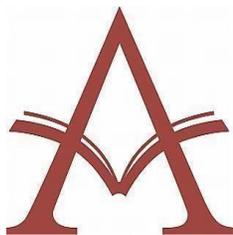


**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Satisfacción Laboral y Productividad del Talento  
Humano de una Empresa Textil, Ate Vitarte, Lima,  
2020**

PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
GESTIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

JONATHAN EDWARD MEDINA AYBAR

Cod. ORCID: 0000-0002-6586-9618

ASESOR:

OSCAR ENRIQUE FUCHS ANGELES

Cod. ORCID: 0000-0002-3123-6281

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

NOVIEMBRE, 2021

## **Resumen**

Hoy en día toda organización debe tener muy en cuenta la satisfacción laboral del talento humano, razón por lo cual deben crearse estrategias para que el trabajador se sienta contento con su trabajo, si la empresa consigue aumentar el nivel de satisfacción laboral los trabajadores ellos se van a sentir más valorados por sus jefes lo que tendrá como resultado un máximo esfuerzo del talento humano, generándose una mayor productividad. Para la empresa es muy importante mantener contento al trabajador, debido a que al sentirse satisfecho con su trabajo éste podrá demostrar eficiencia y eficacia, con lo cual se podrá alcanzar una productividad favorable para la empresa.

En el presente trabajo de investigación se pretendió determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la productividad del talento humano de una empresa textil, esta organización es muy exitosa, pero a lo largo de esta investigación se ha podido comprobar que existen factores que están afectando la satisfacción laboral del talento humano, por este motivo en este estudio se han realizado las debidas recomendaciones para que esta empresa las pueda poner en práctica y consiga aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores y como consecuencia la productividad.

**Palabras claves:** Satisfacción Laboral, Productividad.

## **Abstract**

Nowadays every organization must take into account the job satisfaction of human talent, which is why strategies must be created to make the worker feel happy with his job, if the company manages to increase the level of job satisfaction, the workers will feel more valued by their bosses, which will result in a maximum effort of human talent, generating greater productivity. It is very important for the company to keep the worker happy, because if he feels satisfied with his work, he will be able to demonstrate efficiency and effectiveness, which will result in a favorable productivity for the company.

In this research work it was intended to determine how job satisfaction is related to the productivity of human talent of a textile company, this organization is very successful, but throughout this research it has been found that there are factors that are affecting the job satisfaction of human talent, for this reason in this study have been made the appropriate recommendations for this company can implement them and get to increase job satisfaction of workers and consequently productivity.

**Keywords:** Job Satisfaction, Productivity.

## Tabla de Contenidos

Resumen	ii
Abstract	iii
<b>1. Problema de la Investigación</b>	
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1. Formulación del Problema General	2
1.1.2. Problemas Específicos	2
1.2. Objetivos de la Investigación	2
1.2.1. Objetivo General	2
1.2.2. Objetivos Específicos	3
1.3. Justificación e Importancia de la Investigación	3
<b>2. Marco Teórico</b>	
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. Internacionales	4
2.1.2. Nacionales	9
2.2. Bases Teóricas	14
2.2.1. Satisfacción laboral	14
2.2.2. Productividad	16
2.3. Definición de términos básicos	18

**3. Cronograma de actividades**

**4. Recursos y Presupuesto**

**5. Referencias**

**6. Aporte Académico**

**7. Conclusiones**

**8. Recomendaciones**

**9. Anexos**

9.1 Matriz de Consistencia

33

## **1. Problema de la Investigación**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

La organización objeto de investigación es una empresa textil con líneas de negocio diversificadas y verticalmente integrada, la cual busca satisfacer los estándares de calidad de toda su clientela, se encuentran basados en una capacidad innovadora y tienen vocación de servicio, además una ventaja que poseen es la elaboración de productos diferenciados.

Esta organización es considerada exitosa y reconocida, pero mediante este estudio se han podido observar varios factores que están afectando la satisfacción laboral de los trabajadores, uno de ellos es el mal manejo de los conflictos laborales, en muchas ocasiones se presentan malentendidos y discusiones debido a las descoordinaciones del equipo de trabajo lo que genera un negativo clima organizacional y resulta fatal para la productividad de esta empresa.

Otro motivo por el cual está siendo afectada la satisfacción laboral en esta empresa es porque el talento humano se siente desmotivado debido a que algunos de ellos tienen mucho tiempo laborando en esta empresa y siguen repitiendo las mismas actividades en el mismo puesto laboral, la empresa no les ofrece a los colaboradores ninguna posibilidad de ascender y progresar lo cual es una frustración laboral para el talento humano y no permite que ellos demuestren un compromiso con la empresa.

Otro problema de esta empresa que afecta la satisfacción laboral es que los trabajadores no se sienten respaldados ni motivados por sus jefes, en esta organización no existe un líder que influya positivamente en las actividades laborales del talento

humano.

En esta empresa también se ha podido identificar que los colaboradores muchas veces quieren expresar sus puntos de vista sobre sus actividades laborales, algunos de estos trabajadores años atrás han laborado en otras empresas textiles, razón por lo cual tienen mucha experiencia y siempre intentan dar consejos para mejorar las actividades laborales, pero lamentablemente ellos no son escuchados, debido a que los encargados de esta organización están acostumbrados a laborar de una determinada manera y muestran resistencia al cambio, esto afecta seriamente a los trabajadores, debido a que ellos desean aportar con su experiencia, este comportamiento de los superiores hace que el talento humano no se sienta identificado con la organización, lo cual influye negativamente en la productividad.

#### **1.1.1. Formulación del Problema General**

¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la productividad del talento humano de una empresa textil, Ate Vitarte, Lima, 2020?

#### **1.1.2. Problemas Específicos**

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad del talento humano de una empresa textil, Ate Vitarte, Lima, 2020?

¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con la productividad del talento humano de una empresa textil, Ate Vitarte, Lima, 2020?

### **1.2. Objetivos de la Investigación**

#### **1.2.1. Objetivo General**

Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con la productividad del talento humano de una empresa textil, Ate Vitarte, Lima, 2020.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

Analizar de qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad del talento humano de una empresa textil, Ate Vitarte, Lima, 2020.

Establecer de qué manera la motivación laboral se relaciona con la productividad del talento humano de una empresa textil, Ate Vitarte, Lima, 2020.

### **1.3. Justificación e Importancia de la Investigación**

La presente investigación será de mucho beneficio para la empresa porque se consigue identificar que fallas afectan la satisfacción laboral de los trabajadores y con las acertadas recomendaciones que se presentan en este estudio la empresa podrá tomar mejores decisiones para aumentar el nivel de satisfacción y la productividad en esta organización. Este estudio representa un aporte valioso para aquellos investigadores que tengan como temas de estudio la satisfacción laboral y la productividad, la presente investigación podrá ser utilizada como un antecedente de investigación para estos investigadores.

## 2. Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Internacionales

De la Cruz, K. (2019), realizó el Trabajo de titulación **“Incidencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados de las pymes pertenecientes a la industria textil del Cantón Quito durante el año 2019”**, para obtener el Título de Ingeniera Comercial en la Universidad de las Fuerzas Armadas, Sangolquí - Ecuador.

En la investigación mencionada la autora pudo investigar la relación entre la variable satisfacción laboral y la variable desempeño laboral, y también la relación que tiene cada dimensión de la satisfacción laboral en la segunda variable desempeño, esto pudo aplicarlo al talento humano de las pymes de la industria textil ubicadas en cantón Quito. Esta investigación fue considerada con un diseño descriptivo y correlacional, también fue una investigación no experimental transversal o transeccional. Para recoger la información usó como herramienta de investigación la encuesta, la cual estuvo destinada a 366 trabajadores. La investigadora pudo establecer y probar la hipótesis con un nivel de significancia de 0.05 empleando el estadístico no paramétrico basado en rango llamado coeficiente de correlación de orden de rangos de Spearman. Mediante los resultados obtenidos la investigadora pudo identificar que se presenta una relación positivamente significativa y baja entre la variable satisfacción laboral y la variable desempeño laboral de los trabajadores, del mismo modo pudo comprobar que se presenta una relación positivamente significativa de la primera dimensión satisfacción psicológica y la otra dimensión

satisfacción social con la variable dependiente desempeño en el trabajo, cada dimensión mencionada puede ser considerada como un instrumento para diagnosticar problemas, por lo cual, si el gerente consigue controlar cada dimensión puede optimizar y aumentar el nivel de desempeño laboral. La investigadora después de estos descubrimientos pudo recomendar lo siguiente: Las organizaciones pertenecientes a esta industria deben considerar importante fomentar un alto desempeño en sus colaboradores conforme a un excelente nivel de satisfacción laboral, para que de este modo se pueda alcanzar cada objetivo organizacional de manera eficaz.

Moreno, A. (2017), realizó el Trabajo de grado **“Estrategias de satisfacción laboral en las pyme exportadoras del sector textil-confección de Barranquilla”**, para optar al título de Magister en Administración en la Universidad de la Costa CUC, Barranquilla - Colombia.

El estudio mencionado tuvo como objetivo principal proponer estrategias de satisfacción laboral para las Pyme exportadoras del sector Textil Confección en Barranquilla, Colombia. Para conseguirlo, la investigadora pudo desarrollar un estudio sustentado con un enfoque cuantitativo y una metodología no experimental y transeccional. La muestra fue integrada por trabajadores de las 19 pyme exportadoras del sector textil confección de Barranquilla, Colombia; la información fue analizada a través del empleo de medidas estadísticas, en este caso de tendencia central. Con la información encontrada la investigadora pudo determinar que se presentan elevados niveles de satisfacción laboral en las pyme investigadas, debido a que ponen en práctica estrategias dirigidas al talento humano que consiguen elevar el nivel de satisfacción laboral. Las evidencias encontradas en esta investigación fueron de

utilidad para la elaboración de estrategias que permitieron tener trabajadores con mucha satisfacción por su trabajo.

Atehortua, J. y Ceferino, R. (2021), realizaron el Trabajo de grado **“La satisfacción laboral y su efecto en el desempeño en una empresa mediana del sector textil en Bogotá”**, para optar al título de Magíster en Administración de Empresas en la Universidad EAFIT, Bogotá – Colombia.

La investigación mencionada tuvo como objetivo principal analizar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de una organización del sector textil de Bogotá, en el cual cada resultado encontrado fue la clave para organizar un plan motivacional que permitió contribuir a la optimización del desempeño laboral. El estudio fue considerado descriptivo y cualitativo, como herramienta para la obtención de la información se utilizó la entrevista semiestructurada realizada a los trabajadores de los distintos departamentos de la empresa. Para poder analizar cada resultado encontrado los investigadores utilizaron el instrumento o el sistema organizado llamado modelo conceptual ECRO (esquema conceptual, referencial y operativo), con el cual pudieron calificar cada elemento que influye en la variable satisfacción laboral y encontrar cuáles tienen más relevancia, con la finalidad de establecer acciones que permitan optimizar el manejo del talento humano a través de un plan motivacional más eficiente. Por medio de este estudio los investigadores pudieron concluir lo siguiente: La motivación laboral, la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral se encuentran relacionados y se complementan, por consiguiente, las empresas tienen que realizar sus actividades laborales de conformidad con la optimización de las condiciones laborales, con la finalidad de mejorar el desempeño y en consecuencia la

productividad laboral.

Mejía, Z. (2018), realizó el trabajo de investigación **“Impacto del síndrome de burnout en la satisfacción laboral del personal operativo, de la empresa textil familiar FCH en Mineral de la Reforma, Hidalgo”**, para obtener el grado de: Maestría en Administración en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo – México.

El estudio mencionado tuvo como objetivo principal determinar los niveles de Síndrome de Burnout y de satisfacción laboral, en los trabajadores operativos de una organización textil familiar, para realizar una descripción de los más importantes rasgos del Síndrome de Burnout identificados en los trabajadores operativos de esta organización la investigadora empleó el CESQT (Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo), en su versión alternativa de Desencanto Profesional (CESQT-DP), el cual estuvo dirigido a los colaboradores que no están en contacto directo con otros individuos y está basado en la identificación de los comportamientos negativos que el trabajador desarrolla y está relacionado a su contexto laboral, también pudo utilizar los niveles de causalidad y las correlaciones entre las variables de estudio, a través del análisis estadístico. Según cada resultado que se obtuvo, la investigadora pudo señalar que se presentan diferencias significativas de género en las escalas de: Las relaciones humanas, los puestos laborales y el desgaste psíquico, y los rangos de edad de los trabajadores tienen influencia en la satisfacción respecto a las relaciones humanas, las promociones, la comunicación y las supervisiones. Según los análisis pudo identificar que se presenta una causalidad y una correlación significativa y negativa entre la variable Síndrome

de Burnout y la otra variable: satisfacción laboral; así mismo, las escalas de la variable Síndrome de Burnout correlacionan significativamente con los factores de la variable satisfacción laboral.

Gómez, I. (2016), realizó el trabajo de Titulación **“Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa “Confecciones Robalino & Robalino”**, para la obtención del Título de Psicóloga Industrial en la Universidad Central del Ecuador, Quito - Ecuador.

El estudio mencionado tuvo como objetivo principal determinar si la comunicación interna tiene influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la planta de producción de la empresa “Confecciones Robalino & Robalino”. La investigación fue considerada con un diseño no experimental y correlacional. La población estuvo conformada por los 50 colaboradores de la planta de producción de esta empresa. No fue necesario seleccionar una muestra ya que se trabajó con el total de la población. Las técnicas e instrumentos utilizados en esta investigación fueron los siguientes: a) La Observación Directa: Este método de recolección de datos permitió la obtención de información importante relacionado al objeto de estudio. Fue utilizada durante este estudio, b) Cuestionario: Se utilizó esta herramienta debido a que permitió conseguir información importante sobre el objeto de estudio. Fue aplicado para realizar una evaluación de la variable comunicación interna y la variable satisfacción laboral. Mediante los resultados, la investigadora pudo determinar que la comunicación interna y la satisfacción laboral son considerados elementos de mucha importancia en una empresa, por lo cual para cada trabajador la satisfacción laboral

es indispensable para tener eficiencia en sus labores, y al mismo tiempo junto con una positiva comunicación interna, debido a que si no se transmite información precisa se puede presentar mucha confusión y esto va a generar problemas frecuentes. La investigadora pudo llegar a la siguiente conclusión: La comunicación interna tiene influencia satisfacción laboral de los colaboradores, además recomendó lo siguiente: se debe conservar y mejorar el buen nivel de comunicación interna y satisfacción laboral que se presentan en esta organización para optimizar el desempeño laboral, elevar la productividad con eficiencia y eficacia.

### **2.1.2. Nacionales**

Argumedo, A. (2021), realizó la Tesis **“Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del área de costura de una empresa textil de confecciones ubicada en Lima, Perú”**, para optar el grado académico de Maestra en Gestión de Recursos Humanos en la Universidad de San Martín de Porres, Lima – Perú.

El estudio mencionado tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del departamento de costura de una empresa textil de confecciones ubicada en Lima, Perú. La población objeto de estudio estuvo conformado por los 57 operarios del área de costura y la muestra estuvo integrada por 50 operarios. El estudio fue considerado con un método cuantitativo y un tipo de investigación no experimental. Además, la investigación fue realizada con un diseño transeccional y correlacional/causal. Para realizar una medición de la variable satisfacción laboral la investigadora pudo emplear una encuesta de satisfacción laboral (Job Satisfaction

Survey), por otro parte, para realizar una evaluación de la variable compromiso organizacional empleó un cuestionario. Para analizar de manera estadística la información de este estudio la investigadora pudo emplear el SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales). Para la fiabilidad de la consistencia interna de las puntuaciones de los instrumento se utilizó el coeficiente de correlación alfa de Cronbach ( $\alpha$ ). Con los resultados encontrados la investigadora pudo determinar que se presenta una relación positivamente media entre la variable satisfacción laboral y la variable compromiso organizacional en la muestra estudiada, con lo cual pudo confirmar la hipótesis principal.

Prinz, M. y Sánchez, M. (2021), realizaron la Tesis **“El nivel de satisfacción laboral del personal que labora en la empresa textil confecciones Textimax S.A., ubicada en el distrito de Santa Anita, Lima 2019”**, para optar el título profesional de: Licenciada en Administración en la Universidad Privada del Norte, Lima – Perú.

La investigación mencionada tuvo como objetivo principal conocer el nivel de satisfacción laboral del personal que labora en la Empresa Textil Confecciones Textimax S.A., con esta finalidad las investigadoras utilizaron un diseño no experimental transversal y descriptivo, debido a que solo utilizaron una variable de estudio, aplicaron un enfoque cuantitativo y utilizaron un cuestionario conformado por 30 preguntas, el cual se desarrolló por medio de una encuesta realizada en base a la escala de Likert, para analizar el nivel de satisfacción las investigadoras procesaron la información basado en la escala general OJS. La muestra estuvo conformada por 207 trabajadores de la población total. Para la fiabilidad de la consistencia interna de las puntuaciones de los instrumento se utilizó el coeficiente de correlación alfa de

Cronbach ( $\alpha$ ), obteniendo como resultado  $\alpha = 0.982$ , lo cual es considerado confiable, en este conjunto de actividades de tomaron en cuenta la condición ética. El resultado obtenido para el nivel de satisfacción laboral arrojó 21,3% como insatisfecho y 60,4% como regular. Por su parte, para condiciones laborales arrojó 19,3% como insatisfecho y 62,8% como regular; bienestar del trabajo arrojó 29,5% como insatisfecho y 53,6% como regular; por otra parte, relaciones interpersonales arrojó 30,9% como insatisfechos y 46,9% como regular.

Bonilla, J. (2018), realizó la Tesis **“Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa textil privada de Lima”**, para obtener el título de Licenciado en Psicología en la Universidad Autónoma del Perú, Lima – Perú.

El estudio mencionado tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa textil privada de Lima. El estudio fue considerado con una metodología no experimental, correlacional y descriptiva. La muestra estuvo conformada por 120 colaboradores de esta organización textil, fue considerada censal debido a que se aplicó al total de la población. El investigador utilizó como herramienta el Inventario Burnout de Maslach y Jackson (MBI) y el instrumento escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. Con los resultados obtenidos el investigador pudo determinar que se presenta una relación baja pero altamente significativa ( $p < 0,05$ ) entre la variable Síndrome de Burnout y la variable satisfacción laboral. El autor de esta investigación llegó a la siguiente conclusión: Los resultados del presente estudio permitieron comprobar el objetivo general y la hipótesis general, así como también los objetivos secundarios y las hipótesis secundarias, al encontrar que el Síndrome de

Burnout se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral, con lo cual el investigador pudo comprobar que si existe un mayor nivel de Burnout entonces existirá un nivel menor de satisfacción laboral, en otras palabras, existe una correlación inversa, de modo específico si los componentes despersonalización y agotamiento son altos entonces el factor extrínseco de la satisfacción laboral resultará bajo.

Huamani, D. y Paucar, D. (2021), realizaron el proyecto de tesis de investigación **“Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O S.A. 2020”**, para optar el Grado Académico de Bachiller en Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.

El estudio mencionado buscó estudiar la relación entre el clima y satisfacción organizacional en los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O S.A, la cual es considerada la organización proveedora más importante de pantalones Denim, mayormente conocida como los Jeans de las tiendas TopiTop en la capital peruana. De la misma manera, este estudio tuvo un enfoque cuantitativo debido a que se pudo recolectar información basados en medir y analizar estadísticamente para encontrar hallazgos que pudieron respaldar el modelo que fue propuesto, el estudio fue considerado con un diseño no experimental de tipo transversal o transeccional y un método correlacional. Para realizar un contraste de la hipótesis, los investigadores analizaron el resultado de la encuesta conformada por 50 preguntas, la cual se aplicó a una muestra de 83 colaboradores de la organización estudiada.

Velezmore, K. (2019), realizó la Tesis **“Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la mype Procesos Textiles E.I.R.L. Trujillo 2018”**, para obtener el Título Profesional de: Licenciada en Administración en la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo – Perú.

El estudio mencionado tuvo como finalidad determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la MyPe “Procesos Textiles E.I.R.L.”, Debido a que los trabajadores son la fuente primordial, la investigadora señaló que es trascendental estudiar la influencia que tiene la variable satisfacción laboral en la variable productividad de la empresa textil; el estudio fue considerado transversal y descriptivo; tanto la población como la muestra estuvieron conformadas por 16 trabajadores esta empresa textil. Dentro de los resultados más importantes la investigadora consideró que se presenta una buena organización de tareas para las actividades laborales en cada área, pero no se presenta una equitativa repartición de las actividades laborales, los trabajadores ponen en todo momento su mayor empeño en sus actividades laborales, pero, se presenta en ellos un estrés laboral que lo saben manejar y llegan a cumplir los resultados que quiere la organización. Además se pudo realizar la prueba de Chi – cuadrado, el cual mostró un valor de significancia  $\alpha = 0.05$  cuyo resultado fue menor 0.002, con esta información la investigadora pudo concluir que existe influencia de la satisfacción laboral en la Productividad de la MyPe “Procesos Textiles E.I.R.L.”.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Satisfacción laboral**

Según Caballero (2002, p.4-6), se entiende por satisfacción laboral a aquella reacción afectiva de un individuo relacionado a cada aspecto laboral y del ambiente de trabajo; representa una de las facetas de satisfacción más conocidas. Este tipo de satisfacción considera un modelo compensatorio, de modo que un alto grado de satisfacción va a compensar otras imperfecciones que se producen en determinada faceta de trabajo. La satisfacción del trabajo inicia en el ambiente laboral, desde que se implican diferentes aspectos, que de alguna manera tienen influencia en el estado de ánimo y estado emocional de un individuo, presentándose desde ese momento circunstancias negativas o positivas, de acuerdo a cada agente involucrado en los quehaceres de trabajo. Quiere decir un sentimiento de bienestar que tiene un colaborador relacionado con sus labores. Este sentimiento puede ser de manera general y considera cada factor relacionado al trabajo, por lo cual se está hablando de una satisfacción laboral general. En el caso que este sentimiento de bienestar esté relacionado a alguna faceta laboral se estaría hablando de la satisfacción laboral por facetas. De esta manera, un individuo puede tener satisfacción en relación a su sueldo, a las relaciones interpersonales en el trabajo, al nivel de responsabilidad, etc. En este sentido, la satisfacción laboral resulta de un conjunto de satisfacciones específicas, que forman las facetas de la satisfacción en el trabajo.

Según Bernal & Flores (2020, p.293), la satisfacción laboral es considerada una variable para analizar por aquellas empresas que realmente quieren tener un

desempeño alto y por más que no sea considerado un tema nuevo para los conocimientos, estudiarlo es muy importante para poder gestionar el talento humano. Conforme a los distintos aportes hechos durante muchos años, para los jefes que tienen la responsabilidad en la toma de decisiones, conseguir la satisfacción laboral es uno de sus mayores retos por lo complejo que es el talento humano, debido a que lo que para un individuo es placentero para otros no resulta satisfactorio. Por este motivo, el análisis de la satisfacción laboral tiene que estar relacionado a las características de los individuos que integran una empresa, esta forma de analizar va a dar resultados confiables para que se puedan crear estrategias orientadas al talento humano.

Según Charaja & Mamani (2014, p.6), la satisfacción laboral puede ser descrita como todas esas sensaciones que un individuo tiene al conseguir el equilibrio ante una necesidad o ante varias, esto se presenta como resultado de distintas interacciones entre los usuarios, los colaboradores y el medio, en otras palabras, viene a ser lo que el individuo desea de su trabajo y lo que consigue de éste. El talento humano es importante para que una empresa consiga el éxito, debido a que el recurso humano es el que utiliza los otros recursos que tiene la empresa para conseguir los objetivos organizacionales propuestos. Para que suceda esto, es indispensable que los colaboradores tengan un alto nivel de satisfacción laboral y un alto grado de motivación, debido a que de estos dos factores va a depender su desempeño individual y en equipo.

Según Atalaya (1999, p.2), se considera a la satisfacción laboral como todas aquellas actitudes que se presentan en las labores. Es lo que dispone psicológicamente una persona hacia sus labores, y esto conlleva una serie de sentimientos y actitudes.

De allí que la satisfacción o insatisfacción laboral va a depender de varios factores como el ambiente laboral físico donde labora, la manera de tratar de los jefes, la autonomía, etc. Un factor muy importante para el colaborador es lo relacionado a la satisfacción que tiene sobre todas sus labores que desempeña y también todo lo que rodea sus labores. La teoría humana señala que el colaborador con más satisfacción es el que consigue satisfacer muchas necesidades sociales y psicológicas en su trabajo y, por este motivo, pone más empeño en las actividades laborales que realiza. Un alto nivel de satisfacción laboral de los trabajadores es lo que quieren conseguir los directivos de toda empresa, debido a que se relaciona con los resultados positivos, con aumento de la productividad, lo que genera el desarrollo organizacional.

### **2.2.2. Productividad**

Según Fontalvo, De La Hoz & Morelos (2017, p.50), la productividad es considerada como aquella relación que se presenta entre el volumen total de la producción y los recursos empleados para lograr este nivel de producción, en otras palabras, viene a ser la razón entre las salidas (los servicios y los bienes) y una o más entradas o insumos (capital y mano de obra), la productividad viene a ser el modo como se emplea cada factor de producción en el momento que se elaboran productos para conseguir la satisfacción de toda necesidad de nuestra sociedad y es considerado un factor estratégico en el mundo empresarial debido a que un producto no va a conseguir ser competitivo si no es elaborado con altos estándares de productividad. De manera general, cuando se trata sobre el tema de la productividad se refiere a un conjunto de actividades donde intervienen varios elementos para conseguir resultados, cuando existen mejoramientos, éstas son traducidas en los hechos que, utilizando

pocos recursos o los mismos se podrán obtener los mismos o mayores resultados. Una organización podrá producir enormes cantidades de productos pero, este nivel de producción tiene que estar conforme con los insumos consumidos. En varias oportunidades la definición de productividad ha sido confundida con otros factores asociados a este, como son la eficiencia y la eficacia.

Según Rincón (2001, p.55), se entiende por productividad a aquel fenómeno complejo, que es muy importante para las organizaciones que quieran ser exitosas y deseen sobresalir sobre otras. La productividad está concentrada en medir los indicadores, cuya variación en el transcurrir del tiempo logra evidenciar el comportamiento organizacional y los estímulos en el conjunto de actividades para la toma de decisiones. Para otros medir esto no es muy importante y aconsejan dedicar cada esfuerzo en motivar a los colaboradores. Indican que si se consigue que cada individuo logre actuar mejor productivamente, el resultado se va a traducir de manera necesaria en una organización más productiva.

Según Nagles (2006, p.87-99), la productividad en las empresas está determinada por la manera en que se mejora la aplicación de los recursos para la fabricación de productos. En definitiva, esto es la destreza para la gestión de los recursos; no obstante, en un medio donde muchos compiten por la limitación de recursos, es imprescindible conseguir un uso eficiente de estos para alcanzar mejores resultados. Se entiende por productividad a la utilización efectiva de cada capacidad y cada recurso que posee una empresa para la elaboración de sus productos, la cual tiene asociación con el conocimiento que los individuos tienen sobre los actos que se realizan en los distintos procesos que se han realizado. Para esto se vincula los temas

de gestionar el conocimiento y controlar totalmente tanto las pérdidas como la productividad.

Según Cuesta (2008, p.5), la productividad laboral es una definición que de manera esencial está referida al individuo que labora, quien en el conjunto de actividades laborales es el que se encarga de generar valor. No puede hablarse sobre el tema productividad refiriéndose solamente a la relación de insumos – productos, no puede referirse a la productividad de la tierra o de las maquinarias al margen de la participación del colaborador. Para determinar la productividad de las labores buscando aumentarla, los gestores del talento humano tienen que desarrollar estrategias en las diversas empresas.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **2.3.1. Empresa**

Según Reynoso (2014, p.137), la empresa es identificada como un lugar donde se consiguen desarrollar relaciones de producción a los que se destina los derechos laborales, de tal modo que es allí donde los colaboradores y los patrones coinciden en espacio y tiempo, no solamente para conseguir que se desarrollen los procesos de producción, sino que también es el lugar donde se expresan de modo objetivo todas aquellas contradicciones que caracterizan la relación patrón – obrero.

#### **2.3.2. Eficacia**

Según Bouza (2000, p.53), la eficacia es considerada como aquella fuerza o disposición de destreza ejecutiva que se requiere para realizar algo. Por esta razón, si alguna persona o empresa dispone de cada recurso para realizar algo que se ha propuesto y también es capaz de utilizarlo con miras a cumplir este propósito,

entonces es eficaz. Si se establecen condiciones para maximizar un acondicionamiento con el objetivo de lograr un fin y éste se consigue, entonces los recursos utilizados para este fin han sido eficaces.

### **2.3.3. Eficiencia**

Según Ganga, Cassinelli, Piñones & Quiroz (2016, p.78-79), se entiende por eficiencia a aquella relación que se presenta entre el nivel del objetivo conseguido y el adecuado empleo de los recursos que se disponen, en otras palabras, es la relación que se presenta entre la elaboración (producción) de los bienes y los inputs empleados para conseguir este nivel de producción. En conclusión se puede indicar que una empresa es eficiente, cuando consigue los propósitos establecidos, con el menor costo y en la menor cantidad de tiempo, sin hacer un mal gasto de los recursos y un máximo grado de calidad.

### **2.3.4. Motivación**

Según Burgos (2018, p.25-26), la motivación es considerada el motivo del comportamiento de un organismo, o lo que origina que un organismo realice una acción. La motivación es considerada como un conjunto de actividades a través de las cuales, al suceder situaciones de desequilibrio en la persona, entre lo que posee y lo que desea, él realiza actividades que le van a permitir conseguir metas que puedan satisfacer esa necesidad. En lo que respecta a la industria textil, viene a ser toda actividad orientada por una empresa hacia el talento humano que trabaja en el departamento administrativo, con el objetivo de conseguir la satisfacción de toda necesidad y expectativa laboral.

### **2.3.5. Clima organizacional**

Según Gonzáles, Ramirez, Terán & Palomino (2021, p.1-3), el clima organizacional ya sea en el sector privado o en el sector público es considerado como toda aquella percepción global que tiene su fundamento en todas aquellas emociones que tiene el trabajador en su puesto laboral; a pesar de esto, para tener un conocimiento sobre lo que representa la variable estudiada se tiene que entender la conducta humana, el clima organizacional considera aquellos factores que inciden de manera positiva o negativa en el trabajo, ya que el clima nos da una visión viable, multidimensional y global de la empresa.

### **2.3.6. Compromiso organizacional**

Según Claire & Böhrh (2004, p.77-83), se entiende por compromiso organizacional a todas aquellas actitudes que se tiene al trabajo, el cual es desarrollado durante el conjunto de actividades de socialización. La relevancia de estudiar el compromiso organizacional radica en la incidencia que estas actitudes tienen sobre el comportamiento del talento humano en una empresa. Un trabajador que demuestra un compromiso laboral permite a una empresa dirigir su atención en los desempeños de los trabajadores y no en las distintas actitudes que podrían llegar a ocasionar un enfrentamiento o un conflicto.

### **2.3.7. Liderazgo**

Según Díaz, Roncallo, López & González (2018, p.73), se considera al liderazgo como una fuente de ventaja competitiva siempre y cuando el líder demuestre la habilidad y destreza de impactar en el desempeño individual y en equipo, mejorando

la productividad y consiguiendo la competitividad de la empresa. Por este motivo, es necesario que se entienda el liderazgo como un factor dinámico que necesita ser contextualizado, de conformidad con la historia y las exigencias de la empresa y su entorno.

### 3. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	RESULTADO
<b>PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>					
Descripción de la realidad problemática	X				
Formulación del Problema General Problemas específicos	X				
Objetivos de la investigación	X				
Objetivo general Objetivos específicos	X				
Justificación e importancia de la investigación		X			
<b>MARCO TEÓRICO</b>					
Antecedentes		X			
Internacionales Nacionales		X			
Bases teóricas			X		
Definición de términos básicos			X		
<b>APORTE ACADÉMICO</b>			X		
<b>CONCLUSIONES</b>			X		
<b>RECOMENDACIONES</b>				X	

#### 4. Recursos y Presupuesto

<b>PARTIDA PRESUPUESTAL</b>	<b>CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO (SOLES)</b>	<b>COSTO TOTAL (SOLES)</b>
Recursos humanos	01	1	S/ 20.00	S/ 20.00
Bienes y servicios	02	3	S/ 4.00	S/ 12.00
Útiles de escritorio	03	7	S/ 5.00	S/ 35.00
Mobiliario y equipos	04	4	S/ 20.00	S/ 80.00
Pasajes y viáticos	05	6	S/ 3.00	S/ 18.00
Materiales de consulta (libros y revistas científicas)	06	4	S/ 4.00	S/ 16.00
Servicios a terceros	07	1	S/ 20.00	S/ 20.00
<b>Total</b>				<b>S/ 201.00</b>

## 5. Referencias

- Argumedo, A. (2021). *Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del Área de costura de una Empresa textil de confecciones ubicada en Lima, Perú. Tesis de maestría. Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú* . Recuperado el 8 de Setiembre de 2021, de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8381/argumedo\\_hadp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8381/argumedo_hadp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología, III(5)*, 2. Recuperado el 4 de Octubre de 2021, de [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Atehortua, J. & Ceferino, R. (2021). *La satisfacción laboral y su efecto en el desempeño en una empresa mediana del sector textil en Bogotá. Tesis de maestría. Universidad EAFIT, Bogotá, Colombia*. Recuperado el 7 de Setiembre de 2021, de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/26526/JuanCarlos\\_AtehortuaMonroy\\_RafaelEduardo\\_CeferinoCardona\\_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/26526/JuanCarlos_AtehortuaMonroy_RafaelEduardo_CeferinoCardona_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Bernal, I. & Flores, A. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG), XXV(4)*, 293. Recuperado el 4 de Octubre de 2021, de <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192/37229>
- Bonilla, J. (2018). *Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa textil privada de Lima. Tesis de pregrado. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú*. Recuperado el 7 de Setiembre de 2021, de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/1108/1/Bonilla%20Bazan%2c%20Juan%20Carlos.pdf>

- Bouza, A. (2000). Reflexiones acerca del uso de los conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad en el sector salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, XXVI(1), 53. Recuperado el 5 de Octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/214/21400107.pdf>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus (Santiago)- Revista Interdisciplinaria De Investigación*, II(2), 25-26. Recuperado el 5 de Octubre de 2021, de <https://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado: Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, VI(1-2), 4-6. Recuperado el 3 de Octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Charaja, Y. & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, V(1), 6. Recuperado el 4 de Octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867001>
- Claire, M. & Böhr, M. R. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, II(1), 77-83. Recuperado el 6 de Octubre de 2021, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612004000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008)
- Cuesta, A. (2008). La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento. *Revista Ingeniería Industrial*, XXIX(3), 5. Recuperado el 3 de Octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433567011.pdf>
- De la Cruz, K. B. (2019). *Incidencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados de las PYMES pertenecientes a la industria textil del cantón Quito durante el año 2019. Tesis de*

- pregrado. Universidad de las Fuerzas Armadas, Sangolquí, Ecuador. Recuperado el 5 de Setiembre de 2021, de <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/22581/T-ESPE-043954.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*
- Díaz, C.; Roncallo, L.; López, M. & González, S. (2018). Liderazgo: Consideraciones sobre su Conceptualización, Evolución y Retos ante la Nueva Realidad Organizacional. *Revista de Economía & Administración*, XV(1), 73. Recuperado el 5 de Octubre de 2021, de <https://revistas.uao.edu.co/ojs/index.php/REYA/article/download/47/41/>
- Fontalvo, T.; De La Hoz, E. & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Revista Dimensión Empresarial*, XVI(1), 50. Recuperado el 2 de Octubre de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Ganga, F.; Cassinelli, A.; Piñones, M. & Quiroz, J. (2016). Alcances teóricos al concepto de eficiencia organizativa: Una aproximación a lo universitario. *Revista LIDER*, XVIII(29), 78-79. Recuperado el 5 de Octubre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7301578.pdf>
- Gómez, I. (2016). *Comunicación interna y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores en la planta de producción de la empresa "Confecciones Robalino & Robalino". Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado el 7 de Setiembre de 2021, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7655/1/T-UCE-0007-236i.pdf>*
- González, J.; Ramirez, R.; Terán, N. & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, V(1), 1-3. Recuperado el 5 de Octubre de 2021, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/318/414/>
- Huamani, D. & Paucar, D. F. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Express Jeans C & O S.A. 2020. Tesis de pregrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú* . Recuperado el 9 de Setiembre de 2021, de

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16629/Huamani\\_hd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16629/Huamani_hd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mejía, Z. (2018). *Impacto del síndrome de burnout en la satisfacción laboral del personal operativo de la empresa textil familiar FCH en mineral de la reforma, Hidalgo. Tesis de maestría. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, México*. Recuperado el 7 de Setiembre de 2021, de

<http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/2069/Impacto%20del%20s%3adndrome%20de%20burnout.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Moreno, A. (2017). *Estrategias de satisfacción laboral en las pyme exportadoras del sector textil-confección de Barranquilla. Tesis de maestría. Universidad de la Costa CUC, Barranquilla, Colombia*. Recuperado el 5 de Setiembre de 2021, de

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/369/1083566465.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nagles, N. (2006). Productividad: una propuesta desde la gestión del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(58), 87-99. Recuperado el 3 de Octubre de 2021, de

<https://www.redalyc.org/pdf/206/20605807.pdf>

Prinz, M. & Sánchez, M. (2021). *El nivel de satisfacción laboral del personal que labora en la empresa textil Confecciones Textimax S. A., ubicada en el distrito de Santa Anita, Lima 2019. Tesis de pregrado. Universidad Privada del Norte, Lima, Perú*. Recuperado el 8 de Setiembre de 2021, de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26964/Prinz%20Loayza%2c%20Mirtha%20Gricelda%20-%20S%3aInchez%20Morocho%2c%20Milagros%20Mercedes-Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Reynoso, C. (2014). Las transformaciones del concepto de empresa. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(18), 137. Recuperado el 5 de Octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640273005.pdf>
- Rincón, H. (2001). Calidad, Productividad y Costos: Análisis de Relaciones entre estos Tres Conceptos. *Revista Actualidad Contable Faces, IV*(4), 55. Recuperado el 2 de Octubre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/257/25700405.pdf>
- Velezmoro, K. F. (2019). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la mype Procesos Textiles E.I.R.L. Trujillo 2018. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú* . Recuperado el 10 de Setiembre de 2021, de [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16613/velezmoroquezada\\_kelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16613/velezmoroquezada_kelly.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## 6. Aporte Académico

El investigador de la presente investigación considera que la satisfacción laboral en la actualidad es un tema de mucha importancia para toda organización, porque si el talento humano se encuentra satisfecho con su trabajo, éste ayudará de manera voluntaria al resto de los trabajadores formando un eficiente equipo de trabajo, de esta manera demostrarán ser más productivos.

La satisfacción laboral también es muy importante porque el recurso humano que tiene un alto nivel de satisfacción laboral siempre se va sentir a gusto en su centro de trabajo, por lo tanto ellos van a buscar permanecer y quedarse mucho tiempo en la empresa. La satisfacción laboral beneficia a todos, debido a que un trabajador contento con su trabajo va a demostrar eficiencia y eficacia y por lo tanto al alcanzar una alta productividad en su desempeño va a beneficiar económicamente a la organización.

Para que esta organización consiga aumentar la satisfacción laboral de su talento humano debe cumplir lo siguiente:

**Autonomía y Flexibilidad Laboral:** La empresa debe dar flexibilidad en función de las necesidades que tenga el talento humano y permitir que puedan decidir de manera autónoma como van a distribuir sus labores con el propósito de poder cumplir todas las metas y objetivos organizacionales.

**Evaluar el desempeño laboral:** La evaluación del desempeño debe ser algo obligatorio en toda organización, debido a que muchas veces el talento humano se encuentra confundido porque no tienen conocimiento si verdaderamente están realizando bien sus labores. Para poder realizar este tipo de evaluaciones es importante

medir frecuentemente las labores que se están realizando ya sea por metas u objetivos o actividades laborales que se han realizado en un determinado periodo de tiempo. Evaluando el desempeño la empresa va a conseguir que el talento humano sea consciente de sus logros y brindar alternativas de solución para optimizar las labores diariamente.

**Comunicación:** En la empresa tiene que fomentarse una adecuada comunicación para aumentar la satisfacción laboral del talento humano. Los jefes tienen que acostumbrarse a escuchar las buenas ideas que pueden proponer los trabajadores. Al sentirse escuchados los trabajadores se sienten más valorados, identificados y comprometidos con la organización.

**Fomentar buenas relaciones interpersonales:** Las buenas relaciones con los compañeros de trabajo y con el jefe mejoran el rendimiento y aumenta la satisfacción laboral. El afecto y comprensión entre compañeros es muy importante porque permite formar un mejor equipo de trabajo y aumenta la productividad en toda organización.

**Ambiente de trabajo ideal:** La empresa tiene que crear un ambiente laboral agradable y positivo para que se consiga la optimización de todos los procesos de la empresa. Un ambiente de trabajo ideal permite a los trabajadores ser más eficientes y eficaces, llevando a la empresa a ser cada día más exitosa.

## 7. Conclusiones

**Conclusión N° 1:** Por medio del presente estudio y la revisión de los antecedentes internacionales y antecedentes nacionales se ha podido comprobar que la satisfacción laboral se relaciona con la productividad del talento humano, debido a que si la empresa consigue aumentar el nivel de satisfacción de los trabajadores, ellos se van a sentir más valorados por sus superiores y pondrán su máximo esfuerzo en la empresa generándose una mayor productividad.

**Conclusión N° 2:** El clima organizacional se relaciona con la productividad del talento humano, debido a que un óptimo clima de trabajo genera más entusiasmo en los trabajadores, sus ganas de mejorar va a aumentar cada día y serán trabajadores más eficaces y eficientes, el clima organizacional siempre va a ser considerado un factor que va a tener influencia negativa o positiva en la productividad del talento humano y de la organización.

**Conclusión N° 3:** La motivación laboral se relaciona con la productividad del talento humano, debido a que si la empresa genera estrategias para motivar al personal que labora en la organización estos trabajadores serán más productivos, se sabe que un trabajador motivado va a rendir más que uno que no es motivado, por esta razón el incremento de la productividad en el trabajo va a depender de las buenas decisiones que tomen los superiores y que consideren la motivación laboral un factor muy importante para el éxito de los trabajadores y de la misma empresa.

## 8. Recomendaciones

**Recomendación N° 1:** Para mejorar la satisfacción laboral la empresa puede organizar una fiesta sorpresa para su mejor talento humano, mediante las redes sociales la empresa podría anunciar quién es el trabajador más reconocido del mes.

**Recomendación N° 2:** En esta empresa se deben organizar frecuentemente talleres y seminarios de clima organizacional para que los jefes de esta organización tengan la habilidad de crear estrategias efectivas que le permitan identificar y corregir los factores que influyen de manera negativa en el clima organizacional.

**Recomendación N° 3:** Promover las participaciones de los colaboradores para la toma de decisiones de esta organización a través de reuniones, ésta técnica de motivación es muy efectiva para que el talento humano se sienta identificado con la empresa. En esta empresa se tiene que desarrollar un liderazgo efectivo para que esta persona pueda motivar a las personas a las que lidera. La empresa también debe brindar posibilidades de ascender y crecer en la pirámide de esta organización.

