompensas significativas, fomentar la participación de los empleados en el proceso de reconocimiento y garantizar una comunicación efectiva de los logros destacados. Esto puede incluir premios y bonificaciones. Es importante que los criterios de elegibilidad, y los resultados que sean traducidos a la obtención de premios o gratificaciones sean claros, precisos, y puedan garantizar transparencia y legitimidad. Caso contrario, puede generar controversia entre los trabajadores y esta propuesta no ayudaría a mejorar el clima laboral, sino que lo entorpecería.

El programa reconocimiento correctamente diseñado e implementado puede tener un impacto significativo en la satisfacción de los empleados y motivarlos a mantener un alto nivel de productividad.

- **Mecanismos de Seguimiento continuo y retroalimentación:** Establecer mecanismos regulares de retroalimentación para evaluar la eficacia de las políticas implementadas en relación a la gestión del personal, recopilar opiniones y sugerencias de los empleados para futuras mejoras. Para la implementación de este programa, es necesario establecer sistemas periódicos de evaluación que permitan medir la efectividad de las políticas adoptadas. Esto implica la creación de canales de retroalimentación abiertos y accesibles para los empleados, facilitando la expresión de opiniones, sugerencias y preocupaciones, como plataformas o herramientas (encuestas anónimas, reuniones regulares, formularios en línea, buzones de sugerencias, entre otros). Estos mecanismos no solo ofrecen una visión clara sobre el impacto de las políticas implementadas, sino que también fomentan un ambiente de transparencia y participación activa de los empleados. Los beneficios son variados: se promueve la mejora continua, se fortalece el compromiso de los empleados al sentirse escuchados y se pueden identificar áreas de oportunidad para optimizar y ajustar las políticas futuras, generando así un ciclo de mejora constante en la organización.

Es importante que para que estas propuestas puedan ser implementadas de manera eficaz y eficiente, será necesario, que sean diseñadas y llevadas a

cabo a conciencia, considerando los recursos materiales, humanos, y el tiempo necesario para su ejecución. Además, es fundamental que estas propuestas se adapten y regulen de forma continua, monitoreando constantemente sus efectos y resultados. Deben alinearse con las capacidades estratégicas y operativas de la empresa, así como con su estructura y características, incluyendo el personal disponible, el espacio físico para llevar a cabo las acciones y su compatibilidad con los objetivos organizacionales. En síntesis, estas propuestas deben ser realistas, alcanzables, objetivas, medibles, sostenibles y capaces de abordar los desafíos relacionados con la satisfacción laboral y la productividad.

6. BIOGRAFIA

- Adams, J. S. (1963). Equity theory in social justice. In H. J. Walberg & G. K. Reinhard (Eds.), Social justice in human relations: Societal and psychological consequences of justice and injustice (pp. 11-27). Houghton Mifflin
- Caballero, N. (2015). El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral: Estudio de caso en Banco del Estero SA Sucursal Salta (Tesis de maestría). UE Siglo 21.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (8th ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. John Wiley.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396. doi: 10.1037/h0054346
- Martins, L., & Sandoval, P. S. M. (2021). El trabajador rural y la satisfacción laboral en su entorno. Estudio de caso en el centro de la provincia de Santa Fe (Argentina). Revista de Investigación de Ciencias Agrarias, 19(2), 45-58.
- Prokopenko, J. (1989). La gestión de la productividad (1° ed.). Ginebra. Manual práctico, Oficina Internacional de Trabajo.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). Administración (Décima Edición). México: Pearson Educación.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Comportamiento Organizacional (13th ed.). México: Pearson Educación.
- Roni Lomas Púa (2017) “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores, de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017”. Tesis de Grado. Tarapoto. Perú.

7. ANEXOS

Instrumentos

Encuesta para evaluar la Satisfacción Laboral a empleados del área de elaboración y comercialización de alimentos para animales “Nutrirec Biofarma”.

TESIS

UCASAL

ENCUESTA PERSONAL

INFORMACIÓN PERSONAL

NOMBRE

CARGO

EMPRESA

TIEMPO EN EL PUESTO

INSTRUCCIONES

Encuesta para evaluar la Satisfacción Laboral
Instrucciones: Marcar la que opción que creas correcta.
En las opciones encontraras, 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre, 5. Siempre.
Tu partición es valiosa y anónima. Muchas Gracias por tu tiempo y contribución.

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
AMBIENTE DE TRABAJO					
¿Experimentas relaciones positivas y efectivas entre compañeros y superiores en tu lugar de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Te sientes satisfecho con las condiciones físicas y comodidades en tu lugar de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Percibes oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en tu trabajo actual?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS					
¿Te sientes satisfecho con tu salario y remuneración en esta empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Valoras los beneficios adicionales que ofrece la empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Sientes que los incentivos o bonificaciones motivan tu desempeño en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA PERSONAL					
¿Tienes flexibilidad en tus horarios de trabajo para adaptarlos a tus necesidades personales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Sientes que las políticas de licencia y permisos se respetan y promueven en tu empresa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Firma

Entrevista a Jefes para evaluar la Productividad de los empleados del área de elaboración y comercialización de alimentos para animales “Nutrirec Biofarma”.

TESIS

U C A S A L

ENTREVISTA

ENTREVISTA PERSONAL

Nombre

Puesto

Fecha

Día

Mes

Año

Tiempo de puesto

Empresa

CUESTIONARIO

Entrevista para evaluar la Productividad de los empleados.
Responda lo mas específico posible.
Su participación es valiosa y anónima. Muchas Gracias por tu tiempo y contribución.

Pregunta 1: Eficiencia y Eficiencia en el Trabajo

¿El empleado demuestra un alto nivel de productividad en términos de la cantidad de trabajo que realiza en un período dado?

Respuesta

Pregunta 2:

¿El empleado completa las tareas y proyectos asignados de manera eficiente y en línea con los resultados esperados?

Respuesta

Pregunta 3:

¿El empleado se comunica de manera efectiva con los colegas y los departamentos, lo que facilita la fluidez de la información?

Respuesta

TESIS

U C A S A L

Pregunta 4:

¿El empleado colabora bien con sus colegas y contribuye positivamente al trabajo en equipo para lograr objetivos comunes?

Respuesta

Pregunta 5:

Contribución al Beneficio

¿El empleado contribuye significativamente al cálculo y optimización del margen de ganancia de la empresa en función de la producción y los costos?

Respuesta

Pregunta 6:

¿El empleado establece y controla sus metas individuales, asegurando el cumplimiento de objetivos de producción y ventas?

Respuesta