

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Satisfacción Laboral: estudio para la retención del talento de
los colaboradores de una empresa privada del cantón
Jaramijó, en el año 2024**

AUTORA:

Morales Moreira, Ana Luisa

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA DE TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Mejia Ospina, Paola Ximena

**Guayaquil, Ecuador
13 de febrero del 2025**



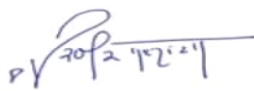
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Morales Moreira, Ana Luisa** como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. 

Mejía Ospina, Paola Ximena

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. 

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 13 del mes de febrero del año 2025



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Morales Moreira, Ana Luisa

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Satisfacción Laboral: estudio para la retención del talento de los colaboradores de una empresa privada del cantón Jaramijó, en el año 2024**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 13 del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA

f. _____

Morales Moreira, Ana Luisa



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Morales Moreira, Ana Luisa**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Satisfacción Laboral: estudio para la retención del talento de los colaboradores de una empresa privada del cantón Jaramijó, en el año 2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 13 del mes de febrero del año 2025

LA AUTORA:

f. 

Morales Moreira, Ana Luisa

REPORTE COMPILATIO



Firma de Estudiante

f. _____



MORALES MOREIRA, ANA LUISA

Firma de Docentes

f. _____



Lic. Paola Ximena Mejía Ospina, PhD.
TUTORA

f. _____



GILDA VALENZUELA, MGS.
COORDINADORA UIC B-2025

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme fortaleza y fuerza, para cada uno de los obstáculos a lo largo de mi vida, por atravesar cada impedimento y haber logrado culminar mis estudios universitarios.

Quiero expresar mi agradecimiento a todas las personas que han hecho posible este proyecto. Agradeciendo infinitamente a mi madre María Delgado, por ser mi guía y luchar por mi futuro, darme su amor y apoyo incondicional toda su vida, por sus sacrificios. Gracias por enseñarme que con esfuerzo que todo es posible y que las metas si se cumplen, sobre todo cuando eres tú mi inspiración mamita por estar a mi lado.

Agradecimiento a mi hermano el Ing. Luis Ulloa, por apoyarme en mis estudios, ayudarme a progresar, a cuidarme y por estar pendiente en lo que necesitaba, su paciencia me ayudo a inspirarme día a día y ser fuerte en los momentos difíciles, su constancia y sus consejos impartidos a lo largo de mi vida, me llena de motivación, y gracias especialmente a mi esposo Marcelo Villamar que me ha acompañado en este largo proceso motivándome para culminar mis estudios y a mis hijos Hanny y Luis que son mi motivo de arranque y felicidad es por ello que sigo luchando hasta el día de hoy.

Agradezco a la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, y a los docentes que fueron parte de los años de aprendizaje y enseñanza, por sus conocimientos en torno a la carrera, por la inspiración de las materias impartidas, por hacer de mi carrera parte de mi vida, enriqueciendo nuestra experiencia académica. En especial agradecer a mi tutora, Lic. Paola Ximena Mejía Ospina, PhD. Por su paciencia, sus valiosos consejos y su guía durante todo el proceso de investigación.

Morales Moreira, Ana Luisa

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación se lo dedico desde lo más profundo de mi ser a Dios y a la persona que desde que supo que estaba en su vientre ha hecho lo posible por luchar cada día de su vida por mí, mi madre, mujer inalcanzable, guerrera y sobre todo la mujer de mi vida, por ti luche cada día para llegar hasta donde estoy, agradecerles a mi esposo por estar conmigo en las buenas y en las malas y su apoyo constante en cada paso de mi vida, a mi hermano por tus consejos de que siempre saliera adelante y a mis hijos, por ser mi mayor fuente de inspiración y alegría, de igual manera quiero expresar mi más profundo agradecimiento a toda mi familia y personas que han sido apoyo fundamental en mi vida.

Con todo mi amor y respeto para mi madre, este es fruto de su esfuerzo por su lucha inalcanzable, para mis estudios, por tantos años enfrentarte a la vida sola y todo el esfuerzo es valioso considerado para mí. Mamita te agradezco esta vida y las que sigan por ser mi madre y mi inspiración más preciada porque siempre estaba en mi mente no fallarte en esta lucha, no quería defraudarte y mira mamita lo estamos logrando, eres mi amor incondicional, las dos juntas por toda la vida.

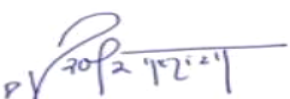
Gracias a todos por ser una parte esencial de mi vida.

Morales Moreira, Ana Luisa



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f.  _____

Lic. Paola Ximena Mejía Ospina, PhD.

TUTORA

f.  _____

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN

DIRECTORA DE CARRERA

f.  _____

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO

COORDINADORA DEL ÁREA

f.  _____

CRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ

DOCENTE Oponente



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO B-2024 (Cod. 12930)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN
TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "CARACTERIZACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL CANTÓN JARAMIJÓ, EN EL AÑO 2024", elaborado por el/la estudiante ANA LUISA MORALES MOREIRA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
PAOLA XIMENA MEJIA OSPINA	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
8.5 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título: 8.50 / 10			

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.

 GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN.....	XIV
ABSTRAC	XV
INTRODUCCIÓN	2
Capítulo I: Planteamiento del problema.....	5
1.1 Antecedentes	5
1.1.1 Antecedentes Contextuales.....	5
1.1.2 Antecedentes Estadísticos	8
1.1.3 Antecedentes Investigativos	10
1.2 Definición del Problema de Investigación	16
1.3 Pregunta de Investigación	20
1.3.1 Subpreguntas.....	20
1.4 Objetivos de Investigación.....	21
1.4.1. Objetivos General.....	21
1.4.2 Objetivos Específicos	21
1.5 Justificación.....	21
1.5.1 Decisión de Interés Personal.....	22
1.5.2 Decisión Formativa-Académica	22

1.5.3	Decisión para el Ejercicio Profesional.....	23
1.5.4	Decisión a Favor de la Sociedad	24
2	CAPÍTULO 2: REFERENTE TEÓRICO – CONCEPTUAL	25
2.1	Referente Conceptual.....	25
2.1.1	Talento Humano.....	25
2.1.2	Clima Laboral	26
2.1.3.	Satisfacción laboral	29
2.1.3.1.	Factores de la Satisfacción Laboral	32
2.1.4.	Rotación	33
2.2	Referente Teórico.....	33
2.2.1.	Satisfacción Laboral de Chiavenato	33
2.3	Marco Normativo	37
2.3.1.	Tratados y Convenios Internacionales.....	38
2.3.2.	Leyes Orgánicas y Ordinarias	40
2.3.3.	Decretos y Reglamentos	41
2.4.	Referente Estratégico	42
3	CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	43
3.1	Enfoque de la Investigación.....	43

3.2	Tipo y Nivel de Investigación	44
	Primero, se elige tipo de investigar. Se decide usar investigación aplicada, que es como un proceso en la ciencia. Esto ayuda a mostrar las realidades de la gente y los problemas que tienen las sociedades desde un punto de vista científico. (Vargas, 2009).....	44
3.3	Universo, Muestra y Muestreo	45
3.4	Formas de Recolección de la Información	46
3.4.1.	Escala de medición de la satisfacción laboral.....	46
3.5	Formas de Análisis de la Información	46
4	CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
4.1	Satisfacción laboral	48
4.1.1	Autonomía y control sobre el trabajo	48
4.1.2	Evaluación de desempeño y reconocimiento.....	52
4.1.3	Liderazgo y apoyo gerencial.....	62
4.2	Rotación de los colaboradores	68
4.2.1	Estrés laboral	69
4.2.2	Sentido de identidad.....	73
4.2.3	Factores que contribuyen al estrés laboral	80
4.2.4	Implementación de sistemas de recompensas	84

4.3	Estrategias para mejorar la motivación en los empleados.	88
4.3.1	Solicitudes y Requerimientos	90
4.3.2	Satisfacción con las responsabilidades actuales	92
4.3.3	Entorno físico y seguridad	95
4.3.4	Comunicación y recompensas.....	97
5	CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	100
5.1	Conclusiones	100
5.2	Recomendaciones	103
	Bibliografía	106

RESUMEN

Este análisis involucra las oportunidades de empleo y su influencia en la adquisición de talento en una empresa privada de la región de Jaramijó. Se trata de una perspectiva combinada de aprendizaje, que combina métodos tanto cualitativos como cuantitativos para el análisis de las condiciones de trabajo y su adecuación a los requisitos técnicos para su implementación. Las preguntas y entrevistas contienen elementos como empleo, formación y estilos de aprendizaje. Las salas muestran que un ambiente de trabajo positivo permite eliminar las fluctuaciones y mantener la iluminación. Las acciones antes mencionadas están encaminadas al logro de los objetivos, la motivación, la seguridad laboral y la fidelización del capital humano.

Palabras clave: satisfacción del trabajo, retención del personal de Recursos Humano, clima empresarial, rotación del área de trabajo, motivación del trabajo, estabilidad laboral.

ABSTRAC

This analysis involves employment opportunities and their influence on the acquisition of talent in a private company in the Jaramijó region. It is a combined learning perspective, which combines both qualitative and quantitative methods for the analysis of working conditions and their adaptation to technical requirements for their implementation. The questions and interviews contain elements such as employment, training and learning styles. The results show that a positive work environment allows you to eliminate fluctuations and maintain lighting. The actions mentioned above are aimed at achieving objectives, motivation, labor security and the loyalty of human capital.

Keywords: job satisfaction, retention of Human Resources personnel, business climate, work area rotation, work motivation, job stability.

INTRODUCCIÓN

En un mundo sano y orientado, el empleo y las relaciones laborales son esenciales para el bienestar de quienes trabajan, independientemente de que se maximicen o no su eficacia y fiabilidad. El problema central de este estudio radica en las frecuentes fluctuaciones de personal en una empresa privada de la región de Jaramijó, la alta calidad de los equipos y la producción son importantes.

El estudio se centra en el análisis factorial, el impacto que la relación laboral tiene en la familia y en el bienestar familiar, así como en la orientación de la relación laboral y la apuesta por la gestión del talento, que son esenciales para el desarrollo de las empresas, su eficacia y efectividad se maximizan. El problema central de este estudio radica en las frecuentes fluctuaciones de personal en una empresa privada de la región de Jaramijó, la alta calidad de los equipos y la producción son importantes.

El capítulo 2 contiene la siguiente teoría básica y el marco conceptual para este estudio. Tiene como objetivo identificar talento, oportunidades de empleo, ocupación y trabajo, así como su impacto en la organización empresarial.

En este artículo se describe, además del modelo teórico, el estudio que se centra en la teoría del y otros estudios académicos teóricos. Se trata, más allá de los derechos de la ley, de las relaciones internacionales, y de las leyes y reglamentos nacionales, que son la base para la transformación del empleo en cuestiones internacionales, regionales y locales.

En el tercer capítulo describe la metodología utilizada en el estudio se adoptó un enfoque de métodos mixtos, combinando métodos cualitativos y

cuantitativos para un análisis integral del problema. Además, se indica el tipo, alcance y muestra de la investigación utilizada, así como las herramientas de recolección de información, como encuestas y entrevistas. Además, se establecieron métodos de análisis de datos para interpretar los resultados de manera científicamente rigurosa.

El capítulo 4 proporciona las bases para la investigación y la aplicación bajo el título de trabajo científico. Los componentes que se asemejan a la relación laboral que están asociados con las organizaciones, tales como condiciones de empleo, seguridad y salud. Como consiguiente tenemos que en las horas de trabajo se puede experimentar diferentes tipos de estrés como: estrés físico, emocional y laboral.

Dentro del ámbito laboral existen diferentes estrategias para mejorar la conexión y motivación, los cuales establecen en implementar sistemas de comunicación, conductuales y monitoreo.

El siguiente capítulo busca facilitar un enfoque general total del estudio y brindar un análisis de identidad y sus alcances para la organización. El propósito del estudio se basa en identificar los diferentes factores, la experiencia práctica, como influye en los problemas, gestión de Recursos Humanos, la relación laboral para optimizar el desarrollo personal. La investigación está encaminada a la ciencia académica, estando a un nivel de pregrado, contribuyendo soluciones tales como la salud mental y bienestar. Este tipo de estrategia se utiliza para dar forma a un campo. Pues se orienta a verificar la seguridad del trabajador dentro de la empresa y respetar el reglamento de la organización. El capítulo primero del presente trabajo de investigación analiza la problemática, contribuye con los antecedentes, contextos del estudio y valoración del talento en las compañías.

Este análisis está fundamentado en la información cuantitativa en la cual profundizaremos en los datos arrojados por los cuadros estadísticos, mientras que la información cualitativa se basa en el análisis y desarrollo de estrategias para mejorar las relaciones laborales.

En el quinto capítulo se detallan las conclusiones del estudio, se presenta un análisis de los hallazgos y su impacto en la organización. Del mismo modo, se ofrecen recomendaciones prácticas para los varios agentes que tienen injerencia en el problema para mejorar la gestión del talento humano, optimizar el ambiente laboral y reducir la rotación de personal. En este sentido, la investigación no solo contribuye al conocimiento académico, sino que también ofrece soluciones aplicables en el ámbito empresarial para fomentar la satisfacción y la permanencia de los colaboradores.

Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Contextuales

El Plan de Desarrollo Para un Nuevo Ecuador en su eje económico indica **“Incentivar la generación de empleo digno”**, este eje económico, se enfoca en la competitividad y productividad de las empresas, lo cual se logra mediante el trabajo del talento humano, por tal motivo las empresas se encuentran en la obligación de otorgar un entorno adecuado para la realización de las diferentes actividades, asimismo, de brindar programas, capacitaciones e incentivos con la finalidad de que su trabajo sea valorado, lo cual contribuiría a un mejor desempeño laboral (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

Por tal motivo, las empresas juegan un papel importante y clave a la hora de acelerar el crecimiento, la innovación, la creación de empleo, la reducción de la pobreza y el hambre, la creación de sociedades más equitativas y la lucha contra el cambio climático (Organización de la Naciones para el Desarrollo Industrial, 2023)

El cantón Jaramijó, ubicado en la costa de Ecuador, ha experimentado un crecimiento significativo en su sector industrial durante las últimas décadas, impulsando un comercio equitativo, puesto que, actualmente las organizaciones de este contexto han impulsado programas que fomenten el desempeño laboral y su satisfacción (Rodríguez, 2020). Teniendo como resultados que los negocios pequeños de productos son resilientes, variables e inclusivos, además de poder mejorar el desempeño de la protección de los microempresarios.

Por ello, la importancia de la presencia de empresas privadas ha contribuido al desarrollo económico de la región, ofreciendo oportunidades de empleo a la población local. Sin embargo, este crecimiento también ha traído consigo desafíos relacionados con la gestión del talento humano. En un mercado laboral caracterizado por una alta competencia, las empresas deben hacer un esfuerzo por crear ambientes de trabajo saludables, de esta manera, no solo atraerán buenos empleados, sino que también los van a lograr retener, manteniendo así calidad en su talento humano. La empresa que ha sido objeto de este estudio ha logrado implementar diversas estrategias, esto con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral y la retención del talento, lográndose adaptar a cada una de las necesidades y expectativas de todos sus empleados (Banco Mundial, 2018).

Por otro lado, es importante considerar que la fluctuación en la demanda global y las variaciones, tanto en las políticas económicas nacionales como internacionales han afectado la estabilidad de cada uno de estos empleos. Por ende, las distintas empresas en Jaramijó se han visto en la obligación y compromiso de diversificar sus operaciones, con el fin de adaptarse rápidamente a las estrategias actuales, para poder sobrevivir y prosperar. Este entorno ha obligado a las empresas a centrarse mucho más en estrategias de retención de empleados, ya que son conscientes de que un equipo que mantiene una estabilidad, basado en su satisfacción laboral, es fundamental para lograr mantener cualquier organización en pie y en un desarrollo constante (Sandoval, 2021).

Cabe mencionar que otros de sus aciertos ha sido transformar, significativamente el lugar de trabajo en Jaramijó. Esto último tiene una relación directa con la digitalización de procesos, así como también con la adopción de nuevas tecnologías que han permitido generar una demanda creciente por habilidades

técnicas y por supuesto, talento humano con profesiones específicas, aumentando de esta manera, la competencia por talento cualificado (Durand & Urquidi, 2020). Hoy en día, conscientes de la situación actual, así como de los avances en la industria y la variación de las necesidades en cuando a empleabilidad se refiere, las empresas han empezado a invertir considerablemente en diversos programas de capacitación, de igual manera se está haciendo en el concepto del desarrollo profesional, todo esto con el objetivo de reducir la brecha de habilidades y mejorar la retención de empleados.

Estas tecnologías han aportado enormes beneficios, que se ponen de manifiesto con el desarrollo acelerado de las nuevas innovaciones y procesos que se visualizan en las organizaciones.

Ahora bien, los avances rápidos pueden tener sus en contra, si superan el ritmo de la capacidad de adaptación de las sociedades. Se teme, por ejemplo, que los puestos de trabajo estén desapareciendo a medida que se automatice la actividad económica o que los medios sociales estén agudizando las divisiones, la inquietud y la duda. En general, cunde la preocupación por que las tecnologías de frontera amplíen aún más las desigualdades o creen otras nuevas (Naciones Unidas, 2021)

Sin embargo, es vital conceptualizar los términos de atracción del talento humano y para ello Pérez, en su investigación titulada Factores que mejoran la retención del talento en las empresas de Nuevo León, publicada en el año (2022), tuvo como objetivo determinar qué factores específicos impactan en la actualidad a la retención de las empresas del Estado de Nuevo León en México, en el documento no se evidencia metodología aplicada, por lo que el artículo, define como la capacidad que tiene la empresa para el respectivo desarrollo de las actividades y de las estrategias que, con la finalidad de poder captar el interés de profesionales, las

habilidades y las competencias que muestran, distingue de manera muy eficiente dentro del cargo o puesto que van a desempeñar (p. 159).

La retención de los talentos se alinea o se nutre de la satisfacción que el colaborador experimente en su lugar de trabajo, por lo tanto, el cliente percibe de cierta manera la atención mientras se note más satisfecho el colaborador se evidencia mayormente en los clientes (Gómez M., 2021).

Además, desde la perspectiva de Gómez (2022) son variados los factores que valoran los trabajadores para acceder a una empresa o bien para permanecer en ella. A continuación, se nombran los principales:

- “Salario. - constituye la principal contraprestación que necesita un trabajador para evaluar un puesto.
- Conciliación. - la flexibilidad horaria permitirá que se pueda llevar a cabo la conciliación y poder desempeñar la vida laboral sin perjudicar a la personal.
- Clima laboral. - es el espacio y entorno en el que el colaborador pasar gran parte del día y donde desempeña la labor profesional.
- Oportunidades de desarrollo y crecimiento. - las empresas que ofrecen oportunidades de crecimiento o de movimiento transversal son mejor valoradas por aquellos trabajadores” (p. 1)

Acorde a lo planteado las empresas se ven obligadas a innovar sus entornos laborales, ofreciendo oportunidades y beneficios con la finalidad de retener al talento humano.

1.1.2 Antecedentes Estadísticos

Cabe señalar que el Patrimonio Cultural Inmaterial (EAP) asciende a 8,5 millones de personas en todo el mundo. La Comisión de Investigación no activa (PEI) invertirá 4,7 millones de personas en el primer trimestre de 2024 (Instituto Nacional de

Estadística y Asuntos Públicos, 2024). La prestación del servicio la llevan a cabo las empresas menos favorecidas.

Por tanto, los informes de los Institutos Nacionales de Estadística y de Administración Pública se actualizarán hasta 2024, con un total de 846.265 empresas informando sobre los mismos, con un total de 2.845.018 periodos de declaración (INEC, 2020).

A partir de este principio básico es importante que las organizaciones tengan un bienestar y una calidad de vida laboral. En un informe de la Organización Internacional del Trabajo, es importante señalar que 3,3 millones de personas son felices porque sus recursos naturales no son responsables de su seguridad, bienestar material y posibilidades de estar en una relación laboral más amplia. Se debe tener en cuenta que el contenido del documento sobre la reducción de la pérdida mundial de empleo no está incluido en la mejora de la calidad del empleo (Organización Internacional del Empleo, 2022).

El hecho de que el operador pueda fluctuar en las empresas es que, en las siguientes estadísticas, la tasa de fluctuación más alta posible en el último año fue del 14,5%.

Entre los principales motivos en los que surge la rotación se conocen los siguientes:

- a) Terminación voluntaria
- b) Reorganización
- c) Bajo rendimiento
- d) Razones personales
- e) Mejores oportunidades salariales (Andean Ecuador, 2024).

A nivel local, las personas están obligadas a proporcionar información sobre las empresas privadas de la Comarca de Jaramijó y a realizar una formación obligatoria (Vilatuña, 2024).

Las comunicaciones internas entre individuos y empleadores son esenciales para el empleo de los trabajadores en los últimos años. En el caso de la infancia se observó un error del 65% (EcuRed, 2019). Este artículo no pretende ser una broma, porque, en otras palabras, se puede utilizar la palabra hebrea. Cuando trabajas por cuenta propia, puedes identificar factores como el estrés en el mercado laboral para simplificar el entorno de trabajo sea acogedor y encontrar a los trabajadores a los trabajadores individuales que colaboren de una manera dinámica.

1.1.3 Antecedentes Investigativos

En la revisión de investigaciones se desarrollan varias categorías conceptuales entre ellas encontramos el desempeño laboral:

Un estudio de la Universidad de Harvard (2019), realizada bajo el título de ***“Un acercamiento teórico al desempeño laboral”*** escrita por Ticahuanca y Mamani (2021) tuvo como objetivo “desarrollar una aproximación teórica breve del desempeño laboral mediante su origen, modelo teórico y teoría de sus dimensiones”. Este estudio se basa en un marco teórico del derecho laboral.

Las Emergencias de esta entidad son divulgadas por las empresas que forman parte del Programa de Inversión Restringida de sus Clientes, se paga un 20% mayor de Restricciones de Clientes. Este estudio implica una formación y aprendizaje continuo para satisfacer no sólo las necesidades y expectativas de la comunidad laboral, sino también su lealtad y compromiso con el mundo empresarial.

Además, entre los principales hallazgos de este estudio reveló que, los empleados que perciben que su empleador se preocupa por su crecimiento

profesional tienden a ser más productivos y muestran una mayor satisfacción laboral (Ticahuanca y Mamani, 2021).

También los autores Pedraza et al. (2019) estudian el desempeño laboral y su incidencia en la estabilidad de los trabajadores, Los objetivos generales fueron: investigar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad de los empleados subcontratados en la Facultad de Medicina de la Universidad de Zurich. La metodología que utilizaron los autores fue de carácter descriptivo representada desde un bosquejo no practico de tipo transversal, para este estudio colaboraron 50 practicantes contratados a los cuales se les destinaron una encuesta correspondiente, de esta manera se pudo hallar una correlación entre la rentabilidad de los empleados y la permanencia de sus lugares de trabajo. Estos descubrimientos muestran que los colaboradores muestran insatisfacción con sus sueldos y por ende tienden a desmotivarse en su empeño laboral.

Respecto a la metodología utilizada, los autores indican que se trata de un diseño de investigación descriptivo y no experimental que incluyó a 20 empleados del área administrativa de la empresa. En cuanto a los resultados presentados, revelaron una relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral, y además mostraron que uno de los métodos para incrementar la motivación de los compañeros de trabajo es promover la participación en situaciones donde las decisiones de los compañeros de trabajo se basan. por consenso (Guido et al., 2024).

También encontramos otra línea, sobre la retención laboral, para dar explicación a esto, se plantean las siguientes investigaciones:

Otro estudio realizado por Chávez et al. (2023) titulado “Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca – 2022”. El cual analizó el impacto de un ambiente de

trabajo positivo en la retención del talento. Los autores ponen en manifiesto que, brindar un buen ambiente laboral promueve la retención del talento humano, sin embargo, esto debe ser un trabajo conjunto con los diferentes actores que conforman la empresa como jefes inmediatos, gerentes, etc., además, de las diferentes programas, capacitaciones y beneficios que posea la organización.

El estudio concluyó que las empresas que fomentan una cultura de apoyo y colaboración, y que reconocen y recompensan el desempeño de sus empleados, tienen tasas de rotación significativamente más bajas. Además, estas empresas tienden a atraer a candidatos más calificados y a mantener un nivel alto de compromiso y motivación entre sus empleados

Además, en este estudio sus autores mencionan que actualmente, las organizaciones se han dado cuenta de que para retener el talento no basta con ofrecer un atractivo paquete de compensaciones económicas. No hay otros factores que influyan en la obtención del carnet de conducir: el más cargado emocionalmente. La respuesta a esta pregunta debe ser respondida, ya que estos factores varían según las circunstancias de los trabajadores. El propósito de la experiencia es proporcionar a la empresa la formación, el talento y las habilidades necesarias para producir sus propios productos y servicios. En México, la tasa de fluctuación personal de los empleados en el lugar de trabajo fue de 16.74%, mientras que para las empresas se podrían reducir costos de hasta 300% de los niveles más altos posibles de empleo en el país (Chávez et al., 2023).

El artículo “Estrategias de retención de talento en un contexto internacional” de Guzmán et al. (2023) entiende que los horarios de trabajo flexibles son un medio de autoexplicación de la angustia emocional, así como un medio para transferir la angustia emocional. Etiqueta: Dabei handelt es una asociación entre profesionales

médicos y profesionales con necesidades y preferencias específicas, así como tiempo por razones médicas o de salud. Además de mejorar la satisfacción laboral, el horario flexible puede aumentar la productividad y reducir el estrés, al permitir a los empleados equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales. Esta flexibilidad no solo ayuda a retener el talento, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.

La metodología de este estudio se realizó bajo una revisión bibliográfica descriptiva mediante métodos cualitativos, teniendo en cuenta 72 artículos, por ello se realizó una revisión bibliográfica. Los resultados en cuanto a este estudio revelaron que, la capacitación y el desarrollo es un factor esencial y de gran influencia en la satisfacción laboral, por ello, las organizaciones deben centrarse el diseño de estrategias de retención de talento que aumenten el compromiso, la moral y satisfacción del empleado (Guzmán et al., 2023).

Otro estudio realizado por Villasana (2022) titulado ***“Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento”***. El objetivo de este estudio se basó en “medir los factores que influyen en la motivación y retención de los trabajadores del conocimiento”. Es una investigación tuvo una metodología de enfoque mixto, correlacional-transaccional y no experimental. La población fue de una empresa del sector industrial-tecnológico.

Los resultados de este estudio revelaron que, los aspectos en los cuáles los trabajadores alcanzan niveles de satisfacción son los relativos al trabajo desafiante, la autonomía en el desempeño de sus tareas, así como la innovación y el clima organizacional, también que es necesario atender el balance vida-trabajo, puesto que, esto puede ser afectado por los factores de riesgo extralaborales (Villasana, 2022).

En cuanto a los estudios de Satisfacción laboral encontramos lo siguiente:

Para dar respuesta al objetivo general, se usa una metodología de enfoque cualitativo, aplicando una escala de calidad de vida en relación con la satisfacción laboral y estilo de vida; se trabajó con una muestra de 25 colaboradores. Una vez aplicado el instrumento se obtuvo como resultados que, la satisfacción laboral tiene una correlación positiva media y correlación positiva débil sobre la variable de calidad de vida desde el aspecto de salud. Esto puede deberse a que personas que consideran que no se encuentran en un óptimo estado de salud pueden percibir una mayor insatisfacción en su trabajo, por ende, repercute en su rendimiento laboral (Mendoza, 2020).

Continuando con el análisis de la satisfacción laboral, la autora (Bejarano, 2018) a cabo un estudio titulado ***“La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico”***, lo cual, desde este objetivo se pretende dar respuesta a la influencia que tiene la empresa en cuanto a que los trabajadores puedan sentirse satisfecho con relación a su ambiente de trabajo, asimismo, si esto influye en el trato que el trabajador pueda brindar al consumidor.

Este estudio plantea una metodología una revisión teórica y bibliográfica. En cuanto a los principales resultados de esta investigación revelaron que, la satisfacción del cliente tiene un alto interés para directivos de la empresa, esto se evidencia en la relación que existe entre satisfacción y retención (Parra et al., 2018).

Uno de los principales hallazgos de este estudio se basó en que los trabajadores en su entorno laboral dependen de diversos factores para brindar una buena actitud y atención al consumidor. La satisfacción en el trabajo es parte de la actitud general de un individuo hacia su empleo y está directamente relacionada con la satisfacción del cliente o usuario, lo que, a su vez, exige el compromiso del personal.

Continuando, (Carlos, 2020), realiza un estudio sobre **“relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES”**. En esta investigación se plantea como objetivo general: Realizar la evaluación de desempeño al personal, medir la satisfacción laboral e identificar si existe relación entre la Satisfacción Laboral y el Desempeño de Personal en la empresa. Para dar respuesta a este objetivo, se propuso una metodología de enfoque mixto, aplicando un cuestionario de pregunta a una muestra de 48 colaboradores de la empresa, esto contribuyó a relación entre las dos variables anteriormente planteadas.

Las categorías conceptuales utilizadas por el autor fueron satisfacción laboral y desempeño laboral, las mismas que contribuyeron para el análisis de los resultados, donde se obtuvo que, el 73% del personal supera las expectativas de trabajo, esta calificación es positiva y supera el desempeño base que se busca en el personal, entonces se verifica que la mayoría del personal tiene un desempeño elevado que aporta con valores agregados a su desempeño (Benalcázar, 2020).

Otro de los autores que realiza un análisis en cuanto a la satisfacción laboral son Abrajan et al. (2019) realizaron un estudio titulado **“Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa”**. En esta investigación se planteó como objetivo general: Conocer la perspectiva del trabajador sobre su entorno de trabajo a fin de mejorar los procesos y la productividad de la empresa, y además obtener una guía para el aumento de la satisfacción laboral de los colaboradores. En cuanto a la metodología implementada en este estudio fue una revisión bibliográfica, método exploratorio descriptivo y un marco de interpretación fenomenológico, además, se trabajó con una muestra de dos colaboradores

aplicando un cuestionario de 86 preguntas en el cual sus principales variables fueron: seguridad, motivación, satisfacción laboral, relaciones interpersonales, etc.

En cuanto a los resultados de este estudio se obtuvo que, el 80% de los colaboradores se sienten satisfechos con el ambiente laboral, debido a las diferentes capacitaciones que ofrecen y las oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, el buen trato y las relaciones interpersonales contribuyen al bienestar de cada trabajador dentro de la empresa.

Dentro del contexto investigativos, se llevaron a cabo análisis acerca de la temática propuesta como estudio de investigación, considerando los diversos factores y parámetros que intervienen en el mismo, mismos estudios pueden dar paso a la elaboración del marco teórico del proyecto de investigación de la satisfacción laboral y la retención del talento humano.

1.2 Definición del Problema de Investigación

Según Álvarez (2017) Cuando una empresa decide algo o hace algo en su mercado, afecta a los que trabajan ahí, la forma de la empresa y el entorno cercano. Por eso es importante tener una buena gestión que cree, ponga en marcha y revise todos los procesos para lograr las metas deseadas, siempre pensando en todo juntos y centrando en las personas que trabajan. Por tal motivo, las empresas deben desarrollar diferentes estrategias para retener a su talento humano y evitar la rotación de su personal

El problema de investigación relacionado con la deserción laboral en una empresa ubicada en Jaramijó, por ello es de gran relevancia debido a su impacto directo en la estabilidad y el desempeño de la organización. Las altas tasas de rotación de personal y los niveles insatisfactorios laboral han evidenciado la necesidad de una evaluación detallada de las estrategias actuales. El éxito y mantenimiento de una

empresa se debe a colaboradores satisfechos, seguros y con ganas de seguir aportando y perteneciendo a su identidad. Por otra parte, estos resultados muestran que las tácticas y políticas efectuadas no han sido efectivas en su totalidad. Lo cual destaca la necesidad de ahondar el problema, percibir las fallas actuales en las prácticas y hallar una solución.

Conjuntamente la (OMS) asevera que un inadecuado ambiente laboral puede perturbar la salud física y psicológica de los colaboradores creando en ellos depresión y un bajo rendimiento laboral (OMS, 2010).

Asimismo, Cota Luevano (2017) sostiene que un inadecuado clima laboral provoca frecuente ausentismo e impuntualidad, escaso nivel de innovación, baja productividad, lentitud en el cumplimiento de objetivos, actitudes personales y laborales negativas, entre otras.

Por otro lado, el desempeño laboral puede ser factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes integran la empresa. Asimismo, Brunet (2011) señala que el desempeño se ve influenciado por el clima compuesto por diferentes factores, que van desde las condiciones físicas del lugar del trabajo como la higiene, seguridad, los recursos, los aspectos físicos, hasta los procesos de comunicación, toma de decisiones y comunicación.

De igual forma, las buenas relaciones entre el personal, son sumamente importantes en cuanto al clima organizacional, ya que permiten aumentar el buen entendimiento a través de una comunicación eficaz considerando las diferencias individuales y creando un ambiente armonioso en la institución en donde los compañeros de trabajo se demuestran respeto y aprecio (Arribas, 2000). Pese a esto, en muchas organizaciones suele existir fricción entre compañeros, que puede

desencadenarse en enfrentamientos, así como rivalidad en el puesto o las áreas o simplemente darse una relación distante entre ellos.

Lo anteriormente descrito es sumamente preocupante debido a que genera sentimientos negativos en un entorno desfavorable, junto con un evidente deterioro de la eficiencia. Cabe mencionar que, cuando no se resuelven este tipo de inconvenientes no solo se generan sentimientos negativos entre compañeros, relaciones débiles entre los líderes y el resto de los empleados o una disminución de la productividad, sino que toda la continuidad de los procesos que desarrolla la organización se ve afectada (Martínez, 2016).

Seguido de esto, se debe hacer resaltar que, la desmotivación del personal agrava la situación y la decisión de renuncia voluntaria. En el caso específico de dicha empresa, la desmotivación es consecuencia de no recibir retribuciones destacables, las cuales no son solo económicas, sino que incluye todo tipo de proceso (socioemocional) que incentive la motivación del personal. Este factor, sumado a los demás descritos con anterioridad dan como resultado un bajo desempeño laboral.

Por lo tanto, los problemas que giran en torno a un clima organizacional desfavorable para el personal e inciden de forma significativa en el desempeño y rendimiento de las y los trabajadores, pero también en su bienestar y desarrollo dentro de la institución. Asimismo, se puede notar como la insatisfacción del personal abarca distintos factores que se relacionan entre sí.

El problema de investigación se centra en identificar y evaluar las estrategias que pueden mejorar la satisfacción laboral y la retención del talento en una empresa privada del cantón Jaramijó. A pesar de la implementación de diversas políticas y prácticas, la empresa ha enfrentado desafíos significativos para mantener a sus

empleados motivados y comprometidos, lo que se refleja en altas tasas de rotación de personal y niveles de satisfacción laboral que indican áreas de mejora.

Además, el estudio se justifica por la necesidad de obtener evidencia empírica que permita evaluar y ajustar las estrategias existentes. La investigación proporcionará datos valiosos sobre la efectividad de las políticas actuales y permitirá identificar áreas de mejora. En vista a las condiciones extrañas del Cantón de Jaramijó del año 2024, las disposiciones para obtener un permiso pueden estar sujetar a permutas, así como las obligaciones de los favorecidos. Durante la investigación se utilizan técnicas de informes reales y efectivas y a su vez habilidades prácticas. Lo cual permite perfeccionar y corregir la situación del talento actual y resultados en las empresas.

Bajo la vinculación del operador, al operador se le da la opción de "eliminar objetos, eliminar objetos, colocarlos en el sistema operativo". No obstante, en la práctica, a veces es necesario retener no solo al personal en cargos importantes, sino también a aquellos con una larga trayectoria en la organización, ya que han adquirido un conocimiento implícito sobre su funcionamiento. La pérdida de este capital humano representaría una gran pérdida de valor para la empresa (Garcés et al., 2016).

Por otro lado, Castillo & Espinel, (2022), mencionan que el clima organizacional y la satisfacción laboral son constructos diferentes pero interrelacionados; el primero se refiere a características institucionales, mientras que la satisfacción laboral se centra en las actitudes y percepciones que los individuos tienen hacia su trabajo. Consecuentemente, mencionan que el clima organizacional, o laboral, es un concepto que, en el uso diario, puede tener distintas connotaciones. Se considera que el clima laboral se compone de un conjunto de características que

definen a una organización y la diferencian de otras. Estas características tienen una permanencia relativa en el tiempo y afectan el comportamiento de las personas.

Esta investigación se centra en las estrategias implementadas por la empresa para mejorar la satisfacción laboral y la retención del talento de sus colaboradores en el cantón Jaramijó durante el año 2024. Este objeto de estudio es crucial porque permite una exploración específica y detallada de las políticas y prácticas que la empresa ha adoptado para abordar los problemas de satisfacción y retención del personal.

La relevancia del objeto radica en que se enfoca directamente en las prácticas que afectan el bienestar y la permanencia de los empleados, permitiendo una evaluación precisa de su efectividad. Además, las estrategias implementadas son analizables y medibles mediante métodos como encuestas y entrevistas, facilitando la recolección de datos empíricos que pueden ofrecer recomendaciones prácticas para la mejora. Al entender cómo estas estrategias han sido aplicadas y qué resultados han producido, la investigación contribuye a una comprensión más profunda del impacto de las políticas actuales y proporciona conocimientos valiosos tanto para la empresa en cuestión como para otras organizaciones con desafíos similares.

1.3 Pregunta de Investigación

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral y de rotación de personal en una empresa privada del Jaramijó en el año 2024?

1.3.1 Subpreguntas

- ¿Cuáles son las características de la satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa privada de Jaramijó?

- ¿Cuáles son las causas de la rotación de los colaboradores de una empresa privada de Jaramijó?
- ¿Qué estrategias pueden ser implementadas para mejorar la satisfacción laboral y la retención del talento en el año 2024?

1.4 Objetivos de Investigación

1.4.1. Objetivos General

- Identificar el nivel de satisfacción laboral y de rotación de personal en una empresa privada de Jaramijó en el año 2024.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar los factores que determinan la satisfacción laboral en una empresa privada de Jaramijó.
- Determinar las causas de la rotación de los colaboradores de una empresa privada de Jaramijó.
- Identificar estrategias basadas en evidencia para mejorar la motivación en los empleados.

1.5 Justificación

La elección del tema de este estudio sobre las estrategias para mejorar la satisfacción laboral y la retención del talento en el año 2024 se fundamenta en múltiples factores que abarcan decisiones personales, formativas, profesionales y sociales. Esta investigación no solo tiene relevancia para el desarrollo académico y profesional, sino que también aporta beneficios significativos a la comunidad y a la sociedad en general.

1.5.1 Decisión de Interés Personal

Dado que se está llevando a cabo un proyecto de resumen universitario, es responsabilidad de estos temas reaccionar a una variedad de intereses personales, así como encontrar candidatos en las organizaciones para su implementación y puesta en práctica.

Estos intereses son muy fuertes en vivencias y aprendizajes, pues son un lugar bueno para motivar, empujar y hacer felices a las personas. Al hablar de este tema, no solo conseguimos saber cosas de la academia, sino también datos valiosos sobre la razón que mueve y el trabajo que se genera. Lo mejor es utilizar un nuevo enfoque, la dinámica interna de las organizaciones para investigar y desarrollar, a medida que se optimizan sus condiciones y métodos de trabajo.

1.5.2 Decisión Formativa-Académica

En términos formativos y académicos, estos estudios se basan en su experiencia, conocimientos teóricos con aplicaciones prácticas y son de suma relevancia. El empleo y la integración del talento son áreas de especialización esenciales para la gestión personal y organizacional de las personas. Las alergias de este contexto empresarial tienen ciertas implicaciones en la calidad de vida de los estudiantes, y estas realidades están sujetas a cambios. El propósito actual de este proyecto es investigar cómo se emplean diferentes hipótesis y técnicas, de análisis crítico, indagación y resolución de la problemática. Así mismo concluir este estudio engrandece su comprensión al proporcionar antecedentes que sirvan de conclusión y guía para las nuevas generaciones de investigadores conocedores del área. Este proyecto servirá de base para que se construyan nuevas ideas y que brinden un impacto positivo para la práctica de la gestión del Talento Humano.

Respecto al aporte científico de este estudio, la UCSG presentó algunas de las áreas y direcciones de investigación que se consideran las fortalezas técnicas, artísticas, científicas y humanísticas del instituto de investigación. De acuerdo a la pregunta planteada, este tema se enmarca directamente en el campo de la “Economía del Desarrollo Social y Empresarial”, que incluye varias líneas de investigación que se centran en los modelos de desarrollo económico, la ética y la responsabilidad social corporativa. (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2014).

1.5.3 Decisión para el Ejercicio Profesional

En el proceso del ejercicio profesional y la investigación referente a la satisfacción en el ámbito laboral y retención de talento es de suma importancia para los profesionales que aspiren desempeñarse en el área de Talento Humano y liderazgo en las organizaciones.

La permanencia y motivación del personal de trabajo son esenciales con el objeto de desarrollar tácticas de aprendizaje y habilidades individuales del trabajador, este estudio permite al trabajador el desarrollo de destrezas prácticas y el uso de herramientas para la comprensión de problemas latentes.

Y con relación a la carrera de Trabajo Social, su vínculo con el ámbito empresarial surge desde la industrialización, por lo que siempre van a estar conectados, con el fin de mejorar el bienestar de los trabajadores, promover un ambiente o cultura organizacional positiva, apoyar en la adaptación de la empresa a los cambios actuales. Todo esto mediante la intervención individual y grupal con los colaboradores de la organización, que permita también alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y la familiar.

1.5.4 Decisión a Favor de la Sociedad

El estudio de las ciencias sociales permite que la investigación progrese y mejore las oportunidades de trabajo y ser capaz de ejercer la actividad profesional. Un espacio laboral efectivo donde exista la motivación va a involucrar una marca positiva, productiva y creativa tanto para el trabajador, empresa y sociedad.

Las siguientes condiciones se cumplen con la verificación de la fluctuación personal de la impresión en los servicios de empleo y formación, así como más recursos para otras actividades con asistencia social. A través de la orientación de las prácticas laborales, además de los intereses de los trabajadores en primer plano, este estudio también incluye la importancia del empleo y la gestión en el mercado de trabajo y el camino hacia el empleo y la responsabilidad social dentro de la empresa. El empleador tiene como objetivo influir positivamente en la felicidad y el bienestar de los trabajadores, ayudándoles a afrontar el estrés y la tensión laboral, los problemas sociales y la angustia emocional.

2 CAPÍTULO 2: REFERENTE TEÓRICO – CONCEPTUAL

2.1 Referente Conceptual

2.1.1 Talento Humano

Poveda (2018) dice que la mezcla entre empresa y personas empezó hace tiempo, pero solo en los últimos años se mira su manejo, valor e impacto en las organizaciones. Ha tenido varios nombres, como relaciones laborales y recursos humanos, ahora le dicen talento humano. Esto ha crecido tanto que es clave en todas partes de las empresas.

El ser humano esa historia laboral pasó por tiempos primitivos con jefes duros, castigos, esclavitud y trabajos peligrosos con horarios largos. Ahora estamos en un tiempo donde miramos mucho la eficiencia de recursos, el saber colectivo, investigación y tecnología. Ahora entendemos que si manejamos bien a la gente y les damos ánimo van a rendir más y eso ayuda al negocio (Poveda, 2018).

Por último, hay que decir que cuando hablamos de talento humano no solo pensamos en los trabajadores sino también en sus habilidades y capacidades para hacer tareas específicas esas cosas pueden dar ventajas frente a otros competidores.

2.1.1.1. Competencias del Talento Humano

Las competencias según Goleman (2006), definen el éxito del talento humano como personas de alto nivel de desempeño, con destrezas, habilidades técnicas y emocionales bien desarrolladas, capaces de brindar sentimientos que cada vez se hacen más competitivos y necesarios en la gestión empresarial. Las competencias emocionales que contribuyen al desarrollo del talento son:

Autoconciencia: ser capaz de notar y entender lo que sientes, cómo te sientes y qué eso hace a otros.

Autorregulación: poder manejar impulsos malos y emociones negativas, además de pensar antes de hacer algo.

Empatía: sentir lo que otros necesitan y qué pasa en la organización, querer ayudar a los demás con sus preocupaciones.

Socialización: saber cómo relacionarse bien con las personas, hacer conexiones, creando un ambiente simpático y claro al hablar. (Lozano, 2007).

2.1.2 Clima Laboral

El clima laboral puede entenderse de diversas maneras, puesto que se trata de in término que abarca amplias dimensiones del entorno laboral. En este sentido, se optó por hacer referencia a autores cuyas definiciones se articulan entre sí.

Es así como, Salguero (2006) indica que el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto, “que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta” (pág. 34).

Asimismo, el clima organizacional como una mezcla de interpretaciones o percepciones que las personas hacen en una organización de sus trabajos o roles con relación a los demás compañeros (García, 2017).

Por su parte, García (2017) sostiene que el clima de una organización es un complejo en el que intervienen múltiples variables, tales como el contexto social en que se ubica la organización, las condiciones físicas en que se da el trabajo, la estructura formal, los valores y normas vigentes, la estructura informal que ha emergido en la organización, las percepciones que los miembros de los distintos grupos tienen entre sí y con respecto a los miembros existentes, los estilos de autoridad y liderazgo (García, 2017).

2.1.2.1. Características del Clima Laboral

El clima en una organización afecta cómo se comportan las personas. Esto es clave para lo que motiva a los miembros y su forma de ser allí. Este comportamiento trae varias consecuencias para la organización, como cuán productivos son, si están contentos, cuánto cambian de trabajo o qué tan bien se adaptan. (Garbuglia, 2013)

El clima laboral tiene cosas que son importantes y diversas, entre las que destacan algunas:

- Es algo que se queda un tiempo, aunque cambie por situaciones de momento. Esto quiere decir que puedes ver cierta estabilidad en el ambiente de una empresa, pero con cambios lentos.
- Afecta cuánto se comprometen e identifican los miembros con la organización. Si una empresa tiene buen clima, es más probable que sus empleados sientan conexión; si el clima es malo, no van a sentir mucho vínculo.

- Tiene gran efecto en lo que hacen los miembros de la organización. Un buen clima hará que todos quieran participar mejor y hacer su trabajo bien. En cambio, un mal clima será muy complicado para manejar y coordinar las tareas.

- Los comportamientos y actitudes de los trabajadores influyen en el clima laboral y viceversa.

- Algunos indicadores de mal clima son ausentismo alto o mucha rotación.

Una organización con muchos problemas así seguramente tendrá un muy mal ambiente laboral deteriorado. (Garbuglia, 2013, págs. 21-22)

2.1.1.3. Dimensiones del clima organizacional

Las dimensiones que forman parte del clima organizacional contribuyen a conocer el tipo de clima laboral que existe en una determinada empresa. A continuación, se nombran las siguientes:

- **Estructura:** Reflejar la percepción de los miembros de la organización sobre la cantidad de reglas, procedimientos, formalidades, estándares, obstáculos y otras restricciones que enfrentan en el desempeño de su trabajo.
- **Responsabilidad:** Los empleados están empoderados para alcanzar metas, lo que significa que tienen autonomía para tomar decisiones relacionadas con su trabajo y la supervisión que reciben es general.
- **Recompensas:** se refiere a los sentimientos de los participantes sobre si las recompensas que reciben por un trabajo bien hecho son adecuadas.
- **Desafío:** la percepción de los miembros de la organización respecto a los retos que requiere su trabajo.
- **Relaciones:** es la percepción de los miembros de la organización sobre la existencia de un ambiente de trabajo

agradable y de buenas relaciones sociales, incluso entre compañeros, superiores y subordinados, que se forman tanto dentro como fuera de la organización.

- **Colaboración:** Es el sentimiento de ayuda por parte de los líderes del equipo y otros empleados. - **Estándares:** Esta dimensión se refiere a cómo los miembros de la organización perciben los estándares de productividad.
- **Conflicto:** jefes y compañeros quieren escuchar diferentes puntos de vista y enfatizan en exponer los problemas en lugar de ocultarlos o encubrirlos.
- **Sentido de identidad:** Es un sentido de identificación con la organización, un sentido de pertenencia, es decir, que perteneces a esta organización y eres un miembro valioso del equipo de trabajo.
- (Garbuglia, 2013, págs. 24-25)-

2.1.3. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral apunta a que se trata de un fenómeno que representa un estado emocional del empleado, basado en las circunstancias personales y laborales que determinan su satisfacción o insatisfacción con su trabajo (García, 2017).

En la misma línea, Loke, (1976) menciona que, la satisfacción laboral representa un estado emocional positivo que resulta de la percepción de los empleados de sus experiencias laborables.

Frente a esta realidad, es importante mencionar que la insatisfacción laboral, según Muñoz Adáñez, (1990), es:

El malestar que siente una persona por hacer algo que no le gusta, en un lugar donde no se siente bien, dentro de una empresa o grupo que no le parece interesante y por el cual recibe beneficios emocionales y económicos que no son lo que esperaba.. (Hannoun, 2011, pág. 40).

Los autores Staw y Ross (1985) citados por Abrajan et al., (2019) hacen énfasis en la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca relacionada con el puesto de trabajo y la persona:

- La satisfacción intrínseca es como las cosas del trabajo se sienten y lo que piensan la gente sobre lo que hace.

- La satisfacción extrínseca tiene que ver más con otras cosas en el trabajo, como el dinero y los beneficios (pág. 109).

Las dos cosas son mezcla de varias partes, así que la felicidad en el trabajo depende de la persona, su forma de ser y cómo ve su chamba, además de los rasgos y condiciones donde trabaja.

De esta manera Pozo et al., (2005) citados por Abrajan et al., (2019) realizan una asociación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo a partir de las características del individuo, Existen dos categorías de factores que afectan la satisfacción laboral según las características individuales, la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo:

- **Relaciones interpersonales:** conflicto con superiores o iguales, apoyo social y reciprocidad Los autores destacan que las relaciones interpersonales son un modelo importante de satisfacción laboral y bienestar general de los empleados, lo que también afecta los resultados

orgaRelaciones interpersonales: Conflictos con superiores o compañeros, apoyo social y reciprocidad.

- **Factores de superación.**

Los autores destacan las relaciones interpersonales como modelo esencial en la satisfacción laboral y el bienestar general de los colaboradores, además, tiene también, tiene incidencia en los resultados organizacionales y el desempeño individual de los trabajadores.

Desde lo antes mencionado, se desprende la comunicación, siendo una categoría principal; así, tal como apuntan Frone y Major (1988), citados por Abrejan (2019) “cuando se da una buena comunicación se produce mayor satisfacción laboral, pero, sobre todo, en aquellos trabajadores que están más implicados con su trabajo” (pág. 109).

Otros autores como Zubieta y Susinos (1992) citados por Caballero (2002) establecen, una distinción entre las variables que influyen en el nivel de satisfacción, diferenciando dos categorías:

Variables ambientales que influyen en el nivel de satisfacción

- – Cuanto mayor sea la profesionalidad, mayor será la satisfacción.
- - Cuanto mayor sea la variedad de actividades, mayor será la satisfacción.
- - Una gestión más participativa conduce a una mayor satisfacción laboral.
- El salario y la promoción están correlacionados positivamente con la satisfacción.
- - El reconocimiento del equipo de trabajo es satisfactorio (pág. 10).

Variables personales que influyen en la satisfacción:

- Dentro de un mismo nivel profesional, cuanto mayor sea el nivel de formación, menor será la satisfacción.
- La satisfacción se incrementa con la edad hasta pocos años antes de la jubilación (pág. 10).

Producto de lo planteado, la satisfacción laboral aparece ligado al clima de una organización, debido a la existencia de los estímulos, motivaciones y factores que el individuo percibe como característicos de su lugar de trabajo.

2.1.3.1. Factores de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se logra al complacer las necesidades personales y/o familiares que tiene un individuo, existen componentes intrínsecos y extrínsecos que inciden en la satisfacción que una persona pueda sentir respecto a su puesto de trabajo, para conocer acerca de los factores internos, es necesario acudir a Katz y Kahn (1996) citados por Felipa (2023) quienes mencionan que los factores intrínsecos son “variables como los trabajadores, vigencia en el trabajo y puestos de mando, horas de trabajo y condición del empleo que influyen en el individuo”

Por otro lado, en cuanto a los factores extrínsecos es necesario acudir a Sánchez et al. (2014) citados por (Felipa, 2023) quienes mencionan que “los agentes que influyen en la satisfacción laboral pueden estar compuestas por variables organizacionales, funcionales o individuales, como el salario, la función dentro de la empresa, las relaciones interpersonales, la estabilidad laboral, entre otros” (p. 538).

De acuerdo con los autores, los componentes que inciden en la satisfacción laboral del personal se dividen en dos grupos, los factores internos que son aquellas

características del puesto de trabajo y los factores externos hacen referencia a la relación de la persona con la empresa.

2.1.4. Rotación

La rotación de personas en la empresa es un tema que importa y conecta con hacer cosas de administración para hallar nuevos empleados, lo cual genera costos ocultos en enseñar, adaptar, entrenar y mantener buen servicio (Centeno & González, 2016).

Motivos de la rotación

Surge por no cumplir las esperanzas del empleado sobre la firma o porque tenían ilusiones muy grandes antes de comenzar el trabajo o simplemente el empleo no era lo que pensaban. También cuando aparece un nuevo jefe, cambian los trabajos y eso puede ser limitado o más amplio. Por eso, algunos empleados deciden irse porque ya no les agrada cómo es el ambiente laboral.

Las ganas de dejar el trabajo se ven en varias acciones como pensar en renunciar, buscar otro trabajo e irse del empleo.

El deseo de abandonar el puesto es una buena señal sobre lo que realmente hará un empleado. Es necesario diferenciar entre querer salir de la empresa y querer dejar ese tipo específico de labor. (Centeno & González, 2016)

2.2 Referente Teórico

2.2.1. Satisfacción Laboral de Chiavenato

Para Chiavenato (1999), citado por (Salazar, 2019) la satisfacción del trabajo está muy relacionada con el ambiente de la empresa y cómo se trabaja. O sea, el nivel

de contenido del trabajador también importa en cómo afecta el clima a lo que hacen los empleados y sus resultados.

según Lacayo (2017), hay cosas que afectan mal a los trabajadores y pueden hacerlos muy insatisfechos. Algunas causas son:

- pago bajo
- mala relación con colegas o jefes
- pocas oportunidades para ascender
- ambiente estresante
- malas condiciones laborales.

una consecuencia de no estar motivado puede afectar cuánto rinde y productivo es la empresa.

Por otro lado, autores como Loitegui, (1990) citado por Caballero (2002) dicen que la felicidad en el trabajo depende de dos cosas, que son estas:

- Lo que logra el trabajador haciendo su trabajo.
- Cómo siente y ve esos logros según su manera de ser.

Así, se pueden ver dos tipos de factores: unos internos y otros externos. Los primeros tienen que ver con lo que hay alrededor del trabajo (como las tareas, recursos, relaciones con los compañeros), y los segundos están relacionados con el trabajador mismo, desde su forma de ser hasta cómo ve su labor.

Factores Motivacionales según Chiavenato

Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí. Incluyen: delegación de la responsabilidad; libertad

de decidir cómo realizar un trabajo; ascensos; utilización plena de las habilidades personales; formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos; simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña); ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente) (Chiavenato, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, 1999).

Estos factores representan una clave para motivar al colaborador en sus actividades laborales, incidiendo, además, en la productividad de la organización. Cuando un trabajador se encuentra satisfecho con la actividad que realiza dentro de la empresa es probable que se logre su permanencia en dicho contexto, dejando a un lado la rotación del recurso humano.

Características que influyen en la satisfacción laboral

Para lograr una adecuada concepción de la Satisfacción Laboral, no tan solo hay que considerar aspectos personales que la afecten, como los antes expuestos, sino, que además hay que identificar características asociadas directamente al trabajo, las que producirán experiencias subjetivas de satisfacción.

El modelo teórico Jonge y Bakker (1999) especifican cuatro categorías de variables que relacionan características de trabajo y resultados (satisfacción):

- Características de la tarea (Variedad, autonomía, feedback);
- Condiciones del trabajo (sobrecarga laboral, condiciones físicas, ambigüedad);
- Relaciones sociales/laborales (apoyo social y participación); y
- Condiciones de empleo (salario, seguridad laboral y oportunidades de promoción).

También, Robbins (1999) junta y resume varias cosas sobre el trabajo que afectan cómo se sienten los empleados. Yo pienso que son importantes:

- Trabajo difícil mentalmente. A la gente le gusta hacer trabajos donde puedan usar lo que saben y tengan tareas diferentes, más libertad y comentarios de su desempeño.
- Pagos justos. La gente quiere que sus salarios sean claros y justos, a la altura de lo esperado. Si el salario parece justo según cuánto se necesita trabajar, qué tan hábil es uno mismo, y lo que otros ganan en la comunidad, entonces están más felices.
- Buenas condiciones laborales. Los trabajadores les importa su lugar de trabajo para estar bien ellos mismos y poder hacer un buen trabajo (Chiavenato, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, 1999).

Factores que influyen en la Insatisfacción Laboral

Robbins (1996) citado por Caballero (2002) Dice que “los factores más clave pa’ ser feliz en el trabajo son: un laburo que rete la cabeza, recompensas justas, un ambiente de chamba que ayude, compañeros buena onda y quitar mal rollo entre la persona y su trabajo” (pág. 3).

Lo dicho resalta esos puntos que afectan de manera buena o mala cómo se trabaja, resultando en si una persona está a gusto o no con su empleo. Esto puede hacer que se queden quietos o les dé por moverse; ya sea solo un rato o para siempre.

Finalmente, este autor cuenta cómo los empleados pueden mostrar su descontento y menciona estas cosas:

- Salida: Gente buscando irse de la empresa. Abarca buscar otro curro además de renunciar.

- Voz: Intentar arreglar las cosas de manera activa. Incluye sugerencias para mejorar, hablar sobre problemas con jefes y algún rollo sindical.
- Lealtad: Esperar sin hacer mucho, pero con esperanza que las cosas mejoren. Implica defender a la empresa ante críticas externas y tener fe en que ellos "harán lo correcto".
- Negligencia: Dejar caer las condiciones pasivamente. Incluye faltar al trabajo o llegar tarde todo el tiempo, poner poco esfuerzo y cometer más errores..

Estos factores pueden influir en que los colaboradores decidan rotar de las instituciones debido a una exigencia interna, como por ejemplo el desarrollo personal y profesional que, la empresa no se lo brinde.

Además, uno de los factores esenciales dentro de la empresa, el mismo que contribuye a la satisfacción laboral de los colaboradores es el salario percibido. Chiavenato (2009) indica que el salario “constituye el núcleo de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dedican su tiempo y esfuerzo a las organizaciones y, en consecuencia, reciben dinero, el cual representa un intercambio de derechos y responsabilidades recíprocos” (pág. 286).

En suma, se puede indicar que los aportes de Chiavenato para el presente estudio dan a conocer factores que contribuyen a la satisfacción laboral de los colaboradores, los mismos que deben ser trabajados por las distintas organizaciones para la retención del talento humano y reducir niveles de rotación de personal.

2.3 Marco Normativo

En este tercer parte se muestra análisis legal de las leyes sobre el tema, para lo cual se ha seguido orden de leyes según la pirámide de Kelsen, como sigue:

Constitución de la República del Ecuador

En carta magna, dice que uno de los derechos del Buen Vivir es trabajo y seguridad social, como en artículo 33:

“...trabajo es derecho y deber social, también derecho económico, fuente realización personal y base economía. Estado garantizará a trabajadores respeto dignidad plena, vida decente, pagos justos y hacer trabajo sano y libremente escogido o aceptado.” (Asamblea Nacional del Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 19)”.

Así mismo, se dice que hay que asegurar el derecho a la seguridad social, y pone al Estado como el que tiene que hacer cumplir eso, siguiendo cosas como equidad, solidaridad, transparencia, participación y otras. El trabajo se ve también como una cosa de libertad, decidiendo la persona qué hacer en su labor, buscando un desarrollo del país donde haya trabajos dignos y estables para todos. (Asamblea Nacional del Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008)

2.3.1. Tratados y Convenios Internacionales

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Desde este documento legal mundial se dice que las personas pueden tener un empleo, el cual pueden escoger por sí mismos, asegurando que haya buenas condiciones y justas, con un salario decente y justo que permita vivir bien a la persona y su familia. También tienen derecho a unirse con otros colegas. Además, se menciona que todos tienen derecho a tiempo libre, descanso, o sea, vacaciones cada año y estas deben ser pagadas. (Asamblea General de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento

Este papel empezó en 1998 pero se cambió hace poco este año, buscando que toda la gente en sus trabajos tenga la libertad de asociarse, que no haya trabajo obligatorio ni forzado, que se quite el trabajo infantil, un lugar saludable y seguro y eliminar cualquier tipo de discriminación (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Todos los países miembros de la OIT tienen que seguir las reglas y derechos de estas declaraciones. Así que también van a ser vigilados para chequear si cumplen con estas normas según su situación. En general, el objetivo es ayudar al avance y desarrollo económico y personal de los trabajadores. También hay que prestar atención especial a grupos vulnerables como migrantes y desempleados. (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

- Desde las Naciones Unidas, este acuerdo habla de que la gente debería poder decidir sobre su vida y cultura. Se dice que hay un derecho muy importante: el trabajo, o sea, ganarse la vida, pero debe ser con buenas condiciones según lo que sabe cada uno (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1976). Todos los países que aceptan este pacto garantizan este derecho a todos, asegurando justicia y satisfacción tal como sigue:
- Que les paguen bien por su trabajo
- Mismas oportunidades para hombres y mujeres

- Lugar de trabajo seguro y limpio
- Oportunidades para avanzar en su empleo
- Sueldos justos sin discriminación
- Tiempos para descansar, vacaciones y divertirse

2.3.2. Leyes Orgánicas y Ordinarias

Código del Trabajo

El código es para todo el país y todos los trabajos, dice que trabajar es un deber social, un derecho de la gente, y está protegido por leyes. Todos los trabajadores aquí se rigen por estas reglas, tienen libre opción para trabajar y firmar contratos, además de tener derechos que no pueden quitarles. Las leyes siempre ayudarán a los trabajadores (Asamblea Nacional del Ecuador, Código del Trabajo, 2012).

En esta relación hay un jefe y un trabajador, se unen con un contrato donde dicen cuánto pagarán y que habrá estabilidad en el empleo. La empresa puede contratar a personas y esto marca qué deben hacer tanto el jefe como el trabajador. El empleado debe recibir su pago justo, tener un lugar seguro para trabajar, obtener indemnizaciones cuando sea necesario y en algunos casos contar con comida disponible o escuelas cercanas. (Asamblea Nacional del Ecuador, Código del Trabajo, 2012).

Ley de Seguridad Social

Aparte de poder trabajar, es muy importante que la gente tenga las cosas necesarias y seguridad en el empleo, siendo parte del Seguro General Obligatorio como miembros. Esto hace que los trabajadores puedan acceder a seguros por

riesgos laborales, enfermedades, maternidad, vejez, cesantías y desempleo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

La entidad responsable de esta seguridad social en el país es el IESS. Esta es una organización pública con independencia y personalidad jurídica, además tiene su propio patrimonio. Su propósito es cuidar a personas con o sin un trabajo formal de cualquier peligro o problema que les impida disfrutar de su empleo completamente. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

2.3.3. Decretos y Reglamentos

Decreto Ejecutivo 123: Promoción y facilitación del empleo en Ecuador

El asunto de la chamba es muy importante para el gobierno de Ecuador, no solo en lo que se refiere a la parte pública, sino también en lo privado. Por eso, han hecho unas reglas y procesos para hacer cosas que ayuden a contratar a todas las personas, especialmente mujeres y jóvenes. El Ministerio de Trabajo tiene que encargarse de esto y hacer todo rápido (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Reglamento de Seguridad y Salud Laboral

Esta ley es para todos los trabajos con el objetivo de bajar los riesgos laborales y mejorar cómo se trabaja. Para lograrlo hay que crear un Comité de Seguridad e Higiene junto al Ministerio de Trabajo y otras organizaciones locales. También es clave tener datos actualizados sobre el país y los riesgos más comunes; además hay que fomentar expertos en seguridad industrial, higiene y salud laboral para sugerir normas adecuadas según cada área. (Congreso Nacional, 2003).

2.4. Referente Estratégico

Para acabar con este segundo capítulo, también se ven las reglas sobre el tema de estudio, a nivel del país y en el lugar donde está la empresa elegida.

Objetivos para un Buen Futuro

El tema que se toca va con el objetivo 8 Sobre Trabajo Bien Hecho y Crecimiento Dinero, cuyo fin es hacer crecer la economía de manera que incluya a todos y sea sostenible, conseguir empleo y trabajo bueno para cada uno; así aparece la necesidad de tener apoyo económico que sea inclusivo todo el tiempo ayudando al avance, frente a empleos buenos para todos y mejorar cómo vive la gente (Naciones Unidas).

Sobre lo que dice el objetivo 8: "Hacer políticas que ayuden al desarrollo apoyando cosas productivas, creando trabajos decentes, favoreciendo negocios nuevos e ideas frescas e innovadoras." También apoya hacer más grandes empresas pequeñas o medianas por medio de acceso a dinero" (Naciones Unidas).

Plan Para Crecer Nuevo Ecuador

De acuerdo al asunto del estudio, hay conexión directa con lo económico en este plan nacional cual mira todas las fallas laborales, desempleo y cómo mejorar nuevas oportunidades. Además, ve los números de desempleo y problemas como falta de igualdad para conseguir trabajo justo mientras busca aumentar en todos lados logrando acuerdos comerciales (Secretaría Nacional de Planificación, 2024).

3 CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la Investigación

Según lo que se dijo, y del diseño elegido para la investigación, se va a usar un enfoque mixto. Como dicen Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2018), esto busca datos cualitativos y cuantitativos, además de juntar ambas cosas para un estudio más profundo. Importante decir que esta información ha sido adquirida del trabajo con personas.

Con esas ideas profundas de los sujetos en estudio se trabaja directo con sus opiniones y conceptos, ignorando números o estadísticas. Todo el enfoque está en comportamientos y emociones que surgen de las experiencias vividas por estas personas. (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2018).

Se puede decir que este enfoque se usó porque da chance de lograr resultados buenos, ya que usa análisis con números y deja ver mejor los resultados. O sea, así se pueden comparar cosas que son reales y también las opiniones (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, 2010). Con este enfoque se busca usar herramientas tanto numéricas como de palabras, ya que mezclar ambos ayuda a entender mejor lo que se estudia..

3.2 Tipo y Nivel de Investigación

Primero, se elige tipo de investigar. Se decide usar investigación aplicada, que es como un proceso en la ciencia. Esto ayuda a mostrar las realidades de la gente y los problemas que tienen las sociedades desde un punto de vista científico. (Vargas, 2009).

Esta clase de estudio va a ayudar a hacer reglas para mejorar las maneras de trabajar que aseguren un ambiente bueno en la organización. El tipo de investigación que se saca del enfoque cualitativo es el diseño que describe cosas, y este tipo solo busca explicar bien cómo son las personas que se estudian, contando los eventos, cosas raras, modas y cualquier cosa real específica. Lo importante de esta parte descriptiva está en aclarar algunas vistas y aspectos sobre el problema claro, siendo el investigador quien necesita fijar y ver las partes estudiadas, los elementos, la gente y todo lo que se pueda juntar. (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2018).

Cuando se trabaja con un grupo de empleados en una empresa específica, es necesario mirar su cultura interna, sus ideas, cómo interactúan, sus formas de hablarse entre ellos, qué cosas hacen juntos, problemas que tienen, cómo toman decisiones y quién manda. Con este tipo de estudio a fondo se podrán obtener datos más interesantes porque va directamente a lo que les pasa a ellos y no mira otras empresas o casos ya conocidos. Ya hay mucha investigación sobre la felicidad en el trabajo así que se puede empezar el deber con esa base para ver cómo es la satisfacción laboral en una empresa privada en Jaramijó.

3.3 Universo, Muestra y Muestreo

Las búsquedas desde el comienzo deben mirar a un grupo específico de personas o cosas, porque no se puede ver todo el total que son todos los seres humanos, animales u objetos para estudiar un problema. Por lo tanto, se crea una muestra, que es un conjunto más pequeño de esta población, pero que todavía tiene características importantes para el estudio y lo que se encuentra. (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2018).

El universo es todos los trabajadores de la empresa en Jaramijó. Para escoger bien la muestra, hay que hacer muestreo. Se elige un muestreo no probabilístico, por conveniencia del investigador, sin usar fórmulas. Esto se adapta a lo que pueden hacer las personas y al tipo de estudio, además de tener en cuenta los criterios para elegir al grupo correcto. (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 2018).

Los criterios para escoger esta muestra son así:

- Trabajadores de ambos sexos: chicos y chicas
- Empleados que estén en la empresa más de 2 años
- Personas entre 30 y 50 años
- Trabajadores que han estado en una agrupación de empleados aquí
- Empleados que participaron en programas de la empresa.

Así se consiguió al final una muestra de 105 trabajadores de las áreas operativa y Recursos Humanos.

3.4 Formas de Recolección de la Información

3.4.1. Escala de medición de la satisfacción laboral

Se va a usar un estándar global que es una norma simple hecha para medir algo específico. Esto ayuda a calificar variables y sus partes si las tiene. Además, la forma de medir debe estar relacionada con los objetivos planteados. (Montañez & Palma, 2023, pág. 7421)

Grupo focal

El grupo focal es una forma de charlar sobre ideas para entender lo que la gente siente y vive, buscando razones para obtener información. En esto se habla entre el investigador y quienes participan, con la meta de conseguir datos. (Hamui & Varela, 2012, pág. 56).

Revisión documental

es una herramienta que sirve para aprender cosas y expande las ideas y fortalece el vocabulario para entender lo real de su manera, poniendo trampas que motivan a hacer investigaciones buscando datos de varios escritores y situaciones. (Gómez, Carranza, & Ramos, 2017)

3.5 Formas de Análisis de la Información

Para este estudio se dijo que la estadística descriptiva y la codificación hermenéutica son maneras de mirar información. Los números se van a ver con estadística descriptiva porque esta hace cosas para juntar y organizar datos sobre el tema, además ayuda a hacer suposiciones de lo que se ve (Orellana, 2001).

Aunque los números dan datos seguros sobre el tema, no cubren todo así que necesitamos también datos cualitativos. Estos serán vistos por codificación axial, que sirve para conectar diferentes grupos con sus subgrupos considerando sus rasgos (Schettini & Cortazzo, 2015).

Esta forma de revisar resultados deja al investigador encontrar grupos y variables en todos los elementos estudiados para explicar mejor y relacionar con lo planteado. En este tipo de investigación descriptiva, se busca dar una forma sencilla para entender toda la información recogida: patrones, medidas y opiniones recolectadas. Esto sucede mediante juntar datos que muestren resultados resumidos y usando minería de datos que permite buscar tendencias similares entre respuestas.

4 CAPÍTULO 4: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo presentaremos los resultados alcanzados con los instrumentos y técnicas especificados en el capítulo 3 de este trabajo, de la misma manera, analizaremos los resultados a través de la triangulación entre datos obtenidos, teoría, análisis y reflexión propias.

A continuación, se presentan los resultados de la investigación conforme los objetivos específicos de investigación que planteamos en el primer capítulo.

4.1 Satisfacción laboral

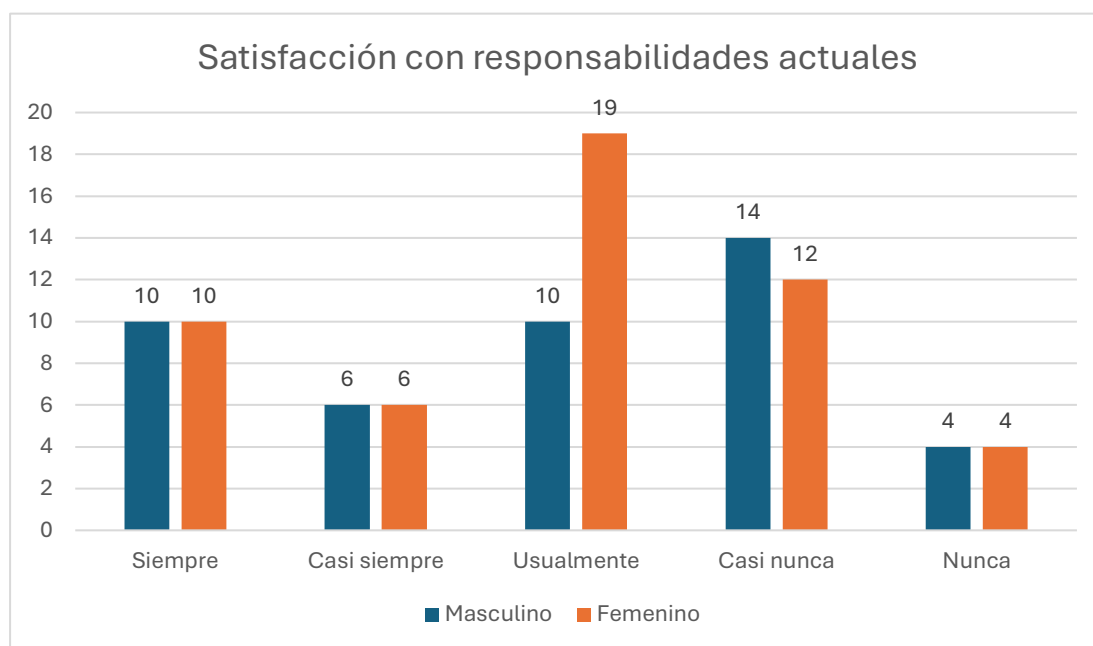
4.1.1 Autonomía y control sobre el trabajo

La autonomía en el mercado laboral es un factor fundamental en la autoestima de los trabajadores. La actitud, el ritmo de trabajo individual y el control sobre las tareas específicas a realizar se basan en la motivación y compromiso. Las consecuencias positivas de ello, pueden llevar a una autonomía libre de frustración y estrés, incluso si se encuentran problemas o inconvenientes graves con la ayuda de los trabajadores.

Mediante la combinación de procesos de desarrollo sostenible y eficiente, cuyo objetivo es conseguir flexibilidad y autonomía, además de la autoestima, fomenta la creatividad y la innovación en el mercado laboral. Las empresas que fomentan capacitaciones permiten a los empleados obtener nuevas destrezas y adquirir responsabilidades.

4.1.1.1 Satisfacción con responsabilidades actuales

Gráfico 1.



Fuente: Elaborado por la autora

Las respuestas de los participantes en la encuesta indican que ambos sexos poseen una satisfacción en el trabajo parecida, con un ligero aumento en la media de las mujeres (3.12 vs. 3.09). En ambas situaciones, el promedio de satisfacción se aproxima a "Usualmente" (valor 3), aunque con una distribución más variada. Esto podría evidenciar una relación entre el ambiente y el rendimiento laboral. En otras palabras, con los grados de satisfacción del trabajador y el rendimiento de los individuos en relación con los resultados (Chiavenato, 2009)

Por otro lado, podemos notar que la cantidad de respuestas en la categoría "Casi nunca" es elevada en ambos géneros (14 en hombres y 12 en mujeres), lo que indica una presencia considerable de insatisfacción laboral. También se observa que las mujeres tienen un mayor número de respuestas en "Usualmente" (19 frente a 10 en hombres), lo que podría indicar una mayor estabilidad en su satisfacción. Desde la

perspectiva de Lacayo (2017) podríamos decir que, dentro de la empresa podrían existir algunas de las causas para que la insatisfacción de los empleados se da (Salario bajo, Mala relación con los compañeros o jefes, Escasas posibilidades de promoción, Ambiente laboral tenso, Malas condiciones de trabajo).

Al mismo tiempo, los resultados pueden interpretarse en función de los factores que influyen en la satisfacción laboral, tales como el ambiente de trabajo, las condiciones laborales, la carga emocional, y la percepción de reconocimiento, lo que coincide con la perspectiva de Caballero (2002), el cual señala que la satisfacción laboral depende de la interacción entre los resultados que consigue el trabajador mediante la realización del propio trabajo cómo se perciben y vivencian dichos resultados en función de las características y peculiaridades de la personalidad del trabajador.

Es decir, ambas poblaciones presentan una tendencia general de satisfacción moderada y la cantidad de personas que se sienten "Nunca" satisfechas es idéntica en ambos géneros (4 casos).

Adicionalmente, en los hombres, la cantidad de respuestas en la categoría "Casi nunca" es mayor (14 frente a 12 en mujeres), lo que podría indicar un nivel de insatisfacción ligeramente más pronunciado, lo cual, de nuevo, podría estar asociado con una de las causas mencionadas por (Lacayo, 2017) anteriormente.

Las mujeres tienden a responder más en la categoría "Usualmente" (19 frente a 10 en hombres), lo que sugiere una percepción de estabilidad en su satisfacción, es decir, con los niveles de satisfacción del empleado, y la influencia del clima en el desempeño de los sujetos en relación con los resultados (Chiavenato, 1999).

El auge considerable de respuestas en la opción "Casi nunca" indica la presencia de factores de estrés, así como también carga laboral alta o insatisfacción con el ambiente organizacional.

Estos datos indican satisfacción laboral promedio conservando un nivel prudente al género femenino como al género masculino. No obstante, cabe recalcar que en su mayoría de respuesta eligieron la opción "Casi nunca", puesto que en los dos grupos muestran una señal de posibles factores de insatisfacción. Por lo tanto, se sugiere completar este análisis con información cualitativa, de este modo se logrará identificar los causantes, diseñando estrategias para mejorar el ambiente de trabajo.

Entre los datos cualitativos pudimos detectar las siguientes respuestas:

- No porque no se respeta el rol y tampoco se cuentan con los recursos
- No estoy satisfecho ya que en el área donde estaba me cambiaron y ahora me mandaron a otra área donde es caluroso he pedido que me cambien de área porque tengo problemas en mi piel, pero nadie me ayuda, y no puedo realizar mi trabajo como debería
- En mi puesto de trabajo actual no estoy cómoda hace mucho calor y las supervisoras de esta área nos tratan mal y nos gritan muy seguido
- Estoy satisfecho con mi puesto porque es un área tranquila y se adapta a mis condiciones y mis experiencias.

Las respuestas abiertas que encontramos explican por qué hay una cantidad significativa de respuestas en "Casi nunca" y "Nunca" en la encuesta ya que se confirma que la insatisfacción laboral está vinculada a tres factores principales como:

1. Falta de reconocimiento y respeto (desvalorización del rol laboral).
2. Condiciones laborales inadecuadas (ambiente físico y trato de supervisores).

3. Asignación de tareas y movilidad laboral sin considerar las necesidades de los empleados.

La única respuesta positiva refuerza que cuando el ambiente es adecuado y acorde con la experiencia del trabajador, la satisfacción aumenta.

Estas respuestas refuerzan la idea de que la insatisfacción laboral está influenciada principalmente por el trato recibido, las condiciones ambientales y la falta de reconocimiento del rol, lo cual concuerda con la perspectiva de Chiavenato (1999), quien nos indica que

Para lograr una adecuada concepción de la Satisfacción Laboral, no tan solo hay que considerar aspectos personales que la afecten, como los antes expuestos, sino, que además hay que identificar características asociadas directamente al trabajo, las que producirán experiencias subjetivas de satisfacción.

Al mismo tiempo la satisfacción está relacionada con la estabilidad y la adecuación del puesto a las condiciones individuales, lo que también coincide con la perspectiva del autor pues el comenta que los factores motivacionales tienen que ver más con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con dicho cargo (Chiavenato, 1999).

4.1.2 Evaluación de desempeño y reconocimiento

La identificación de la motivación y la motivación objetiva son aspectos que contribuyen al desarrollo de una motivación superior. Los beneficios de estas prácticas pueden ayudar a desmotivar a las personas y hacer que sus productos sean más productivos. Los estudiantes que estudian mucho, los trabajadores que tienen derecho

a aprender, su aprendizaje no es justo y sus experiencias no están limitadas, con su trabajo son felices. Contar con un sistema de evaluación claro y transparente, fortalece la confianza en la organización.

Se considera además que el reconocimiento debería ir más allá de los incentivos económicos, abarcando también menciones públicas, promociones internas y oportunidades de desarrollo profesional. Estos elementos refuerzan el vínculo entre el empleado y la empresa.

Es importante recalcar que la encuesta incorpora preguntas sobre cómo se percibe la evaluación del desempeño y reconocimiento de logros. Si los resultados revelan niveles bajos de satisfacción en estos aspectos, es una señal de alerta para la organización.

Además, la implementación de programas de reconocimiento bien diseñados puede elevar el compromiso y la lealtad de los empleados, contribuyendo a reducir la rotación del personal. Asimismo, el reconocimiento potencia la cultura organizacional y mejora las relaciones interpersonales.

4.1.2.1 Ritmo de trabajo en actividades

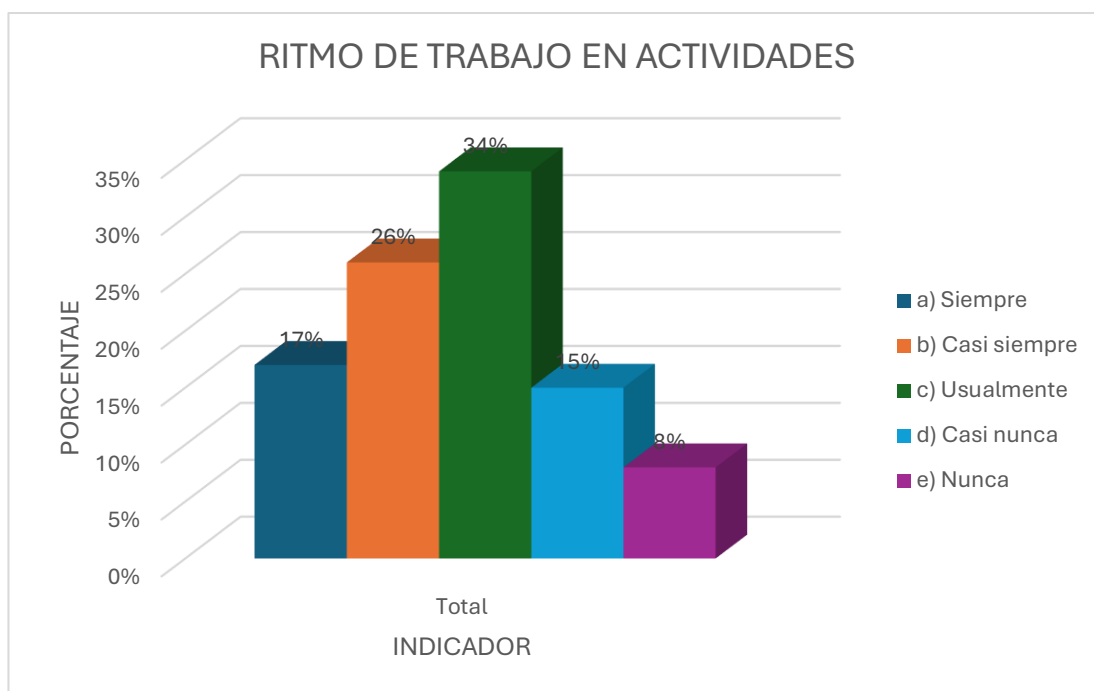
Para (Vallecilla, 2014), el ritmo de trabajo en las actividades laborales se refiere a la velocidad, intensidad y el nivel de esfuerzo o trabajo con el que los empleados ejecutan sus tareas diarias. El mismo autor menciona que el ritmo se ve directamente influenciado por diversos factores, como, por ejemplo; La carga laboral, los plazos de entrega, condiciones del entorno de trabajo, entre otros. Un ritmo adecuado permite mantener la productividad sin generar fatiga excesiva, mientras que un ritmo acelerado y desorganizado tiende a llevar al agotamiento físico y mental, provocando inevitablemente errores en la ejecución y desmotivación en los propios empleados.

Por ende, para lograr un equilibrio es fundamental establecer tiempos razonables para el cumplimiento de objetivos, distribuir las tareas de manera eficiente, y garantizar pausas activas que permitan a los trabajadores recuperar energía y mantener un desempeño óptimo.

Sobre el mismo tema, (García, 2017) menciona que, una gestión efectiva del ritmo de trabajo implica la implementación de estrategias como la planificación y priorización de tareas, el uso de herramientas tecnológicas para la automatización de procesos y la promoción de metodologías como la gestión del tiempo basada en técnicas como la matriz de Eisenhower o la técnica Pomodoro. Además, las empresas deben considerar la individualidad de los trabajadores, ya que cada persona tiene su propio ritmo óptimo de productividad. Fomentar un equilibrio entre eficiencia y bienestar laboral es clave para mantener un ambiente de trabajo saludable y sostenible, donde los empleados puedan rendir al máximo sin comprometer su salud física y mental.

Investigando un poco más a fondo en esta satisfacción laboral, preguntamos sobre si los encuestados deciden el ritmo de trabajo en las actividades que realizan, a lo que estos respondieron:

Gráfico 2.



Fuente: Elaborado por la autora

El análisis de estos datos nos permite decir que existe una autonomía moderada a alta puesto que el 77% de los trabajadores ($17\%+26\%+34\%$) indica que siempre, casi siempre o usualmente pueden decidir su ritmo de trabajo. Es decir que la mayoría percibe un grado aceptable de control sobre sus actividades, lo cual es positivo para la motivación.

Esto, aunque pueda sonar contradictorio, es una de las claves para la satisfacción laboral, pues, como menciona Caballero (2002) la satisfacción laboral depende también de los resultados que consigue el trabajador mediante la realización del propio trabajo, es decir, que, el hecho de disminuir la presión del trabajador y permitir que este pueda entregar su trabajo en su tiempo y manera puede incluso optimizar el funcionamiento de la empresa.

Por otro lado, también podemos detectar una autonomía limitada o incluso nula pues el 23% de los trabajadores (15%+8%) indica que casi nunca o nunca decide su ritmo de trabajo. Estos trabajadores pueden experimentar estrés o frustración debido a la falta de control sobre sus tareas. En el marco teórico se menciona que, los trabajos que no generan un desafío mental o recompensas justas y los cuales no se ajustan a la personalidad del colaborador pueden generar insatisfacción laboral (Caballero, 2002)

En este sentido, podemos decir que los empleados con mayor autonomía tienden a estar más satisfechos. Es probable que quienes tienen autonomía alta reporten mayor satisfacción mientras que los empleados con menor autonomía tienen más probabilidades de estar insatisfechos pues la falta de control puede generar estrés y desmotivación.

En perspectiva, la mayoría de los trabajadores percibe un cierto grado de autonomía en su ritmo de trabajo, lo que puede influir positivamente en su satisfacción laboral. Sin embargo, un 23% de los encuestados indica que tiene poco o ningún control sobre ello, lo cual se relaciona directamente con los niveles de insatisfacción que han sido hallados anteriormente.

4.1.2.2 Habilidades y talentos

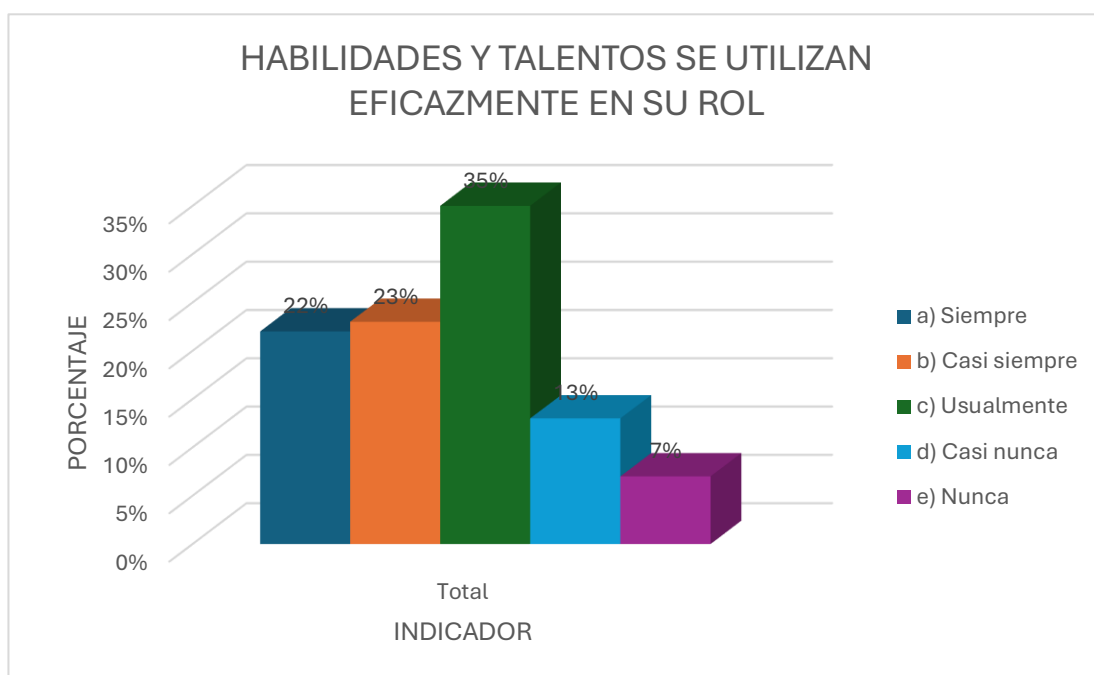
Para (Sánchez Aquino, 2022) existen elementos fundamentales de la personalidad de una persona dentro de una organización, de su personalidad individual, lo que conlleva a problemas de pérdida y de satisfacción de las empresas involucradas. Los conceptos cubiertos en dos grandes categorías son: habilidades técnicas y habilidades blandas. El primer paso es comprender las características y particularidades específicas de los datos, como el uso de un software especial, el

desarrollo de un lenguaje o las características del análisis de datos, durante el entrenamiento y la capacitación. Las Soft Skills o habilidades blandas, involucran aspectos como la comunicación efectiva, la conducción, las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo, para la integración y el entendimiento en cualquier lugar de trabajo.

Darle una oportunidad a la estrella (Garbuglia, 2013) es asegurar que se logren talentos con variedad de intereses o potenciales beneficios, y que sean reconocidos al final del día. Considerando los talentos naturales de las personas en los campos de la creatividad, la innovación o la resolución de conflictos, es para las empresas no sólo útil, sino que también cuentan con estrategias para implementarlos, a medida que estos talentos son identificados y desarrollados. A través de la formación continua, la mentoría y el coaching, los empresarios pueden ayudar a sus estudiantes a desarrollar sus habilidades y talentos en el lugar de trabajo.

De esta manera, se fomenta un ambiente laboral donde los trabajadores se sienten valorados y motivados a contribuir con su máximo potencial. Al respecto de la motivación en el entorno de trabajo, también se preguntó sobre si las habilidades y talentos de los colaboradores se utilizan eficazmente en su rol.

Gráfico 3.



Fuente: Elaborado por la autora

Los datos demuestran que existe un uso frecuente de habilidades pues un 80% de los colaboradores siente que sus habilidades se utilizan siempre, casi siempre o usualmente. Esto demuestra ser positivo, ya que indica que la mayoría percibe que su talento es reconocido y aprovechado, lo cual puede estar relacionado con el grupo que reporta mayor satisfacción laboral además de lo que menciona Caballero (2002) sobre que la satisfacción laboral depende de la interacción entre los resultados que consigue el trabajador mediante la realización del propio trabajo y de cómo se perciben y vivencian dichos resultados en función de las características y peculiaridades de la personalidad del trabajador.

Por otro lado, el bajo aprovechamiento de habilidades (20%) de los empleados indica que sus habilidades casi nunca o nunca son utilizadas. En este contexto, este grupo puede estar más propenso a experimentar frustración, desmotivación y bajo

compromiso organizacional. Lo cual también hace probable que este segmento tenga una mayor correspondencia con las respuestas de insatisfacción laboral y falta de autonomía. Esta insatisfacción puede estar ligada a lo dicho por Caballero (2002), pues los factores de satisfacción en las empresas son los desafíos, y el mantener las habilidades de los colaboradores en un desaprovechamiento constante puede generar aburrimiento y conformismo, lo cual puede ser peligroso cuando se presenten desafíos en el futuro.

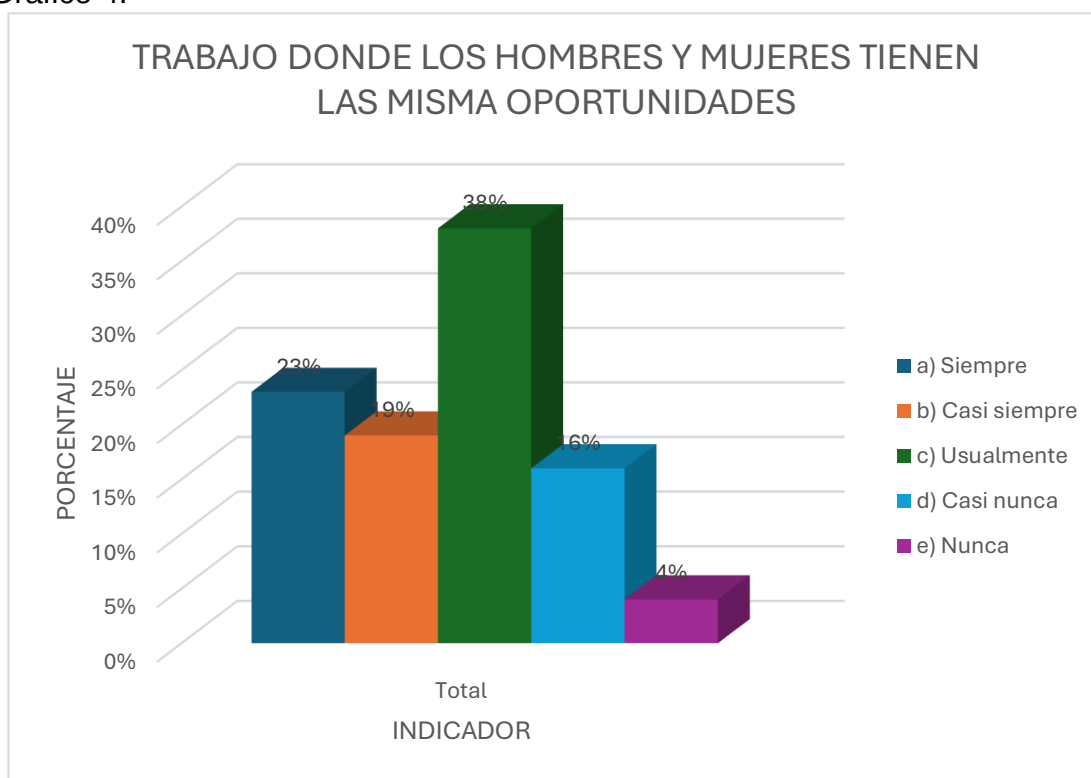
La alegría es una combinación de empleo y autonomía, y es mejor comprender mejor la relación entre el empleo y el deseo de los trabajadores, las trabajadoras y sus hijos, tal como son sus talentos, para motivarse y comprometerse mejor en su empleo. El resumen es que el 80% de los trabajadores tienen derecho a tener su propia formación efectiva, lo que puede suponer pérdidas de empleo. Con un mínimo del 20% aún puedes desmotivarte y tus talentos no se perderán.

4.1.2.3 Oportunidades equitativas

Laut (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009) cree que la oportunidad de trabajar en un entorno seguro para todos los trabajadores es incondicional al trabajo, al cambio, a la integridad étnica, al estatus social y económico u otras diferencias personales, y al respeto de los derechos e intereses de todos. recursos, derechos y desarrollos internos. la Organización. La relación laboral en el lugar de trabajo no implica barreras a los golpes, la exclusión de los miembros del grupo o su comprensión relacionada entre bastidores, así como la inclusión de líneas racionales, el presentimiento y la exclusión de los contratistas como fundamentos para la comprensión del sujeto, la Proyecciones y ampliación de la seguridad social.

Al priorizar la equidad, las empresas no solo fortalecen su cultura organizacional, sino que también incrementan su competitividad al atraer y retener talento diverso, promoviendo la innovación y el crecimiento sostenible en el mercado. Con respecto a la igualdad de género en el trabajo, lo que puede demostrar una satisfacción laboral, se les pregunto a los participantes si sienten que tienen un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades, a lo cual hombres y mujeres respondieron:

Gráfico 4.



Fuente: Elaborado por la autora

Los datos recogidos indican que la mujer (3,54) tenía una valoración positiva de las posibilidades de llevarse bien con el hombre (3,26), y con la ayuda de una superstición, una valoración positiva de la relación laboral entre el empleador y el empleado. (García, 2017). Laut Salguero (2006) planteó que la organización de las personas y las cualidades, que influyen en la influencia de los trabajadores, estaba

estrechamente vinculada al enfoque correcto, que enfatiza la centralidad de la motivación y el compromiso en el funcionamiento interno de los individuos involucrados.

Las siguientes palabras del " Nunca" utilizadas por el grupo de hombres (4 familias) para darles una oportunidad, ya que sus mejores deseos para el futuro se expresan en su empleo. Están vinculados por factores que afectan el ámbito laboral, como la falta de respeto a los derechos y la falta de respeto al medio ambiente dentro del entorno organizacional (Caballero, 2002). El modelo teórico de (Jonge und Bakker, 1999) fue dado por el autor, como un modelo social y socialmente responsable para la relación laboral, fue importante destacar que la construcción de la estructura social de las artes y el medio ambiente puede ser influenciada por la forma en que se pueden lograr los trabajadores en esta relación laboral. .

Desde la perspectiva del clima organizacional, es importante entender que la naturaleza dual del funcionamiento interno de las empresas es una fuente de considerable influencia (Abrajan, Contreras & Montoya, 2019). En este resumen se nos da la oportunidad de discutir los temas, para proporcionar un ambiente de trabajo equilibrado y armonioso. El tratamiento del azar en el contexto del malestar emocional y del desarrollo cognitivo puede influir en la motivación y la fluctuación personal (Centeno & González, 2016), mientras que los efectos de estos factores son negativos, en términos de su impacto sobre el individuo, sus creencias y creencias. Al hacerlo, podremos ver. Buena suerte.

Más específicamente, Salazar (2019) le dio la conexión directa entre el empleo y las relaciones laborales con las organizaciones y sus respectivos empleadores. En este caso, la gestión de la relación entre el negocio y la empresa es un indicador del

grado de autoestima, ya que se consigue una gestión organizacional positiva del compromiso y de la ejecución del negocio.

4.1.3 Liderazgo y apoyo gerencial

La formación y gestión son cosas clave pa' que una organización funcione, afecta mucho la motivación, compromiso y lío de los empleados. Si se maneja bien al equipo no sólo les da energía y ganas, sino que también arma un lugar donde todos hablan y colaboran para hacer su trabajo. Es como pensar de forma fácil pero también con democracia, unión y entendimiento entre ellos. Aunque no piensen en cómo lo hacen, resulta útil por las actitudes buenas hacia otros, el tema claro y siendo honestos y eficaces. (Salazar, 2019).

El equipo directivo garantiza que el cliente no sea responsable de la falta de recursos, trabajos y labores de mantenimiento, lo que garantiza que su desempeño sea eficiente. Esta asistencia se presta en la estructura organizativa del proyecto, en la ejecución del proyecto, en el lugar de trabajo y en el conflicto resultante.

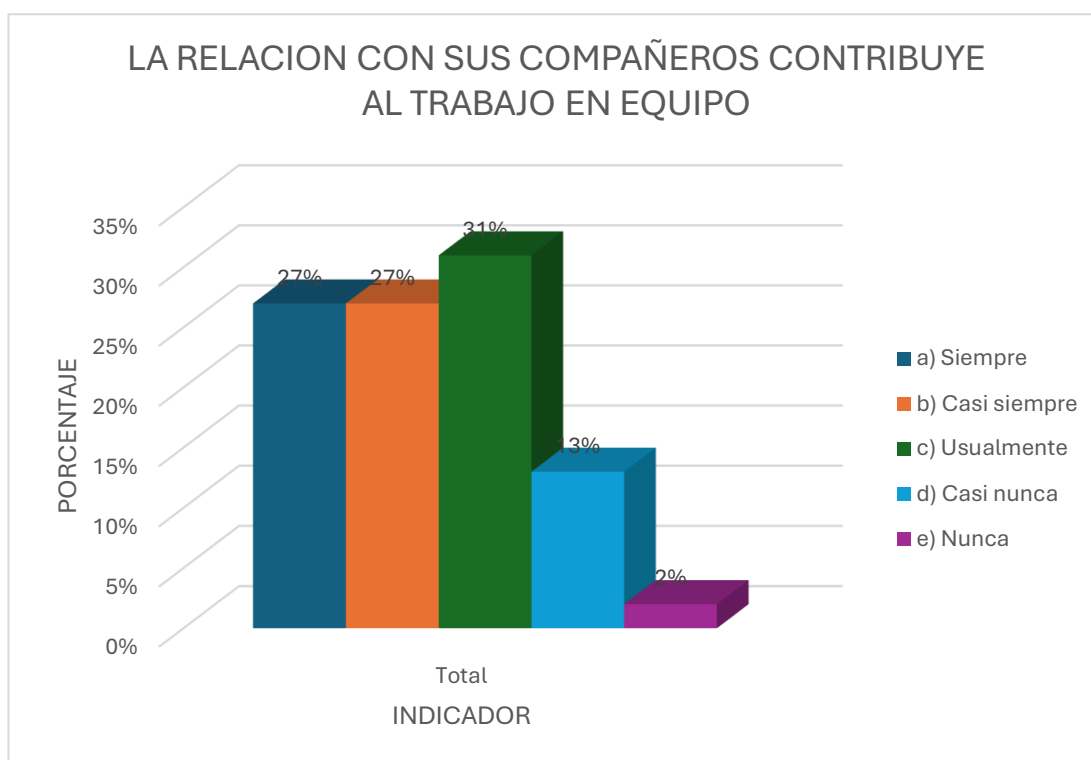
Cuando el trabajador se siente respaldados por sus jefes o gerentes, su nivel de productividad y responsabilidad aumenta, lo que genera una cultura organizacional en los resultados de la empresa. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2019).

El liderazgo dentro de una organización tiene un impacto directo en la satisfacción laboral de sus empleados. La evaluación indica que las percepciones de los empleados sobre la intervención y el apoyo de su jefe inmediato pueden revelar mucho sobre la relación que mantiene con la autoridad.

4.1.3.1 Compañerismo

Con respecto a las relaciones de compañerismo que tienen los colaboradores de manera interpersonal, se les preguntó si la relación con sus compañeros de trabajo contribuye al trabajo en equipo, a lo cual, ellos contestaron:

Gráfico 5.



Fuente: Elaborado por la autora

De acuerdo con los datos obtenidos, el 85% de los colaboradores perciben que sus relaciones interpersonales contribuyen al trabajo en equipo al menos usualmente, lo que sugiere un clima organizacional positivo.

Se basan en la opinión de García (2017), quien plantea que la estructura organizacional de varias variables se verá afectada significativamente por la gestión de los derechos de los trabajadores y sus relaciones laborales. La organización

colaborativa y armoniosa es un factor crucial para la comunicación, el trabajo en equipo y la identificación de la organización con las empresas involucradas (Garbuglia, 2013).

El impacto preventivo del 15% de las áreas problemáticas se siente, ya que la estructura interna de la organización tiene muchos conflictos y dificultades de comunicación. Por Abrajan et al. (2019) son situaciones de doble propósito para el empleo de individuos, conflictos con la exclusión social o malestar colectivo que son negativos para el proceso de toma de decisiones individual y colectiva. Los maravillosos autores te dan esto, porque una buena comunicación entre los empleados y el lugar de trabajo es una buena manera de hacer que sus sentimientos se sientan bien y motivar el clima.

El segundo es el nunca, pues un 2% de los participantes en la entrevista se muestran confundidos con los aspectos “no” del trabajo en equipo, en los que las situaciones existentes son complejas, como el aislamiento o conflictos severos entre los participantes. Estos problemas pueden combinarse con factores que generan frustración en el lugar de trabajo, como la gestión de decisiones grupales, la falta de comunicación efectiva o el apoyo a la organización. Esta observación fue realizada por (Lacayo, 2017) como un apoyo a un ambiente de trabajo agresivo y democrático. En este libro, sentido funda Caballero (2002), se crean las escuelas unificadas y una institución educativa para promover el empleo de los trabajadores.

Desde una perspectiva más amplia, Chiavenato (2009) sostiene que la protección del empleo es una cuestión de estructura organizacional y de leyes de gestión del empleo. Una relación laboral positiva en la vida de muchas personas puede conducir al compromiso y la productividad de los trabajadores.

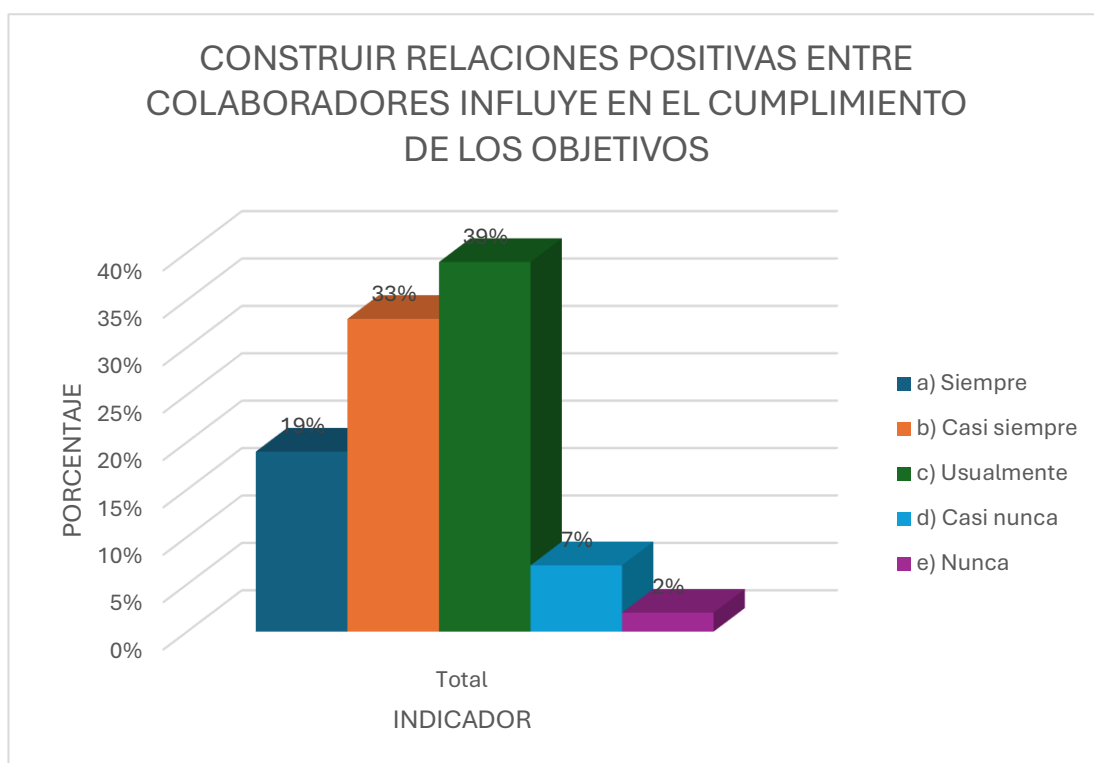
Por el contrario, la presencia de conflictos y aislamiento puede generar desmotivación y, en casos extremos, derivar en una alta rotación de personal (Centeno & González, 2016)

En síntesis, podemos observar que los datos obtenidos en la encuesta reflejan una percepción mayoritariamente positiva del ambiente laboral, lo que se relaciona con un alto grado de satisfacción de los empleados.

4.1.3.2 Construcción de relaciones interpersonales

Bajo la misma línea, se les pregunto a los encuestados si piensan que construir relaciones positivas entre colaboradores influye en el cumplimiento de los objetivos, a lo cual obtuvimos las siguientes respuestas:

Gráfico 6.



Fuente: Elaborado por la autora

Los datos del gráfico muestran claramente un impacto positivo en la disposición de la camaradería: más del 91% de los trabajadores están satisfechos con los resultados, ya sea que se reciban rápidamente o con normalidad, y uno de los errores en la seguridad de la sala.

El sobreestimado impacto positivo de la camaradería en el campo de trabajo (91%) mejora enormemente la calidad del trabajo, ya que el trabajo en equipo es un elemento conveniente para la seguridad de los trabajadores y su carga de trabajo. García (2017) planteó que las organizaciones a través de la formación de los trabajadores son fundamentales para su futuro y para el desarrollo de su entorno interno, es por ello que a través de esfuerzos colaborativos se puede demostrar la motivación de los trabajadores. En este resumen, Garbuglia (2013) combinó el funcionamiento interno de las empresas con un ambiente de trabajo estable que era positivo para su salud y la prevención de lesiones personales.

Del 9% de los trabajadores, no hay diferencias significativas en el impacto en sus condiciones de trabajo, especialmente cuando intervienen más factores, como dinámicas de trabajo individuales más fuertes, ajustes automáticos o gestión de conflictos dentro de los equipos. Por Abrajan et al. (2019) son factores de doble propósito para el empleo, la integración de experiencias negativas en grupos, la desmotivación y los aspectos motivacionales de la organización son significativos.

Del mismo modo, el mismo autor sostiene que la comunicación efectiva en el entorno laboral incrementa la satisfacción de los empleados y reduce los efectos negativos del estrés.

La relación entre el compañerismo y el estrés laboral también es un aspecto relevante en estos resultados. Si bien el 85% de los empleados percibe relaciones

interpersonales favorables en el trabajo, el 87% experimenta estrés con frecuencia. Esto podría indicar que un entorno colaborativo funciona como un amortiguador del impacto negativo del estrés, lo que coincide con lo expuesto por Chiavenato (2009), quien señala que la satisfacción laboral está directamente influenciada por el clima organizacional y los niveles de estrés de los colaboradores.

En este sentido (Robbins, 1999), se enfatiza que el aislamiento social dentro de los trabajadores, cuando son positivos, es un gran compromiso y el estrés causado por el ambiente de trabajo también es motivo de preocupación.

Los datos están sujetos a cambios sin previo aviso y están sujetos a un mayor grado de compatibilidad dentro del ámbito del grupo contable (9%), y la disposición de las personas correspondientes no está sujeta a cambios. Un proyecto de integración o una organización cultural colaborativa puede ser una excelente manera de diversificar las relaciones internas de las empresas involucradas y analizarlas de manera significativa. Por otro lado, (Lacayo, 2017) muestra factores como las limitaciones extremas del proceso de negociación colectiva o la abrumadora relación laboral entre el empleador y el trabajador y su pérdida de empleo. El ambiente laboral, puede verse desatado por un alto nivel de fluctuación personal, ya que el trato a un trabajador ambiental autónomo o poco cooperativo puede ser beneficioso (Centeno & González, 2016).

Cuando se implementa una red de seguridad en el espacio laboral las relaciones amistosas que se crean entre compañeros favorecen al bienestar y salud de los colaboradores reduciendo así el estrés laboral.

No obstante, es primordial que se analice muy detalladamente el entorno del grupo de la minoría que no distinguen estos tipos de relaciones, con el objetivo de

realizar tácticas de integración y a su vez fortaleciendo la cultura de las organizaciones mejorando el conocimiento y satisfacción laboral.

4.2 Rotación de los colaboradores

La rotación del personal es sumamente perjudicial para el funcionamiento adecuado de una empresa, ya que genera una serie de consecuencias que afectan tanto la productividad como el clima organizacional.

Cuando una estrella se ve afectada por la ansiedad, la angustia o la asfixia, el destino del trabajador será mayor, y esta estrella se verá reflejada y sentida en las manos del otro trabajador. Estos fenómenos de la descripción del puesto de trabajo no ocurren ni siquiera cuando están impresos en los documentos solicitados, sino que también conducen a una descripción del puesto de trabajo estresante. Cuando trabajas duro podrás ver los resultados y tendrás éxito. El síndrome de burnout puede provocar un aumento de la motivación y de los conflictos internos. Una fluctuación persistente en las condiciones de trabajo, causando inestabilidad e inestabilidad en las empresas, tiempo y recursos en la construcción, movimiento y capacitación de nuevos inversionistas, era una forma éticamente motivada y eficiente de hacer negocios.

La disposición no intencional puede resultar en influencias personales que afecten la paz interior y el bienestar de la organización. Quienes estén interesados en el alto grado de solidaridad de las comunidades podrán comprender mejor la estabilidad de las empresas en la región, ya sea para su propio compromiso o para su propio bien. Las razones de estos fenómenos parecen ser para usted muy importantes. Los osos demacrados se utilizan a menudo con el fin de proporcionar un entorno confortable, un entorno de trabajo seguro y una falta de comodidad con un

equipo de protección o un equipo de protección. Otros factores como la influencia de la organización en la cultura o el entorno, la conducción eficaz o el rendimiento laboral pueden verse de forma lúdica.

Todas estas causas crean un entorno donde los empleados sienten que sus expectativas no están siendo satisfechas, lo que los motiva a buscar nuevas oportunidades fuera de la empresa, con el consiguiente impacto negativo en su funcionamiento y crecimiento.

4.2.1 Estrés laboral

Para (Osorio, 2017), el estrés laboral es una respuesta fisiológica y psicológica que se genera cuando las demandas del trabajo superan la capacidad del individuo para manejarlas de manera efectiva.

Es una herramienta para solucionar problemas de productividad, emocionales y de salud psicológica y física en las organizaciones. El propio autor cree que el estrés en el lugar de trabajo puede conducir a una carga de trabajo excesiva, una reducción del estrés y un aumento de los recursos para gestionar el estrés durante situaciones de emergencia o conflictos múltiples. El estrés en el trabajo no sólo afecta al trabajador individual, sino que también afecta negativamente a la empresa: provoca un ambiente de trabajo estresante, afecta al funcionamiento interno de la organización y aumenta la tensión personal.

Por otra parte, (Sánchez, 2010) menciona que las consecuencias del estrés laboral son diversas y afectan tanto la salud física como emocional de los empleados. En el plano físico, puede manifestarse a través de dolores de cabeza, trastornos digestivos, fatiga crónica, trastornos del sueño, entre otros síntomas. A nivel

emocional, el estrés laboral puede desencadenar ansiedad, depresión, irritabilidad y una sensación de agotamiento o falta de motivación.

A largo plazo, el estrés crónico puede provocar depresiones graves como ataques cardíacos, infartos o ataques de ansiedad. Para las empresas que trabajan bajo estrés, no basta con comprender las necesidades de los trabajadores, sino también reducir los costos de producción, mantener los costos de la atención médica y garantizar el alto nivel de seguridad de los trabajadores y las trabajadoras

El estrés en el lugar de trabajo es un requisito previo para la comprensión y a menudo está asociado a procesos y estrategias empresariales complejos que se utilizan para mejorar el empleo y el entorno laboral en el que trabajan los trabajadores. En este sentido, se ofrece una relación laboral general, una conexión emocional con la relación laboral, un programa de asistencia psicológica y la formación de instructores de conducción, que se basan en los síntomas del estrés y son útiles para su comprensión y tratamiento. El propósito de este artículo es dar un ejemplo, una educación universitaria que combina la vida laboral y privada con un conocimiento integral y la capacidad de comprender el tiempo, ya sea por el mero hecho de beber, nuevas habilidades para beber y su bienestar placentero y emocional. -ser.

La gestión efectiva del estrés laboral no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye al éxito a largo plazo de la organización, creando un ambiente más productivo, colaborativo y saludable (Gómez, Retención del talento en las empresas, el gran reto, 2022).

En primer lugar, para la rotación del personal tenemos al estrés laboral, el cual también fue un ámbito el cual estudiamos en nuestra encuesta, por lo cual, se le

preguntó a los encuestados si en algún punto experimenta estrés relacionado con su trabajo, a lo cual, los encuestados respondieron que

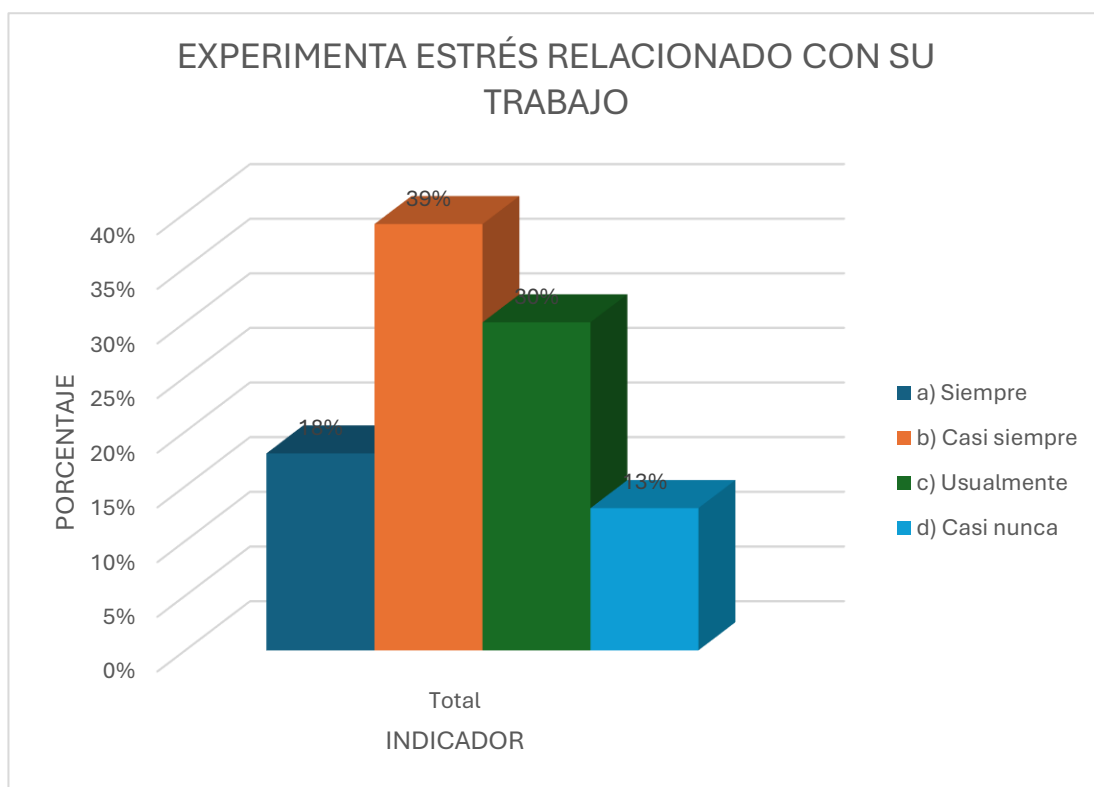


Gráfico 7.

Fuente: Elaborado por la autora

Los datos recogidos por el empresario alcanzaron un 87%, de manera constante, rápida o normal bajo estrés, y fue una señal de alerta en la formación de talentos humanos. En este artículo, Salazar (2019) planteó que el ambiente laboral y el entorno laboral se ven afectados por el impacto negativo del estrés en el ambiente laboral, por lo que es importante recordar que aún hoy en día, cada vez hay más estrés y un impacto negativo en el ambiente laboral. El entorno de trabajo se puede combinar.

A mis alumnos se les ha advertido que la falta de comodidad en la vida es una consecuencia directa del estrés crónico en el lugar de trabajo (García, 2017). Los

estresores que identifican factores como la autonomía y un equilibrio débil son responsables del aumento del estrés provocado por el estrés, hasta un 23% de los trabajadores se ven afectados, o no tienen control sobre sus horas de trabajo. Laut (Robbins, 1999) es una persona alegre y solidaria, pero un activo valioso para el sufrimiento ajeno, lo que conlleva una mayor carga de trabajo y autonomía frente al sufrimiento y el estrés.

Asimismo, el modelo de (Jonge y Bakker, 1999) destaca que la ambigüedad en las tareas y las condiciones laborales adversas son factores de riesgo para el bienestar de los colaboradores.

Los problemas relacionados con condiciones de trabajo deficientes, asignaciones sin consulta y trato inadecuado por parte de los supervisores también pueden estar incidiendo en los niveles de estrés laboral. Según (Lacayo, 2017), las malas relaciones con compañeros o superiores, junto con la ausencia de oportunidades de promoción y el ambiente laboral tenso, son algunas de las principales causas de insatisfacción en el trabajo.

Esta situación es patética, ya que el estrés no afecta al bienestar de los individuos, así como la mayor fluctuación personal que puede producirse (Centeno & González, 2016), pero también es negativo para la estabilidad de los individuos afectados.

Sin embargo, si el estrés no se gestiona de manera adecuada, podría deteriorar progresivamente las relaciones interpersonales y afectar la cohesión del equipo. Como señala Caballero (2002), el ausentismo, la desmotivación y los conflictos interpersonales son algunas de las manifestaciones más comunes de la insatisfacción laboral derivada del estrés crónico.

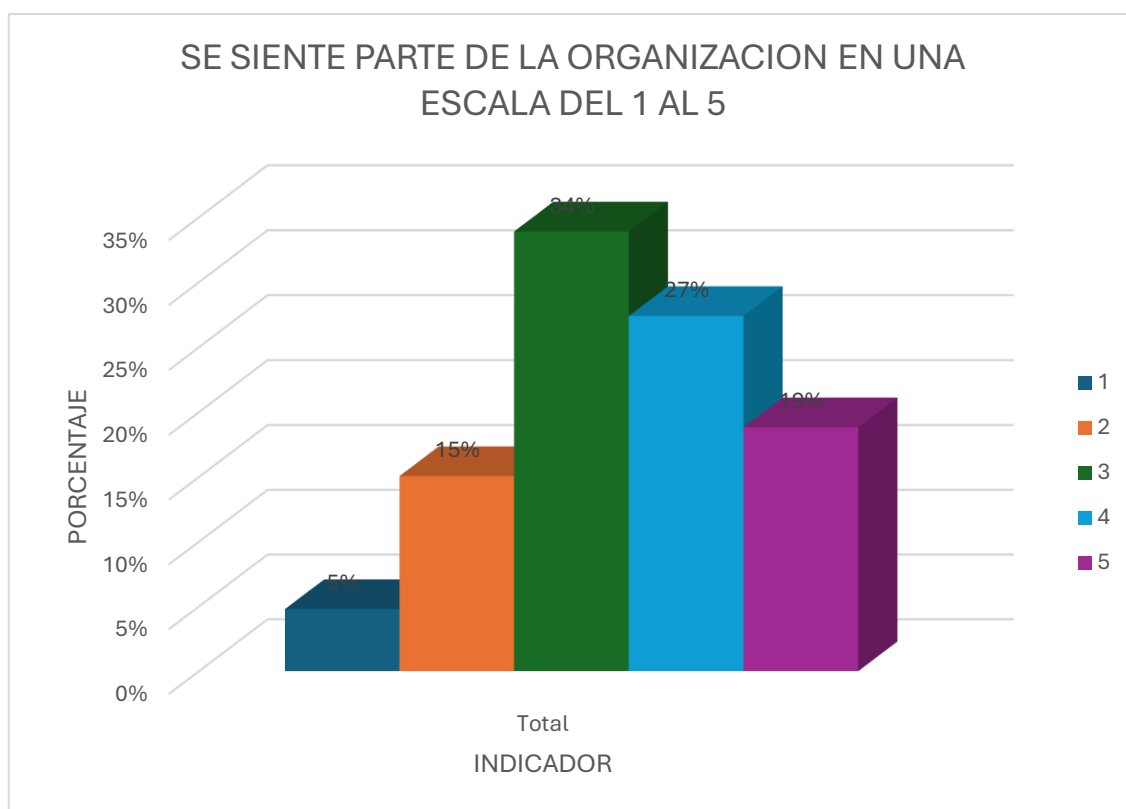
En este caso, es un principio fundamental, ya que se establece la estrategia organizacional para reducir el estrés laboral, y se mejoran las relaciones laborales, se logra una mayor autonomía en la relación laboral y se crea una cultura emprendedora, basada en los objetivos profesionales y laborales.

Los datos muestran un impacto negativo del estrés en las empresas de mayor tamaño, lo que puede afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador. Además, estas interacciones positivas entre las personas y el medio ambiente ayudarán a controlar las condiciones de trabajo y los problemas con las condiciones de trabajo para la motivación y la desmotivación. La larga espera de los resultados, la mala calidad de los materiales utilizados, las oportunidades de empleo de alta calidad y la seguridad de los empleados, cuya prioridad es la dirección de la empresa.

4.2.2 Sentido de identidad

El sentido de identidad, de pertenencia y de identificación con la empresa también fue algo que sentimos que debía ser medido, por lo cual se realizó una escala de Likert preguntando a los colaboradores si En una escala del 1 al 5 ¿se sienten parte de la organización? a lo cual, las respuestas fueron las siguientes

Gráfico 8.



Fuente: Elaborado por la autora

Según los datos obtenidos, el 80% de los trabajadores reporta un nivel moderado-alto de sentido de pertenencia, lo que sugiere que una mayoría de los colaboradores se identifica con la empresa y sus valores. Por consiguiente, Garbuglia (2013) cabe resaltar que el sentido de identidad es un espacio primordial dentro del ámbito organizacional puesto que contribuye a la motivación, la pertenencia de las organizaciones y la facilidad de implicar los objetos corporativos. De modo que, García (2017) afirma que, en el espacio laboral positivo, el trabajador percibe que es reconocido y valorado, fortaleciendo el sentido de identidad y la satisfacción laboral.

Sin embargo, el 20% de los empleados que reporta un bajo sentido de pertenencia podría estar experimentando insatisfacción laboral o una falta de reconocimiento dentro de la empresa. La falta de identidad organizacional puede derivar en una menor motivación y un incremento en la rotación del personal, lo que

coincide con lo expuesto por Centeno y González (2016), quienes afirman que la rotación está directamente relacionada con expectativas no cubiertas y con la percepción de que la empresa no satisface las necesidades de los empleados. Asimismo, (Lacayo 2017), señala que la falta de oportunidades de promoción, el mal clima laboral y la ausencia de liderazgo efectivo son factores que pueden afectar la identificación de los empleados con la organización y aumentar su predisposición a abandonar la empresa.

Desde el punto de vista de lo que es estar feliz en un trabajo, la mayoría de los trabajadores dice que se sienten muy parte de su empresa. Esto podría ayudarles a olvidar cosas malas como el estrés en sus trabajos. Aunque un 87% de ellos tiene mucho estrés casi siempre, sentirse conectado con la empresa puede hacer que sigan trabajando bien y cumpliendo con lo que deben hacer. Esto va con lo dicho por Salazar (2019), quien menciona que cosas que motivan a las personas, como ser reconocidos y sentir que son parte importante de la empresa, pueden ayudar a estar más felices en el trabajo y disminuir cómo les afectan otros problemas laborales.. Además, Abrajan, et al (2019), destacan que cuando los trabajadores están comprometidos con su entorno laboral, es más probable que enfrenten mejor el estrés y mantengan su desempeño.

No obstante, si el estrés se mantiene en niveles elevados y no se gestionan adecuadamente los factores de insatisfacción previamente identificados, la percepción de pertenencia podría deteriorarse con el tiempo. Según Caballero (2002), la satisfacción laboral está influenciada tanto por factores ambientales como personales, y cuando el ambiente laboral no es favorable, los empleados pueden experimentar una disminución en su sentido de pertenencia y en su compromiso con la organización.

Asimismo, el 20% de empleados con bajo sentido de pertenencia podría coincidir con aquellos que han reportado insatisfacción en otros aspectos de la encuesta, lo que refuerza la idea de que este grupo tiene un mayor riesgo de rotación. De acuerdo con Centeno y González (2016), las intenciones de dejar la empresa son un fuerte predictor de la rotación, y suelen manifestarse a través de la insatisfacción laboral, la falta de reconocimiento y la percepción de que la organización no ofrece oportunidades de crecimiento.

Los datos muestran que la salud del trabajador es una alta prioridad y que la relación laboral es beneficiosa y útil, así como el alivio del estrés del trabajador. Sin embargo, es increíble que se revelen los Factores de Descongelamiento, que el yo interior de una persona sea influenciado por una motivación particular, que se pueda lograr su identificación con las entidades involucradas en la creación de una Fluctuación y una separación de la Motivación total.

Mala Organización

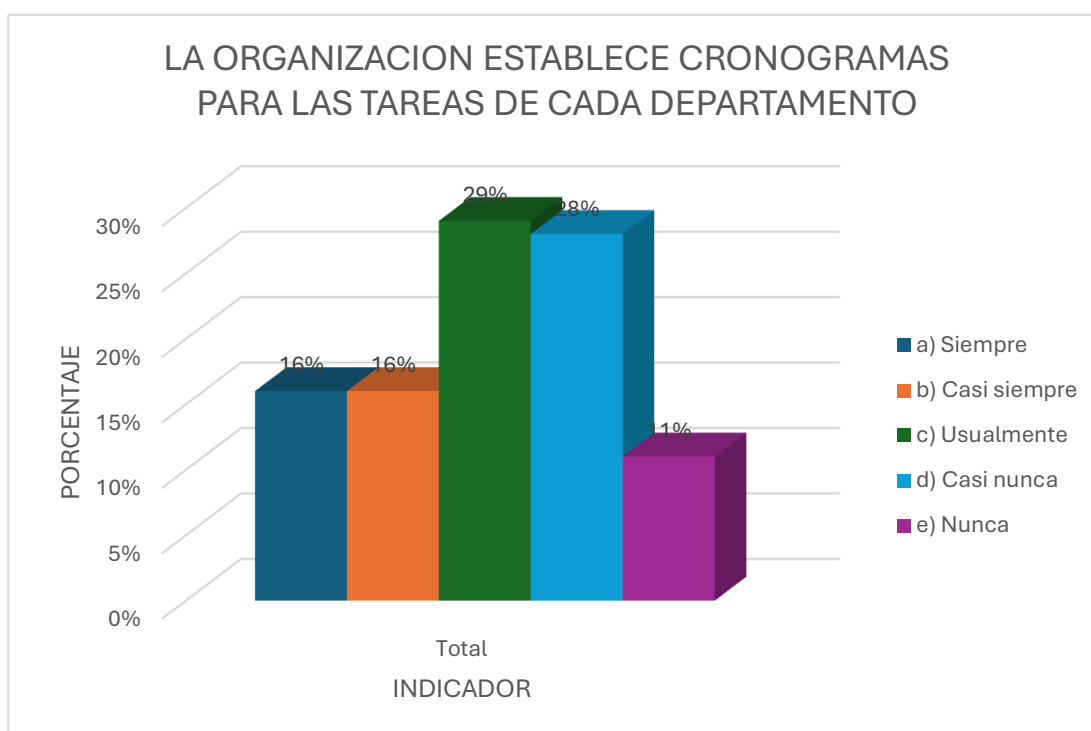
Si el proceso no está claramente definido o los procedimientos no tienen la suficiente claridad, serán más efectivos en la comprensión, superación o no en el campo, sus efectos serán efectivos en la obtención de resultados. Cuando la productividad se ve afectada genera un ambiente de inseguridad en el cual los trabajadores no tienen la precisión que se espera de ellos, lo que genera un resultado de desmotivación y estrés laboral. (Villasana, 2022).

(Sánchez, 2010) indica que una mala organización contiene la falta de relación entre las distintas áreas de trabajo, el exceso de trabajo, el tiempo que se pierde en tomar decisiones, baja moral del equipo y mala organización conllevan una sobrecarga de trabajo, ya que los trabajadores no cuentan con los instrumentos ni el soporte apropiado para desempeñar sus labores de manera eficiente. La falta de

organización puede congestionar los procesos, y esto retrasaría la realización de los plazos y afectaría la calidad del trabajo. Las decisiones mal organizadas y la falta de comunicación, son circunstancias que aumentan aún más disfunción de la organización, aportando a la frustración generalizada.

En la línea de las acciones que causan rotación de los colaboradores, podemos encontrar que, el establecimiento de planes y fechas específicas para el logro de planes, proyectos y objetivos son de gran importancia para tener el estrés laboral al mínimo, pues, un colaborador que conoce que hacer, cuando hacerlo y cómo hacerlo, se siente más tranquilo de los pasos que tienen que cumplir y las fechas en las que tiene que cumplir para alcanzar dichas metas u objetivos. Por consiguiente, se les pregunto a los colaboradores si ¿la organización a la que pertenecen establece cronogramas para las tareas de cada departamento? A lo cual, las respuestas que nos dieron son:

Gráfico 9.



Fuente: Elaborado por la autora

Según los datos recopilados, el 39% del tiempo de trabajo del proyecto se redujo significativamente y el proceso de planificación no se completó rápidamente o no se completó, como resultado de un proyecto de construcción dentro del alcance del proceso de planificación. Esta gestión de una organización puede reducir, desmotivar y estresar al empleado y también mejorar la productividad, así como la estabilidad en la empresa. García (2017) plantea que las organizaciones a través de la estructura formal e informal de las empresas se ven influenciadas y que la gestión de las organizaciones puede ser negativa en los intereses de los empleados. El autor escribió en una declaración que Garbuglia (2013) afirmó que un enfoque no organizado para el tratamiento de las enfermedades infantiles, de la niñez y de la niñez puede ser eficaz.

Según el 61% de los encuestados, el servicio prestado fue rápido, rápido o normal y para el 16% de los encuestados fue “simplemente” una evaluación inconsistente, combinada con los diversos requisitos de las empresas. La falta de confianza en la planificación puede generar condiciones de trabajo desfavorables y afectar negativamente a la gestión del entorno interno de la organización. Según el modelo (Jonge und Bakker 1999) se reducen las condiciones de trabajo y los factores de control de la fatiga del trabajador.

La combinación de la planificación de la mano de obra y la seguridad del empleo es un factor importante en la salud de los trabajadores, ya que las condiciones inseguras a lo largo del tiempo y el estrés pueden ser un factor en la fluctuación de los trabajadores. Salazar (2019) es la relación laboral entre las organizaciones y la protección de la estabilidad del empleo. Así, el 87% de los trabajadores están estresados y tienen dificultades para gestionar sus negocios. La inseguridad da lugar a que sea y quiera ser, que la ansiedad y la falta de organización puedan derivar en desmotivación y burnout en el trabajo.

La estructura organizativa del sistema de fluctuación personal podrá ser proporcionada por el operador, independientemente de las condiciones de operación. Centeno y González (2016) serán la fluctuación personal ante condiciones no satisfactorias y condiciones de empleo no resueltas. En el proceso de obtención de una oferta de trabajo, se requiere que el 20% del empleado identifique a la empresa, por lo que este grupo tiene derecho a trabajar de forma independiente, y los empleados no pueden trabajar ni mucho ni poco. Este resumen es relevante porque permite identificar por medio de la empresa y la planificación detallada de la aplicación, que las empresas utilizan para obtener los resultados.

Las siguientes pueden ser las consecuencias de la planificación del tiempo y de la planificación estructural, así como del mantenimiento del ambiente interno de las empresas. (Lacayo 2017) Cabe señalar que la falta de recursos para el desarrollo de la organización y la gestión de los factores involucrados son los que conducen al desempleo en el ámbito laboral. Las comunicaciones a través de Internet y otros canales de comunicación podrán ser utilizadas por el usuario, siempre que su contenido no se vea afectado por las preferencias del usuario. Son negativos sobre su motivación y su compromiso.

Los datos muestran que el problema surge de la planificación de la organización, así como de la relación laboral con los trabajadores talentosos y las empresas. Una fijación inconsistente del horario laboral puede generar estrés en el lugar de trabajo y alertar sobre un uso no autorizado, lo que puede llevar a la identificación por parte de las empresas y a un mayor riesgo de fluctuaciones. Uno de estos problemas es que las estructuras de las organizaciones no son claras, los procesos de creación y planificación adecuados combinados con diversos grupos de trabajo son seguros.

4.2.3 Factores que contribuyen al estrés laboral

En este estudio, pudimos notar que, el estrés es el mayor motivador de rotación del personal de la empresa, por lo cual también se consideró realizar algunas preguntas abiertas para conocer a cabalidad las experiencias de los colaboradores que quisieran dar una breve opinión sobre esta problemática.

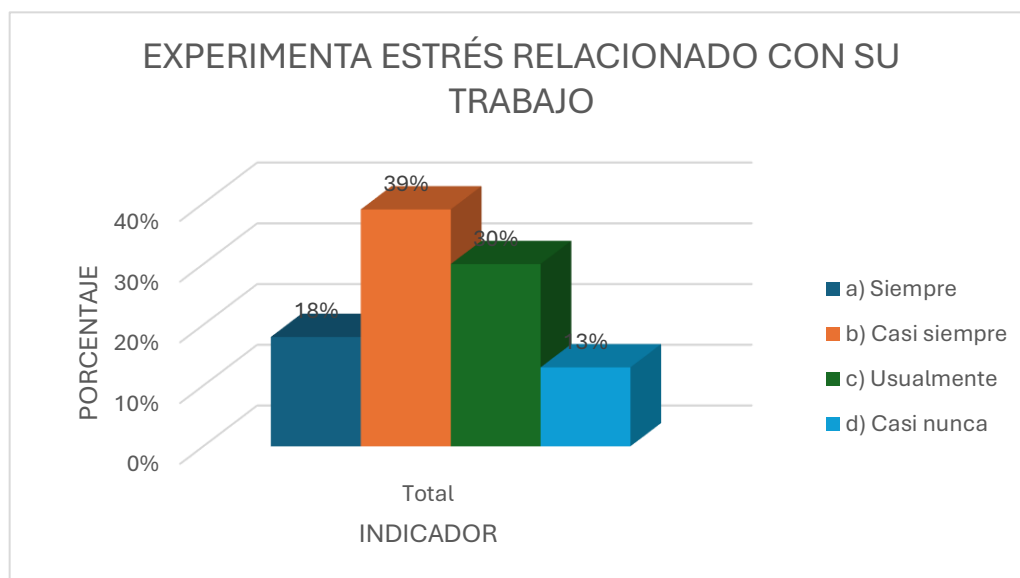
En este sentido, se le pregunto a los colaboradores cuales creen que son los factores que contribuyen al desarrollo del estrés laboral. Sólo un colaborador tuvo el valor de responder esta pregunta y nos supo manifestar que

“A veces por cuestiones intrafamiliares, cuestión de salud o responsabilidades extras que uno adquiere tales como venta de prendas o algún tipo de fuente que sume en los ingresos económicos a veces el sueldo no alcanza y trabajamos extra para solventar y poder sostener a nuestras familias” (Colaborador 1).

En nuestra interpretación de los datos cualitativos podemos decir que el único colaborador que respondió a la pregunta sobre los factores que contribuyen al estrés laboral mencionó tres aspectos clave, los cuales son:

1. Cuestiones intrafamiliares: Problemas personales y familiares pueden generar preocupación y afectar la concentración en el trabajo.
2. Cuestiones de salud: Enfermedades personales o de familiares pueden incrementar el estrés laboral al generar ansiedad sobre el bienestar y la estabilidad económica, y;
3. Responsabilidades económicas adicionales: La necesidad de trabajar en actividades extra para compensar un salario insuficiente puede generar cansancio y presión adicional.

Gráfico 10.



Fuente: Elaborado por la autora

Esta respuesta nos dice que estos fenómenos no sólo tienen que ver con el trabajo en una empresa, sino también con problemas intrafamiliares, problemas familiares y sus consecuencias, causa común de sufrimiento, y se verán influenciados por ellos. Se basan en la interpretación de García (2017) sobre el entorno de trabajo, la relación laboral y la falta de relaciones laborales, y el contexto organizacional, así como las necesidades personales de los trabajadores involucrados.

Los primeros signos de problemas familiares internos están relacionados con la relación entre familia y trabajo. Se basan en la experiencia de Caballero (2002), que revela el empleo de los individuos como factores como la estabilidad emocional y el apoyo familiar. El empleado identifica problemas personales o familiares graves, y el arte de aliviar la ansiedad y el estrés es esencial para el ámbito laboral. Según (Jonge und Bakker 1999), es un conjunto de factores que determinan la estabilidad y el bienestar de los trabajadores.

Una visión ligeramente diferente, que se expresa en la respuesta de los trabajadores, es la ignorancia, basada en circunstancias imprevistas, que conducen a una vida más productiva. El agotamiento profesional puede provocar un agotamiento extremo y afectar tanto la productividad como las oportunidades de empleo. Salazar (2019) afirmó que su enfoque creativo es un elemento fundamental de la motivación del trabajador para alcanzar sus metas, su compromiso con el negocio y su preparación para la gestión interna del mundo laboral. Dado el ejemplo concreto (Robbins 1999), la decisión correcta es un factor significativo para el empleo. Si no se cubren los principios básicos de las condiciones de trabajo, se pueden reducir la desmotivación y el estrés.

Estos factores externos se utilizan para identificar elementos en el estudio que son importantes para el estrés laboral. Por lo que están en un 87% satisfechos con el servicio prestado, dejando la zona estresada. A continuación, se les proporciona una descripción clara de cómo se muestran claramente las horas de trabajo en el formulario de solicitud. La inseguridad en la disposición y entrega puede generar cambios en el ambiente de trabajo y la aparición de desorganización, que retardan el logro del objetivo de satisfacción y el deseo de encontrar trabajo en el lugar de trabajo (Garbuglia, 2013).

El trabajador puede estresarse por la falta de motivación, causa común de sufrimiento, siendo más importante la seriedad del trabajador. Según los resultados de la encuesta, el 20% de los trabajadores se encuentran en condiciones de gestionar su negocio. Saben que, con la ayuda del equipo, su desarrollo empresarial y personal no están sujetos a ninguna restricción. Centeno y González (2016) en concreto, con la ayuda del empleo y el mantenimiento, la fluctuación personal es un problema, y los

trabajadores en situaciones alternativas son más estables y tienen mayor capacidad funcional.

En este sentido, lo anterior refleja que el estrés laboral no solo tiene causas internas dentro de la empresa, sino que también se ve influenciado por factores personales y económicos que afectan la vida de los trabajadores. La combinación de un salario insuficiente, la necesidad de asumir múltiples responsabilidades y la falta de planificación dentro de la empresa puede generar un alto nivel de estrés que impacta en la productividad, la satisfacción y el sentido de pertenencia de los empleados. Uno de estos problemas es que se implementa la estrategia organizacional, se determina la estabilidad financiera de sus empleados, se optimiza la planificación y la situación del empleo es alta y se determina el desarrollo individual de sus talentos humanos.

4.2.4 Implementación de sistemas de recompensas

Las recompensas en una empresa son incentivos diseñados para reconocer y reforzar el desempeño, el esfuerzo y el compromiso de los empleados. Estas pueden clasificarse en:

- a. Tangibles; Como bonificaciones económicas, aumentos de salario o cualquier otro beneficio adicional.
- b. Intangibles; Como el reconocimiento laboral, oportunidades de crecimiento profesional, o una estrategia de cultura motivacional.

Por otro lado, (Arribas, 2000), menciona que las recompensas dentro de una empresa no solo generan satisfacción, sino que también fortalecen la relación entre el trabajador y la organización, fomentando la retención del talento humano, el compromiso para con los objetivos corporativos refiere.

Incluso un sistema de motivación automotivado puede utilizarse para desmotivar a los trabajadores, pero también puede utilizarse con fines de producción y empleo. (Abrajan, Contreras & Montoya, 2019) Cabe señalar que un sistema de negocios es un análisis estructural de las características y estrategias de una empresa a implementar, o bien, de la tecnología a utilizar por sus operadores. Estos sistemas deben diseñarse teniendo en cuenta la integridad y la transparencia de la organización y sus operaciones.

Para (Salazar, 2019), un sistema eficiente debe combinar recompensas monetarias, con recompensas no monetarias. Para que sea efectivo, debe basarse en criterios objetivos de evaluación, asegurando que los empleados comprendan cómo pueden acceder a las recompensas y qué se espera de ellos.

(Felipa, 2023), define el esfuerzo dentro del contexto empresaria como; la educación, el compromiso y la energía que un empleado invierte en sus tareas y responsabilidades para alcanzar los objetivos de la organización. Esto puede manifestarse de diversas maneras, como la disposición para asumir nuevos retos, la mejora continua en su desempeño o la contribución activa al desarrollo de la empresa. Sin embargo, la misma (Felipa, 2023), para que un sistema de recompensas funcione adecuadamente, es fundamental que el esfuerzo sea medible y reconocido de manera justo, evitando subjetividades que puedan generar descontento entre los colaboradores.

Al respecto de esto, se preguntó, también de manera opcional y abierta si, ¿la organización implementa sistema de recompensas? A lo cual, otro colaborador nos mencionó que:

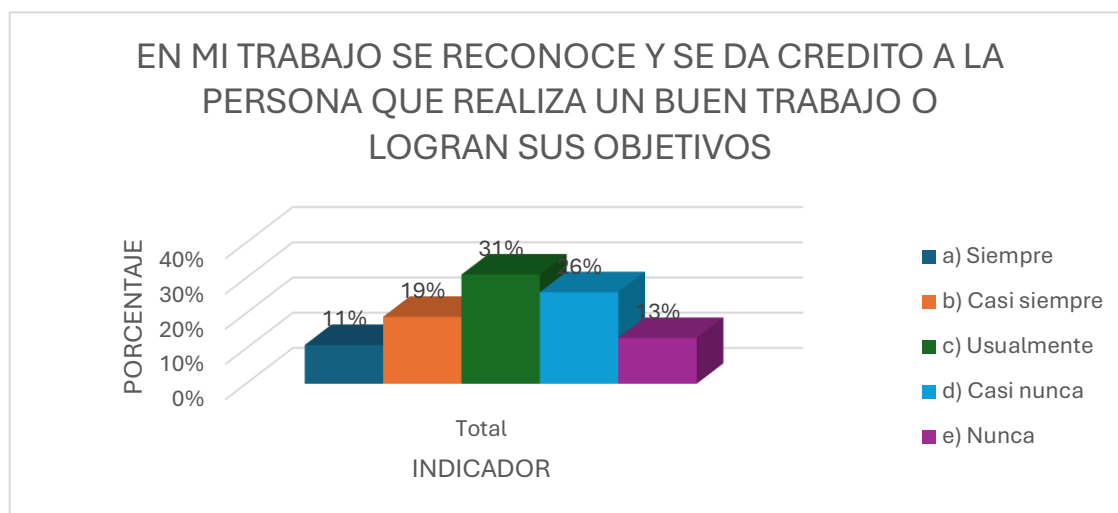
“En esta empresa nunca nos han recompensado por nuestros esfuerzos, a pesar de que se trabaja demasiado y horas extras dónde nunca vemos ese dinero lo cual me parece muy injusto” (Colaborador 2).

De la respuesta del colaborador, también podemos obtener tres puntos clave en lo manifestado por el:

1. Ausencia de reconocimiento: La empresa no ha implementado un sistema de recompensas por el esfuerzo de los trabajadores.
2. Excesiva carga de trabajo: Los trabajadores pueden sentir que trabajan demasiado sin que esto conlleve recibir beneficios adicionales.
3. Horas extras no pagadas: Los trabajadores han mencionado que trabajan fuera de horario, pero que no se les reconoce el pago extra.

En el caso de la reacción de los trabajadores, su actitud no era para ser tomada en serio, era negativa para la moral laboral y la relación laboral de los trabajadores con las empresas que podían quedar rezagadas. En este sentido Salazar (2019) menciona que fue la causa del empleo por factores como la retención y gestión de la víctima. En este artículo (Robbins 1999) explicó que el alivio mencionado implica la protección de los trabajadores frente a las consecuencias del accidente, una relación laboral positiva y el alivio de la inseguridad.

Gráfico 11



Fuente: Elaborado por la autora

Los comentarios del empleado son los siguientes: retroalimentación negativa, oportunidades excesivas de empleo y consecuencias negativas del trabajo. En primer lugar, los felinos son un sistema de integridad organizacional que puede utilizarse para la desmotivación y la creación de una conexión de clase entre empleados y empresas..

Ambas partes en la respuesta serán contactadas directamente con la relación laboral. Como muestran los resultados, el 87% de los trabajadores estresados son capaces de hacer frente a una carga de trabajo excesiva y a la consiguiente reducción del estrés. (Jonge und Bakker 1999) En concreto, el empleo y el mantenimiento de la autonomía frente a factores como el estrés y el sufrimiento de los trabajadores. El autor del libro (Lacayo 2017) plantea que, al ser una relación laboral terrorífica, los beneficios antes mencionados están garantizados, se puede lograr la búsqueda del empleador más adecuado y la posible combinación de las empresas que conduzcan a ello.

En este resumen se identifica al 20% de los trabajadores, con ayuda de lo cual la empresa recibe una identificación, con ayuda de la cual una persona está recibiendo la atención necesaria, y la idea es identificar al trabajador como autónomo para la remoción del trabajador de la empresa.

Es sumamente importante tener una comprensión clara del entorno y del impacto de la desorganización interna en el mismo. Los datos actualizados son un 39% inferiores a la experiencia promedio del usuario, ya que la empresa no proporciona información rápida o poco clara para el propósito previsto. Esto último da lugar a que la combinación de ambos planes y la satisfacción del trabajador en el puesto de trabajo puedan dar lugar a problemas de ausencia de control y estabilidad. Garbuglia (2013) argumentó que un entorno de trabajo no organizado en el que el funcionamiento interno de los individuos se ve afectado por la motivación y el compromiso del entorno de trabajo puede verse influenciado.

La falta de respeto y apoyo en las empresas puede ser perjudicial para el empleo, la flexibilidad del empleado y la gestión de la organización en las empresas. La renta vitalicia, combinada con el apoyo al empleo y la planificación del empleo, se utiliza para desmotivar a los trabajadores y aliviar el estrés en el trabajo. Esta situación se basa en que la gestión y planificación estratégica de las empresas, la motivación y el rendimiento de sus empleados se ven potenciados y por tanto más estables en la gestión de más gente con talento.

4.3 Estrategias para mejorar la motivación en los empleados.

Para (García Mendocilla, 2021) la motivación del emprendedor es el seguimiento de una variedad de empresas, su involucramiento directo en la producción, la conexión de talentos y la relación laboral. Una organización con líderes

motivados gestiona una fluctuación, un alto nivel de satisfacción y un alto nivel de compromiso con la implementación de sus objetivos estratégicos. Una cosa que está mal es el ajuste de una estrategia poco realista, tanto de factores intrínsecos como la comprensión y la satisfacción personal como de factores extrínsecos como la comprensión y la autoestima. A través de la combinación de estas condiciones se crea un ambiente de trabajo, así como el compromiso y el compromiso del empleado.

A continuación (Nazario, 2006) presenta la explicación y valoración de conceptos fundamentales para la mejora de la motivación. Los propietarios del inmueble tienen derecho a utilizar su propiedad y equipo, ya sea a través de asistencia monetaria como pagos y atrasos en los pagos o a través de asistencia no monetaria como pago de gastos, compensaciones y oportunidades de recuperación.

(Abrajan, Contreras, & Montoya, 2019) menciona en su trabajo que, se puede alcanzar por medio de capacitaciones, programas de tutoría, cursos especializados. Una buena organización de un plan de carrera no solo mantiene talento, también incentiva el sentido de pertenencia de los trabajadores, y promueve su motivación personal.

Dentro de algunas de las preguntas presentadas anteriormente se colocó una opción en la que el encuestado podía responder de manera textual a las preguntas de la encuesta. Aunque son pocos, algunos colaboradores decidieron responder estas preguntas de manera tajante pues nos dimos cuenta de que, la mayoría de estas respuestas tienen un sentido negativo, por lo cual, desde un análisis organizacional con miras a la satisfacción laboral, podemos organizar estas ideas negativas para proponer estrategias que puedan mejorar la motivación de los colaboradores.

4.3.1 Solicitudes y Requerimientos

Se les preguntó a los colaboradores sobre las solicitudes y requerimientos, a lo cual ellos respondieron:

Colaborador 1: “Deben respetar nuestro derecho a la privacidad”

Colaborador 2: “En nuestra área de trabajo en muchas ocasiones no está definido nuestro puesto u ocupación, por ello, hay meses en los cuales nos cambian de área y esto nos genera mucha incomodidad, porque ya estamos adaptados a nuestras labores. Pienso que debería cambiar.

Las opiniones de los trabajadores en las encuestas reflejan aspectos que desmotivan dentro del ámbito laboral. Como primer punto tenemos la respuesta del trabajador 1 en la cual indica que se debe respetar el derecho a la privacidad y propone que los trabajadores observan una intromisión fuera de su horario laboral. Lo que provoca un desgaste, insatisfacción y agotamiento de la relación entre la vida personal y laboral. El ambiente empresarial se compone de varios elementos, uno de ellos es la apreciación de autonomía de los trabajadores respetando su tiempo personal y que no afecte claramente su bienestar y satisfacción

La falta de límites entre el trabajo y la vida privada puede aumentar los niveles de estrés y afectar la calidad de vida de los empleados. En este sentido (Jonge y Bakker 1999) destacan que las condiciones de trabajo como la sobrecarga de trabajo y las responsabilidades poco claras pueden tener efectos negativos en la satisfacción laboral. También se menciona (Robbins 1999) que los empleados necesitan condiciones de trabajo favorables para sentirse motivados y comprometidos con la empresa. Esto implica no sólo estabilidad en sus trabajos, sino también una clara delimitación de su tiempo personal.

La opinión del trabajador 2 manifiesta que los cambios constantes en el área de trabajo en los que se ven involucrados producen una gran insatisfacción, perjudicando la adaptación y el rendimiento, e imposibilita que se puedan especializar en un área de trabajo. Esta inestabilidad influye directamente en la motivación, por cuanto un trabajador al no tener estabilidad y un rol dentro de la empresa tiene más posibilidades de renunciar. En este contexto, Centeno y González (2016) afirman que la rotación constante puede generar un sentimiento de inseguridad y desmotivación, lo que afecta tanto a la productividad como a la retención del talento.

La falta de estabilidad funcional también está relacionada con la percepción de falta de planificación dentro de la organización. Como se mencionó anteriormente, el 39% de los empleados cree que la empresa casi nunca o nunca proporciona horarios claros para sus tareas. Lo que fortalece los ideales que la falta de organización generaría confusión o molestia.

De esta manera, cada función de cada trabajador se puede ver afectada al no sentirse aceptado en lugar de trabajo. Los datos revelan que el 20% de los colaboradores tienen insuficiente filiación con la compañía, lo que se relaciona con la poca inestabilidad en los métodos operativos. Como Salazar (2019), menciona que, para desarrollar una carrera profesional segura y exacta debe existir una permanencia laboral, oportunidad, motivación y empleados satisfechos. Una vez que los trabajadores son rotados constantemente en su área de trabajo, su fidelidad hacia la empresa decae, creciendo su inconformidad de abandonar su puesto de trabajo a que se le ha asignado.

Lo cual determina que existe falta de respeto a la privacidad y los cargos inestables son elementos que afectan notablemente a la satisfacción laboral. La intromisión en el tiempo libre de los trabajadores y en la rotación constante de sus

puestos de trabajo crean estrés, desmotivación y disminuye el sentido de pertenecía dentro de la compañía. Para cambiar este ambiente laboral, las empresas se deben comprometer a estipular límites entre el trabajo y la vida personal de sus trabajadores, garantizando estabilidad, desarrollo y estrategias de organización que ofrezcan a sus trabajadores más seguridad y control sobre su trabajo.

4.3.2 Satisfacción con las responsabilidades actuales

Bajo esta misma línea, también se les preguntó a los colaboradores si tenían un nivel de satisfacción alto con respecto de las responsabilidades que tienen actualmente en la empresa a lo cual pudimos obtener más respuestas de los colaboradores. Estas son las respuestas que nos dieron:

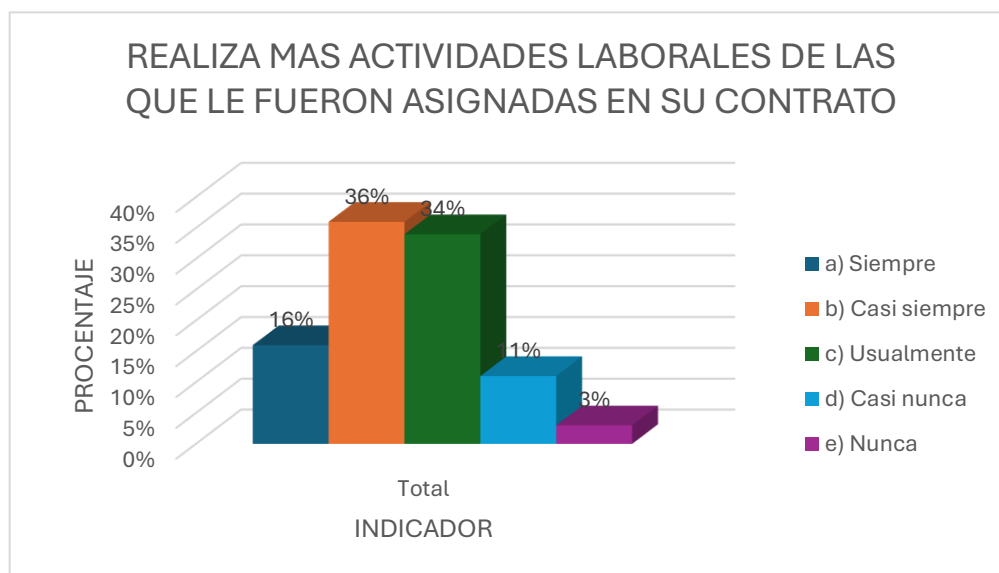
Colaborador 1: No porque no se respeta el rol y tampoco se cuentan con los recursos.

Colaborador 2: No estoy satisfecho ya que en el área donde estaba me cambiaron y ahora me mandaron a otra área donde es caluroso he pedido que me cambien de área porque tengo problemas en mi piel, pero nadie me ayuda, y no puedo realizar mi trabajo como debería

Colaborador 3: En estos momentos no me siento conforme en mi lugar de trabajo, porque no existe ventilación, el área es muy pequeño y solo existe un ventilador que no cubre las necesidades de todo el personal que trabajamos aquí, por eso es el excesivo calor, y las supervisoras son gritonas y maltratan al personal.

Colaborador 4: En mi área laboral me siento contento porque es tranquilo y se ajusta a mis conocimientos.

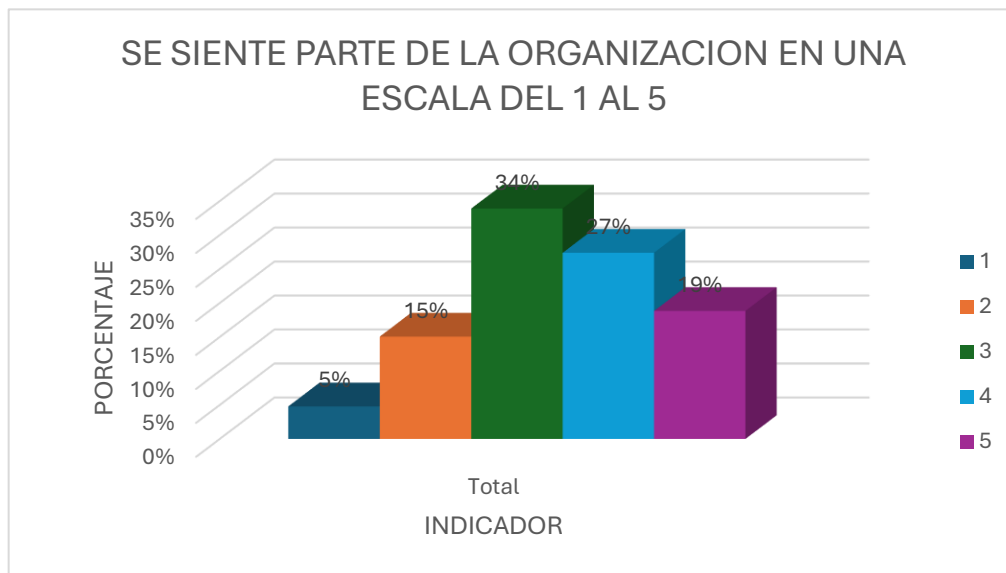
Gráfico 12



Fuente: Elaborado por la autora

Las contestaciones de los trabajadores relacionados a la satisfacción a cerca de sus trabajos muestran varios aspectos que perturban el bienestar y la motivación en la compañía. Tres de los cuatro empleados que respondieron expresaron su insatisfacción debido a la falta de respeto a su rol, falta de recursos, condiciones de trabajo inadecuadas y mal trato por parte de los superiores. Esto sugiere que existen factores estructurales y organizacionales que inciden negativamente en la percepción que tienen los empleados sobre su trabajo, lo cual es congruente con lo planteado por García (2017), quien menciona que el clima organizacional está influenciado por la percepción que tienen los empleados sobre su ambiente laboral. y sus condiciones de trabajo.

Gráfico 13



Fuente: Elaborado por la autora

Los empleados dicen que hay problemas como no respetar el trabajo y no tener buenos recursos. Esto hace que trabajen mal y se sientan frustrados. Abrajan et al. (2019) destaca que la falta de condiciones laborales adecuadas puede reducir la satisfacción y afectar la productividad de los empleados. Además, (Robbins 1999) dice que, si las condiciones de trabajo son malas, la gente no está feliz y trabaja menos. También, Robbins (1999) menciona que los trabajadores están más contentos si tienen lo que necesitan para hacer su trabajo bien. Si faltan esos recursos en el lugar de trabajo, esto causa estrés y puede hacer que todo sea un lío en la compañía. (Garbuglia, 2013).

Otro aspecto relevante es el cambio de áreas sin tener en cuenta las necesidades individuales de los empleados, lo que genera malestar y desconfianza hacia la empresa. Un trabajador menciona que, a pesar de su enfermedad de la piel, los superiores lo ubicaron en un área caliente donde hicieron caso omiso a sus peticiones y no recibió ningún tipo de ayuda en el traslado. Al no cubrir estas

necesidades el trabajador pierde su compromiso y sentido de pertenencia con la compañía.

A su vez, el área de trabajo se encuentra en una mala condición como lo es el calor excesivo, disminuyendo la comodidad y bienestar de los trabajadores. (Jonge y Bakker 1999) indican que las malas condiciones del área de trabajo influyen directamente al desempeño y satisfacción de los trabajadores. Al no ser apropiados estas condiciones, puede crear estrés y afectar la motivación. De esta forma la insatisfacción en el área de trabajo es asociada al maltrato por parte de los supervisores, provocando un área de trabajo hostil.

Por consiguiente, el colaborador que responde estar satisfecho con su área de trabajo debido a que cumple con las condiciones y se ajusta con las necesidades de su trabajo donde se puede sentir cómodo y desarrollar sus funciones en la empresa. El autor Salazar (2019), menciona que un trabajador para que obtenga una satisfacción laboral tiene que haber una excelente condición en el área de trabajo donde su capacidad, motivación y compromiso va en aumento en la compañía.

De esta manera, los resultados obtenidos de los cuadros estadísticos muestran que la satisfacción laboral comprende múltiples condiciones entre ellas, el respeto por el desempeño en el área de trabajo, recursos, ambiente laboral optimo y la aptitud por parte de los supervisores. Estas condiciones generan compromiso y bienestar, mientras la falta de condiciones óptimas puede crear desmotivación y abandono del puesto de trabajo. Es primordial que las empresas desarrollen nuevas estrategias y políticas para mejorar el ambiente de trabajo de una forma positiva, segura e imparcial.

4.3.3 Entorno físico y seguridad

Así como la satisfacción subjetiva es importante, mencionar que la satisfacción física del entorno laboral también lo es, por lo cual, se les pregunto a los colaboradores

sobre si se encontraban satisfechos con las condiciones físicas de su lugar de trabajo y si consideraban que su entorno de trabajo fomenta la seguridad y el bienestar.

A estas preguntas, los colaboradores respondieron:

Colaborador 1: En mi área de trabajo hace demasiado calor lo que hace que uno no pueda trabajar bien. Es demasiado sofocante el área

Colaborador 2: El área a veces pasa mojada y tiran aceite. Muchas personas se han caído y se han golpeado fuerte; deben tener una mejor limpieza en el área.

Como pudimos ver, el Colaborador 1 señaló que su área de trabajo es extremadamente calurosa, lo que genera fatiga y malestar, afectando su desempeño y disposición para asistir al entorno laboral. Esto coincide con lo mencionado por (Robbins 1999), quien señala que las condiciones favorables de trabajo son esenciales tanto para el bienestar personal como para facilitar un desempeño eficiente.

También, en un ámbito laboral hostil se puede generar estrés y desinterés al realizar sus labores de trabajo, de acuerdo con (Muñoz Adanez, 1990), este escenario adverso produce la insatisfacción laboral y como última determinación querer abandonar la compañía.

Por consiguiente, la respuesta del empleado 2, quien indica que en el área de trabajo los pisos están resbaladizo por el aceite derramado y siempre pasan mojados lo cual produce un riesgo para la seguridad de los trabajadores. Esto demuestra que existe un incumplimiento en las normas de seguridad y prevención de accidentes lo que genera molestias en los trabajadores y la empresa se expone a posibles problemas jurídicos.

Como lo indica Garbuglia (2013), el clima laboral influye directamente en el compromiso y la identificación de los empleados con la organización; un entorno inseguro y descuidado puede ser interpretado como falta de preocupación por parte de la empresa, afectando negativamente la percepción de los colaboradores y aumentando la rotación del personal.

La relación entre la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo también es resaltada por Chiavenato (1999), quien sostiene que el clima organizacional incide en el desempeño y la motivación de los empleados. En este sentido, la falta de condiciones laborales adecuadas puede afectar a la persistencia del talento en la empresa ya que, como señalan Centeno y González (2016), la rotación de personal está relacionada con expectativas no satisfechas de la organización y el impacto en las condiciones de trabajo y el bienestar de los empleados.

Asimismo, la situación descrita por los colaboradores evidencia la necesidad de mejorar el entorno laboral mediante políticas y planes de acción que garanticen la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Abrajan et al., (2019), determinan que las relaciones laborales e interpersonales son precisas en la satisfacción de los trabajadores. Aplicando medidas de seguridad en el trabajo como ventilación en el área, limpieza constante en los espacios de alto riesgo, mejorando el ambiente de trabajo y reduciendo la insatisfacción laboral.

4.3.4 Comunicación y recompensas

Finalmente, a los colaboradores se les cuestionó sobre la calificación que le darían a la comunicación dentro de la empresa y la frecuencia en la que la organización implementa sistema de recompensas. Los entrevistados respondieron:

Colaborador 1: “Es muy escaso hablar sobre todo cuando quiero hablar con el supervisor”

Colaborador 2: “En esta empresa nunca nos han recompensado por nuestros esfuerzos, a pesar de que se trabaja demasiado y horas extras dónde nunca vemos ese dinero lo cual me parece muy injusto”.

En nuestro análisis de las respuestas podemos notar que existe una clara deficiencia en la Comunicación con Supervisores pues los empleados sienten que no tienen acceso fácil a la comunicación con ellos (Colaborador 1), esto marca que, dentro de la empresa puede existir una falta de retroalimentación o poca apertura al diálogo lo que incluso puede generar frustración, desmotivación y percepción de poca valoración de los colaboradores.

Los sistemas de compensación y comunicación dentro de la empresa son elementos claves que determinan la satisfacción laboral y retención de trabajadores talentosos. La comunicación es un punto importante en las áreas de trabajo. En esta circunstancia, la respuesta del empleado 1 manifiesta que no existe comunicación con sus superiores, lo cuales pueden generar desmotivación y frustración dentro de su lugar de trabajo.

Además, Caballero (2002), menciona que los empleados valoran ambientes en los que pueden expresar sus inquietudes y recibir retroalimentación, ya que esto contribuye a una mayor motivación y compromiso organizacional. La falta de acceso a los supervisores, como menciona el Colaborador 1, puede estar afectando la percepción del clima organizacional y, en consecuencia, el desempeño y la satisfacción laboral de los empleados.

Por otro lado, el sistema de recompensas es un elemento esencial en la satisfacción y motivación de los trabajadores. El empleado 2 menciona que la falta de métodos de recompensas no reconoce el esfuerzo adicional de los trabajadores lo que genera una inconformidad y desmotivación. Según Chiavenato (2009), un sueldo razonable es importante para la satisfacción laboral puesto que los trabajadores anhelan un valor justo y razonable.

Además, Caballero (2002) dice que el pago justo y las chances de subir tienen algo bueno con la felicidad en el trabajo. La falta de pago por horas extra que dijo el Colaborador 2 hace pensar que la empresa no aprecia a sus empleados, lo cual puede hacer que más gente se vaya. Como dicen Centeno y González (2016), los cambios en el personal son por expectativas no cumplidas y por poco reconocimiento.

Para terminar, podemos hablar de cómo una mala comunicación junto con no dar recompensas hace un mal ambiente en el trabajo, bajando la motivación y compromiso de los trabajadores. Según García (2017), el clima en la empresa tiene muchas cosas involucradas, como hablar bien entre todos y sentirse valorado por la compañía..

5 CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

El presente estudio tuvo como objetivo demostrar los niveles de satisfacción e insatisfacción laboral por parte de los trabajadores de una empresa privada del cantón Jaramijó, provincia de Manabí, además de identificar los factores que influyen en el bienestar general de los propios empleados tras la realización de esta investigación se conoció que el clima organizacional de la empresa es sumamente importante, dado que un entorno laboral basado en la comunicación, respeto y cooperación, fortalece la gestión operativa y el compromiso laboral.

Por otro lado, las relaciones interpersonales saludables, sumadas a un liderazgo que fomente la participación y el reconocimiento de los empleados, contribuyen significativamente a generar un ambiente laboral motivador, minimizando los niveles de insatisfacción y reduciendo la posibilidad de rotación de personal.

El estudio además demostró que otro factor determinante en la satisfacción laboral es el reconocimiento y la valoración del esfuerzo de los empleados. Ya que, siempre y cuando los trabajadores perciben que sus contribuciones, estas son tomadas en cuenta y además existe un sistema justo de recompensas, su nivel de compromiso con la empresa aumenta considerablemente. La falta de reconocimiento, en contraste, genera una sensación de desmotivación y desinterés en el desempeño de las funciones, lo que puede desencadenar una disminución en la productividad y una mayor predisposición a buscar nuevas oportunidades laborales en otras organizaciones.

Otro aspecto para resaltar es que, la estabilidad laboral, la remuneración acorde al esfuerzo y la posibilidad de mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional son aspectos que determinan el nivel de satisfacción de los empleados. Las empresas que ofrecen contratos estables, salarios competitivos y beneficios adicionales, como flexibilidad horaria o incentivos económicos, logran consolidar equipos de trabajo más comprometidos y productivos. Por ello, aquellas organizaciones que no priorizan estos factores experimentan un aumento en los niveles de insatisfacción y, en consecuencia, en la rotación de personal, lo que impacta directamente en la continuidad operativa y en la calidad del servicio o producto ofrecido.

El estudio también concluye que el fenómeno de la rotación de personal en la empresa privada analizada responde a múltiples factores que afectan la permanencia de los empleados en la organización:

- Falta de oportunidades de crecimiento profesional.
- Salario inadecuado.
- Maltrato por parte de los supervisores y
- Trabajo extra no reconocido.

De esta manera los factores mencionados, además de otros, motivan a los trabajadores a buscar mejores oportunidades laborales en otras empresas, aumentando así también drásticamente la rotación del personal. Además, si la empresa hace caso omiso a este aspecto, y no intenta implementar mecanismos que fomenten la satisfacción laboral, la salida del personal puede incrementar, causando así una inestabilidad organizacional y un déficit productivo.

Otro aspecto que contribuye a la rotación de personal es el elevado nivel de estrés laboral derivado de sobrecargas de trabajo, plazos ajustados o presión constante en el cumplimiento de objetivos. Cuando los empleados no cuentan con los

recursos adecuados para desempeñar sus funciones de manera eficiente o cuando la empresa no gestiona de manera equitativa la distribución de tareas, se generan altos niveles de agotamiento físico y mental.

5.2 Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación se recomienda lo siguiente:

- Para mantener un alto índice de satisfacción laboral la empresa deberá implementar un sistema de recompensas y reconocimientos que permitan valorar el esfuerzo y compromiso del trabajador.
- Implementar un sistema adecuado para la satisfacción y motivación del empleado, aumentando la eficacia de la empresa.
- Mejorar las condiciones laborales esto se puede lograr a través de las capacitaciones constantes al personal y de esta manera se evitará un ambiente laboral conflictivo, aumentando la satisfacción del personal y reduciendo el abandono del puesto de trabajo y en consecuencia la rotación del personal.

Recomendación para el Departamento de Talento Humano:

- Evaluar periódicamente la satisfacción laboral mediante encuestas y entrevistas, asegurando que las necesidades de los empleados sean atendidas.
- Garantizar un proceso de reclutamiento y selección alineado con los perfiles adecuados, asegurando que las contrataciones sean acordes con las habilidades y expectativas del puesto.

De la misma manera, las recomendaciones que, desde el papel de investigadora que podemos darles a los colaboradores son:

- Expresar de manera asertiva sus inquietudes y necesidades, utilizando los canales de comunicación internos para reportar problemas o hacer sugerencias.

- Participar en las actividades de integración y capacitación para fortalecer sus relaciones interpersonales y su desarrollo profesional.
- Manejar el estrés con estrategias de autocuidado, como la organización del tiempo, el establecimiento de límites y la búsqueda de apoyo si es necesario.
- Respetar y fomentar un ambiente de compañerismo basado en la colaboración y el trabajo en equipo.
- Aprovechar oportunidades de formación y crecimiento que les permitan mejorar sus habilidades y acceder a mejores posiciones dentro de la empresa.

Por último, desde el ámbito de investigación del tema, las recomendaciones que hacemos para que los trabajadores sociales tengan en cuenta son:

- Desarrollar programas de intervención en salud mental y bienestar emocional, apoyando a los colaboradores en el manejo del estrés y la conciliación entre vida personal y laboral.

La aplicación de estas recomendaciones son clave para lograr una verdadera satisfacción laboral dentro de la empresa, puesto que, la satisfacción de los empleados no solo influye en su bienestar individual, sino que también impacta directamente en la productividad, la estabilidad y el crecimiento organizacional.

En primer lugar, la investigación evidenció que el estrés laboral es un factor determinante en la insatisfacción y la rotación del personal.

Del mismo modo, un aumento del sentido de pertenencia puede combatir la falta de identidad organizacional puesto que, se identificó que este es un factor que

impulsa la rotación del personal. Promover políticas de integración y equidad generará mayor compromiso y reducirá la fuga de talento.

Asimismo, el fomentar la motivación y la productividad son clave para mantener un nivel de satisfacción estable en los colaboradores, pues la investigación destacó la importancia del reconocimiento y las oportunidades de crecimiento en la motivación de los empleados. La implementación de un sistema de recompensas y la mejora de las condiciones laborales ayudarán a aumentar la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores.

Finalmente podemos decir que, las empresas tienen la responsabilidad de garantizar un ambiente de trabajo digno y equitativo. La participación de los trabajadores sociales en la evaluación de las condiciones laborales y el diseño de estrategias de bienestar permitirá una gestión más humana y eficiente del talento. La implementación de estas recomendaciones permitirá crear un entorno laboral más saludable, justo y productivo, en el que tanto la empresa como los colaboradores puedan desarrollarse de manera armoniosa y sostenible.

Bibliografía

- Abrajan, Contreras, & Montoya. (2019). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*.
- Álvarez, L. (2017). *Modelos de Gestión*. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.
- AndeanEcuador. (2024). *Cinco razones explican la rotación de trabajadores en las empresas de Ecuador*. Obtenido de <https://www.andeanecuador.com.ec/dc/es/pages/human-capital/articles/5razones-que-explica-la-rotacion-de-trabajadores.html>
- Arribas, A. (2000). Comunicación en la empresa La importancia de la información interna en la empresa. *Revista Latina de Comunicación Social*, 3(27). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/819/81932703.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Suiza.
- Asamblea General de las Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Código del Trabajo*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Decreto Ejecutivo 123: Promoción y facilitación del empleo en Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Ley de Seguridad Social*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador, Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
- Banco Mundial. (18 de febrero de 2018). *El empleo, núcleo del desarrollo: Transformar economías y sociedades mediante puestos de trabajo sostenibles*. Obtenido de Banco Mundial: <https://www.bancomundial.org/es/results/2018/02/13/jobs-at-the-core-of-development>
- Bejarano, M. A. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA*.
- Benalcázar. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7627/1/T3315-MDTH-Benalcázar-Relacion.pdf>
- Brunet, L. (2011). *El Clima De Trabajo En Las Organizaciones*. México: Trillas.
- Caballero. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*.
- Carlos, B. S. (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*.

- Castillo, E., & Espinel, J. (2022). Incidencia del clima laboral en la satisfacción organizacional de los colaboradores del área administrativa en una universidad Ecuatoriana. *Revista de Ingeniería Industrial Actualidad y Nuevas Tendencias*, 8(29), 7-20. doi:DOI:10.54139/riiant.v8i29.408
- Centeno, & González. (2016). *Análisis de la rotación de personal: estudio de caso* . Obtenido de <https://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2-077-Centeno-Gonzalez.pdf>
- Chavez, E., Chuchon, A., & Vilchez, A. (2023). *Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022*. Universidad continental. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12919/8/IV_PG_MRHGO_TE_Chavez_Chuchon_Vilchez_2023.pdf
- Chiavenato. (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Congreso Nacional. (2003). *Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Quito.
- Cota Luevano, J. A. (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato tecnológico de CD. Obregón, Sonora. *Ciencias Administrativas*(10). Obtenido de <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/download/3130/5060?inline=1>
- Durand, G., & Urquidí, M. (10 de septiembre de 2020). *Las habilidades en el contexto laboral, factor esencial para encontrar un trabajo*. Obtenido de Factor Trabajo: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/las-habilidades-en-el-contexto-laboral/>
- EcuRed. (23 de agosto de 2019). *Cantón Jaramijó (Ecuador)*. Obtenido de EcuRed. : [https://www.ecured.cu/Cant%C3%B3n_Jaramij%C3%B3_\(Ecuador\)](https://www.ecured.cu/Cant%C3%B3n_Jaramij%C3%B3_(Ecuador))
- El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (10 de mayo de 2024). *Estadísticas Laborales – mayo 2024*. Obtenido de INEC: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- Felipa. (2023). *SATISFACCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD PERALVILLO EN EL AÑO 2021*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10476/Felipa%20Huaura%2C%20Emely%20Nayara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, V. (2011). *Relaciones Laborales* . Obtenido de Observatorio de Recursos Humanos : https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8622/c335_relaciones_laborales_estrategicas.pdf
- Garbuglia. (2013). *CLIMA LABORAL EN UN ORGANISMO PÚBLICO* . Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf

- García Mendocilla, L. A. (2021). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Independencia, 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
- García, G. (2017). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*. Obtenido de http://unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- Gómez. (2022). *Retención del talento en las empresas, el gran reto*. Obtenido de <https://www.apd.es/retencion-talento-empresas/#:~:text=La%20retenci%C3%B3n%20de%20talento%20es,trabajo%2C%20buen%20desempe%C3%B1o%20y%20actitud>.
- Gómez, Carranza, & Ramos. (2017). REVISIÓN DOCUMENTAL, UNA HERRAMIENTA PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DE LECTURA Y ESCRITURA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*.
- Gómez, M. (2021). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Empresas Privadas. *Revista Andina de Psicología*, 3(1), 159-204. doi:<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/6333/1/BURGOS%20SAENZ%20ALAN%20EMILIO.pdf>
- Guido, Carbonell, Pérez, & Alva. (2024). Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*.
- Guzmán, C., Valdez, J., De la Cruz, M., & Li, L. (2023). Estrategias de retención del talento en un Contexto Internacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 5565-5597. doi:DOI:10.37811/cl_rcm.v7i2.5741
- Hamui, A., & Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. 55-60.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Obtenido de Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mc Graw Hill. Recuperado el 1 de Diciembre de 2008, de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- INEC. (2020). www.ecuadorencifras.gob.ec. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Obtenido de INEC: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_I/2024_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf

- Loyola, N., Aguilar, E., & Montezuma, O. (2016). *“PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS PARA LA MEJORA DE LAS RELACIONES LABORALES EN CAMPOSOL S.A.”*. Obtenido de Universidad del Pacífico : https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1658/Nelly_Tesis_maestr ia_2016.pdf?sequence=1
- Lozano. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*.
- Martínez, J. (2016). Inversión para la formación del talento humano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21(76), 642-652. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29049487005.pdf>
- Mendoza, G. (2020). Análisis estadístico de la satisfacción laboral en los trabajadores del área de farmacia del hospital teodoro maldonado carbo, ecuador. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR*, 3(6), 24-36. doi:DOI:10.46296/gt.v3i6.0015
- Ministerio del Trabajo. (10 de junio de 2023). *El Estado trabaja por mejorar el clima laboral de las entidades públicas*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/el-estado-trabaja-por-mejorar-el-clima-laboral-de-las-entidades-publicas/>
- Montañez, & Palma. (2023). Propuesta para la Elaboración de Baremos de un Instrumento en Trabajos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.
- Naciones Unidas. (2021). *INFORME SOBRE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN*. Ginebra: UNCTAD.
- Nazario, R. (2006). *Beneficios y motivación de los empleados*. Dialnet.
- OMS. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Orellana, L. (2001). *Estadística Descriptiva*. Recuperado el 8 de Diciembre de 2018, de Departamento de Matematica: http://www.dm.uba.ar/materias/estadistica_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf
- Organización de la Naciones para el Desarrollo Industrial. (2023). *INFORME SOBRE EL DESARROLLO INDUSTRIAL 2024*. Viena: ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/el-gran-problema-del-empleo-en-el-mundo-las-malas-condiciones-de-trabajo>
- Osorio, J. E. (2017). *Estrés laboral: estudio de revisión*. Scielo.

- Parra, Arce, & Guerrero. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador.*, 3(8), 140-146. doi:URL: <https://www.uide.edu.ec/>
- Pedraza, Amaya, & Conde. (2019). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Ciencias Sociales*.
- Perez, D. (2022). Factores de Retención de Talento en Empresas Latinoamericanas. *Journal of Human Resource Management*, 12(1), 154-186. doi:<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2619/1/NARANJO%20CASTILLO%20DIEGO%20GERARDO.pdf>
- Poveda, S. (2018). *La evolución del concepto de talento humano*. Bogotá: Fundación Universidad de América.
- Rodriguez, J. (2020). *Estrategias de negocios que permitan un Comercio Justo tanto de pescadores, comerciantes y compradores basados en el Fair Trade*. UTEG. Obtenido de <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/367/Diseño%20de%20estrategias%20de%20negocios%20internacionales%20para%20el%20sector%20Pesca%20Artesanal%20del%20puerto%20de%20Jaramijó%20con%20la%20Certificación%20de%20Comercio%20Justo.pdf?se>
- Salazar. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Obtenido de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacción%20laboral_desempeño.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salguero, C. (2006). *Diagnóstico Del Clima Organizacional En Una Empresa De Transporte De Carga Pesada*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar.
- Sánchez Aquino, J. G. (2022). *Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios*. Dialnet: Dialnet.
- Sánchez, J. M. (2010). Estrés laboral. *Hidrogénesis* , Vol.8. N°2. 2010.
- Sandoval, P. (11 de marzo de 2021). *461.394 plazas de trabajo adecuado se recuperaron entre diciembre del 2020 y diciembre del 2021, informó INEC*. Obtenido de El Universo: <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/unas-461394-plazas-de-trabajo-adecuado-se-recuperaron-entre-diciembre-del-2020-y-diciembre-del-2021-informo-inec-nota/>
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social: Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*. La Plata: Editorial de la Universidad de La Plata. Recuperado el 9 de Diciembre de 2018, de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Ticahuanca, F., & Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>

- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2014). *SINDE Investigación y Desarrollo*. Guayaquil: UCSG.
- Vallecilla, L. (2014). *LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO*. Obtenido de Derecho laboral en Colombia: https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23054/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap02.pdf
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Educación*, 3.
- Vilatuña, K. (25 de junio de 2024). *Tasa de desempleo en Ecuador está en 3,5 %*. Obtenido de El Universo: <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/desempleo-ecuador-mayo-2024-inec-nota/>
- Villasana. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *Revista San Gregorio*.

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Morales Moreira Ana Luisa**, con C.C: # **1309787610** autor/a del trabajo de titulación: **Satisfacción Laboral: estudio para la retención del talento de los colaboradores de una empresa privada del cantón Jaramijó, en el año 2024** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **13 de febrero** de 2025

f. _____



Nombre: **Morales Moreira Ana Luisa**

C.C: **1309787610**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TEMA Y SUBTEMA:		Satisfacción Laboral: estudio para la retención del talento de los colaboradores de una empresa privada del cantón Jaramijó, en el año 2024	
AUTOR(ES)		Ana Luisa Morales Moreira	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)		Paola Ximena Mejía Ospina	
INSTITUCIÓN:		Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
FACULTAD:		Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas	
CARRERA:		Carrera de Trabajo Social	
TÍTULO OBTENIDO:		Licenciada en Trabajo Social	
FECHA DE PUBLICACIÓN:		13 de febrero del 2025	No. DE PÁGINAS: #111
ÁREAS TEMÁTICAS:		Empresa privada, empleo, satisfacción	
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:		Satisfacción del Trabajo, Retención del Personal de Recursos Humano, Clima empresarial, Rotación del área de trabajo, Motivación del trabajo, Estabilidad laboral.	
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): Este estudio analiza la satisfacción laboral y su impacto en la retención del talento en una empresa privada del cantón Jaramijó. Se desarrolla bajo un enfoque mixto, aplicando métodos cualitativos y cuantitativos para evaluar las condiciones laborales y su influencia en la permanencia del personal. A través de encuestas y entrevistas, se identificaron factores clave como el clima organizacional, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento. Los resultados evidencian que un ambiente laboral positivo reduce la rotación y mejora el desempeño. Finalmente, se proponen estrategias para fortalecer la motivación, estabilidad laboral y fidelización del talento humano.			
ADJUNTO PDF:		☒ SI ☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:		Teléfono: +593963042701	E-mail: anamorales01@outlook.es
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::		Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206 E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			