

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y  
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, marzo, 2025, Volumen VI

---

## **Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador**

Job satisfaction and its incidence on the performance of the  
workers of Fundación Inversión Ecuador

---

**Ruddy Thalía Alejandro González**

ruddy.alejandrogonzalez@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-4780-3228>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

La Libertad – Ecuador

**Edgar Leonardo Cañizares Cedeño**

ecanizares@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-1225-138X>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

La Libertad – Ecuador

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3617>

**Artículo recibido:** 04 de marzo de 2025.

**Aceptado para publicación:** 18 de marzo de 2025.

**Conflictos de Interés:** Ninguno que declarar.



**Redilat**  
Red de Investigadores  
Latinoamericanos

**NÚMERO**

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3617>

## Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador

Job satisfaction and its incidence on the performance of the workers of Fundación Inversión Ecuador

**Ruddy Thalía Alejandro González**

*ruddy.alejandrogonzalez@upse.edu.ec*

<https://orcid.org/0009-0001-4780-3228>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

*La Libertad – Ecuador*

**Edgar Leonardo Cañizares Cedeño**

*ecanizares@upse.edu.ec*

<https://orcid.org/0000-0002-1225-138X>

Universidad Estatal Península de Santa Elena

*La Libertad – Ecuador*

Artículo recibido: 04 de marzo de 2025. Aceptado para publicación: 18 de marzo de 2025.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen

La satisfacción laboral cumple un rol fundamental dentro de toda empresa, ya que influye directamente en la motivación, el compromiso y la productividad de los trabajadores. Este artículo tiene como objetivo general analizar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en la Fundación Inversión Ecuador. En cuanto a la metodología, el estudio fue de tipo descriptivo-correlacional y bibliográfico, con un enfoque cuantitativo. La población estudiada fue de 310 empleados, y se utilizó un muestreo aleatorio simple, obteniendo una muestra representativa de 172 trabajadores de la fundación. El instrumento empleado para la recolección de datos fue una encuesta, que constaba de 18 preguntas y empleaba una escala de Likert para medir las respuestas. En los resultados obtenidos, se identificó que la empresa no realiza un reconocimiento adecuado a sus trabajadores por el esfuerzo y la labor desempeñada. Esta falta de reconocimiento impacta negativamente en el rendimiento laboral, generando desmotivación entre los empleados y afectando su desempeño general. El estudio resalta la importancia de implementar estrategias de reconocimiento para mejorar la satisfacción y, por ende, el desempeño de los trabajadores, contribuyendo a un ambiente laboral más positivo y productivo.

*Palabras clave:* clima laboral, rendimiento, motivación, incentivos

### Abstract

Job satisfaction plays a fundamental role within any company, since it directly influences the motivation, commitment and productivity of workers. The general objective of this article is to analyze job satisfaction and the performance of workers at the Ecuador Investment Foundation. Regarding the methodology, the study was descriptive-correlational and bibliographic, with a quantitative approach. The population studied was 310 employees, and simple random sampling was used, obtaining a representative sample of 172 foundation workers. The instrument used to collect data was a survey, which consisted of 18 questions and used a Likert scale to measure the responses. In the results obtained, it was identified that the company does not adequately recognize its workers for the effort

and work performed. This lack of recognition negatively impacts job performance, generating demotivation among employees and affecting their overall performance. The study highlights the importance of implementing recognition strategies to improve satisfaction and, therefore, the performance of workers, contributing to a more positive and productive work environment.

*Keywords:* work environment, performance, motivation, incentives

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Alejandro González, R. T., & Cañizares Cedeño, E. L. (2025). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (2), 188 – 198.  
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3617>

## INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es de gran importancia en la gestión de recursos humanos, debido a que tiene un impacto directo en el desempeño y bienestar de los empleados. Dentro de un entorno organizacional, la satisfacción laboral se define como el grado en que los empleados se sienten felices y motivados en el trabajo. Esta satisfacción influye en aspectos esenciales como el comportamiento, la integridad y el compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa. Según (Sellán, 2020) alude que, si los empleados no cuentan con una satisfacción laboral óptima, esto repercute negativamente en su desempeño, lo cual afecta no solo su bienestar personal, sino también el funcionamiento general de la organización.

A nivel global, la satisfacción laboral ha sido reconocida como un factor clave para el éxito de las organizaciones. Los empleados que se sienten satisfechos tienden a ser más productivos, comprometidos y dispuestos a contribuir al crecimiento de la empresa. De acuerdo con (Grijalva et al., 2018) la satisfacción laboral está vinculada directamente con la motivación y el desarrollo personal de los trabajadores, lo que a su vez impulsa su rendimiento. El autor señala que, su estudio destaca la importancia de crear entornos laborales que fomenten la motivación y el reconocimiento de los esfuerzos de los empleados.

Sin embargo, en Ecuador estudios previos han demostrado que la falta de reconocimiento en las organizaciones, tanto públicas como privadas, provoca consecuencias negativas que afectan directamente el clima laboral y el desempeño de los empleados, Pillagua y Arteaga (2019). Dentro de la Fundación Inversión Ecuador la problemática está relacionada con la falta de reconocimiento laboral, generando un ambiente de insatisfacción entre sus empleados, esta carencia de reconocimiento crea sentimientos de injusticia y descontento que afectan negativamente el clima laboral, además, de debilitar la motivación como el compromiso de los trabajadores, lo que ha llevado a una disminución en el desempeño general de la fundación, esto concuerda con lo indicado por (Zúñiga, 2019).

Es importante destacar que, el reconocimiento laboral es fundamental no solo para aumentar la satisfacción de los empleados, sino también para mantener un ambiente laboral positivo, así lo alude (Morán, 2024). Sin este los empleados pueden sentirse desmotivados, lo que afecta su disposición para trabajar de forma eficiente. Este no solo tiene un impacto en el rendimiento individual de los empleados, sino que también contribuye a mejorar el ambiente de trabajo en general. El autor (Vreede, 2024) menciona que, un ambiente laboral positivo es esencial para el éxito de cualquier organización, ya que fomenta la colaboración, la creatividad y el compromiso. Cuando los empleados se sienten valorados, están más dispuestos a ir más allá de sus responsabilidades diarias, lo que impulsa a la organización hacia sus metas.

El presente estudio se considera de tipo documental, basado en la revisión y análisis de artículos. Además, se trata de una investigación descriptiva, ya que se enfoca en describir la situación actual de la Fundación Inversión Ecuador en relación con la falta de reconocimiento y sus efectos en la satisfacción laboral de los empleados. También es correlacional, ya que busca establecer una relación entre la falta de reconocimiento y el desempeño de los empleados. Se utilizará un enfoque cuantitativo, para obtener una visión más clara y completa de la problemática.

Este artículo tiene como objetivo principal analizar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en la Fundación Inversión Ecuador, con especial énfasis en cómo la falta de reconocimiento puede impactar negativamente ambos factores. Identificar las causas principales de la insatisfacción y sus efectos permitirá no solo comprender los motivos detrás de la baja motivación, sino también proponer soluciones efectivas que promuevan una cultura de reconocimiento.

Sin antes recalcar, que, el reconocimiento adecuado es un elemento clave para mejorar el clima laboral, ya que contribuye a aumentar la motivación, lo que, a su vez, influye directamente en el desempeño y la productividad de los empleados. Al abordar estas cuestiones, el estudio proporcionará a la dirección de la Fundación herramientas prácticas para implementar estrategias que favorezcan el bienestar integral de los trabajadores, ayudando a reducir los niveles de desmotivación y promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y colaborativo. reconozcan los logros.

## METODOLOGÍA

Este artículo fue de carácter correlacional, ya que buscó determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados, se destaca que, la correlación realizada en este estudio fue de Spearman. Según lo planteado por (Barreto, 2019) señala que, este tipo de correlación es una prueba no paramétrica cuando se desea medir la relación entre dos variables y no se cumple el supuesto de normalidad en la distribución de tales valores.

Asimismo, se caracterizó por ser descriptivo, ya que se enfocó en detallar los hechos observados en la Fundación Inversión Ecuador. Como señala Guevara (2020), este tipo de investigación se emplea cuando el objetivo es describir de manera precisa y completa una realidad en todos sus componentes principales. A través de este enfoque, se logró una representación detallada de la situación en la fundación, permitiendo comprender las dinámicas internas sin alterar las variables en estudio.

Por otro lado, también se consideró documental, dado que se basó en la recopilación de información sobre las variables de estudio a partir de diversas fuentes digitales, como revistas académicas, tesis y otros documentos relevantes. La selección de cada fuente se realizó de manera cuidadosa, considerando la pertinencia y calidad de la información necesaria para el desarrollo y sustento teórico de la investigación. Además, adoptó un enfoque cuantitativo, el cual se caracterizó por la recolección y análisis de datos numéricos a través de instrumentos estructurados. Además, este enfoque permitió medir, de manera objetiva y sistemática, las percepciones, actitudes y opiniones de los trabajadores.

En cuanto al diseño de la investigación, fue de tipo no experimental, dado que no se manipularon las variables, sino que se analizaron tal como se presentaban en su contexto natural. Respecto al método de estudio, se empleó el enfoque hipotético-deductivo, partiendo de una premisa general para llegar a conclusiones específicas, lo que permitió verificar hipótesis y comprender el impacto de las variables en la situación analizada. Por lo cual, se plantea la siguiente hipótesis: La satisfacción laboral influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador.

Según la Fundación Inversión Ecuador (2024), la institución cuenta con una población total de 310 personas. Para determinar la muestra óptima de investigación, se aplicó la fórmula del muestreo aleatorio simple. Hernández et al. (2014) señalan que el muestreo probabilístico es un método en el cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, lo que garantiza representatividad y permite obtener conclusiones generalizables. Este enfoque asegura que la muestra seleccionada refleje adecuadamente las características de la población, minimizando posibles sesgos en los resultados del estudio. Es importante señalar que, para la obtención de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

**Tabla 1**

*Fórmula cálculo de la muestra*

N=	$Z^2 pqN$
	$(N-1) e^2 + Z^2 pq$

La muestra final seleccionada fue de 172 personas, a esta se le aplicó el instrumento de la encuesta, el cual estuvo conformado por 18 preguntas, 2 de ellas referente al género y edad, mientras que, las 16

preguntas fueron divididas en 2 secciones, 9 referentes a la variable satisfacción laboral con el estudio realizado por Spontón et al (2019) y 7 de acuerdo con la variable desempeño validadas por Aguilar et al. (2024), su presentación fue con escala de Likert, facilitando de esta manera la medición de percepciones y actitudes. A su vez, los datos obtenidos de la encuesta fueron procesados mediante el programa SPSS, lo que permitió su presentación en tablas y gráficos, facilitando así una interpretación clara y comprensible de los resultados. A continuación, se muestra el alfa de Cronbach del instrumento utilizado:

**Tabla 2**

*Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,819	,762	18

**Nota:** Fiabilidad de las encuestas a trabajadores obtenida con datos de SPSS.

Realizar la prueba de confiabilidad ayudó a conocer la medición y la validación del instrumento seleccionado, el cual, contaba con escala Likert. Es necesario resaltar, que, mientras el alfa de Cronbach se acerque a 1, más confiable será el instrumento. El valor que se obtuvo en la tabla 1, de acuerdo con el instrumento realizado para los trabajadores fue de 0,819, en el cual indicó que la encuesta fue confiable.

## DESARROLLO

### Satisfacción laboral

Según Álvarez et al. (2019) indica que, esta es definida “como el grupo de sentimientos benéficos y perjudiciales mediante los cuales los trabajadores consideran su empleo, produciéndose de forma positiva muchos beneficios como son: mantener una buena salud mental, productividad en la empresa, mejora en la rentabilidad e incidencias negativas como lo son: el ausentismo, absentismo, el nivel de rotación, etc” (pág. 87).

Del mismo modo, los autores Díaz et al. (2023) señalan que, es la actitud que asume un colaborador frente a su propio trabajo, la cual está marcada por sus creencias y valores, permitiendo el desarrollo de sus acciones y actividades vinculadas a sus procesos laborales. De la misma manera, (Saavedra, 2020) alude que, esta tiene que ver con, cómo las personas perciben su trabajo, las funciones que realiza y el reconocimiento que recibe, así como a las actitudes que presenta frente al mismo, las opiniones que puede tener del trabajo y de su funcionamiento.

### Reconocimiento laboral

Según Cedeño (2020) señala que, “el reconocimiento laboral puede ser formal o informal y puede ser tanto monetario como no monetario”. Sin embargo, estudios han demostrado que los mejores resultados se obtienen mediante programas de reconocimiento en donde el colaborador pueda sentirse sistemáticamente reconocido y obtener premios que sean significativos para ellos. El autor Montoya (2023) alude que, el reconocimiento laboral puede manifestarse de diversas formas, y cada una de ellas tiene un impacto único en los empleados. este autor señala que, dentro del reconocimiento laboral se encuentran los siguientes:

- Retroalimentación constante
- Reconocimiento público

- Aumento salarial
- Otras recompensas monetarias
- Flexibilidad laboral
- Oportunidades de desarrollo
- Desempeño

Los autores (Zaragoza et al., 2023) argumentan que, este es un tema que ha cobrado mucha importancia en las empresas; ante ello, y considerando los sacrificios y esfuerzos de los trabajadores para llegar a una meta. A su vez, (González, 2021) señala que, es la manera en que el trabajador lleva a cabo sus labores y los supervisores forman una impresión del valor relativo de estos empleados dentro de la organización. El autor (Peréz, 2022) establece que, este 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.

Según (García, 2024) indica que, existen 5 indicadores de desempeño laboral que se deben considerar, entre ellos se encuentran:

- Productividad
- Rendimiento
- Calidad
- Eficacia
- Eficiencia

Por otra parte, la satisfacción laboral tiene un impacto profundo y directo en el desempeño de los empleados dentro de una organización. Cuando los trabajadores se sienten satisfechos con su entorno laboral, no solo se sienten más motivados, sino que, también tienden a rendir mejor y ser más productivos. La satisfacción laboral influye directamente en el desempeño de los empleados al mejorar su motivación, productividad, compromiso, creatividad y bienestar general. Las empresas que priorizan el bienestar y la satisfacción de sus trabajadores tienden a obtener mejores resultados, ya que sus empleados están más comprometidos, son más eficientes y colaboran de manera más efectiva.

Se destaca que, la parte teórica de este trabajo investigativo ha contribuido significativamente a una mejor comprensión de la problemática planteada al inicio. Al ofrecer una sólida base conceptual sobre los temas estudiados, se ha logrado que el lector adquiera una perspectiva más clara y profunda. Las definiciones y teorías presentadas permiten contextualizar y entender los factores clave involucrados, facilitando así la interpretación de los resultados y las conclusiones del estudio. De esta manera, el lector no solo se familiariza con los conceptos esenciales, sino que también puede analizar el problema desde una visión más informada y crítica, lo que enriquece el proceso de aprendizaje y reflexión sobre la temática abordada.

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

De acuerdo con la recolección de información a los 172 trabajadores de la Fundación Inversión se obtuvieron los siguientes resultados. Es importante destacar, que, de las 18 interrogantes se muestra el análisis de la pregunta 5, 7, 9, 10, 11, 13, 15 y 17 del instrumento.

**Tabla 3**

*Resultados de la Encuesta aplicada*

Interrogante	Análisis
<b>Satisfacción laboral</b>	
5. Estoy satisfecho con el reconocimiento (aprobación, valorización, elogios, etc.) que recibo de mi jefe inmediato/supervisor por mi esfuerzo.	Según los resultados obtenidos, se puede concluir que la mayoría del personal de la Fundación manifiesta su desacuerdo respecto al reconocimiento (ya sea en forma de aprobación, valorización o elogios) que reciben dentro de la institución. Esta falta de reconocimiento genera insatisfacción laboral, lo que, a su vez, impacta negativamente en su desempeño individual, reduciendo el rendimiento general de los trabajadores y afectando el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
7. Estoy satisfecho con la colaboración lograda en los grupos que participo.	Los encuestados indicaron que se sienten neutrales respecto a su nivel de participación dentro de los equipos de trabajo, es decir, no manifiestan estar completamente de acuerdo ni en desacuerdo con su integración en los grupos. Esta actitud de indiferencia podría estar relacionada con la falta de reconocimiento por parte de la empresa, lo cual debilita el sentido de pertenencia y contribuye a una menor motivación para involucrarse de manera activa en las dinámicas grupales.
9. Estoy satisfecho con las compensaciones no económicas y beneficios (capacitación, aprendizaje, flexibilidad horaria) que recibo de la organización/empresa.	Los trabajadores encuestados expresaron un alto nivel de desacuerdo respecto a las compensaciones no económicas y los beneficios que reciben por parte de la empresa. Esta insatisfacción impacta directamente en su desempeño laboral, generando un bajo nivel de productividad y, en muchos casos, una evidente desmotivación al momento de realizar sus tareas. La percepción de una falta de reconocimiento y apoyo en forma de incentivos no monetarios, como capacitaciones, horarios flexibles o programas de bienestar, debilita el compromiso de los empleados con la Fundación.
10. Me siento valorado por la organización/empresa en la que trabajo	Un porcentaje significativo de los encuestados manifestó estar en desacuerdo con la valoración que reciben dentro de la empresa. Esta percepción de falta de aprecio afecta negativamente su autoestima profesional y su sentido de pertenencia a la organización. Los trabajadores consideran que su esfuerzo, habilidades y contribuciones no son reconocidos de manera adecuada, lo que genera desmotivación y, en algunos casos, puede llevar a una disminución en el compromiso y la productividad
11. Estoy satisfecho con las compensaciones económicas (salarios, premios, bonos) adecuadas a mi esfuerzo.	Un alto porcentaje de los trabajadores encuestados expresó su desacuerdo con las compensaciones económicas que reciben por el esfuerzo y desempeño que dedican a sus labores dentro de la empresa. Esta percepción de inequidad salarial no solo genera insatisfacción, sino que también afecta la motivación y el compromiso de los empleados, quienes sienten que su trabajo no es remunerado de manera justa en comparación con el esfuerzo realizado.
<b>Desempeño</b>	
13. La institución/empresa tiene actitudes que buscan mejorar mi motivación.	Un porcentaje significativo de los trabajadores encuestados manifestó su desacuerdo con las actitudes y acciones que la empresa adopta para mejorar la motivación de sus empleados. Consideran que las iniciativas actuales no son suficientes ni están diseñadas para abordar de manera efectiva sus necesidades y expectativas laborales. Esta percepción de indiferencia por parte de la empresa puede generar un ambiente laboral desalentador,

	donde los empleados sienten que su bienestar emocional y profesional no es una prioridad.
15. Me identifico con los objetivos que persigue la institución.	La mitad de los encuestados afirmó no sentirse identificada con los objetivos que persigue la Fundación, lo que genera un notable desacuerdo respecto a la alineación entre sus valores personales y los propósitos institucionales. Esta desconexión puede ser un indicativo de una falta de comunicación interna efectiva, ya que los empleados no perciben con claridad cómo sus roles individuales contribuyen al cumplimiento de las metas organizacionales.
17. La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte	Un porcentaje significativo de los encuestados expresó su desacuerdo con la calidad de la comunicación e interacción que se da dentro de la Fundación, especialmente en relación con sus compañeros de trabajo. Esta percepción refleja posibles deficiencias en los canales de comunicación interna, así como en las dinámicas de colaboración y trabajo en equipo. La falta de una comunicación efectiva no solo dificulta la transmisión de ideas y la resolución de problemas, sino que también genera un ambiente laboral fragmentado y carente de cohesión.

**Fuente:** elaboración propia con datos de la encuesta realizada a los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador.

Según las respuestas obtenidas de los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador, se evidenció que la mayoría no se siente satisfecha con el tipo de reconocimiento brindado por la empresa. Este aspecto es fundamental, ya que la falta de reconocimiento genera desmotivación e insatisfacción laboral, lo que afecta directamente el rendimiento de los empleados en sus actividades. La carencia de incentivos, tanto económicos como no económicos, limita el compromiso y la productividad, reduciendo la calidad de los resultados alcanzados. Es importante destacar que un sistema efectivo de reconocimiento puede mejorar significativamente el ambiente laboral, promoviendo una cultura organizacional positiva.

Por otra parte, varios de los trabajadores mencionaron que no se sienten valorados dentro de la Fundación, es importante destacar que, este sentimiento de desvalorización afecta profundamente su percepción de la empresa y su motivación para desempeñar sus tareas de manera óptima. Asimismo, la carencia de reconocimiento, tanto a nivel individual como colectivo, puede generar un distanciamiento entre los empleados y la misión de la empresa, afectando negativamente el clima laboral. Sin embargo, muchos de los colaboradores señalaron que, aunque cumplen con sus responsabilidades, no reciben retroalimentación ni reconocimiento por su esfuerzo, lo que podría generar sentimientos de frustración e incluso desconfianza hacia la dirección de la Fundación.

Las encuestas realizadas al personal de la empresa también señalaron que, muchos de los empleados no se sienten identificados con los objetivos que persigue la Fundación Inversión Ecuador, lo que refleja una desconexión entre la visión organizacional y los trabajadores. Esta falta de alineación puede generar desinterés por los objetivos empresariales y, como consecuencia, un bajo nivel de compromiso y productividad. Los trabajadores mencionaron que, en muchos casos, no perciben una clara comunicación sobre los fines y metas de la organización.

Por otra parte, se realizó la comparación de los resultados de este estudio con el elaborado por el autor Acuña (2021) con su trabajo investigativo titulado "Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior", ambos estudios cuentan con el mismo tipo de investigación, el cual es considerado descriptivo, además, dentro de los resultados el autor manifiesta que, dentro de la institución el no brindar un reconocimiento por el labor de los docentes contribuye a que su desempeño no sea óptimo, concordando con los resultados obtenidos.

Del mismo modo, (Mora & Mariscal, 2024) con su artículo titulado “Correlación entre la satisfacción y desempeño laboral” donde sus resultados concuerdan con la presente investigación. Este autor indica que, la satisfacción laboral es un agente que impulsa a las personas a actuar y genera un comportamiento que tiene un impacto directo en el desempeño laboral de cada individuo. Coincidiendo con los resultados obtenidos.

Es importante destacar, que, con los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores, se realizó la correlación de Spearman, a continuación se detallan los resultados:

**Tabla 4**

*Correlación de Spearman*

Correlaciones			VD	VI
Rho de Spearman	VD	Coeficiente de correlación	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	172	172
	VI	Coeficiente de correlación	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	172	172

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

**Fuente:** elaboración propia con datos de la encuesta realizada a los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador.

De acuerdo, con los datos obtenidos en SPSS se pudo determinar que, el valor estadístico de Rho de Spearman es de 0,370\*, es decir, la correlación que presentan la variable satisfacción laboral y desempeño es baja. Además, el p valor calculado es de 0,000 menor a 0,01. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, esta consiste en: La satisfacción laboral si influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador.


### CONCLUSIÓN

Los resultados de este estudio resaltan la importancia del reconocimiento de los empleados en las empresas y organizaciones. Este factor no sólo mejora la motivación y el compromiso de los empleados, sino que también es crucial para garantizar que realicen sus tareas de la mejor manera y de forma más eficiente. Al implementar una estrategia de reconocimiento eficaz, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo positivo que aumente la productividad, respalde el logro de objetivos y haga una contribución significativa al desarrollo organizacional y financiero. Para los empleados, también resalta la importancia de fomentar una cultura organizacional que valore sus contribuciones, lo que puede traducirse en una mayor satisfacción y estabilidad laboral. Por otra parte, las principales limitaciones de este artículo son su enfoque cuantitativo y las herramientas de recolección de información utilizadas. Sin embargo, se recomienda a futuras investigaciones ampliar el alcance del análisis para investigar cómo el reconocimiento afecta los diferentes niveles de la empresa y observar en detalle los efectos a largo plazo del reconocimiento para identificar estrategias efectivas para mantener la motivación y el desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- Acuña, J. (2021). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior. Ambato: Universidad técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>
- Aguilar et al. (2024). Diseño y validación de un instrumento para medir la percepción de la productividad docente. *Transdigital*, 5(9). <https://doi.org/https://doi.org/10.56162/transdigital305>
- Álvarez et al. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *Revista UEES*(35). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Barreto, C. (2019). Prueba de correlacion de Spearman. Universidad Los Angeles Chimbote . <https://www.scientific-european-federation-osteopaths.org/wp-content/uploads/2019/01/Coeficiente-de-correlaci%C3%B3n-de-Spearman-.pdf>
- Carrera, C. (2024). Investigación correlacional: qué es y cómo se realiza. <https://tesisdoctoralesonline.com/investigacion-correlacional-que-es-y-como-se-realiza/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20correlacional%20es%20un,sin%20influencia%20de%20variables%20extra%C3%B1as.>
- Cedeño, M. (2020). ¿Qué es el reconocimiento laboral? Definición, ejemplos e importancia. *cursalab*. <https://cursalab.io/blog/que-es-reconocimiento-laboral/>
- Díaz et al. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39394/44356>
- Fundación Inversión Ecuador. (2024). Equipo. Savinco. <https://www.savinco.org/aboutus>
- García, M. (2024). 5 indicadores de desempeño laboral que debes considerar. Lapzo. <https://www.lapzo.com/blog/evaluaciones/cuales-son-indicadores-desempeno-laboral>
- González, W. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *SciELO*(51). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762021000200054](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054)
- Grijalva et al. (2018). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Revista de análisis estadístico*, 13(1). [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos\\_pdf/Analit\\_13/1.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos_pdf/Analit_13/1.pdf)
- Grijalva et al. (2019). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador . *SciELO*.
- Guevara, G. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta edición ed.). México: Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, G. (2023). La satisfacción laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones". Universidad de Piura. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/>

- Montoya, C. (2023). Formas de reconocimiento laboral: 6 tipos para aplicarlo en tu empresa. Esic. <https://www.esic.edu/rethink/business/formas-reconocimiento-laboral-empresas-c>
- Mora & Mariscal. (2024). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores(13). <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Morán, M. (2024). La importancia del reconocimiento laboral: Beneficios, retos y acciones a realizar. Wellhub. <https://wellhub.com/es-mx/blog/desarrollo-organizacional/reconocimiento-laboral/>
- Ortega, C. (2022). Investigación documental. Questionpro. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-documental/>
- Peréz, M. (2022). Que es desempeño laboral y como medirlo. bizneo.
- Pillagua y Arteaga. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Redalyc, 15(28). <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Saavedra, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Ciencia Latina, 4(2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Sellán, W. (2020). Insatisfacción laboral: ¿Qué lo provoca? y ¿Cómo solucionarlo? <https://runahr.com/mx/recursos/nomina/insatisfaccion-laboral/>
- Spontón et al. (2019). Desarrollo y validación de una escala para medir satisfacción con los recursos laborales. Suma Psicológica, 26(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14349/sumapsi.2019.v26.n1.8>
- Torres, A. (2019). 5 factores que influyen en la satisfacción laboral. <https://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-laboral/#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20no%20solo,est%C3%A9%20generar%C3%A1%20todo%20lo%20contrario.>
- Vreede, C. (2024). Los 10 mejores consejos para mejorar el clima laboral. Shiftbase. <https://www.shiftbase.com/es/glosario/clima-laboral/#:~:text=Un%20ambiente%20de%20trabajo%20positivo,el%20%C3%A9xito%20de%20cualquier%20organizaci%C3%B3n.>
- Zaragoza et al. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. Commercius Plus, 5(1). [https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium\\_plus/article/view/638](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638)
- Zúñiga, L. (2019). La teoría del reconocimiento de Axel Honneth como teoría crítica de la sociedad capitalista contemporánea. Reflexión Política, 20(39). <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/110/11058501016/html/>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .