

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v7i1>

**La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada
Walter Landeta "Buseta" importadora de banano**

*Job satisfaction and performance of the employees of the limited company Walter
Landeta "Buseta" banana importer*

*Satisfação no trabalho e desempenho dos funcionários da empresa limitada
Walter Landeta "Buseta" importadora de bananas*

Xavier Enrique Soledispa Rodriguez ^I
xavier.soledispa@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8754-9159>

Maria Fernanda Balladares del Valle ^{II}
balladares-maria5927@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5681-8595>

Michael Xavier Barco Macias ^{III}
barco-michael8770@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-4718-7031>

Correspondencia: xavier.soledispa@unesum.edu.ec

* **Recepción:** 22/04/2022 * **Aceptación:** 12/05/2022 * **Publicación:** 13/06/2022

1. Docente en Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.
2. Estudiante en Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.
3. Estudiante en Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.



Resumen

La satisfacción laboral es un representante que impulsa a los individuos a actuar y crea un comportamiento que tiene un efecto directo en el manejo gremial de cada persona. El trabajo que se muestra tiene como fin exponer un estudio de interrelación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de banano para demostrar cuantitativamente que factores le afectan para tener una satisfacción y un desempeño laboral de los empleados, determinar la satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los empleados de la compañía. Las organizaciones necesitan retener empleados talentosos para el crecimiento a largo plazo y alcanzar el éxito deseado esto es esencial para las organizaciones tener personas experimentadas que puedan guiar a las personas que acaban de unirse. También para que se integren al nuevo equipo de trabajo. Es importante hacer con regularidad encuestas para conocer el compromiso de los empleados y trabaja por lograr la retención. La evaluación de los empleados tiene varios propósitos. Algunos de ellos están destinados en mejorar el desempeño del individuo y la cultura de la empresa los trabajadores que están motivados y satisfechos con su trabajo son personas que disfrutan de lo que hacen, les gusta poner en marcha nuevos proyectos, apuestan por un trabajo colaborativo, asumen un rol más proactivo y más responsabilidades con lo que el grado de compromiso con la empresa aumenta.

Palabras Claves: Satisfacción laboral; desempeño.

Abstract

Job satisfaction is a representative that drives individuals to act and creates behavior that has a direct effect on each person's union management. The purpose of the work shown is to present a study of the interrelation between job satisfaction and the performance of the employees of the limited company Walter Landeta "Buseta" importer of bananas to demonstrate quantitatively what factors affect them to have job satisfaction and performance. of employees, determine job satisfaction and its influence on the performance of the company's employees. Organizations need to retain talented employees for long-term growth and to achieve desired success. It is essential for organizations to have experienced people who can guide the people who have just joined. Also to join the new work team. It is important to conduct regular surveys to find out the commitment of

employees and work to achieve retention. Employee evaluation has several purposes. Some of them are aimed at improving the performance of the individual and the culture of the company. Workers who are motivated and satisfied with their work are people who enjoy what they do, like to start new projects, are committed to collaborative work, they assume a more proactive role and more responsibilities with which the degree of commitment to the company increases.

Key Words: Job satisfaction; performance.

Resumo

A satisfação no trabalho é um representante que impulsiona os indivíduos a agir e cria um comportamento que tem efeito direto na gestão sindical de cada pessoa. O objetivo do trabalho apresentado é apresentar um estudo da inter-relação entre satisfação no trabalho e o desempenho dos funcionários da empresa limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de bananas para demonstrar quantitativamente quais os fatores que os afetam para ter satisfação no trabalho e desempenho. funcionários, determinar a satisfação no trabalho e sua influência no desempenho dos funcionários da empresa. As organizações precisam reter funcionários talentosos para o crescimento a longo prazo e para alcançar o sucesso desejado. É essencial que as organizações tenham pessoas experientes que possam orientar as pessoas que acabaram de ingressar. Também para integrar a nova equipe de trabalho. É importante realizar pesquisas regulares para descobrir o comprometimento dos funcionários e trabalhar para conseguir a retenção. A avaliação de funcionários tem vários propósitos. Alguns deles visam melhorar o desempenho do indivíduo e a cultura da empresa. Trabalhadores motivados e satisfeitos com seu trabalho são pessoas que gostam do que fazem, gostam de iniciar novos projetos, estão comprometidos com o trabalho colaborativo, assumem um papel mais proativo e mais responsabilidades com as quais aumenta o grau de comprometimento com a empresa.

Palavras-chave: satisfação no trabalho; atuação.

Introducción

Una de las grandes aspiraciones en la vida de las personas es alcanzar la satisfacción laboral, todo el mundo sueña con trabajar en algo que le guste, motive y apasione. El trabajo forma parte directa de nuestras vidas, ya que es una actividad a la que le dedicamos la mayor parte de nuestro tiempo



y queramos o no, la satisfacción o insatisfacción laboral cobra un valor importante que afecta a todas las demás áreas de nuestra vida. La satisfacción laboral es directamente proporcional al compromiso del trabajador con la empresa, a la motivación y a la productividad. Determinar la satisfacción laboral y su influencia en el desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de banano.

Es decir que cuanto mayor sea la satisfacción en el trabajo de una persona, mayor será su compromiso, motivación y productividad. Ante trabajadores insatisfechos laboralmente nos encontraremos lo contrario, que el compromiso, motivación y productividad decrecen en la misma medida que su insatisfacción laboral. La productividad es la relación entre el resultado de una actividad productiva y los a término para conseguir los objetivos de la empresa y un buen ambiente laboral, teniendo medios que han sido necesarios para obtener dicha producción. En el campo empresarial podríamos definir la productividad empresarial como el resultado de las acciones que se deben llevar en cuenta la relación entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos. (WorkMeter, 2018)

Evaluación del Desempeño Laboral, constituye una categoría muy utilizada hoy en día. Pero a pesar de esto, no existe una definición universalmente aceptada ya que algunas organizaciones lo consideran como sinónimo de: Dirección por objetivos, Evolución de los empleados, acontecimiento anual relacionado con la formación y el desarrollo, y Remuneración en función del desempeño. Sin embargo, estas últimas categorías son demasiado limitadas en su esencia encontrándose en la Evaluación del Desempeño por Competencia como el elemento integrador que abarca todo un proceso holístico el cual involucra a todas las acepciones anteriormente indicadas.

Desarrollo

La satisfacción laboral es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno es un gran determinante en la productividad y buen funcionamiento dentro de una empresa.

La actitud que tiene un colaborador en el trabajo, con sus jefes y compañeros, más sus expectativas personales, son factores que intervienen en la satisfacción laboral. También, la satisfacción laboral está ligada de manera proporcional al nivel de compromiso que tienen con la empresa y su

productividad, una persona con un alto grado de satisfacción laboral muestra actitud positiva hacia su trabajo. En el caso opuesto ocurre cuando no está satisfecho: la actitud es negativa. (Chavez, 2019)

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo. La motivación y participación del trabajador, un armónico clima de trabajo, condiciones de seguridad, buen trato humano, sentirse realizado, sentirse capacitado respecto de los objetivos a cumplir, realizar tareas adaptadas al puesto de trabajo, recibir reconocimiento de superiores jerárquicos, un salario justo, el tiempo de las vacaciones y los permisos, la posibilidad de ascenso o promoción, estabilidad en el trabajo, se encuentran entre las necesidades más destacadas a satisfacer para que el empleado se encuentre satisfecho en su ambiente de trabajo, lo cual es beneficioso pues aumenta su rendimiento. (Romero, s.f.)

Su importancia

Los empleados satisfechos no trabajan por obligación, sino que se esfuerzan día a día por llevar al negocio a otro nivel, todos los empleados deberían estar apasionados con su trabajo. Y la pasión solo aparece cuando estos están satisfechos con su trabajo y con su organización en general.

Las organizaciones necesitan retener empleados talentosos para el crecimiento a largo plazo y alcanzar el éxito deseado esto es esencial para las organizaciones tener personas experimentadas que puedan guiar a las personas que acaban de unirse. También para que se integren al nuevo equipo de trabajo. Es importante hacer con regularidad encuestas para conocer el compromiso de los empleados y trabaja por lograr la retención. La importancia de la satisfacción laboral también radica en que te ayuda a conocer cuáles son esos factores. Que pueden ser detonantes para que un empleado se vaya de la empresa. (Pro, 2020)

Sin duda alguna, los trabajadores son el recurso más vital de cualquier organización. Mantener a los empleados satisfechos mejora el desempeño general de la empresa por varias razones:

Menores tasas de ausentismo y rotación. Los trabajadores a los que les agrada su empleo tienen menor probabilidad de renunciar o de faltar al trabajo, lo cual resulta en un ahorro de tiempo y de dinero para el departamento de Recursos Humanos.



Mayor productividad

En general los empleados satisfechos sin importar su seniority tienen mejor desempeño que aquellos que no están contentos. De aquí la efectividad de las compañías con una mayor cantidad de empleados felices.

Lealtad

Cuando los empleados sienten que la empresa realmente apoya sus intereses, tienden a trabajar con más ahínco y compromiso. Esto suele denominarse bajo el concepto de comportamiento ciudadano. (StarMeUp, 2018)

Tipos de satisfacción laboral

Los siguientes tipos de satisfacción laboral, partiendo de los indicadores que usan para medir la satisfacción en las empresas.

Satisfacción general

Es el indicador promedio de satisfacción que siente un trabajador frente a los diferentes aspectos de su trabajo.

Satisfacción por facetas

Este aspecto se refiere al mayor o menor grado de satisfacción que un empleado puede tener frente a aspectos específicos de su trabajo. Entre éstos puede estar el reconocimiento, los beneficios, las condiciones laborales, la supervisión recibida, las políticas de la empresa y la relación con sus compañeros de trabajo.

De qué depende la satisfacción profesional depende de muchos factores, como la congruencia con los valores personales, el grado de responsabilidad, el sentido del éxito profesional, los niveles de aspiración y los grados de libertad que procura el trabajo, entre otros. Es decir, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Las principales áreas o indicadores que inciden en la satisfacción laboral:

- Un trato justo por parte de los superiores que incluya una revisión periódica de las necesidades de sus colaboradores para generar mejores condiciones de trabajo.

- Un ambiente físico adecuado y propicio para la realización de las tareas.
- El sentido de logro o realización que le procura el trabajo a la persona; es decir, una sensación de que lo que hace aporta valor a la organización.
- La posibilidad de que el individuo pueda aplicar sus conocimientos, así como acceder a oportunidades para continuar aprendiendo y desarrollándose.
- Un clima laboral sano, donde se promuevan los valores, tales como el respeto y la colaboración. (Empresas, 2019)

Buen Clima laboral

Los empleados que están satisfechos ayudan voluntariamente al resto de sus compañeros de trabajo. Así mismo, también cooperan con la organización y respetan las reglas que se impongan dentro del mismo. Ponen su mayor esfuerzo para resolver cualquier tipo de crisis que se presente. Para ellos, la organización siempre será lo primero. No acuden a la oficina solo por dinero sino creen en las metas y objetivos del negocio. Los empleados satisfechos tienden a ajustarse más a su trabajo y a manejar la presión con facilidad en momentos de frustración. Los empleados que no están satisfechos con su trabajo comúnmente encuentran problemas a cada paso que dan.

Mejores resultados

La satisfacción y la felicidad en el trabajo comportan múltiples beneficios. Combinadas mejoran el estado de ánimo y aumentan las oportunidades para el trabajo en grupo. Para el intercambio de conocimiento y fomentan la comunicación abierta. No hay duda de que el ambiente laboral tiene un gran papel a la hora de determinar el nivel de satisfacción de cualquier empleado. Al colaborador sentirse alegre en su espacio de trabajo, mejora sus resultados. Por ende, mejorar su eficiencia y beneficia económicamente a la empresa.

Nula deserción laboral

Cuando los trabajadores de una empresa se sienten cómodos de trabajar en ella, buscan quedarse largo tiempo. Además, también respetan las jornadas laborales y si hay que quedarse un poco más



de tiempo, no sería problema. Esto quiere decir que, cuando un colaborador está a gusto en su centro laboral, no tiene en mente buscar nuevas. (Pro, 2020)

El desempeño laboral

Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización. (bizneo blog)

En definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en el negocio, tanto de manera positiva como negativa-. Es precisamente por eso por lo que resulta fundamental medirlo. Ya no solo porque un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, sino porque uno bueno es capaz de aumentar la motivación y acercarnos a nuestro objetivo final.

Características del desempeño laboral

Se podría asumir que el desempeño laboral es solo acerca de qué tan bien realizan sus tareas los empleados. Sin embargo, existen varias características claves en su conceptualización. (Corvo, 2018)

Relevante para la meta organizacional

El desempeño laboral tiene que dirigirse hacia los objetivos de la organización que sean relevantes para el puesto o función. Por tanto, no se incluirán actividades en las que se hagan esfuerzos por alcanzar objetivos periféricos.

Por ejemplo, el esfuerzo hecho en llegar al trabajo en el menor tiempo posible no es desempeño, excepto cuando se trate de evitar un retraso.

Multidimensionalidad

El desempeño laboral se conceptualiza como multidimensional, que consiste en más de un tipo de comportamiento.

Comportamientos específicos y no específicos de la tarea

Los comportamientos específicos de la tarea son los que un individuo promueve como parte de un trabajo. Son las tareas principales que definen un trabajo de otro. Los comportamientos no específicos de la tarea son los que un individuo debe promover y que no se refieren a un trabajo en particular. En una persona de ventas, un comportamiento específico de la tarea sería mostrar un producto a un cliente. Un comportamiento no específico de la tarea podría ser la formación de nuevos miembros del equipo.

Esfuerzo

El desempeño también puede evaluarse en términos de esfuerzo, ya sea en el día a día o cuando existan circunstancias especiales. Refleja el grado en que las personas se comprometen con las tareas laborales.

Trabajo en equipo

En trabajos donde las personas son altamente interdependientes, el desempeño puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y a sus colegas. Por ejemplo, actuando como un buen modelo a seguir, dando consejos, o ayudando a lograr las metas del grupo.

La evaluación del desempeño laboral

De acuerdo con Young y Peñalver, la evaluación del desempeño laboral es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia de una persona en su puesto de trabajo.

A esto podemos sumar que su finalidad:

- Estimar las cualidades de una persona y su contribución a la organización.
- Determinar si existe algún problema de productividad, supervisión o falta de entrenamiento.
- Identificar los perfiles correctos para determinados puestos.
- Y de esta manera establecer las estrategias que atiendan dichas situaciones, con miras a mejorar las metas de la organización.



Su importancia

La importancia de este tipo de evaluaciones es que, a través de ellas, la empresa recibe retroalimentación para tomar decisiones acertadas que beneficien el entorno laboral desde diversas perspectivas. Si el desempeño es suficiente e incluso supera las expectativas, sería necesario alentar al colaborador a seguir trabajando de la misma manera o replicar su forma de hacerlo.

Incluso obtener este tipo de información abriría la posibilidad de implementar planes de incentivos, es decir premiar un buen desempeño o una buena actitud, esperando que con ello más colaboradores se enfoquen en obtenerlos y de esta manera impactar tanto en su bienestar como en los resultados de la organización. (Jaime)

Cómo evaluar el desempeño laboral

Evaluación del desempeño laboral de un supervisor: en este caso, el máximo responsable del departamento y la empresa deben realizar una evaluación de desempeño laboral del empleado. Un ejercicio recomendable de llevar a cabo tras los primeros seis meses de incorporación del trabajador.

Autoevaluación: tras la evaluación por parte de los superiores, el veredicto puede desembocar en una propia autoevaluación en la que el empleado sea consciente de sus virtudes y limitaciones apostando por la reflexión como principal motor de cambio durante el siguiente período.

Evaluación de desempeño laboral de los compañeros: como parte de un equipo de trabajo humano, los compañeros pueden ser también los mejores testigos a la hora de cómo evaluar el desempeño laboral de un empleado que trabaja en la misma organización.

Evaluación del desempeño laboral por parte del cliente: ¿Está el cliente contento con el resultado de su pedido? Trata de realizar encuestas de satisfacción a la hora de comprobar que el receptor principal esté contento con el trabajo final y, por ende, con el desempeño del empleado involucrado en el proyecto. (bizneo blog)

La finalidad de evaluar el desempeño laboral de los empleados

La evaluación de los empleados tiene varios propósitos. Algunos de ellos están destinados en mejorar el desempeño del individuo y la cultura de la empresa. Por tanto, estos son algunos de los beneficios de las evaluaciones de empleados profesionales: (Figueiras)

Ayudan a los empleados a comprender mejor lo que se espera de ellos.

- El gerente tiene la oportunidad de comprender mejor las fortalezas y motivaciones del empleado.
- Ofrecen comentarios útiles a los empleados sobre cómo pueden mejorar su desempeño en el futuro.
- Pueden ayudar al empleado y al gerente a planificar el futuro del empleado.
- Proporcionan revisiones objetivas de personas basadas en métricas estándar. Serán útiles para evaluar de manera justa promociones, aumentos y bonificaciones.

La evaluación del desempeño detecta la eficacia de los colaboradores en sus actividades y ayuda a monitorear el grado de cumplimiento de los objetivos de una organización; puede valerse de instrumentos cualitativos o cuantitativos o una combinación de ambos.

Idealmente la evaluación del desempeño se centrará en:

Aporte: dominio del área de desempeño, conocimiento de responsabilidades, procesos, protocolos de seguridad, grado de compromiso, contribución y calidad.

Potencial: desarrollo, oportunidad personal/ laboral, en dónde está ahora y en dónde podría estar.

Personalidad: integración con su grupo de trabajo y el resto de la organización. (Figueiras)

Productividad laboral

La productividad laboral es un indicador que muestra la eficiencia con la cual los recursos humanos producen bienes o servicios. De los recursos con los que cuenta una empresa u organización el más importante son las personas por la influencia que tienen en los resultados de cualquier actividad.

Una compañía que desea aumentar la productividad de sus trabajadores y captar y retener personas con talento debe favorecer un clima laboral adecuado donde el empleado se sienta valorado y cuente con la confianza de sus compañeros y superiores. Conseguir la motivación laboral de los empleados para contar con personas productivas es uno de los retos más importantes a los que se enfrentan las empresas para aumentar la productividad laboral.

Los trabajadores que están motivados y satisfechos con su trabajo son personas que disfrutan de lo que hacen, les gusta poner en marcha nuevos proyectos, apuestan por un trabajo colaborativo, asumen un rol más proactivo y más responsabilidades con lo que el grado de compromiso con la empresa aumenta. Todas estas actitudes frente al trabajo generan múltiples



ventajas para la empresa con lo que es de vital importancia trabajar y poner los esfuerzos en crear unas condiciones y un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan cómodos valorados y satisfechos con su trabajo.

Por otro lado, el papel del empleado también juega un papel fundamental, pues si la empresa hace todo lo que está en su mano para mejorar las condiciones, pero las personas no ponen de su parte para mejorar, los resultados no serán los esperados. Existen numerosas acciones que podemos implementar en el trabajo diario para mejorar nuestra productividad laboral y conseguir ser más felices en el trabajo. (Joblers, 2017)

Materiales y métodos

En la ciudad de Machala provincia de el oro en Ecuador que tiene una población de 261.422 habitantes su alcalde Dario Macas Salvatierra, el trabajo se centra en la satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía importadora de banano

Para la recolección de la información se utilizó la siguiente metodología: En primer lugar se elaboró una guía de trabajo para seleccionar y registrar de acuerdo a las variables de estudio el contenido de fuentes bibliográficas, para lo cual fue necesario el respaldo del método bibliográfico, con el cual se pudo indagar y recolectar información provenientes de fuentes como artículos científicos, informes estadísticos y libros digitales que permitieron la fundamentación teórica de las bases de este trabajo.

Para el desarrollo del trabajo fue útil el empleo de la investigación documental y descriptiva que analiza información escrita sobre el tema objeto de estudio y también el enfoque cualitativo, el cual se basa en la recolección y análisis de datos provenientes de fuentes primarias de información, en este caso en particular de los empleados de la compañía Landeta "Buseta" importadora de banano. Entre las fuentes secundarias destacan artículos, tesis, informes técnicos, folletos, las cuales se seleccionaron acorde a la pertinencia con el tema de estudio. Una de las técnicas utilizadas para obtener datos primarios fue la aplicación de entrevistas, las mismas que estuvieron dirigidas a los trabajadores de dicha empresa esta información permitió acceder a información relativa a la manera como ellos se sienten en su lugar de trabajo o como es el trato de sus jefes hacía ellos, donde los

métodos inductivo y deductivo permitieron fundamentar el desarrollo del trabajo partiendo de un orden cronológico se revisaron bases de datos académicas y científicas.

Esta encuesta está dirigida a los trabajadores de la compañía limitada Walter Landeta “Buseta” importadora de banano

La presente encuesta está dirigida a los trabajadores de dicha empresa con la finalidad de recabar información.

1. ¿Se siente satisfecho en su labor de trabajo?

Respuesta	Detalle	Porcentaje
Si	16	80%
No	4	20%
Total	20	100%

Análisis e interpretación: Podemos observar que el 80% de los usuarios de la empresa dan un resultado de que si, mientras que el 20% no se sientes satisfecho

2. ¿Cómo es la relación entre empleador y trabajador?

Respuesta	Detalle	Porcentaje
Bueno	17	85%
Regular	3	15%
Pésimo	0	0%
Total	20	100%

Podemos apreciar en el grafico 2 que el 85% de los trabajadores encuestado opine que la relación es Buena, mientras que el 15% opine que no.

3. ¿Está conforme con los valores de la empresa?

Respuesta	Detalle	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
Total	20	100%



Según los datos de la encuesta el 100% de los trabajadores están conforme con los valores de la empresa.

4. ¿Consideras que tu jefe te valora?

Respuesta	Detalle	Porcentaje
Si	16	80%
No	4	20%
Total	20	100%

En el grafico 4 se puede observar que el 80% de los trabajadores considera que su jefe los valora, mientras que el 20% opina que no.

5. ¿Está usted de acuerdo al salario que recibe?

Respuesta	Detalle	Porcentaje
Si	20	100%
No	0	0%
Total	20	100%

En esta grafica se puede observar que el 100% está de acuerdo con el salario que recibe.

6. ¿Hasta tenidos algún inconveniente con alguien de la empresa sea trabajador o Dueño?

Respuesta	Detalle	Porcentaje
Si	0	0%
No	20	100%
Total	20	100%

En la gráfica 6 se observa que el 100% no ha tenido ningún inconveniente ni con los trabajadores o dueño

7. ¿Recomendarías trabajar aquí a tus amigos?

Respuesta	Detalle	Porcentaje
-----------	---------	------------

Si	16	80%
No	4	20%
Total	20	100%

Podemos observar que el 80% recomendaría a sus amigos a trabajar en la empresa, mientras que el 20% opine que no.

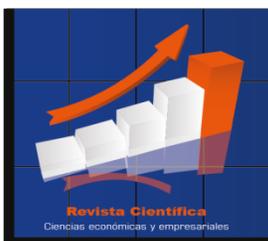
Resultado

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general. De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente. (Pisco, 1999)

Discusión

A partir del análisis la satisfacción laboral y desempeño de los empleados se puede comprobar que los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Tanto ellos prefieren entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral.

El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden



ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta. (Pedraza, 2010)

Conclusiones

En conclusión, el concepto de satisfacción laboral expresa la conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece laboralmente. Los empleados satisfechos pueden tener una productividad alta, media o baja, es decir, un desempeño de su actividad que varía según las condiciones laborales. Sin embargo, el alto desempeño se traduce siempre en una alta satisfacción en el empleo.

Un mejor desempeño generalmente produce recompensas económicas, sociales y psicológicas más elevadas. Si estas recompensas se perciben justas, entonces se desarrolla una mayor satisfacción. El nivel de satisfacción individual afecta al esfuerzo, y posteriormente al desempeño, todo lo cual produce un circuito de desempeño satisfacción-esfuerzo en constante funcionamiento. (Romero, 2021)

Referencias

1. bizneo blog. (s.f.). Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/recursos/>
2. bizneo blog . (s.f.). Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/recursos/>
3. Chavez, G. (5 de Mayo de 2019). Confide . Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
4. Corvo, H. S. (2018). lifeder. Obtenido de <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
5. Empresas. (3 de Mayo de 2019). Obtenido de <https://blog.adecco.com.mx/2019/05/03/satisfaccion-laboral-impacto-en-productividad/#:~:text=Un%20empleado%20motivado%20y%20satisfecho,al%20crecimiento%20de%20la%20organizaci%C3%B3n>.
6. Figueiras, S. (s.f.). CEUPE. Obtenido de <https://www.ceupe.mx/blog/la-importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno-de-los->

- empleados.html#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20una%20combinaci%C3%B3n%20de%20ambos.
7. Jaime, h. (s.f.). Obtenido de <https://www.holmeshr.com/blog/evaluacion-de-desempeno-laboral/>
 8. Joblers. (18 de Abril de 2017). Obtenido de Joblers: <https://www.joblers.net/productividad-laboral/>
 9. Pedraza, E. A. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo. revista de ciencias sociales .
 10. Pisco, M. C. (1999). SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD. Revista de Psicología, 10.
 11. Pro, N. (28 de Noviembre de 2020). Obtenido de <https://www.ntxpro.net/sistemas/importancia-de-la-satisfaccion-laboral/>
 12. Romero, S. G. (s.f.). Obtenido de <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>
 13. Romero, S. G. (2021). Obtenido de <https://www.metacontratas.com/blog/la-satisfaccion-laboral/>
 14. StarMeUp. (24 de Septiembre de 2018). Obtenido de <https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/satisfaccion-laboral-guia-completa/>
 15. WorkMeter. (3 de Octubre de 2018). El blog de WorkMeter. Obtenido de El blog de WorkMeter: <https://www.workmeter.com/blog/productividad-empresarial/>