



POSGRADOS

Maestría en

Administración De Empresas Mención Innovación y Dirección Estratégica

RPC-SO-01-No. 15-2024

Opción de Titulación:

Artículos profesionales de alto nivel

Tema:

Innovación Empresarial y Satisfacción
Laboral en sector de la construcción.

Autor(es)

Mario Enrique Amaguaya Pacalla

Director:

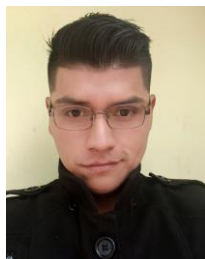
Priscilla Rossana Paredes Floril

GUAYAQUIL – Ecuador

2025



Autor(es):



Mario Enrique Amaguaya Pacalla

Ingeniero Civil

Candidato a Magíster Administración de Empresas mención
Innovación y Dirección Estratégica por la Universidad Politécnica
Salesiana – Sede Guayaquil
mamaguayap@est.ups.edu.ec

Dirigido por:



Priscilla Rossana Paredes Floril

Ingeniera Comercial

Magíster en Tributación y finanzas, Doctora en Ciencias
Administrativas
pparedes@ups.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

DERECHOS RESERVADOS

2025 © Universidad Politécnica Salesiana.

GUAYAQUIL– ECUADOR – SUDAMÉRICA

Mario Enrique Amaguaya Pacalla

INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN SECTOR DE LA
CONSTRUCCIÓN.

DEDICATORIA

A mi esposa Mariuxi Vásquez, por ser mi compañera incondicional en cada paso de este camino. Gracias por tu amor, paciencia y por creer en mí aun en los momentos más difíciles. Tu apoyo ha sido la fuerza que me ha impulsado a no rendirme y seguir adelante con determinación.

A mi hija Odalys Amaguaya, por ser mi mayor inspiración. Cada logro alcanzado es también tuyo, porque tus sonrisas y tu cariño me motivan a ser mejor cada día. Este trabajo es una muestra de que todo esfuerzo vale la pena cuando se hace con amor por quienes más queremos.

Con todo mi amor,

Mario Amaguaya

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a la Universidad Politécnica Salesiana por brindarme la oportunidad de crecer académica y profesionalmente. Esta institución ha sido un espacio de formación integral, donde no solo adquirí conocimientos, sino también valores que guiarán mi ejercicio profesional.

Extiendo mi sincero agradecimiento a la Dra. Priscilla Paredes, tutora de este trabajo de titulación, por su guía experta, su paciencia y compromiso durante todo el proceso investigativo. Su acompañamiento fue fundamental para la culminación exitosa de este proyecto.

A mi esposa Mariuxi Vásquez, gracias por tu amor, apoyo incondicional y por estar siempre a mi lado, aun en los momentos de mayor desafío. Este logro también es tuyo, porque sin tu comprensión y fortaleza no habría sido posible.

A mi hija Odalys Amaguaya, mi mayor fuente de inspiración. Tu presencia me impulsa cada día a ser un mejor ser humano y a nunca rendirme. Este trabajo está dedicado a ti, con todo mi amor.

A todos, mi más sincera gratitud.

Mario Amaguaya

Tabla de Contenido

Resumen	7
Abstract	8
1. Introducción	9
2. Determinación del Problema.....	11
3. Marco teórico referencial.....	13
4. Materiales y metodología.....	15
5. Resultados y discusión.....	17
6. Conclusiones.....	22
Referencias	24

INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Autor(es):

Ing. Mario Enrique Amaguaya Pacalla, mamaguayap@est.ups.edu.ec

PhD, Priscilla Rossana Paredes Floril, pparedes@ups.edu.ec

Resumen

La presente investigación analiza la relación entre la innovación empresarial y la satisfacción laboral en el sector de la construcción en Ecuador. Este sector, a pesar de su importancia económica y generación de empleo, enfrenta múltiples desafíos como la inestabilidad política, la resistencia al cambio y condiciones laborales exigentes. En este contexto, la innovación se presenta como una herramienta clave para mejorar tanto la competitividad de las organizaciones como el bienestar del talento humano.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental y alcance correlacional. Se aplicó una encuesta estructurada de 28 ítems en escala Likert a una muestra de 382 trabajadores del sector, seleccionados estadísticamente a partir de una población de 79.739 personas. El análisis de datos se realizó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, utilizando el software SPSS v25, y la confiabilidad del instrumento fue validada con un Alfa de Cronbach de 0,926.

Los resultados evidencian correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones de la innovación empresarial (procesos, productos y modelo de negocio) y la satisfacción laboral. La innovación en procesos presentó la relación más fuerte ($r=0,615$), seguida por la innovación en el modelo de negocio ($r=0,573$) y la innovación en productos ($r=0,478$). Estos hallazgos demuestran que la incorporación de tecnologías, metodologías y nuevas estrategias empresariales incide favorablemente en la percepción laboral del personal, fomentando entornos más eficientes, motivadores y sostenibles.

Se concluye que la innovación empresarial no solo fortalece la posición competitiva de las organizaciones del sector construcción, sino que también contribuye significativamente a mejorar la satisfacción y compromiso de sus colaboradores. Se recomienda realizar futuras investigaciones con enfoques cualitativos o mixtos para profundizar en los factores subjetivos y contextuales que afectan esta relación.

Palabras clave: Innovación empresarial, satisfacción laboral, sector de la construcción, proceso, producto, modelo de negocio.

Abstract

This research analyzes the relationship between business innovation and job satisfaction in the construction sector in Ecuador. This sector, despite its economic importance and job creation, faces multiple challenges such as political instability, resistance to change, and demanding working conditions. In this context, innovation is presented as a key tool for improving both the competitiveness of organizations and the well-being of human talent.

The study was conducted using a quantitative, basic approach, with a non-experimental design and correlational scope. A structured survey with 28 items on a Likert scale was administered to a sample of 382 workers in the sector, statistically selected from a population of 79,739. Data analysis was performed using Pearson's correlation coefficient, using SPSS v25 software, and the instrument's reliability was validated with a Cronbach's alpha of 0.926.

The results show positive and significant correlations between the dimensions of business innovation (processes, products, and business model) and job satisfaction. Process innovation showed the strongest relationship ($r=0.615$), followed by business model innovation ($r=0.573$) and product innovation ($r=0.478$). These findings demonstrate that the incorporation of technologies, methodologies, and new business strategies favorably impacts employee perceptions of work, fostering more efficient, motivating, and sustainable environments.

It is concluded that business innovation not only strengthens the competitive position of organizations in the construction sector but also significantly contributes to improving employee satisfaction and engagement. Future research using qualitative or mixed approaches is recommended to delve deeper into the subjective and contextual factors that affect this relationship.

Keywords: Business innovation, job satisfaction, construction sector, process, product, business model.

1. Introducción

En el dinámico y competitivo entorno empresarial, la innovación emerge como un factor determinante para el desarrollo, crecimiento, competitividad y sostenibilidad de las organizaciones (Huamani Torres et al., 2024; Melo Zamora et al., 2021; Rodríguez Rengifo & Quintero Sepúlveda, 2022). Innovar no es una tarea sencilla, para Pape & Nazer, (2021) se requiere de una planificación estratégica que permita identificar las unidades más factibles para innovar. Para el sector de la construcción identificar y valorar las dimensiones en las cuales sea favorable implementar procesos innovadores es crucial y vital para su desempeño y satisfacción laboral.

El sector de construcción según el Banco Central del Ecuador, contribuye al crecimiento económico con el 0.03% en el 2024, tal como consta en la Programación Macroeconómica del Sector Real 2024-2027. Siguiendo la tendencia de participación de la industria de la construcción en Ecuador según TRADING ECONOMICS, tenemos que el PIB incremento a USD 980175 mil millones en el cuarto trimestre del 2024 con relación al tercer trimestre del mismo año donde la cifra monetaria se ubicó en USD 969748 mil millones. Los ingresos totales que percibe el sector se distribuyen según la Revista Económica Ekos, a edificaciones y obras de construcción con el 42,1% , al comercio de insumos para la construcción el 33,1% y a la industria para la construcción el 24,8%.

El dinamismo económico que genera el sector de la construcción, por su incesante generación de valor y necesidad de insumos, genera un impacto significativo en el mercado laboral. Según el INEC, en su encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo, el sector de la construcción tiene el 6,2% de la población ocupada en esta rama en el primer trimestre del 2024, teniendo como mediana de ingreso laboral de USD 360,1. Para tener una idea de la cantidad de empleo que genera este sector es oportuno mencionar que según Ekos, para Julio del mismo año se registro 790 mil contrataciones, siendo Guayas y Pichincha las de mayor concentración de actividades laborales.

Este sector económico enfrenta diversos retos y amenazas provenientes de la inestabilidad política, la inseguridad, crisis energética, falta de inversión pública y privada, entre otros. Chunga Díaz & Escuza Pasco, (2023) menciona que el trabajador ha tenido que ir adaptándose a los cambios, exigencias u acuerdos en cuanto a las prácticas habituales de trabajo, enfrentando cambios en la remuneración, ambiente laboral, supervisión etc. Situación que afectaría la satisfacción laboral. Al respecto, Jaimes et al., (2024), considera que la satisfacción de un colaborador influye en su rendimiento laboral. Por lo que contar con talento humano comprometido y alineado a las políticas de innovación de la organización no es una tarea fácil y requiere de una visión holística que genere la satisfacción laboral del capital humano.

La investigación sobre la innovación empresarial y satisfacción laboral en el sector de la construcción es importante porque permite comprender cómo la adopción de nuevas ideas, procesos y tecnologías dentro de este sector empresarial puede influir directamente en el bienestar y el compromiso de los trabajadores quienes a criterio de Paredes Floril et al., (2021), son un elemento dinamizador de los resultados; de igual manera de la calidad de servicio que influye considerablemente en la satisfacción del cliente final (Paredes Floril & Santos Ortega, 2022). De ahí parte la necesidad de este tipo de estudios para guiar a las organizaciones en el diseño de estrategias de innovación que no solo mejoren la eficiencia y la competitividad, sino que también fomenten un ambiente de trabajo agradable para su personal, incrementando la productividad del sector y la calidad del servicio que según Alejandro Castro & Paredes Floril, (2022) está relacionado a la decisión de consumo. Este tipo de investigaciones aportan conocimiento nuevo sobre aquellos factores de innovación que inciden en la satisfacción laboral del talento humano, da las pautas para la generación de nuevos modelos teóricos, desarrollo de nuevas metodologías de evaluación y ofrecer una base empírica sólida para futuras investigaciones.

2. Determinación del Problema

Diversas investigaciones realizadas en el sector de la construcción nos brindan una panorámica del impacto económico que genera este sector; las oportunidades laborales de manera directa e indirecta dinamiza la economía, así también, el desarrollo de infraestructuras. Sin embargo, es un sector que se encuentra en la búsqueda incesante de innovación que les permita generar ventajas competitivas y sustentables, la adopción de tecnologías nuevas y metodologías de gestión son entre otras, las de mayor opción. De ahí, parte las dificultades que enfrenta el gremio empresarial de la construcción; la automatización, digitalización e investigación son algunos de sus mayores retos, por su resistencia al cambio. El talento humano considerado por muchos como parte del capital de una empresa cumple un rol indispensable en toda empresa de ahí parte la importancia de la gestión del talento humano para la toma de decisiones que brinden soluciones factibles, eficaces y eficientes que promuevan la satisfacción laboral (Paredes Floril & Bustamante Villegas, 2021).

Por su naturaleza este sector de la economía requiere en muchas ocasiones de horarios extensos, riesgos de seguridad inherentes y, con frecuencia, la comunicación con niveles jerárquicos se ve limitada, lo que ocasiona ausencia de iniciativas por parte de la alta dirección en cuanto a mejoras en diferentes ámbitos como: las condiciones de trabajo, optimización de procesos, productos, modelo de negocio en otros, que brinden oportunidades de desarrollo para la empresa y colaboradores. El costo por la insatisfacción laboral se refleja en la productividad y competitividad; alejándose de un ambiente laboral propicio donde el talento humano pueda desempeñarse de manera eficiente.

En este contexto se genera la siguiente interrogante de la investigación: ¿De qué manera la innovación empresarial se relaciona con la satisfacción laboral en el sector de la construcción?, este planteamiento busca explorar la correlación entre las variables con el objetivo de determinar la relación que existe entre la innovación empresarial y la satisfacción laboral en el sector de la construcción.

Los objetivos especificados para la presente investigación son:

¿De qué manera la innovación de procesos se relaciona con la satisfacción laboral en el sector de la construcción?

¿De qué manera la innovación de productos se relaciona con la satisfacción laboral en el sector de la construcción?

¿De qué manera la innovación del modelo de negocio se relaciona con la satisfacción laboral en el sector de la construcción?

3. Marco teórico referencial

Phimister & Torruella, (2021) define a la innovación como una descripción del futuro, desconocido e incierto, que pretende cambiar el presente para mejorarlo; ejecutando acciones orientadas hacia algo posible y/o deseable. Esto nos quiere decir que la innovación se nutre de una visión de enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades, desarrollando alternativas que permita adaptarnos al cambio.

En el ámbito empresarial la innovación es un proceso social, con actividades sistematizadas, dirigidas a la investigación y desarrollo de nuevos productos, líneas de negocio nuevos y existentes, considerando como factor importante el conocimiento científico y tecnológico (Alvarado & Baca, 2022; Phimister & Torruella, 2021). Es un proceso que no ocurre por casualidad, es planificado, coordinado y ejecutado para impulsar el crecimiento, el desarrollo de nuevos negocios, generación de oportunidades comerciales, alianzas estratégicas con proveedores, ingresos a nuevos mercados e innovación en productos, encaminado a lograr una mayor rentabilidad y competitividad (Acosta-Tzin et al., 2023).

Enfoques de innovación empresarial; según su aplicación, en la innovación de procesos se ha observado que la implementación de metodologías como Building Information Modeling (BIM) o la automatización de tareas repetitivas no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también reduce la carga de trabajo y el estrés de los empleados, lo que contribuye a una mayor satisfacción laboral (CEPAL, s. f.). Se puede decir que en América Latina, empresas constructoras que han adoptado tecnologías digitales han reportado mejoras significativas en la satisfacción de sus trabajadores, al facilitarles procesos más ágiles y menos propensos a errores (Madero-Gómez, 2020). Por ejemplo, en México, la introducción de sistemas de gestión digital en obras de construcción ha permitido reducir los tiempos de ejecución y mejorar las condiciones de trabajo, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral (Goicochea Aburto, 2023).

En cuanto a la innovación de productos, el uso de materiales sostenibles o tecnologías avanzadas puede generar un sentido de orgullo y pertenencia entre los trabajadores, al sentirse parte de proyectos vanguardistas y responsables con el medio ambiente (Banco Interamericano de Desarrollo, 2024). En países como Colombia, la introducción de materiales eco amigables y técnicas constructivas innovadoras ha demostrado un impacto positivo en la motivación y satisfacción de los empleados, quienes perciben que su trabajo contribuye al desarrollo sostenible (CEPAL, s. f.). Además, la innovación en productos también puede mejorar las condiciones de seguridad en las obras, lo que es un factor clave para la satisfacción laboral en este sector (ESPACIO O, 2025).

Según la naturaleza, la innovación en los modelos de negocio, como la adopción de enfoques colaborativos o la economía circular, ha demostrado potencial para mejorar las condiciones laborales al fomentar un entorno de trabajo más flexible y participativo (González & Fernández, 2021). En España, por ejemplo, empresas constructoras que han implementado modelos de negocio basados en la colaboración con otras empresas y la digitalización han reportado niveles más altos de satisfacción laboral entre sus empleados (Cámara de Comercio España, 2024). En América Latina, iniciativas como las alianzas público-privadas y la adopción de modelos de economía circular han comenzado a mostrar resultados positivos en términos de bienestar laboral (CEPAL, s. f.)

La satisfacción laboral se puede definir como la actitud general que el individuo tiene hacia su trabajo, reflejando el nivel de agrado o desagrado que experimenta en relación con su empleo (Robbins, 2004). Por su parte Díaz Dumont et al., (2023), menciona que es un aspecto clave para el desempeño laboral.

Factores de satisfacción laboral según Díaz Dumont et al., (2023), motivacionales como: reconocimiento, logros, promoción, trabajo en sí mismo; higiénicos como: políticas y normas, condición de trabajo, salario, capacidad directa. Otros factores según Gutiérrez Banegas et al., (2022), son: los entornos laborales, los tipos de contrato, cultura y género. Goicochea Aburto, (2023), afirma que están directamente relacionada con la productividad, la retención de talento humano y el

clima organizacional. En el sector de la construcción, caracterizado por altos niveles de rotación y condiciones laborales desafiantes, la satisfacción laboral adquiere mayor relevancia; por ello, la innovación es indispensable al momento de dotar a los empleados de herramientas más eficientes con entornos de trabajo más seguros, brindando oportunidades de desarrollo profesional (Gómez et al., 2020)

4. Materiales y metodología

El estudio se desarrolló desde un tipo de investigación básica, denominada de esta manera por la necesidad de ampliar el conocimiento del tema de estudio (Vásquez Ramírez et al., 2023); el cual tuvo un enfoque cuantitativo por la utilización de métodos estadísticos, utilizados para el análisis de datos y patrones de relación, así también se aplicó un diseño no experimental por tal razón no hubo manipulación de las variables (Haro Sarango et al., 2024), y se puede decir que según Bernal Torres, (2016), fue correlacional porque se examinó y mostro las relaciones existentes entre las variables, Innovación Empresarial y Satisfacción Laboral.

Para el levantamiento de datos, se utilizó la encuesta en línea, que según Herrero-Corona, (2021), es una técnica de medición recomendada, para lo cual se desarrolló un cuestionario de 28 preguntas con escala la de Likert que según Machuca Yaguana et al., (2023) permite la obtención de valores representativos para la generación de gráficos estadísticos los cuales fueron valorados en: 1= Totalmente de acuerdo, 2= De acuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4= En desacuerdo, 5= Totalmente en desacuerdo. Cuyos resultados fueron tabulados utilizando el programa SPSS versión 25.

Población y muestra

En el sector de la construcción trabajan 79.739 personas. Según el censo 2022 del INEC.

N: número total de personas que trabajan en el sector de la construcción, residentes en el Ecuador, 79.739 trabajadores entre hombres y mujeres.

$Z_{\alpha/2}$: nivel de confianza (en este caso: 95% de confianza, $Z = 1,96$).

E: error de estimación (se determinó un error del 5% de estimación pequeño)

p: probabilidad de ocurrencia 50%

q: probabilidad de que no ocurra el evento estudiado 50%

$$n = \frac{N \cdot (Z_{\alpha/2})^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + (Z_{\alpha/2})^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{79739 \cdot 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{0,05^2 \cdot (79739 - 1) + 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}$$
$$n = \frac{76581,3356}{200,3054}$$
$$n = 382,322871$$

El tamaño de la muestra es de 382 personas que trabajan en el sector de la construcción, residentes en el Ecuador.

5. Resultados y discusión

La fiabilidad del instrumento de recolección de datos (encuesta) fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,926. Este resultado indica un nivel de confiabilidad excelente, lo que respalda la consistencia interna de los ítems analizados (Tuapanta et al., 2017).

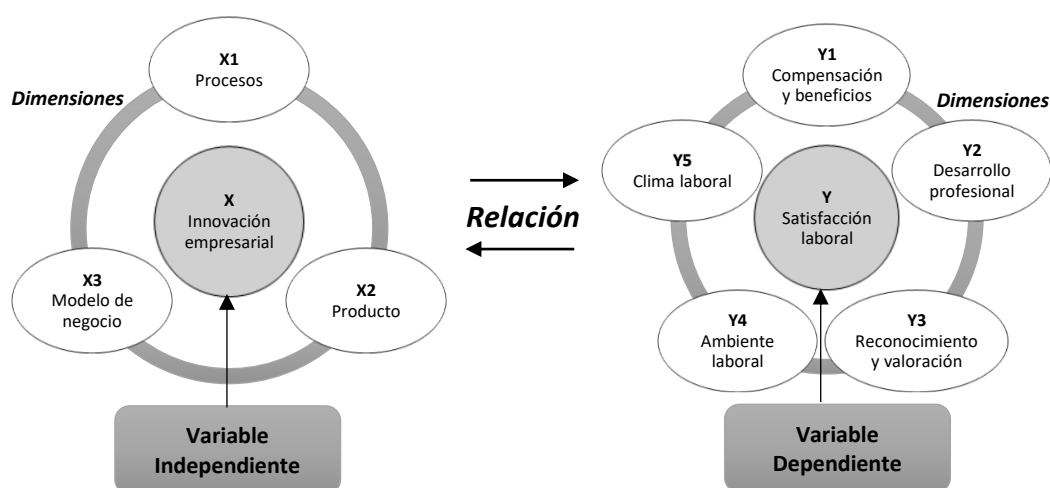


Imagen 1: Operacionalización de las variables
Fuente: Elaboración propia del autor

En la tabla número 1 se exponen los resultados obtenidos del promedio de innovación en procesos y la variable satisfacción laboral, mediante la cual demuestra una correlación positiva moderada – alta y significativa con un valor de 0,615 según el modelo de Pearson, con un valor de significancia bilateral menor a 0,001. Esto indica que, a mayor nivel de innovación en procesos en una empresa relacionada al sector de la construcción, mayor será la satisfacción laboral percibida por los empleados.

Tabla 1 Correlación de innovación en procesos y satisfacción laboral

Correlaciones		
	Satisfacción laboral	
Promedio de innovación en procesos	Correlación de Pearson	0,615**
	Sig. (bilateral)	<0,001
	N	382

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

Fuente: Elaboración propia del autor a través de datos de la encuesta.

En la tabla número 2, el valor bilateral tuvo un resultado menor a 0,001 siendo inferior a la valoración de significancia de 0,05, la correlación entre el promedio de innovación en el producto y la variable satisfacción laboral, es positiva moderada con un valor de 0,478; aunque es la más baja entre las tres dimensiones, la incorporación de nuevas tecnologías y mejoras en productos tiene un impacto favorable pero menor comparado con los procesos o el modelo de negocio.

Tabla 2 Correlación de innovación en el producto y satisfacción laboral

Correlaciones		
		Satisfacción laboral
Promedio de innovación en producto	Correlación de Pearson	0,478**
	Sig. (bilateral)	<0,001
	N	382

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

Fuente: Elaboración propia del autor a través de datos de la encuesta.

En la tabla número 3, el valor P evidencia un resultado menor a 0,001, sobreentendiendo que existe una correspondencia positiva moderada y significativa con un valor de 0,573 entre el promedio de innovación en el modelo de negocio y la variable satisfacción laboral, por lo que determina que la incorporación de ventajas competitivas, como personal calificado y asesoría al cliente, está relacionada con una mejor percepción del entorno laboral.

Tabla 3 Correlación de innovación en el modelo de negocio y satisfacción laboral

Correlaciones		
		Satisfacción laboral
Promedio de innovación en modelo de negocio	Correlación de Pearson	0,573**
	Sig. (bilateral)	<0,001
	N	382

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

Fuente: Elaboración propia del autor a través de datos de la encuesta.

Los resultados obtenidos y presentados en las tablas 1, 2 y 3 evidencian una relación estadísticamente significativa entre innovación empresarial y la satisfacción laboral en el sector de la construcción. Esta relación refleja la importancia de implementar prácticas innovadoras no solo como estrategia de competitividad, sino también

como un mecanismo para fortalecer el bienestar organizacional. Así mismo, Paredes Floril & Bustamante Villegas, (2021) demostraron que la gestión del talento humano influye de manera notable en la satisfacción laboral, lo que refuerza y clarifica la conexión entre las variables analizadas en este estudio.

Discusión

Según los resultados obtenidos en la innovación de procesos existe una relación de coeficiente de correlación de 0,615 lo que nos quiere decir que es positiva, moderada y significativa entre las dos variables, Seminario Llaja, (2025), en su estudio aplicado a una empresa agroindustrial reportó una correlación moderada entre innovación tecnológica en RR.HH. y desempeño laboral donde su coeficiente de relación $r = 0,458$, $p = 0,001$, este valor es inferior al obtenido en nuestro estudio, sin embargo sigue siendo significativo. Otro estudio aplicado a trabajadores turcos del sector de la construcción, observó que quienes eligieron su ocupación libremente presentan mayor satisfacción laboral; sugiriendo que la autonomía, facilitada por innovación, incide positivamente en la percepción laboral (Ilker et al., 2021). Con estos hallazgos se refuerza la idea de que la innovación mejora el bienestar y el rendimiento laboral. Por su parte Madero Gómez et al., (2015), afirman que los trabajadores se benefician significativamente de los procesos innovadores, desarrollando competencias aplicables en industrias afines. La automatización, la adopción de nuevas tecnologías y la mejora continua de procesos contribuyen a reducir la carga laboral, eliminar tareas repetitivas y aumentar la eficiencia operativa, lo que incide positivamente en la percepción del ambiente laboral y en la motivación del personal. En el sector de la construcción, caracterizado por labores físicas y operativas exigentes, estas innovaciones pueden traducirse en mejoras tangibles en las condiciones de trabajo.

En cuanto a la innovación de productos, aunque su correlación con la satisfacción laboral fue la más baja (0,478) entre las tres dimensiones analizadas, sigue siendo significativa. Mientras que en un estudio aplicado a empleados millennials de una empresa tecnológica se halló que la innovación impacta positivamente la satisfacción laboral con un coeficiente directo $\beta = 0,358$, $p < 0,001$, lo que permite

ubicar en un rango moderado (Dwiyanti Octora et al., 2023). Al comparar los resultados Olivero-Vega et al., (2022), en su investigación de innovación en gestión universitaria correlación dimensiones de innovación procesos y estructura con satisfacción estudiantil a obtenido una media de correlación entre $r=0,323$ y $r=0,704$, similar a nuestra investigación, dando una denominación de moderado. Esto podría explicarse porque las innovaciones en productos suelen estar más orientadas al cliente final, por lo que su impacto en la experiencia del trabajador puede ser menos directo. Sin embargo, Vargas Téllez, (2012) señala que la productividad resulta de la combinación entre tecnología, materias primas, capacidades y disposición del personal. En este sentido, contar con trabajadores especializados y permitirles participar activamente en el diseño o implementación de nuevos productos puede incrementar su motivación y sentido de logro.

Por su parte, la innovación en el modelo de negocio también presentó una correlación positiva relevante 0,573 es decir, de intensidad moderada-alta y estadísticamente significativo. Menter & Göcke, (2025), en su investigación en empresas alemanas analizó el impacto de la innovación en modelo de negocio sobre la adecuación persona y organización. Encontró que la innovación incremental mejora dicho encaje interno, mientras que la innovación radical puede reducirlo, aunque no publicó correlaciones exactas con satisfacción laboral. En otra investigación Kumar Gautam et al., (2025), un estudio en pequeñas y medianas empresas (SMEs) halló una asociación significativa entre innovación del modelo de negocio y desempeño organizacional en general, esto refuerza que innovar el modelo de negocio no solo mejora resultados tangibles, sino también aspectos intangibles como la satisfacción laboral.. Castañeda-Santillán et al., (2022) señalan que el modelo de negocio es un componente fundamental de toda organización, y que su constante innovación influye de manera decisiva en la satisfacción laboral de los trabajadores. Este resultado sugiere que prácticas como la capacitación continua, el establecimiento de alianzas estratégicas y la atención personalizada tanto al cliente interno como externo, contribuyen a generar un entorno laboral más estable y profesional.

En conjunto, las correlaciones positivas entre las variables demuestran que los esfuerzos en innovación empresarial pueden tener un doble beneficio como mejorar la competitividad externa de la empresa y fortalecer el bienestar interno de los colaboradores.

6. Conclusiones

Los resultados obtenidos en esta investigación han permitido cumplir satisfactoriamente con los objetivos planteados, al evidenciar una relación significativa y positiva entre la innovación empresarial y la satisfacción laboral en el sector de la construcción. A través del análisis de correlación de Pearson, aplicado a una muestra de 382 colaboradores, se confirma que las prácticas innovadoras implementadas por las empresas tienen un impacto directo en la percepción del entorno laboral y en el bienestar de los trabajadores. Estos hallazgos respaldan la idea de que la innovación empresarial no solo impulsa la competitividad del sector, sino que también constituye un factor clave para fortalecer la satisfacción, el compromiso y la retención del talento humano.

La dimensión de innovación en procesos presenta la correlación más alta con la satisfacción laboral, lo cual pone de manifiesto la importancia de la mejora continua, la automatización de tareas y la incorporación de tecnologías emergentes (como la inteligencia artificial) en la operativa del sector. Este resultado es coherente con el hecho de que la eficiencia operativa y la simplificación de actividades complejas permiten optimizar el tiempo, reducir la carga física y mental del trabajo, y generar un entorno más organizado y productivo, lo cual se traduce en una mayor satisfacción por parte del personal.

La innovación en el modelo de negocio también muestra una correlación significativa, lo que indica que elementos como la profesionalización del talento humano, el fortalecimiento de las relaciones con socios estratégicos y el enfoque en un servicio al cliente más técnico y personalizado son aspectos que contribuyen al desarrollo de un entorno laboral más estable, colaborativo y orientado al logro. Estos factores generan en los empleados una percepción de pertenencia y reconocimiento, pilares fundamentales de la satisfacción en el trabajo.

Por otro lado, la innovación de productos, aunque mantiene una correlación significativa con la satisfacción laboral, presenta un impacto relativamente menor

en comparación con las otras dimensiones. Esto puede explicarse por el hecho de que las innovaciones en productos y servicios suelen estar más dirigidas al cliente externo, lo que limita su influencia directa sobre el clima laboral o las condiciones internas de trabajo. No obstante, su efecto no es despreciable, ya que los empleados que participan en el diseño o implementación de estas mejoras también pueden experimentar un aumento en su motivación, orgullo profesional y compromiso con la empresa.

Limitación del estudio

El estudio con enfoque cuantitativo y corte transversal, a limitado la capacidad de establecer relaciones causales y comprender en profundidad las percepciones subjetivas de los trabajadores. Los hallazgos pueden no ser completamente generalizables a otros sectores económicos; La información al haber sido recopilada mediante encuestas, puede estar influenciada por sesgos de respuesta como la deseabilidad social, especialmente en temas de satisfacción laboral y percepción de innovación.

Recomendaciones para futuras investigaciones

- Considerar la posibilidad de realizar estudios que explore el impacto de la cultura organizacional y el liderazgo innovador en la satisfacción laboral, incorporando metodologías mixtas o cualitativas que permitan analizar con mayor profundidad los factores humanos y contextuales que influyen en la implementación efectiva de prácticas innovadoras.
- Incluir casos de estudio de empresas del sector de la construcción que hayan tenido éxito al aplicar enfoques innovadores en su modelo de negocio. Estos casos reales podrían proporcionar ejemplos de cómo implementar las recomendaciones.
- Estudiar factores como: el miedo al cambio, la resistencia estructural o la cultura conservadora del sector pueden influenciar la relación entre innovación e indicadores de satisfacción o desempeño.

Referencias

- Acosta-Tzin, J. V., Raudales-García, E. V., & Aguilar-Hernández, P. A. (2023). Análisis bibliométrico de la investigación sobre innovación empresarial. *Ad-Gnosis*, 12(12), Article 12. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.12.12.614>
- Alejandro Castro, M. de J., & Paredes Floril, P. (2022). Calidad del servicio de transporte y la decisión del traslado en tiempos de pandemia. *Apuntes de Economía y Sociedad*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.5377/aes.v3i1.14605>
- Alvarado, M. G., & Baca, L. C. Q. (2022). Innovación empresarial: Una revisión de literatura. *Excelencia Administrativa Online*, 1(3), Article 3. <https://revistascientificas.uach.mx/index.php/excelencia-administrativa/article/view/1131>
- Banco Central del Ecuador. (s. f.). BCE. Banco Central del Ecuador. Recuperado 7 de mayo de 2025, de <https://www.bce.fin.ec/>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2024, noviembre 29). El poder de la digitalización y la innovación para una construcción sostenible. *Puntos sobre la i*. <https://blogs.iadb.org/innovacion/es/el-poder-de-la-digitalizacion-y-la-innovacion-para-una-construccion-sostenible/>
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación* (Cuarta edición). Pearson Educación.
- Cámara de Comercio España. (2024, agosto 20). *La mitad de las empresas españolas considera que su nivel de digitalización ha mejorado desde la crisis del Covid-19* | Cámara de España. <https://www.camara.es/mitad-empresas-espanolas-considera-nivel-digitalizacion-ha-mejorado>
-

Castañeda-Santillán, L. L., Sánchez-Macías, A., Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-

Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS.*

Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 12(24), 230-246.

<https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>

CEPAL. (s. f.). *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. Recuperado 6 de

junio de 2025, de <https://www.cepal.org/es>

Chunga Díaz, T. O., & Escuza Pasco, M. E. (2023). La importancia de la satisfacción

laboral en el ámbito profesional: Una revisión sistemática. *Diversitas:*

Perspectivas en Psicología, 19(1), 127-143.

<https://doi.org/10.15332/22563067.9109>

Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R.

(2023). Satisfacción laboral: Algunas consideraciones. *Revista Venezolana de*

Gerencia: RVG, 28(101), 158-170.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890844>

Dwiyanti Octora, S., Agung Priambodo, E. A., & Ws, P. (2023). THE EFFECT OF WORK

ENVIRONMENT AND INNOVATION ON JOB SATISFACTION OF MILLENNIAL

EMPLOYEES AT PT.XYZ WITH CAREER DEVELOPMENT AS AN INTERVENING

VARIABLE. *Journal of Management and Leadership*, 6(2), Article 2.

<https://doi.org/10.47970/jml.v6i2.407>

Ekos. (s. f.). *Sector de la construcción en Ecuador: Perspectivas económicas 2023-2025*.

Ekos Negocios. Recuperado 7 de mayo de 2025, de

[https://ekosnegocios.com/articulo/sector-de-la-construccion-en-ecuador-](https://ekosnegocios.com/articulo/sector-de-la-construccion-en-ecuador-perspectivas-economicas-2023-2025)

[perspectivas-economicas-2023-2025](https://ekosnegocios.com/articulo/sector-de-la-construccion-en-ecuador-perspectivas-economicas-2023-2025)

EO. (2025, enero 2). Tendencias en la Construcción 2025: Innovación y Sostenibilidad.

Espacio Obra. <https://espacio-obra.com/construccion/tendencias-construccion-2025>

Goicochea Aburto, E. X. (2023). Clima organizacional en la satisfacción laboral en el personal de salud en una red de salud pública, La Libertad 2023. *Repositorio Institucional - UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/123111>

Gómez, E. H., Sánchez, R. H., Cardella, G. M., & García, J. C. S. (2020). *Emprendimiento e Innovación: Oportunidades para todos*. Dykinson.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=882046>

González, G. C., & Fernández, S. P. (2021). La economía circular en los nuevos modelos de negocio. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 9(23).

<https://www.redalyc.org/journal/4576/457665440031/>

Gutiérrez Banegas, A., Olivera Pérez, E., Bastida Escamilla, E., & Castillo Soto, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de futuro*, 26(2), 1-21.

<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2022.26.02.001.es>

Haro Sarango, A. F., Chisag Pallmay, E. R., Ruiz Sarzosa, J. P., & Caicedo Pozo, J. E. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones: Types and classification of investigations. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>

Herrero-Corona, L. (2021). Modelo predictivo para la selección de técnica de medición de la opinión pública. *The Anáhuac journal*, 21(2), 50-77.

<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2021.v21n2.02>

Huamani Torres, R., Flores Limo, F. A., Barrios Tinoco, L. M., & Montañez Huancaya, A.

(2024). Gestión del conocimiento como factor clave en la innovación empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 29(106), 760-775.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9394095>

Ilker, U., Hatice, S., & Seda, F. (2021). The effect of occupational choice on job

satisfaction and occupational accidents in the construction sector: A case study on Rize and Çorum in Turkey. *ResearchGate*.

<https://doi.org/10.31462/jcemi.2021.04198209>

INEC. (s. f.). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo—ENEMDU*.

[https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf)

[inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf)

Jaimes, B. G. H., Sánchez, P. G., Peralta, H. G., & González, K. R. (2024). Satisfacción

laboral y rendimiento laboral en el rendimiento de colaboradores en

organizaciones bancarias de México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(107),

Article 107. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.10>

Kumar Gautam, P., Kumar Gautam, D., & Prasad Silwal, P. (2025). *Business Model*

Innovation and Firm Performance of SMEs During the COVID-19 Pandemic: Test

of Serial Mediation Model—Prakash Kumar Gautam, Dhruva Kumar Gautam,

Prem Prasad Silwal, 2025.

[https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440251342148?utm_source=](https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440251342148?utm_source=chatgpt.com)

[chatgpt.com](https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440251342148?utm_source=chatgpt.com)

Machuca Yaguana, J. A., Maldonado Machuca, M. E., & Vinces, F. V. (2023).

Tratamiento y representación de datos provenientes de escalas tipo Likert.

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(4), Article 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.6905

Madero Gómez, S. M., Barboza, G. A., Madero Gómez, S. M., & Barboza, G. A. (2015).

Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial. *Contaduría y administración*, 60(4), 735-756. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2014.08.001>

Madero-Gómez, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social corporativa en México. *Estudios Gerenciales*, 391-401.

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>

Melo Zamora, M. D., Cifuentes Bedoya, D. H., Ramos Reyes, C. A., & Segovia Borray, C.

E. (2021). Desarrollo, creatividad e innovación: Factores para la creación de un Centro de Desarrollo Empresarial. *RISTI: Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação, Extra 39*, 341-354.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8597352>

Menter, M., & Göcke, L. (2025). The Organizational Impact of Business Model

Innovation: Assessing the Person-Organization Fit. *ResearchGate*.

<https://doi.org/10.1111/joms.12902>

Olivero-Vega, E., Vega-Sampayo, Y., Acosta-Prado, J. C., Castro-Miranda, A., Olivero-

Vega, E., Vega-Sampayo, Y., Acosta-Prado, J. C., & Castro-Miranda, A. (2022).

Relación entre la gestión de la innovación y la satisfacción estudiantil en el área de bienestar universitario. *Formación universitaria*, 15(4), 9-20.

<https://doi.org/10.4067/S0718-50062022000400009>

- Pape, H., & Nazer, A. (2021). Determinantes de la innovación en empresas constructoras de la Región de Atacama, Chile. *Obras y proyectos*, 29, 80-92.
<https://doi.org/10.4067/S0718-28132021000100080>
- Paredes Floril, P., Alemán Benítez, A., & Castro Gómez, T. (2021). Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1-25. <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.23>
- Paredes Floril, P. R., & Bustamante Villegas, J. J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 5, Article 5. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Paredes Floril, P. R., & Santos Ortega, E. D. (2022). Calidad del servicio y satisfacción en hospitales del sistema de seguridad social. *Revista Angolana de Ciencias*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.54580/R0401.10>
- Phimister, A., & Torruella, A. (2021). *el libro de la innovación: Guía práctica para innovar en tu empresa*. Libros de Cabecera.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
<https://es.scribd.com/document/450029408/comportamiento-organizacional-robbins-10-ed-pdf>
- Rodriguez Rengifo, J. S., & Quintero Sepúlveda, I. C. (2022). CAPACIDADES DE INNOVACIÓN EMPRESARIAL EN AMÉRICA LATINA REVISIÓN DE LITERATURA. *Ciencias administrativas*, 19, 8-8. <https://doi.org/10.24215/23143738e096>
- Seminario Llaja, J. F. (2025). Innovación tecnológica y desempeño laboral en la gestión de recursos humanos en una empresa agroindustrial del distrito de Jayanca,

2024. *Repositorio Institucional - USS*.

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/14300>

TRADING ECONOMICS. (s. f.). *Ecuador—PIB de la Construcción | 2000-2024 Datos |*

2025-2027 Expectativa. Recuperado 7 de mayo de 2025, de

<https://es.tradingeconomics.com/ecuador/gdp-from-construction>

Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, A. (2017). Alfa de cronbach para validar un

cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. *mktDESCUBRE*, 37-48.

<https://doi.org/10.36779/mktdescubre.v10.141>

Vargas Téllez, J. A. (2012). Organización del trabajo y satisfacción laboral: Un estudio

de caso en la industria del calzado. *Nova scientia*, 4(7), 172-204.

Vásquez Ramírez, A. A., Guanuchi Orellana, L. M., Cahuana Tapia, R., Vera Teves, R., &

Holgado Tisoc, J. (2023). Métodos de investigación científica. En *Instituto*

Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. Instituto

Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

<https://doi.org/10.35622/inudi.b.094>