



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA



ESCUELA:

ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA

CARRERA:

INGENIERÍA COMERCIAL

TEMA DEL PERFIL:

**LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA ROTACIÓN DE COLABORADORES
EN EL SECTOR TECNOLÓGICO DE LA EMPRESA MANRELEC EN LA
CIUDAD DE BABAHOYO PERIODO 2023.**

ALUMNO:

NELLY ANAMARÍA MALDONADO COELLO

TUTOR:

ING. FABIAN TOSCANO RUIZ

PERIODO ACADEMICO:

2024

INDICE

TÍTULO DEL ESTUDIO.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO I.....	9
1. PROBLEMA.....	9
1.1. MARCO CONTEXTUAL.....	9
1.1.1. Contexto Internacional.....	9
1.1.2. Contexto Nacional.....	11
1.1.3. Contexto Local.....	13
1.2. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	16
1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.3.1. Problema General.....	18
1.3.2. Problema Específico.....	18
1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.5. JUSTIFICACIÓN.....	19
1.6. OBJETIVOS.....	20
1.6.1. Objetivo General.....	20
1.6.2. Objetivos Específicos.....	20
1.7 Articulación del tema.....	20
CAPITULO II.....	23
2. MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. MARCO CONCEPTUAL.....	23

2.1.1.	Satisfacción laboral.....	23
2.2.	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	42
2.3.	HIPÓTESIS.....	45
2.3.1.	Hipótesis general.....	45
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	46
2.4.	VARIABLES.....	46
2.4.1.	Variables Independientes.....	46
2.4.2.	Variables Dependientes.....	46
CAPITULO III.....		48
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
3.1.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.2.	MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	49
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	50
3.4.1.	Técnicas.....	50
3.4.2.	Instrumento.....	51
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN.....	51
3.5.1.	Población.....	51
3.5.2.	Muestra.....	51
3.6	Cronograma del proyecto.....	53
3.7	Recursos.....	54

3.8 Plan de tabulación y análisis.....	54
3.8.1. Base de datos.	55
3.8.2. Procesamiento y análisis de los datos.....	56
CAPITULO IV	57
4 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.	57
4.1 Resultados obtenidos de la investigación.	57
4.2 Análisis e interpretación de datos.	67
4.3 Conclusiones.....	69
4.4 Recomendaciones.	71
CAPITULO V.....	73
5 PROPUESTA TEÓRICA DE APLICACIÓN.	73
5.1 Título de la Propuesta de Aplicación.....	73
5.2 Antecedentes.....	73
5.3 Justificación.	75
5.4 Objetivos.....	77
5.4.1 Objetivos generales.....	77
5.4.2 Objetivos específicos.....	77
5.5 Aspectos básicos de la Propuesta de Aplicación.	77
5.5.1 Estructura general de la propuesta.....	79
5.5.2 Componentes.	82
5.6 Resultados esperados de la Propuesta de Aplicación.	84
5.6.1 Alcance de la alternativa.....	84

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	99
ANEXOS 1. ENCUESTA.....	103
ANEXOS 2. ENTREVISTA	104
ANEXOS 3. MATRIZ PROBLEMA- OBJETIVO- HIPOTESIS	105

TÍTULO DEL ESTUDIO.

La satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico de la empresa MANRELECSA S.A.S en la ciudad de Babahoyo periodo 2023.

INTRODUCCIÓN.

La satisfacción laboral es un factor determinante que influye en el desempeño y la productividad de los empleados. Diversos estudios han demostrado que un alto nivel de satisfacción laboral no solo mejora el compromiso y la motivación de los empleados, sino que también reduce significativamente la intención de abandono (Robbins & Judge, 2017). En el sector tecnológico, donde la demanda de talento cualificado es alta, mantener un entorno laboral satisfactorio es esencial para retener a los mejores profesionales.

Por otro lado, la rotación de colaboradores representa un desafío considerable para las empresas, especialmente en el ámbito tecnológico. La alta rotación puede afectar negativamente la continuidad de los proyectos, aumentar los costos de contratación y formación, y disminuir la moral del equipo restante (Chiavenato, 1999). Por lo tanto, es fundamental comprender las razones detrás de la rotación de personal y cómo la satisfacción laboral puede influir en esta dinámica.

Este estudio utilizará una metodología mixta, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos para obtener una visión integral del problema. Las encuestas estructuradas permitirán cuantificar los niveles de satisfacción laboral y las intenciones de rotación, mientras que las entrevistas semiestructuradas proporcionarán una comprensión más profunda de las experiencias y percepciones de los empleados. Además, la observación directa del entorno de trabajo ofrecerá un contexto adicional para interpretar los datos recogidos.

La investigación se llevará a cabo en Manrelec durante el periodo de enero a diciembre de 2023. Se espera que los hallazgos proporcionen información valiosa para la empresa, permitiéndole implementar estrategias que mejoren la satisfacción laboral y reduzcan la rotación de colaboradores. Esto no solo beneficiará a los empleados al crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo, sino que también fortalecerá la posición competitiva de Manrelec en el mercado tecnológico.

En conclusión, entender y abordar la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores es crucial para el éxito sostenido de Manrelec. Este estudio no solo contribuirá al conocimiento académico sobre estos temas, sino que también ofrecerá

soluciones prácticas y aplicables para mejorar la gestión del talento en la empresa. La integración de métodos cualitativos y cuantitativos asegurará que los resultados sean robustos y aplicables, proporcionando una base sólida para futuras investigaciones y acciones estratégicas dentro de la organización.

CAPITULO I.

1. PROBLEMA.

1.1. MARCO CONTEXTUAL.

1.1.1. Contexto Internacional.

La satisfacción laboral y la rotación de colaboradores son temas de creciente interés y relevancia en el sector tecnológico a nivel global. La industria tecnológica, caracterizada por su dinamismo y rápida evolución, enfrenta desafíos únicos en términos de gestión de talento. La alta demanda de habilidades especializadas y la competencia por atraer y retener a los mejores talentos han convertido la satisfacción laboral en un factor crítico para la sostenibilidad y el éxito de las empresas tecnológicas.

La satisfacción laboral se refiere al grado de contento o bienestar que los empleados sienten hacia sus trabajos y es influenciada por diversos factores, incluyendo el entorno laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, la compensación y beneficios, y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estudios recientes han demostrado que la satisfacción laboral está fuertemente correlacionada con la productividad y el compromiso de los empleados (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).

En el sector tecnológico, la satisfacción laboral adquiere una dimensión adicional debido a la naturaleza del trabajo, que a menudo implica largas horas y alta presión. Un estudio de McKinsey & Company (2021) reveló que los empleados tecnológicos valoran significativamente las oportunidades de aprendizaje y desarrollo, la cultura corporativa y el reconocimiento de su trabajo. Las empresas que invierten en estos aspectos tienden a reportar niveles más altos de satisfacción laboral.

La rotación de colaboradores es un indicador clave de la salud organizacional y tiene implicaciones directas en los costos operativos y la continuidad del conocimiento. La rotación en el sector tecnológico es particularmente alta debido a la fuerte demanda de talento especializado y las oportunidades de movilidad laboral. De acuerdo con un

informe de LinkedIn (2020), la industria tecnológica experimenta una de las tasas de rotación más altas, con un promedio de 13.2% anual.

La rotación puede ser voluntaria, cuando los empleados eligen dejar la empresa por mejores oportunidades, o involuntaria, debido a despidos o reestructuraciones. La alta rotación no solo implica costos de reclutamiento y formación, sino que también afecta la moral del equipo y la calidad del servicio. La literatura sugiere que las estrategias efectivas para reducir la rotación incluyen la mejora de la satisfacción laboral, la creación de una cultura organizacional positiva y la implementación de programas de retención de talento (Hom, Lee, Shaw, & Hausknecht, 2017).

En el ámbito internacional, la satisfacción laboral y la retención de talento han cobrado especial importancia, especialmente en países donde la industria tecnológica es un motor económico fundamental. Empresas en Estados Unidos, Europa y Asia enfrentan la necesidad de desarrollar estrategias integrales para mejorar la satisfacción de sus empleados. Un informe de Deloitte (2020) señala que las organizaciones tecnológicas globales que adoptan prácticas de bienestar holístico y apoyo emocional logran reducir las tasas de rotación y aumentar la lealtad de sus empleados. Estas prácticas incluyen programas de salud mental, equilibrio trabajo-vida y oportunidades de crecimiento profesional.

La competencia global por el talento tecnológico también ha llevado a las empresas a considerar la flexibilidad laboral como un factor crucial para la satisfacción de los empleados. Según un estudio de Gartner (2021), la adopción de políticas de trabajo remoto y horarios flexibles ha mejorado significativamente la satisfacción laboral y ha reducido la rotación en empresas tecnológicas. Este cambio no solo responde a la demanda de los empleados por mayor autonomía y equilibrio entre la vida laboral y personal, sino que también ha demostrado ser un factor decisivo para atraer talento de diversas geografías y antecedentes, ampliando así el pool de candidatos.

La implementación de tecnologías avanzadas en la gestión de recursos humanos ha permitido a las empresas tecnológicas abordar los desafíos de satisfacción laboral y rotación con mayor precisión. Herramientas de análisis de datos y plataformas de feedback continuo, como las mencionadas por Bersin (2019), permiten a los empleadores

identificar y responder a las necesidades de los empleados en tiempo real. Estas tecnologías no solo facilitan la identificación temprana de problemas potenciales de satisfacción laboral, sino que también ayudan a personalizar las estrategias de retención basadas en las preferencias y comportamientos de los empleados, promoviendo una cultura de trabajo más inclusiva y comprometida.

1.1.2. Contexto Nacional.

En el contexto ecuatoriano, la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico presentan desafíos y particularidades que afectan a las empresas del país, incluyendo Manrelec en la ciudad de Babahoyo durante el período 2023. Ecuador, al igual que otros países de América Latina, está experimentando un crecimiento significativo en su industria tecnológica, impulsado por la digitalización y la demanda de servicios tecnológicos avanzados.

La satisfacción laboral en el sector tecnológico en Ecuador está influenciada por factores como la compensación, las oportunidades de desarrollo profesional, la estabilidad laboral y el ambiente de trabajo. Un estudio realizado por Gallardo et al. (2020), señala que los trabajadores en el sector tecnológico ecuatoriano valoran altamente el desarrollo profesional continuo y las oportunidades de capacitación, que son esenciales para mantener la satisfacción laboral en un campo que evoluciona rápidamente.

Además, el informe de la Cámara de Innovación y Tecnología Ecuatoriana (CITEC), resalta la importancia de un entorno laboral positivo y el reconocimiento del desempeño como factores clave para la satisfacción de los empleados tecnológicos en el país (CITEC, 2022). En particular, las políticas de equilibrio entre la vida laboral y personal y los programas de bienestar han sido identificados como áreas críticas que las empresas tecnológicas deben abordar para mejorar la satisfacción laboral.

La rotación de colaboradores en el sector tecnológico ecuatoriano presenta un reto significativo debido a la alta competencia por talento especializado y la migración de profesionales hacia países con mayores oportunidades económicas. La alta rotación laboral puede ser costosa para las empresas, no solo por los costos directos asociados con

el reclutamiento y la formación de nuevos empleados, sino también por la pérdida de conocimientos y experiencia acumulada.

Según el informe del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021), el sector tecnológico en Ecuador muestra una tasa de rotación más alta que otros sectores, debido en gran parte a la búsqueda de mejores condiciones laborales y oportunidades de crecimiento profesional. Las empresas que no logran ofrecer un paquete competitivo de beneficios y un ambiente de trabajo atractivo tienden a experimentar mayores tasas de rotación.

la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico presentan desafíos y particularidades que afectan a las empresas del país, incluyendo Manrelec en la ciudad de Babahoyo durante el período 2023. Ecuador, al igual que otros países de América Latina, está experimentando un crecimiento significativo en su industria tecnológica, impulsado por la digitalización y la demanda de servicios tecnológicos avanzados.

La satisfacción laboral en el sector tecnológico en Ecuador está influenciada por factores como la compensación, las oportunidades de desarrollo profesional, la estabilidad laboral y el ambiente de trabajo. Un estudio realizado por Gallardo et al. (2020), señala que los trabajadores en el sector tecnológico ecuatoriano valoran altamente el desarrollo profesional continuo y las oportunidades de capacitación, que son esenciales para mantener la satisfacción laboral en un campo que evoluciona rápidamente. Además, el informe de la Cámara de Innovación y Tecnología Ecuatoriana (CITEC), resalta la importancia de un entorno laboral positivo y el reconocimiento del desempeño como factores clave para la satisfacción de los empleados tecnológicos en el país (CITEC, 2022). En particular, las políticas de equilibrio entre la vida laboral y personal y los programas de bienestar han sido identificados como áreas críticas que las empresas tecnológicas deben abordar para mejorar la satisfacción laboral.

La rotación de colaboradores en el sector tecnológico ecuatoriano presenta un reto significativo debido a la alta competencia por talento especializado y la migración de profesionales hacia países con mayores oportunidades económicas. La alta rotación laboral puede ser costosa para las empresas, no solo por los costos directos asociados con

el reclutamiento y la formación de nuevos empleados, sino también por la pérdida de conocimientos y experiencia acumulada. Según el informe del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021), el sector tecnológico en Ecuador muestra una tasa de rotación más alta que otros sectores, debido en gran parte a la búsqueda de mejores condiciones laborales y oportunidades de crecimiento profesional. Las empresas que no logran ofrecer un paquete competitivo de beneficios y un ambiente de trabajo atractivo tienden a experimentar mayores tasas de rotación.

Para abordar estos desafíos, las empresas tecnológicas en Ecuador, como Manrelec, deben centrarse en la creación de estrategias integrales que promuevan la satisfacción laboral y reduzcan la rotación de colaboradores. Esto incluye la implementación de programas de desarrollo profesional, la mejora de las condiciones laborales y la creación de un entorno de trabajo inclusivo y positivo. Según Martínez y López (2023), la adopción de prácticas de gestión del talento que fomenten el desarrollo personal y profesional de los empleados puede ser clave para mantener a los mejores talentos en el país. Además, las empresas deben estar dispuestas a invertir en el bienestar de sus empleados y ofrecer paquetes de beneficios competitivos que incluyan no solo compensaciones económicas, sino también beneficios intangibles como la flexibilidad laboral y oportunidades de crecimiento a largo plazo.

1.1.3. Contexto Local.

En el contexto local de Babahoyo, Ecuador, la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico presentan desafíos y oportunidades únicos para la empresa Manrelec en el año 2023. Babahoyo, como capital de la provincia de Los Ríos, ha experimentado un crecimiento en su infraestructura y desarrollo económico, lo cual impacta directamente en la dinámica laboral de las empresas tecnológicas de la región.

La satisfacción laboral en Babahoyo está influenciada por factores como la disponibilidad de oportunidades de capacitación, el ambiente de trabajo y la compensación económica. En un estudio realizado por Zambrano et al. (2022), se encontró que los empleados del sector tecnológico en Babahoyo valoran especialmente las oportunidades de desarrollo profesional y la estabilidad laboral. Además, la calidad

del ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son determinantes clave para la satisfacción laboral en esta región.

La importancia de un entorno de trabajo positivo se refleja en la necesidad de que las empresas en Babahoyo, como Manrelec, implementen políticas que promuevan el bienestar de los empleados. Esto incluye la creación de programas de bienestar, iniciativas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensa.

La rotación de colaboradores en el sector tecnológico en Babahoyo presenta un reto significativo debido a la competencia por talento y la migración de profesionales hacia ciudades más grandes o al extranjero en busca de mejores oportunidades. La alta rotación laboral puede tener impactos negativos en la continuidad y la eficiencia operativa de las empresas tecnológicas locales.

Según el informe del Ministerio de Trabajo de Ecuador (2021), la tasa de rotación en el sector tecnológico de Babahoyo es elevada, principalmente debido a la búsqueda de mejores condiciones laborales y la falta de oportunidades de crecimiento dentro de las empresas locales. Este fenómeno obliga a las empresas como Manrelec a reevaluar sus estrategias de retención de talento y a implementar políticas más atractivas para los empleados.

Para enfrentar estos desafíos, Manrelec necesita desarrollar e implementar estrategias que no solo aborden la satisfacción laboral, sino que también reduzcan la rotación de colaboradores. Esto incluye ofrecer programas de capacitación y desarrollo, mejorar las condiciones laborales, y crear un entorno de trabajo que promueva la lealtad y el compromiso de los empleados.

La satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico presentan desafíos y oportunidades únicos para la empresa Manrelec en el año 2023. Babahoyo, como capital de la provincia de Los Ríos, ha experimentado un crecimiento en su infraestructura y desarrollo económico, lo cual impacta directamente en la dinámica laboral de las empresas tecnológicas de la región.

La satisfacción laboral en Babahoyo está influenciada por factores como la disponibilidad de oportunidades de capacitación, el ambiente de trabajo y la compensación económica. En un estudio realizado por Zambrano et al. (2022), se encontró que los empleados del sector tecnológico en Babahoyo valoran especialmente las oportunidades de desarrollo profesional y la estabilidad laboral. Además, la calidad del ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son determinantes clave para la satisfacción laboral en esta región. La importancia de un entorno de trabajo positivo se refleja en la necesidad de que las empresas en Babahoyo, como Manrelec, implementen políticas que promuevan el bienestar de los empleados. Esto incluye la creación de programas de bienestar, iniciativas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensa.

La rotación de colaboradores en el sector tecnológico en Babahoyo presenta un reto significativo debido a la competencia por talento y la migración de profesionales hacia ciudades más grandes o al extranjero en busca de mejores oportunidades. La alta rotación laboral puede tener impactos negativos en la continuidad y la eficiencia operativa de las empresas tecnológicas locales. Según el informe del Ministerio de Trabajo de Ecuador (2021), la tasa de rotación en el sector tecnológico de Babahoyo es elevada, principalmente debido a la búsqueda de mejores condiciones laborales y la falta de oportunidades de crecimiento dentro de las empresas locales. Este fenómeno obliga a las empresas como Manrelec a reevaluar sus estrategias de retención de talento y a implementar políticas más atractivas para los empleados.

Para enfrentar estos desafíos, Manrelec necesita desarrollar e implementar estrategias que no solo aborden la satisfacción laboral, sino que también reduzcan la rotación de colaboradores. Esto incluye ofrecer programas de capacitación y desarrollo, mejorar las condiciones laborales, y crear un entorno de trabajo que promueva la lealtad y el compromiso de los empleados. La implementación de estas estrategias puede resultar en una mayor satisfacción laboral, lo cual se traduce en una menor rotación de empleados y una mayor estabilidad para la empresa. Las empresas que invierten en el desarrollo y el bienestar de sus empleados no solo mejoran su retención de talento, sino que también

fortalecen su reputación como empleadores de elección en la región (Martínez & López, 2023).

1.2. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

La satisfacción laboral y la rotación de colaboradores son aspectos de vital importancia para el éxito y la estabilidad de las empresas. La empresa MANRELEC, ubicada en la ciudad de Babahoyo, se enfrenta a desafíos relacionados con la retención de talento y la satisfacción de sus empleados en el período 2023. Aunque el sector tecnológico es reconocido por ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, también presenta particularidades que pueden influir en el grado de satisfacción y permanencia de los colaboradores.

El problema principal radica en identificar los factores que contribuyen a la satisfacción laboral de los empleados en MANRELEC, así como comprender las causas subyacentes de la rotación de personal en el período específico mencionado. La rotación de colaboradores no solo implica costos directos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados, sino que también puede afectar la productividad, la moral del equipo y la reputación de la empresa en el mercado laboral. La alta rotación puede llevar a la pérdida de conocimientos y experiencia valiosa, afectando negativamente la calidad del trabajo y la continuidad de los proyectos.

Además, es importante considerar cómo la dinámica del mercado laboral en la ciudad de Babahoyo y las tendencias en el sector tecnológico pueden estar influyendo en la capacidad de MANRELEC para retener talento y mantener niveles óptimos de satisfacción entre sus empleados. Factores como la competencia salarial, las oportunidades de desarrollo profesional, el clima laboral y la percepción de equidad dentro de la organización son aspectos relevantes que deben ser examinados en este estudio. Por ejemplo, si los empleados perciben que tienen pocas oportunidades de avanzar en su carrera o que los salarios no son competitivos, es más probable que busquen oportunidades en otros lugares.

En el contexto local de Babahoyo, la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico presentan desafíos y oportunidades únicos.

Babahoyo, como capital de la provincia de Los Ríos, ha experimentado un crecimiento en su infraestructura y desarrollo económico, lo cual impacta directamente en la dinámica laboral de las empresas tecnológicas de la región. Este crecimiento puede generar una mayor demanda de profesionales calificados, incrementando la competencia entre las empresas por atraer y retener talento.

La satisfacción laboral en Babahoyo está influenciada por factores como la disponibilidad de oportunidades de capacitación, el ambiente de trabajo y la compensación económica. En un estudio realizado por Zambrano et al. (2022), se encontró que los empleados del sector tecnológico en Babahoyo valoran especialmente las oportunidades de desarrollo profesional y la estabilidad laboral. Además, la calidad del ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo son determinantes clave para la satisfacción laboral en esta región. La importancia de un entorno de trabajo positivo se refleja en la necesidad de que las empresas en Babahoyo, como MANRELEC, implementen políticas que promuevan el bienestar de los empleados. Esto incluye la creación de programas de bienestar, iniciativas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la implementación de sistemas de reconocimiento y recompensa.

La rotación de colaboradores en el sector tecnológico en Babahoyo presenta un reto significativo debido a la competencia por talento y la migración de profesionales hacia ciudades más grandes o al extranjero en busca de mejores oportunidades. La alta rotación laboral puede tener impactos negativos en la continuidad y la eficiencia operativa de las empresas tecnológicas locales. Según el informe del Ministerio de Trabajo de Ecuador (2021), la tasa de rotación en el sector tecnológico de Babahoyo es elevada, principalmente debido a la búsqueda de mejores condiciones laborales y la falta de oportunidades de crecimiento dentro de las empresas locales. Este fenómeno obliga a las empresas como MANRELEC a reevaluar sus estrategias de retención de talento y a implementar políticas más atractivas para los empleados.

Para enfrentar estos desafíos, MANRELEC necesita desarrollar e implementar estrategias que no solo aborden la satisfacción laboral, sino que también reduzcan la rotación de colaboradores. Esto incluye ofrecer programas de capacitación y desarrollo, mejorar las condiciones laborales, y crear un entorno de trabajo que promueva la lealtad

y el compromiso de los empleados. La implementación de estas estrategias puede resultar en una mayor satisfacción laboral, lo cual se traduce en una menor rotación de empleados y una mayor estabilidad para la empresa. Las empresas que invierten en el desarrollo y el bienestar de sus empleados no solo mejoran su retención de talento, sino que también fortalecen su reputación como empleadores de elección en la región (Martínez & López, 2023).

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.3.1. Problema General.

¿Cuáles son los factores que contribuyen a la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico de la empresa MANRELEC en la ciudad de Babahoyo durante el periodo 2023?

1.3.2. Problema Específico.

¿Cómo los factores internos y externos afectan la satisfacción laboral de los colaboradores en el sector tecnológico de la empresa Manrelec en la ciudad de Babahoyo durante el periodo 2023?

¿Cómo la rotación de colaboradores impacta en la operatividad y productividad de la empresa Manrelec en el sector tecnológico en Babahoyo durante el año 2023?

¿De qué manera las estrategias efectivas mejoran la retención de talento y el ambiente laboral en la empresa Manrelec durante el periodo 2023?

1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación se llevará a cabo en la ciudad de Babahoyo, específicamente en la empresa Manrelec, que opera en el sector tecnológico. Esta delimitación espacial se debe a la necesidad de enfocar el estudio en una ubicación geográfica concreta para obtener resultados precisos y relevantes para la empresa en cuestión.

El estudio abarcará el periodo de enero a diciembre de 2023. Este marco temporal permite un análisis comprensivo de los factores que influyen en la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores a lo largo de un año completo, incluyendo posibles variaciones estacionales o eventos específicos que puedan afectar el entorno laboral.

El universo de la investigación estará compuesto por todos los empleados de Manrelec en Babahoyo. Se incluirán en el estudio tanto el personal operativo como el administrativo, con el fin de obtener una visión integral de la satisfacción laboral y la rotación en todos los niveles de la empresa.

El contenido del estudio se centrará en analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral y cómo estos factores afectan la rotación de colaboradores en Manrelec. Se investigarán variables como el ambiente de trabajo, la compensación y beneficios, las oportunidades de desarrollo profesional, y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, se evaluarán las tasas de rotación de personal, las razones de las salidas de empleados, y el impacto de la rotación en la operatividad de la empresa.

1.5. JUSTIFICACIÓN.

La realización de este estudio es fundamental debido a la importancia estratégica que tiene para la empresa MANRELEC en la ciudad de Babahoyo el entender y abordar los desafíos relacionados con la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en su sector tecnológico durante el periodo 2023. La alta rotación de personal y la insatisfacción laboral pueden tener repercusiones significativas en la productividad, la calidad del trabajo y la imagen de la empresa, además de generar costos adicionales asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados.

Este estudio permitirá identificar los factores específicos que están contribuyendo a la insatisfacción laboral y la rotación de colaboradores en MANRELEC, proporcionando una base sólida para el diseño e implementación de estrategias efectivas de retención de talento. Además, al comprender mejor las necesidades y expectativas de los empleados en el sector tecnológico, la empresa estará en una mejor posición para crear un ambiente laboral más positivo y promover el compromiso y la lealtad de su personal.

Además, esta investigación puede proporcionar información valiosa no solo para MANRELEC, sino también para otras empresas del sector tecnológico en la ciudad de Babahoyo, ayudándoles a enfrentar desafíos similares y mejorar su capacidad para retener y atraer talento en un mercado laboral altamente competitivo. En resumen, este estudio tiene el potencial de generar beneficios significativos tanto para la empresa como para el sector en su conjunto.

1.6. OBJETIVOS.

1.6.1. Objetivo General.

Analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico de la empresa MANRELEC en la ciudad de Babahoyo durante el periodo 2023.

1.6.2. Objetivos Específicos.

Identificar los factores internos y externos por medio de la recolección de información y así determinar que afecta la satisfacción laboral de los colaboradores en el sector tecnológico de la empresa Manrelec, en la ciudad de Babahoyo durante el periodo 2023.

Evaluar el impacto de la rotación de colaboradores con el análisis de los datos y así medir los indicadores de operatividad y productividad de la empresa Manrelec en el sector tecnológico en Babahoyo durante el año 2023.

Desarrollar estrategias efectivas como programas de capacitación, desarrollo de políticas de bienestar y beneficios que permitan la mejora continua en la rotación de talento humano en la empresa Manrelec durante el periodo 2023.

1.7 Articulación del tema

La satisfacción laboral y la rotación de colaboradores son dos aspectos cruciales que influyen en el desempeño y la estabilidad de las organizaciones, especialmente en el

sector tecnológico, donde la competencia por el talento es intensa y los cambios en el personal pueden tener un impacto significativo. En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo analizar detalladamente los factores que afectan la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico de la empresa MANRELEC, ubicada en la ciudad de Babahoyo, durante el periodo 2023.

La empresa MANRELEC, dedicada a ofrecer soluciones tecnológicas avanzadas, enfrenta desafíos específicos relacionados con la gestión de su capital humano. La satisfacción de los empleados y la tasa de rotación son indicadores clave que pueden reflejar el ambiente laboral, la efectividad de las políticas de recursos humanos y el nivel de compromiso de los colaboradores con la empresa. En un sector donde la innovación y la agilidad son esenciales, mantener un equipo motivado y estable es fundamental para garantizar la continuidad y el éxito de los proyectos.

El contexto de la empresa MANRELEC en la ciudad de Babahoyo proporciona un escenario interesante para esta investigación. A nivel local, Babahoyo es una ciudad en crecimiento con un mercado laboral en desarrollo. La empresa, al operar en un entorno de rápido cambio y crecimiento tecnológico, debe adaptarse a las demandas del mercado y a las expectativas de sus empleados. La dinámica entre la satisfacción laboral y la rotación de personal es, por lo tanto, un aspecto crucial que puede influir en la capacidad de MANRELEC para mantener una fuerza laboral competente y comprometida.

El objetivo general de esta investigación es analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico de MANRELEC durante el año 2023. Este análisis permitirá identificar los elementos que contribuyen a una mayor satisfacción entre los empleados y aquellos que pueden llevar a una alta rotación, proporcionando así información valiosa para la formulación de estrategias que mejoren el ambiente laboral y reduzcan la tasa de rotación.

La investigación se desarrolla bajo la Facultad de Administración, Finanzas e Informática, en la carrera de Ingeniería Comercial. Esta facultad se caracteriza por su enfoque integral en la gestión de organizaciones, la administración financiera y la implementación de prácticas efectivas en los diversos ámbitos de la gestión empresarial. Dentro de esta facultad, la línea de investigación se enfoca en la gestión financiera,

administrativa, tributaria, auditoría y control. Esta línea aborda temas cruciales como la administración eficiente de recursos financieros, el cumplimiento de normativas tributarias, la supervisión y control de procesos, y el compromiso social de las empresas.

La sublínea de investigación específica en la que se enmarca este estudio es la gestión financiera, tributaria y el compromiso social, así como auditoría y control. Estos aspectos son fundamentales para entender cómo las políticas y prácticas de la empresa influyen en la satisfacción de los empleados y en su decisión de permanecer o dejar la organización. La gestión financiera adecuada asegura que la empresa pueda ofrecer una compensación justa y beneficios adecuados, mientras que el cumplimiento tributario y la auditoría garantizan una gestión transparente y responsable. El compromiso social, por otro lado, refuerza la relación entre la empresa y sus empleados, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y ético.

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para proporcionar una comprensión profunda de los factores que afectan la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el contexto específico de MANRELEC. Al identificar estos factores, la investigación ayudará a la empresa a desarrollar estrategias efectivas para mejorar el ambiente laboral, aumentar la retención de empleados y, en última instancia, fortalecer su posición en el mercado tecnológico.

CAPITULO II.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. MARCO CONCEPTUAL.

2.1.1. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se define como el resultado de diversas actitudes que un trabajador tiene hacia su empleo, incluyendo factores específicos como la empresa, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos y condiciones de trabajo, así como su vida en general (Naylor, Blum, & James, 1988). En esencia, la satisfacción laboral representa el conjunto de actitudes generales de un individuo hacia su trabajo.

Un trabajador que está muy satisfecho con su puesto muestra actitudes positivas hacia él, mientras que uno insatisfecho muestra actitudes negativas. Frecuentemente, cuando se habla de las actitudes de los trabajadores, se hace referencia a la satisfacción laboral; de hecho, estas expresiones suelen utilizarse de manera intercambiable (Robbins, 1998).

Las actitudes son declaraciones de valor favorables o desfavorables sobre objetos, personas o eventos y reflejan cómo nos sentimos respecto a algo (Dunnette, 1982). Cuando un trabajador expresa "me gusta mi empleo", está manifestando su actitud hacia su trabajo. Aunque cada individuo puede tener numerosas actitudes, el comportamiento organizacional se enfoca en un número limitado de aquellas relacionadas con el trabajo.

La satisfacción laboral y el compromiso con el puesto (el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en él) y con la organización (indicador de lealtad e identificación con la empresa) son áreas clave de atención. Sin embargo, la mayoría de los estudios se centran predominantemente en la satisfacción laboral. En términos generales, la satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador hacia su propio trabajo, basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla respecto a su labor (Robbins, 1998).

Existen dos tipos o niveles de análisis en lo que concierne a la satisfacción laboral:

- **Satisfacción General:** Indicador promedio que refleja cómo se siente el trabajador frente a las diversas facetas de su trabajo.
- **Satisfacción por Facetas:** Grado de satisfacción en relación con aspectos específicos de su trabajo, tales como el reconocimiento, los beneficios, las condiciones laborales, la supervisión recibida, los compañeros de trabajo y las políticas de la empresa (Fleishman, 1979).

Determinantes de la satisfacción laboral.

Las variables en el entorno laboral juegan un papel crucial en determinar la satisfacción laboral. Según la evidencia, los factores principales incluyen un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas justas, condiciones de trabajo favorables y colegas cooperativos (Robbins, 1998).

Los empleados tienden a preferir trabajos que les proporcionen oportunidades para aplicar sus habilidades y capacidades, ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño, características que hacen que el trabajo sea intelectualmente estimulante. Los puestos con pocos desafíos pueden resultar aburridos, mientras que demasiados desafíos pueden causar frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentan placer y satisfacción.

Los empleados buscan sistemas de compensación y políticas de promoción que perciban como justos, transparentes y consistentes con sus expectativas. Cuando el salario es percibido como equitativo, basado en las demandas del puesto, las habilidades del individuo y los niveles salariales del mercado, es probable que se traduzca en satisfacción laboral. Del mismo modo, quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se realizan de manera honesta e imparcial tienden a sentirse satisfechos con su trabajo (Hamner, 1974).

La naturaleza del trabajo y el contexto en el que se realizan las tareas influyen profundamente en la satisfacción personal. Rediseñar el puesto y las condiciones

laborales puede mejorar la satisfacción y productividad del empleado. Sin embargo, los factores situacionales son importantes, pero también lo son las características personales, como el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Estos factores no pueden ser modificados por la empresa, pero ayudan a prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores (Shultz, 1990).

Reto del trabajo.

La satisfacción con el trabajo en sí es un factor esencial en la satisfacción laboral general. Según estudios, las características del puesto son determinantes clave en la satisfacción del empleado. Entre estas características se destacan:

Variedad de habilidades: Este factor se refiere al grado en el cual un puesto requiere una variedad de actividades diferentes para llevar a cabo el trabajo, lo que implica el uso de diversas habilidades y talentos por parte del empleado.

Identidad de la tarea: Se refiere al grado en el cual el puesto requiere completar una tarea o proceso desde el inicio hasta el final, resultando en un producto o resultado visible.

Significación de la tarea: Este factor mide el impacto que el puesto tiene sobre las vidas o el trabajo de otras personas dentro de la organización o en el entorno externo.

Autonomía: Se refiere al grado en el cual el puesto proporciona al empleado libertad, independencia y discreción considerable en la programación de su trabajo y la utilización de los métodos necesarios para realizarlo.

Retroalimentación del puesto mismo: Este factor evalúa el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo proporciona al empleado información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

Cada una de estas dimensiones incluye elementos del puesto que pueden influir en la satisfacción del empleado (Robbins, 1998). Estas dimensiones se agrupan bajo el

término "reto del trabajo". Los empleados tienden a preferir trabajos que les permitan utilizar sus habilidades, ofrezcan una variedad de tareas, proporcionen libertad y retroalimentación sobre su desempeño.

Un nivel moderado de reto en el trabajo genera placer y satisfacción. Por esta razón, el enriquecimiento del puesto mediante la expansión vertical puede aumentar la satisfacción laboral, ya que incrementa la libertad, la independencia, la variedad de tareas y la retroalimentación sobre el desempeño. Es importante considerar que el reto debe ser moderado, ya que un desafío excesivo puede generar frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo así su satisfacción laboral.

Sistemas de recompensas justas.

En esta sección se aborda el sistema de salarios y las políticas de ascensos dentro de una organización. Para que los empleados se sientan satisfechos, deben percibir este sistema como justo, claro y acorde con sus expectativas. La percepción de justicia está influenciada por la comparación social, las demandas del trabajo, las habilidades individuales y los estándares salariales de la comunidad (Robbins, 2004).

Satisfacción con el salario: Los sueldos, incentivos y gratificaciones representan la compensación que los empleados reciben por su trabajo. Una administración adecuada de estos elementos garantiza la satisfacción de los empleados, lo que contribuye a mantener una fuerza laboral productiva dentro de la organización (Robbins, 2004). Diversos estudios indican que la compensación es frecuentemente una de las principales causas de insatisfacción entre los empleados.

Las comparaciones sociales, tanto dentro como fuera de la organización, juegan un papel crucial en la percepción que tiene un empleado sobre lo que "debería ser" su salario en comparación con lo que realmente recibe. Es crucial que los empleados perciban justicia en el sistema de compensación para que se sientan satisfechos.

Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos: Las promociones y ascensos ofrecen oportunidades de crecimiento personal, mayor responsabilidad y un incremento en el estatus social del empleado. La percepción de justicia respecto a las

políticas de promoción de la organización es igualmente importante. Una política clara, justa y libre de ambigüedades contribuye a la satisfacción de los empleados.

La falta de satisfacción en estos aspectos puede afectar negativamente la productividad de la organización y deteriorar la calidad del entorno laboral. Esto puede manifestarse en un menor desempeño, aumento de quejas, mayor ausentismo y una alta tasa de rotación de personal.

Condiciones favorables de trabajo.

El ambiente de trabajo es un aspecto fundamental que los empleados valoran, ya que desean que este promueva su bienestar personal y facilite un buen desempeño. Un entorno físico cómodo y un diseño adecuado del espacio de trabajo pueden mejorar significativamente el rendimiento y aumentar la satisfacción laboral del empleado. De acuerdo con Robbins (1998), un lugar de trabajo bien diseñado y ergonómicamente adecuado no solo previene problemas de salud, sino que también fomenta un ambiente positivo que contribuye a la eficiencia y al bienestar general de los empleados.

La cultura organizacional es otro aspecto crucial para crear condiciones de trabajo favorables. Este sistema de valores y metas, que es percibido por los empleados y reflejado a través del clima organizacional, desempeña un papel esencial en la satisfacción laboral. Cuando los empleados sienten que las metas organizacionales están alineadas con sus propias metas personales, es más probable que experimenten una mayor satisfacción en su trabajo. Schneider (1987) destaca que una cultura organizacional que valora la claridad en las metas, el reconocimiento de los logros y la percepción de justicia puede tener un impacto positivo en la satisfacción laboral.

En la cultura organizacional influyen diversos factores. La claridad en las metas es fundamental para que los empleados comprendan qué se espera de ellos y cómo su trabajo contribuye al éxito de la organización. Cuando las metas son claras y están bien definidas, los empleados pueden enfocar sus esfuerzos de manera más efectiva y sentirse más seguros en sus roles. Además, el reconocimiento de los logros es esencial para mantener la motivación y el compromiso de los empleados. Reconocer y celebrar los

éxitos individuales y colectivos fomenta un sentido de logro y pertenencia en la organización.

La percepción de justicia también es un factor clave en la cultura organizacional. Los empleados que sienten que son tratados de manera justa y equitativa tienen una mayor probabilidad de estar satisfechos con su trabajo. Esto incluye la justicia distributiva, que se refiere a la percepción de equidad en la distribución de recompensas, y la justicia procedimental, que se refiere a la equidad en los procesos y procedimientos utilizados para tomar decisiones. Cuando los empleados perciben que la organización es justa, es más probable que confíen en la dirección y se sientan valorados.

Otro elemento importante para crear condiciones favorables de trabajo es el apoyo social en el lugar de trabajo. El apoyo de colegas y supervisores puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados. Un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo, donde los empleados se sientan valorados y respetados, puede mejorar significativamente su bienestar y satisfacción en el trabajo. La interacción social positiva en el lugar de trabajo contribuye a un sentido de pertenencia y comunidad, lo que puede reducir el estrés y aumentar la satisfacción laboral (Chiavenato, 1990).

La gestión del estrés laboral también es crucial para mantener un ambiente de trabajo favorable. El estrés crónico puede tener efectos negativos tanto en la salud de los empleados como en su desempeño laboral. Las organizaciones deben implementar estrategias para identificar y mitigar las fuentes de estrés en el lugar de trabajo. Esto puede incluir la provisión de recursos adecuados, la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y el ofrecimiento de programas de apoyo y asesoramiento para los empleados que enfrentan altos niveles de estrés.

Además, la participación de los empleados en la toma de decisiones puede mejorar las condiciones de trabajo. Cuando los empleados tienen la oportunidad de contribuir con sus ideas y opiniones en decisiones que afectan su trabajo, se sienten más valorados y comprometidos con la organización. La participación activa en la toma de decisiones también puede aumentar el sentido de control y autonomía de los empleados, lo que es crucial para su satisfacción y motivación.

La flexibilidad laboral es otro factor que puede contribuir a condiciones de trabajo favorables. Ofrecer opciones de trabajo flexible, como horarios flexibles o la posibilidad de trabajar desde casa, puede ayudar a los empleados a equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales. La flexibilidad laboral no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también puede aumentar la productividad y reducir la rotación de personal.

La inversión en el desarrollo profesional de los empleados es fundamental para crear un ambiente de trabajo favorable. Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo continuo no solo mejora las habilidades y competencias de los empleados, sino que también demuestra que la organización valora su crecimiento y desarrollo. Las oportunidades de desarrollo profesional pueden aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez mejora la satisfacción laboral y la retención de talento.

Crear condiciones favorables de trabajo requiere un enfoque integral que abarque el ambiente físico, la cultura organizacional, el apoyo social, la gestión del estrés, la participación en la toma de decisiones, la flexibilidad laboral y el desarrollo profesional. Las organizaciones que invierten en estos aspectos pueden mejorar significativamente la satisfacción laboral de sus empleados y, en última instancia, su desempeño y éxito organizacional (Robbins, 1998; Schneider, 1987; Chiavenato, 1990).

Colegas que brinden apoyo.

El trabajo no solo proporciona ingresos, sino que también satisface necesidades de interacción social. La calidad de las relaciones en el lugar de trabajo es fundamental para el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados. En este contexto, el comportamiento del supervisor emerge como un factor crucial. Estudios han mostrado que los empleados se sienten más satisfechos cuando tienen líderes tolerantes y considerados, en comparación con aquellos que tienen líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia sus subordinados (House & Mitchell, 1974). La manera en que los supervisores interactúan con sus empleados puede influir significativamente en la percepción del entorno laboral.

La actitud y el comportamiento de un supervisor pueden afectar tanto la moral como la productividad de los empleados. Los supervisores que muestran empatía y comprensión tienden a fomentar un ambiente de trabajo positivo. Por otro lado, los líderes que son indiferentes o incluso hostiles pueden crear un entorno de trabajo tóxico, lo que lleva a una disminución en la satisfacción laboral y, potencialmente, a una mayor rotación de personal (Robbins, 1998).

Las preferencias de los individuos respecto a la consideración del líder pueden variar. Algunos empleados valoran más la autonomía y pueden preferir líderes que les brinden libertad para tomar decisiones. Sin embargo, tener un líder considerado y tolerante es especialmente importante para empleados con baja autoestima o aquellos que ocupan puestos poco agradables o frustrantes. Estos empleados pueden necesitar más apoyo emocional y feedback positivo para mantenerse motivados y comprometidos con su trabajo (House & Mitchell, 1974).

Un supervisor comprensivo que ofrece retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y muestra interés por su bienestar, contribuye significativamente a una mayor satisfacción laboral. La retroalimentación constructiva no solo ayuda a los empleados a mejorar su desempeño, sino que también les muestra que su trabajo es valorado y apreciado. Este tipo de liderazgo puede aumentar la lealtad y el compromiso de los empleados con la organización (Robbins, 1998).

Además de la relación con los supervisores, las relaciones con los colegas también juegan un papel vital en la satisfacción laboral. Un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo donde los empleados se sientan valorados y respetados puede mejorar significativamente su bienestar. Los colegas que brindan apoyo emocional y práctico pueden ayudar a reducir el estrés laboral y aumentar la satisfacción en el trabajo (Chiavenato, 1990).

La interacción social positiva en el lugar de trabajo puede contribuir a un sentido de pertenencia y comunidad. Los empleados que se sienten parte de un equipo cohesionado y apoyado tienen más probabilidades de estar satisfechos con su trabajo y menos inclinados a buscar empleo en otra parte. Las relaciones laborales positivas

también pueden mejorar la comunicación y la colaboración, lo que lleva a una mayor eficiencia y productividad (Dessler, 2013).

La cultura organizacional también influye en la calidad de las relaciones laborales. Una cultura que valora el respeto mutuo, la colaboración y el apoyo entre colegas puede fomentar un entorno donde los empleados se sientan seguros y apreciados. Esta cultura puede ser promovida por la alta dirección y debe ser consistente con las políticas y prácticas organizacionales (Schein, 2010).

Para fomentar un entorno de apoyo entre colegas, las organizaciones pueden implementar diversas estrategias. Programas de mentoría, actividades de team building y oportunidades para la socialización fuera del trabajo pueden ayudar a fortalecer las relaciones entre los empleados. Además, las políticas de diversidad e inclusión pueden asegurar que todos los empleados se sientan valorados y respetados, independientemente de sus antecedentes o características personales (Robinson & Dechant, 1997).

Es importante que las organizaciones reconozcan y aborden cualquier conflicto interpersonal que pueda surgir. Los conflictos no resueltos pueden deteriorar las relaciones laborales y afectar negativamente la satisfacción laboral. La capacitación en resolución de conflictos y la mediación pueden ser herramientas efectivas para manejar estos problemas y mantener un ambiente de trabajo armonioso (Thomas & Kilmann, 1974).

Compatibilidad entre Personalidad y Puesto de Trabajo

Identificada la fuente de insatisfacción, se pueden utilizar diversos enfoques para abordar el problema. Un método es realizar cambios en las condiciones laborales, la supervisión, la compensación o el diseño del puesto, según el factor específico que cause la insatisfacción del empleado. Cambiar las condiciones laborales puede incluir mejoras en el ambiente físico, la reducción de la carga de trabajo excesiva o la flexibilización de los horarios laborales. La supervisión efectiva implica una comunicación abierta y el apoyo continuo a los empleados. Además, ajustar la compensación para reflejar adecuadamente el esfuerzo y el desempeño del empleado es crucial para mantener la satisfacción laboral (Wexley & Yuki, 1990).

Otra estrategia es trasladar a los empleados a otros puestos para lograr una mejor compatibilidad entre las características del trabajador y las del puesto. Este enfoque se basa en el principio de que un mejor ajuste entre las habilidades y los intereses del empleado y las demandas del puesto puede aumentar la satisfacción y la productividad. La movilidad interna no solo proporciona a los empleados nuevas oportunidades de desarrollo, sino que también permite a la organización aprovechar mejor el talento existente (Dessler, 2013).

Además, se puede reasignar al personal para formar grupos de trabajo más compatibles, aunque esta opción es limitada. La compatibilidad entre los miembros del equipo es esencial para el trabajo colaborativo y la cohesión del grupo. Al formar equipos donde las habilidades y personalidades de los miembros se complementen, se puede fomentar un ambiente de trabajo más armonioso y productivo. Sin embargo, esta opción puede estar limitada por la disponibilidad de puestos y la estructura organizacional (Steers & Porter, 1983).

Un tercer enfoque implica modificar las percepciones o expectativas del empleado insatisfecho, lo cual es adecuado cuando las malas interpretaciones se basan en información incorrecta. Por ejemplo, si los empleados están preocupados por falsos rumores de reajustes de personal, se les puede asegurar que no hay tal peligro. La comunicación transparente y regular es fundamental para corregir malentendidos y proporcionar a los empleados la información correcta. Sin embargo, es improbable que los empleados confíen en estas afirmaciones a menos que tengan fe en la alta dirección (Wexley & Yuki, 1990).

La confianza en la alta dirección es un factor crítico para el éxito de cualquier estrategia de gestión de recursos humanos. La dirección debe demostrar coherencia entre sus palabras y acciones, y mantener una comunicación abierta y honesta con los empleados. La construcción de esta confianza requiere tiempo y esfuerzo, pero es esencial para asegurar que los empleados se sientan valorados y respetados (Chiavenato, 1990).

Además de estos enfoques específicos, se pueden plantear lineamientos que integren diversas teorías de la productividad para mejorar el rendimiento de los trabajadores. La teoría de la motivación-higiene de Herzberg, por ejemplo, sugiere que

los factores motivacionales como el reconocimiento, la responsabilidad y el avance son esenciales para la satisfacción laboral, mientras que los factores higiénicos como las condiciones laborales y la compensación deben estar presentes para evitar la insatisfacción (Herzberg, 1966).

El diseño del puesto también juega un papel crucial en la satisfacción laboral. Según la teoría de las características del puesto de Hackman y Oldham, un trabajo que ofrece variedad de habilidades, identidad y significado de la tarea, autonomía y retroalimentación puede aumentar significativamente la motivación y la satisfacción del empleado. Rediseñar los puestos para incluir estas características puede ser una estrategia efectiva para abordar la insatisfacción (Hackman & Oldham, 1976).

La capacitación y el desarrollo profesional son otros recursos importantes para enfrentar la insatisfacción. Proporcionar oportunidades de aprendizaje continuo y desarrollo de habilidades no solo mejora la competencia del empleado, sino que también demuestra que la organización valora su crecimiento y desarrollo. Esto puede aumentar el compromiso y la lealtad del empleado hacia la organización (Noe, 2017).

La implementación de programas de reconocimiento y recompensas es fundamental para mantener la moral y motivación de los empleados. Reconocer los logros y esfuerzos de los empleados de manera regular y significativa puede reforzar comportamientos positivos y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Las recompensas pueden ser monetarias o no monetarias, pero deben ser percibidas como justas y adecuadas por los empleados (Lawler, 2003).

La creación de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso también es esencial para la satisfacción laboral. Promover la diversidad y la inclusión, garantizar la igualdad de oportunidades y tratar a todos los empleados con respeto y dignidad puede ayudar a crear un ambiente de trabajo positivo donde los empleados se sientan valorados y apreciados (Robinson & Dechant, 1997).

La evaluación y el feedback continuo son cruciales para identificar problemas antes de que se conviertan en causas de insatisfacción. Las evaluaciones de desempeño regulares y las encuestas de clima laboral pueden proporcionar información valiosa sobre

las percepciones y experiencias de los empleados. Esta retroalimentación debe ser utilizada para realizar mejoras continuas en las políticas y prácticas de la organización (Locke & Latham, 1990).

Enfrentar la insatisfacción laboral requiere una estrategia multifacética que aborde tanto los factores internos como externos. Mejorar las condiciones laborales, la supervisión, la compensación y el diseño del puesto son pasos cruciales para aumentar la satisfacción. Además, la movilidad interna, la comunicación transparente, la confianza en la dirección y la implementación de programas de reconocimiento y desarrollo profesional son esenciales para mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo (Chiavenato, 1990).

Recursos para Enfrentar la Insatisfacción

Identificada la fuente de insatisfacción, se pueden utilizar diversos enfoques para abordar el problema. Un método es realizar cambios en las condiciones laborales, la supervisión, la compensación o el diseño del puesto, según el factor específico que cause la insatisfacción del empleado. Cambiar las condiciones laborales puede incluir mejoras en el ambiente físico, la reducción de la carga de trabajo excesiva o la flexibilización de los horarios laborales. La supervisión efectiva implica una comunicación abierta y el apoyo continuo a los empleados. Además, ajustar la compensación para reflejar adecuadamente el esfuerzo y el desempeño del empleado es crucial para mantener la satisfacción laboral (Wexley & Yuki, 1990).

Otra estrategia es trasladar a los empleados a otros puestos para lograr una mejor compatibilidad entre las características del trabajador y las del puesto. Este enfoque se basa en el principio de que un mejor ajuste entre las habilidades y los intereses del empleado y las demandas del puesto puede aumentar la satisfacción y la productividad. La movilidad interna no solo proporciona a los empleados nuevas oportunidades de desarrollo, sino que también permite a la organización aprovechar mejor el talento existente (Dessler, 2013).

Además, se puede reasignar al personal para formar grupos de trabajo más compatibles, aunque esta opción es limitada. La compatibilidad entre los miembros del

equipo es esencial para el trabajo colaborativo y la cohesión del grupo. Al formar equipos donde las habilidades y personalidades de los miembros se complementen, se puede fomentar un ambiente de trabajo más armonioso y productivo. Sin embargo, esta opción puede estar limitada por la disponibilidad de puestos y la estructura organizacional (Steers & Porter, 1983).

Un tercer enfoque implica modificar las percepciones o expectativas del empleado insatisfecho, lo cual es adecuado cuando las malas interpretaciones se basan en información incorrecta. Por ejemplo, si los empleados están preocupados por falsos rumores de reajustes de personal, se les puede asegurar que no hay tal peligro. La comunicación transparente y regular es fundamental para corregir malentendidos y proporcionar a los empleados la información correcta. Sin embargo, es improbable que los empleados confíen en estas afirmaciones a menos que tengan fe en la alta dirección (Wexley & Yuki, 1990).

La confianza en la alta dirección es un factor crítico para el éxito de cualquier estrategia de gestión de recursos humanos. La dirección debe demostrar coherencia entre sus palabras y acciones, y mantener una comunicación abierta y honesta con los empleados. La construcción de esta confianza requiere tiempo y esfuerzo, pero es esencial para asegurar que los empleados se sientan valorados y respetados (Chiavenato, 1990).

Además de estos enfoques específicos, se pueden plantear lineamientos que integren diversas teorías de la productividad para mejorar el rendimiento de los trabajadores. La teoría de la motivación-higiene de Herzberg, por ejemplo, sugiere que los factores motivacionales como el reconocimiento, la responsabilidad y el avance son esenciales para la satisfacción laboral, mientras que los factores higiénicos como las condiciones laborales y la compensación deben estar presentes para evitar la insatisfacción (Herzberg, 1966).

El diseño del puesto también juega un papel crucial en la satisfacción laboral. Según la teoría de las características del puesto de Hackman y Oldham, un trabajo que ofrece variedad de habilidades, identidad y significado de la tarea, autonomía y retroalimentación puede aumentar significativamente la motivación y la satisfacción del

empleado. Rediseñar los puestos para incluir estas características puede ser una estrategia efectiva para abordar la insatisfacción (Hackman & Oldham, 1976).

La capacitación y el desarrollo profesional son otros recursos importantes para enfrentar la insatisfacción. Proporcionar oportunidades de aprendizaje continuo y desarrollo de habilidades no solo mejora la competencia del empleado, sino que también demuestra que la organización valora su crecimiento y desarrollo. Esto puede aumentar el compromiso y la lealtad del empleado hacia la organización (Noe, 2017).

La implementación de programas de reconocimiento y recompensas es fundamental para mantener la moral y motivación de los empleados. Reconocer los logros y esfuerzos de los empleados de manera regular y significativa puede reforzar comportamientos positivos y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Las recompensas pueden ser monetarias o no monetarias, pero deben ser percibidas como justas y adecuadas por los empleados (Lawler, 2003).

La creación de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso también es esencial para la satisfacción laboral. Promover la diversidad y la inclusión, garantizar la igualdad de oportunidades y tratar a todos los empleados con respeto y dignidad puede ayudar a crear un ambiente de trabajo positivo donde los empleados se sientan valorados y apreciados (Robinson & Dechant, 1997).

La evaluación y el feedback continuo son cruciales para identificar problemas antes de que se conviertan en causas de insatisfacción. Las evaluaciones de desempeño regulares y las encuestas de clima laboral pueden proporcionar información valiosa sobre las percepciones y experiencias de los empleados. Esta retroalimentación debe ser utilizada para realizar mejoras continuas en las políticas y prácticas de la organización (Locke & Latham, 1990).

Enfrentar la insatisfacción laboral requiere una estrategia multifacética que aborde tanto los factores internos como externos. Mejorar las condiciones laborales, la supervisión, la compensación y el diseño del puesto son pasos cruciales para aumentar la satisfacción. Además, la movilidad interna, la comunicación transparente, la confianza en la dirección y la implementación de programas de reconocimiento y desarrollo

profesional son esenciales para mantener un ambiente de trabajo positivo y productivo (Chiavenato, 1990).

2.1.2. La rotación de persona.

Uno de los elementos más críticos de la dinámica organizacional es la rotación de personal, la cual se refiere a la fluctuación de empleados entre una organización y su entorno. Este intercambio de individuos está determinado por la cantidad de personas que ingresan y salen de la empresa. Por lo general, la rotación de personal se mide en términos porcentuales durante un período específico, usualmente mensual o anual, lo que facilita comparaciones, diagnósticos y la implementación de acciones correctivas (Chiavenato, 1990). Esta métrica es crucial para entender la estabilidad laboral y la satisfacción de los empleados dentro de una organización.

De acuerdo con Mobley (1982), la rotación de personal se define como el cese individual de los empleados asociados a una organización, quienes reciben una compensación económica o salario por parte de la empresa. Este fenómeno no solo implica la salida de los empleados, sino también el proceso de reemplazo, el cual puede ser costoso y disruptivo para la organización. Los costos asociados con la rotación incluyen gastos de reclutamiento, capacitación y la pérdida de productividad mientras los nuevos empleados se adaptan a sus roles.

Por otro lado, Modal, Porter y Steers (1982) indican que en las últimas dos décadas se han llevado a cabo investigaciones que abordan la rotación de personal, las cuales han propuesto modelos explicativos prácticos. Estos modelos identifican diversos factores que contribuyen a la rotación, tales como la insatisfacción laboral y los aspectos económicos. En una investigación realizada por Steers y Porter (1983), se evidenció la influencia de la satisfacción laboral, la remuneración y el estilo de supervisión en la rotación. Los investigadores concluyeron que dos de las razones principales de la rotación son una supervisión deficiente y una mala asignación de personal en determinados roles (Davis, 1991).

La insatisfacción laboral es un factor determinante en la decisión de un empleado de dejar una organización. Cuando los empleados no encuentran satisfacción en su

trabajo, ya sea por la naturaleza de sus tareas, la falta de reconocimiento o las condiciones laborales adversas, es más probable que busquen oportunidades en otras empresas. La satisfacción laboral, por lo tanto, se convierte en un componente esencial para la retención de personal y la reducción de la rotación (Locke, 1976).

Además de la satisfacción laboral, los aspectos económicos juegan un papel crucial en la rotación de personal. La remuneración insuficiente o la falta de beneficios competitivos pueden llevar a los empleados a buscar empleos que ofrezcan mejores condiciones económicas. En un mercado laboral competitivo, las empresas deben asegurarse de que sus paquetes de compensación sean atractivos para retener a su talento (Dessler, 2013).

El estilo de supervisión también tiene un impacto significativo en la rotación de personal. Una supervisión deficiente puede generar un ambiente de trabajo tóxico, caracterizado por la falta de apoyo, la comunicación ineficaz y la injusticia percibida. Los empleados valoran un liderazgo que les brinde orientación, reconocimiento y oportunidades de crecimiento. Por lo tanto, la capacitación de supervisores y la implementación de prácticas de liderazgo efectivo son cruciales para reducir la rotación (Steers y Porter, 1983).

La asignación de personal a roles inadecuados es otra causa común de rotación. Cuando los empleados no se sienten adecuados para sus puestos o no encuentran significado en su trabajo, su motivación y compromiso disminuyen. Es fundamental que las organizaciones realicen una adecuada selección y asignación de personal, asegurándose de que las habilidades y competencias de los empleados se alineen con los requisitos de sus roles (Werther y Davis, 1991).

Además, la rotación de personal puede ser influenciada por factores externos como las oportunidades económicas y el clima laboral en el mercado. En tiempos de crecimiento económico, los empleados pueden encontrar más oportunidades laborales, lo que aumenta la competencia por el talento y la probabilidad de rotación. Por otro lado, en épocas de recesión, los empleados pueden ser más propensos a quedarse en sus puestos actuales debido a la incertidumbre económica (Chiavenato, 1990).

Para abordar la rotación de personal de manera efectiva, las organizaciones deben adoptar una estrategia integral que considere tanto los factores internos como los externos. Esto incluye la mejora de la satisfacción laboral a través de programas de desarrollo profesional, la oferta de paquetes de compensación competitivos, la capacitación de líderes efectivos y la adecuada asignación de personal. Además, es importante realizar un seguimiento continuo de las métricas de rotación y satisfacción laboral para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias en consecuencia (Hinkin y Tracey, 2000).

La implementación de políticas de retención de empleados es crucial para reducir la rotación de personal. Estas políticas pueden incluir programas de reconocimiento y recompensas, iniciativas de bienestar y salud laboral, y la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Al enfocarse en el bienestar integral de los empleados, las organizaciones pueden fomentar un mayor compromiso y lealtad (Dessler, 2013).

La rotación de personal es un fenómeno complejo que puede tener múltiples causas. La insatisfacción laboral, la falta de compensación adecuada, un liderazgo ineficaz y una mala asignación de personal son algunos de los factores internos que pueden contribuir a este problema. Además, las condiciones económicas externas también juegan un papel en la dinámica de la rotación. Para mitigar la rotación de personal, las organizaciones deben adoptar un enfoque holístico que aborde estos factores y promueva un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio.

Las causas de la rotación de personal.

Cuando surgen dificultades en la estabilidad laboral dentro de una organización, impactando negativamente en su desempeño, es crucial identificar las causas subyacentes que han provocado una alta rotación de personal. Por lo general, la elevada rotación laboral está asociada con la falta de motivación, el descontento y la insatisfacción laboral, factores que, a su vez, suelen estar relacionados con una gestión inadecuada de los Recursos Humanos (Werther, 2004). Comprender estos factores es esencial para desarrollar estrategias efectivas que promuevan la retención del personal y mejoren el clima organizacional.

La insatisfacción laboral es una de las principales causas de la alta rotación de personal. Esta insatisfacción puede originarse en múltiples factores, como la falta de oportunidades de crecimiento profesional, la inadecuada compensación salarial y las deficientes condiciones laborales. Cuando los empleados sienten que sus expectativas y necesidades no son satisfechas, buscan nuevas oportunidades laborales que les ofrezcan mejores condiciones. La percepción de inequidad en el trato y la falta de reconocimiento también contribuyen significativamente a este problema (Werther, 2004).

Las repercusiones de la rotación laboral y sus causas fundamentales, como la inestabilidad laboral, pueden ser perjudiciales para cualquier organización. Estas consecuencias se agravan cuando resulta difícil cubrir los puestos vacantes, especialmente si se trata de roles poco atractivos y mal remunerados, pertenecientes a empresas con una reputación negativa en su entorno. Esto puede llevar a una selección inadecuada del personal para estos puestos, lo que eventualmente conduce a una rotación constante de empleados (Dessler, 1991). En este sentido, la reputación de la empresa en el mercado laboral juega un papel crucial en su capacidad para atraer y retener talento.

Uno de los indicadores más comunes de insatisfacción laboral es la salida de la organización, que comienza con la búsqueda de otro empleo y termina con la renuncia una vez que se encuentra una opción más satisfactoria (Dessler, 1991). Investigaciones sobre la rotación laboral han destacado el impacto significativo de la satisfacción y la motivación laboral en este fenómeno. La rotación puede manifestarse de manera real, cuando un empleado abandona definitivamente la organización, o de manera potencial, cuando el deseo de dejar el trabajo es latente pero aún no se ha materializado debido a la falta de oportunidades que cumplan con las expectativas del trabajador (Werther, 2004).

Además de la insatisfacción con la compensación y las oportunidades de desarrollo, la falta de un buen ambiente laboral también puede motivar a los empleados a buscar nuevas oportunidades. Un entorno de trabajo tóxico, caracterizado por conflictos interpersonales, mala comunicación y falta de apoyo, puede generar altos niveles de estrés y desmotivación entre los empleados. La cultura organizacional juega un papel esencial en este aspecto, ya que una cultura negativa puede erosionar la moral del personal y aumentar la rotación (Locke, 1976).

Otra causa común de la rotación de personal es la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal. En un mundo donde el trabajo remoto y las jornadas laborales flexibles se están convirtiendo en la norma, los empleados valoran cada vez más la capacidad de equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales. Las empresas que no ofrecen políticas que faciliten este equilibrio pueden enfrentar mayores tasas de rotación, ya que los empleados buscarán empleadores que valoren su bienestar integral (Greenhaus & Beutell, 1985).

La rotación también puede estar influenciada por la falta de alineación entre los valores personales de los empleados y la misión y visión de la empresa. Cuando los empleados sienten que no comparten los mismos valores que su empleador o que sus principios éticos están en conflicto con las prácticas de la organización, es probable que busquen otras oportunidades que estén más alineadas con sus convicciones personales (Chatman, 1989).

Es importante señalar que la rotación de personal no siempre es negativa. En algunos casos, puede ser una señal de que la organización está renovándose y atrayendo nuevas ideas y perspectivas. Sin embargo, una rotación excesiva puede ser un síntoma de problemas más profundos dentro de la empresa, como una mala gestión de recursos humanos o una cultura organizacional deficiente (Cascio, 2006).

Para abordar las causas de la rotación de personal, las organizaciones deben adoptar un enfoque proactivo y multifacético. Esto incluye la implementación de programas de desarrollo profesional, la mejora de las condiciones laborales y la creación de una cultura organizacional positiva. Además, es crucial realizar evaluaciones periódicas de la satisfacción laboral y mantener un diálogo abierto con los empleados para identificar y resolver problemas antes de que conduzcan a la rotación (Hinkin & Tracey, 2000).

En conclusión, la rotación de personal es un fenómeno complejo que puede ser causado por una variedad de factores interrelacionados. Para reducir la rotación y mejorar la estabilidad laboral, las organizaciones deben centrarse en crear un ambiente de trabajo que promueva la satisfacción y el compromiso de los empleados. Al abordar las causas

subyacentes de la insatisfacción y la desmotivación, las empresas pueden desarrollar estrategias efectivas para retener a su talento y mejorar su desempeño general.

Cómo medir la Rotación de Personal.

En ciertos tipos de empresas, o en determinados lugares, el índice de rotación de la mano de obra es muy alto. Con objeto de hacer comparaciones con el ambiente, o bien para estar al tanto de la tendencia, debe llevarse el registro y control de este fenómeno.

El Índice de rotación es la relación porcentual entre las admisiones y las desvinculaciones de personal, en relación con el número medio de miembros de una empresa, en el transcurso de cierto tiempo. Si el índice es muy bajo se da el estancamiento y envejecimiento del personal de la organización. Si el índice es muy elevado se presenta demasiada fluidez y se puede perjudicar a la empresa (falta de estabilidad). La rotación de personal expresa el porcentaje de los empleados que circulan sobre el número medio de empleados, en el área y en el periodo considerado.

Un índice de rotación de personal equivalente a cero demostraría (desde el punto de vista demográfico) un estado de total estancamiento de la organización. Por otro lado, un índice de rotación de personal elevado reflejaría un estado de fluidez y entropía de la organización que no podría fijar y asimilar adecuadamente sus recursos humanos.

$$\text{Rotación} = \frac{\text{No. Trabajadores que ingresaron} - \text{No. de trabajadores separados}}{\text{Número promedio de trabajadores}} * 100\%$$

2.2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.

En el entorno actual, las organizaciones operan en un mercado dinámico que les exige nuevas habilidades y competencias, además de ofrecer sueldos y prestaciones cada vez más atractivos. Sin embargo, a pesar de esta dinámica, algunas empresas se desvían de las buenas prácticas para atraer al personal necesario y recurren a métodos como el "cazatalentos".

Esto obliga a las organizaciones no solo a desarrollar y atraer el mejor talento humano, sino también a retenerlo dentro de la empresa. Dada la importancia de este último aspecto, el presente estudio busca establecer la relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal, debido a los problemas observados en el área de Servicios de la entidad financiera Scotiabank.

El personal no permanece más de dos años en sus puestos, lo cual se ha reflejado en un aumento en el índice de rotación de personal en los últimos tres años. En relación con la variable de rotación de personal, el estudio realizado en México por López Hernández (2004) en su tesis "La Rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad", presentada para obtener el grado de Maestro en Ciencias con especialidad en Administración, concluye que las empresas que se preocupan por la satisfacción de sus empleados tienden a tener colaboradores más productivos, lo cual contribuye al logro de los objetivos institucionales.

En general, cualquier propuesta de motivación llevada a cabo por la empresa genera satisfacción en los trabajadores y fomenta un fuerte sentido de pertenencia, lo que ayuda a controlar la rotación de personal y a alcanzar razonablemente los objetivos institucionales.

En su tesis titulada "Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana", presentada en la Universidad de Lima en 2010, Hernández Sánchez llevó a cabo un estudio exploratorio correlacional. Este análisis, de carácter transversal, se centró en un único momento temporal. La muestra del estudio consistió en 139 trabajadores, de los cuales 93 eran obreros y 46 empleados.

Utilizando la Escala estandarizada de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo, aplicada en Lima Metropolitana, el estudio llegó a las siguientes conclusiones: tanto obreros como empleados de la empresa textil mostraron actitudes similares en cuanto a satisfacción laboral, alcanzando un nivel regular según la categoría diagnóstica. Mundaraín y Reyes (2007) llevaron a cabo una investigación titulada "Satisfacción laboral de los empleados administrativos en el Centro de Coordinación Regional del Ministerio de Infraestructura (Minfra) Carúpano, Estado Sucre. 2006", presentada para

optar al título de Licenciadas en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad de Oriente.

El objetivo de esta investigación fue determinar la satisfacción laboral de los empleados administrativos en el Centro de Coordinación Regional del Ministerio de Infraestructura (Minfra) en Carúpano. Las investigadoras concluyeron que el salario recibido por el personal no era acorde con el trabajo realizado, calificándolo como insatisfactorio; esto indica que el dinero es un factor extrínseco fundamental que los trabajadores desean para satisfacer sus necesidades.

En cuanto a las relaciones interpersonales dentro de Minfra, se encontró que eran satisfactorias entre los empleados, lo cual indica una adecuada interacción entre ellos y evidencia que es una condición extrínseca que permite el desarrollo normal de las actividades de cada trabajador, aunque no los motiva a realizar sus tareas de manera eficiente.

Además, se observó que Minfra no otorga a su personal reconocimiento, ascensos, beneficios referidos al logro de los objetivos, ni les brinda la posibilidad de progreso, lo que disminuye los niveles de motivación de los empleados y contribuye a su insatisfacción, afectando negativamente el desarrollo productivo de la organización.

Alva Zapata, José Luis y Juárez Morales, Junior Alexander (2014), realizaron la investigación titulada "Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014", presentada para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Antenor Orrego.

Los investigadores concluyeron que la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa, dado que un nivel medio de satisfacción laboral influye en un nivel medio de productividad, lo cual demuestra la hipótesis de que existe una relación entre las variables de satisfacción y productividad.

La empresa no otorga incentivos ni capacitación adecuados, y tampoco proporciona los recursos necesarios para alcanzar una mayor productividad. Existe un

nivel medio de satisfacción laboral entre los colaboradores de Chimú Agropecuaria S.A, quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño y que la relación con sus jefes no es la más adecuada. La empresa solo ofrece capacitación limitada para realizar su trabajo y hay insatisfacción con respecto a las remuneraciones en relación con las responsabilidades asignadas.

Además, existe un nivel medio de productividad en la empresa, ya que no hay una clara orientación a los resultados, la entrega de recursos no es oportuna y el entrenamiento del personal es insuficiente.

Navarro Sánchez (2008) llevó a cabo una investigación titulada “Satisfacción Laboral y Rotación del Personal en empresas de Transporte público”, presentada para obtener el título de Maestría en Ciencias con Especialidad en Administración de Negocios, en abril de 2008 en la ciudad de México. Su conclusión fue que en las empresas de transporte público de pasajeros existe una relación inversa entre la satisfacción de los operadores y la rotación, ya que, a mayor grado de satisfacción, menor es el interés por abandonar la organización. Además, identificó niveles significativos de insatisfacción debido a varios factores.

Estos incluyen la carencia de un modelo de contratación adecuado, la falta de incentivos que motiven a los operadores, la ausencia de reconocimiento y la falta de oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. También señaló que las recompensas otorgadas a los empleados no son equiparables a las recibidas por sus pares en otras organizaciones, y que los sistemas de remuneración no son percibidos como justos por parte de los empleados.

2.3. HIPÓTESIS.

2.3.1. Hipótesis general.

Existe una relación significativa entre los niveles de satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico de la empresa MANRELEC en la ciudad de Babahoyo durante el periodo 2023, donde niveles más altos de satisfacción laboral se asociarán con una menor tasa de rotación de personal.

2.3.2. Hipótesis específicas.

Los colaboradores que reportan altos niveles de satisfacción con las oportunidades de desarrollo profesional en Manrelec presentarán una menor intención de rotación durante el periodo 2023.

La percepción de un ambiente de trabajo positivo y de apoyo en Manrelec estará negativamente relacionada con la tasa de rotación de colaboradores durante el año 2023.

Implementación de estrategias efectivas que permitan la disminución de rotación de los colaboradores.

2.4. VARIABLES.

2.4.1. Variables Independientes.

Satisfacción Laboral: Es la postura que un trabajador adopta en relación a su empleo. De manera lógica, aquellos individuos que alcanzan un alto grado de satisfacción con sus tareas desarrollan actitudes sumamente positivas y beneficiosas. (Robbins, Comportamiento Organizacional, 2004)

2.4.2. Variables Dependientes.

Rotación de Colaboradores: La rotación de personal se refiere al movimiento de empleados entre una organización y su entorno, es decir, el intercambio de personas que se define por la cantidad de individuos que entran y salen de la empresa. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 5ª ed., 1999).

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem/instrumento
V. Independiente Satisfacción Laboral	Es la postura que un trabajador adopta en relación a su empleo. De manera lógica, aquellos individuos que alcanzan un alto grado de satisfacción con sus tareas desarrollan actitudes sumamente positivas y beneficiosas. (Robbins, Comportamiento Organizacional, 2004)	Reto del Trabajo (RT) Recompensas Justas (RJ) Condiciones de Trabajo (CDT) Equipos de Trabajo (EDT)	-Identidad de la tarea. -Variedad de actividades -Salarios -Sistemas de Pagos -Políticas de ascensos. -Bienestar Personal -Seguridad en el empleo -Actitud hacia el Trabajo -Habilidades	Encuesta/entrevistas
V, Dependiente Rotación de Colaboradores	La rotación de personal se refiere al movimiento de empleados entre una organización y su entorno, es decir, el intercambio de personas que se define por la cantidad de individuos que entran y salen de la empresa. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 5ª ed., 1999)	Selección y Capacitación (SYC) Desempeño (DES) Movimientos de Personal (MDP)	-Entrevistas. -Contrato. -Salario -Evaluación, Desempeño y Desarrollo. -Motivación -Reconocimiento -Bajas voluntarias. -Bajas involuntarias.	Encuesta/Cuestionario

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

CAPITULO III.

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación sobre la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico de la empresa Manrelec en Babahoyo se fundamenta en el método deductivo. Este método implica comenzar con una teoría general y luego proceder a aplicar esta teoría a casos específicos para llegar a conclusiones particulares (Creswell & Creswell, 2018).

Se parte de la teoría general de que la satisfacción laboral influye significativamente en la rotación de colaboradores. Estudios previos han demostrado que niveles altos de satisfacción laboral tienden a reducir la rotación de personal en diversas industrias (Robbins & Judge, 2017). Basados en esta teoría, se plantean hipótesis específicas y se recopilan datos mediante encuestas y entrevistas a los empleados de Manrelec. Estos datos se analizan para verificar si las hipótesis específicas son válidas en el contexto de la empresa y en la ciudad de Babahoyo.

A partir de los resultados, se extraen conclusiones que confirman o refutan las hipótesis iniciales. Por ejemplo, si se encuentra que los empleados con alta satisfacción laboral tienen una menor intención de abandonar la empresa, se valida la hipótesis inicial y se confirma la teoría general en el contexto de Manrelec.

3.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.

La modalidad de investigación adoptada para este estudio es de naturaleza mixta, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos. Este enfoque permite una comprensión más completa y detallada del problema de investigación al integrar la profundidad y contexto de los datos cualitativos con la generalización y precisión de los datos cuantitativos.

El componente cuantitativo de la investigación se centrará en la recopilación y análisis de datos numéricos relacionados con la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en la empresa Manrelec. Mientras que el componente cualitativo de la investigación buscará profundizar en la comprensión de los factores subyacentes que influyen en la satisfacción laboral y la rotación de personal.

La integración de los resultados cualitativos y cuantitativos se llevará a cabo mediante el enfoque de triangulación, donde los datos de ambos métodos se compararán y contrastarán para obtener una visión más completa del problema de investigación. Esta integración permitirá desarrollar estrategias más efectivas y basadas en evidencias para mejorar la retención de talento y el ambiente laboral en Manrelec.

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación será de naturaleza aplicada, ya que busca resolver problemas específicos relacionados con la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en la empresa Manrelec. A diferencia de la investigación básica, que se centra en ampliar el conocimiento teórico, la investigación aplicada tiene como objetivo utilizar dicho conocimiento para mejorar prácticas y procesos dentro de un contexto particular. En este caso, el propósito es desarrollar estrategias efectivas para mejorar la retención de talento y el ambiente laboral en Manrelec, lo que tiene implicaciones prácticas y directas para la empresa.

Dado que la investigación se centra en un contexto específico y requiere la recopilación de datos directamente de los empleados de Manrelec, se clasificará como una investigación de campo. Este tipo de investigación implica la observación y recolección de datos en el entorno natural donde ocurren los fenómenos estudiados.

En este estudio, se realizarán encuestas y entrevistas directamente en las instalaciones de Manrelec en Babahoyo para obtener información precisa y relevante sobre las experiencias y percepciones de los empleados respecto a su satisfacción laboral y los factores que influyen en su decisión de permanecer o dejar la empresa. La investigación será descriptiva, ya que busca detallar y caracterizar los aspectos relacionados con la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en Manrelec. Una

investigación descriptiva se enfoca en describir las características de una población o fenómeno en particular.

En este caso, se describirán las percepciones de los empleados sobre su ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, la compensación y beneficios, así como las razones detrás de su intención de quedarse o abandonar la empresa. Este enfoque permitirá identificar patrones y tendencias que pueden ser utilizados para formular recomendaciones y estrategias específicas.

La investigación se realizará con un diseño transversal, lo que significa que los datos se recogerán en un solo punto en el tiempo. Este tipo de estudio es adecuado para obtener una "instantánea" de la situación actual en Manrelec durante el periodo 2023. Un diseño transversal permite analizar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en un momento específico, proporcionando una visión clara de las condiciones actuales y los factores que afectan la retención de personal. Aunque no permite establecer relaciones causales definitivas, sí ofrece una base sólida para entender el estado actual y formular estrategias inmediatas de mejora.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Para la investigación sobre la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico de la empresa Manrelec en Babahoyo durante el periodo 2023, se utilizarán diversas técnicas e instrumentos de recolección de información, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos para obtener una visión integral del problema.

3.4.1. Técnicas.

Se aplico encuestas estructuradas a todos los empleados de Manrelec. Esta técnica permite la recopilación de datos cuantificables y comparables adicional se realizarán entrevistas semiestructuradas con una muestra representativa de empleados. Esta técnica cualitativa permite explorar en profundidad las percepciones y experiencias de los trabajadores.

3.4.2. Instrumento.

En este estudio se utilizan cuestionarios con preguntas de opción múltiple y escalas Likert. Estas encuestas evaluarán distintos elementos de la satisfacción laboral, como el salario, el entorno laboral, las posibilidades de crecimiento en la carrera y la armonía entre el trabajo y la vida personal. También se utiliza un cuestionario de entrevista con preguntas abiertas sobre la percepción del entorno laboral, las posibilidades de crecimiento profesional y las razones para quedarse o renunciar a la empresa.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA DE INVESTIGACIÓN.

3.5.1. Población.

Este estudio se enfoca en una muestra selecta de 10 participantes que fueron cuidadosamente seleccionados para representar la población de interés. Según las directrices de la APA (Asociación Americana de Psicología, 2020), la elección de una muestra reducida pero significativa se justifica por la naturaleza cualitativa del estudio, que busca profundizar en las experiencias individuales y las perspectivas sobre: La satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico de la empresa Manrelec en la ciudad de Babahoyo periodo 2023.

Los participantes fueron elegidos considerando criterios específicos de inclusión, como experiencia relevante en el área de investigación y diversidad en términos de edad y género. Esta muestra proporcionará una comprensión rica y detallada de las dinámicas y percepciones dentro del contexto investigado, permitiendo así una exploración en profundidad de los temas en cuestión.

3.5.2. Muestra.

La muestra se refiere a una porción representativa de la población que se selecciona para participar en un estudio o investigación (APA, 2020). En este caso, dado que la población de colaboradores en la empresa es pequeña, se considera viable y

apropiado incluir a todos los individuos en el estudio en lugar de seleccionar una muestra específica.

Esto se debe a que la inclusión total de la población permite una representación completa de las características y dinámicas laborales dentro de la organización, sin comprometer la validez de los resultados debido a la falta de representatividad de una muestra más pequeña. Por lo tanto, en esta investigación, todos los 10 colaboradores de la empresa serán incluidos en el estudio, permitiendo así una comprensión exhaustiva de la satisfacción laboral y la rotación de personal en este contexto específico.

3.6 Cronograma del proyecto

Tabla 2 Cronograma del proyecto

N°	Meses Semanas Actividades	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Selección de tema	■	■																											
2	Aprobación del tema			■	■																									
3	Recopilación de la información				■	■																								
4	Desarrollo del capítulo I					■	■																							
5	Desarrollo del capítulo II						■	■																						
6	Desarrollo del capítulo III							■	■																					
7	Elaboración de las encuestas									■	■																			
8	Aplicación de las encuestas											■	■																	
9	Tamización de la información												■	■																
10	Desarrollo del capítulo IV													■	■	■														
11	Elaboración de las conclusiones														■	■														
12	Presentación de la Tesis																■	■												
13	Sustentación de la previa																		■	■										
14	Sustentación																						■	■	■	■				

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

3.7 Recursos.

Tabla 3 Presupuesto y Recursos para el Proyecto

Ítem	Total, en dólares
Material Bibliográfico, licencias	\$ 120.00
Fotocopias y papelería	\$ 90.00
Trasporte	\$ 25.00
Internet	\$ 40.00
Total	\$ 275.00

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

3.8 Plan de tabulación y análisis

La información recopilada se puede obtener de varias formas, como encuestas, cuestionarios, entre otros. asimismo, es necesario realizar las herramientas de recolección de datos que sean lo más exactas y fiables posibles, para garantizar que las conclusiones sean objetivas y precisas. Los datos una vez recopilados, se ordenan y meten en un orden. Para examinar los datos, a menudo usa técnicas estadísticas para analizar y resumir los datos, como elaborando tablas y gráficos para ayudar a interpretar la información.

3.8.1. Base de datos.

Se organizó y diseñó la recolección de información mediante encuestas digitales creadas con Google Forms. Se construyó un cuestionario con 10 preguntas cerradas, usando la escala de Likert, y se aplicó a 10 colaboradores de la empresa Manrelec. Los resultados se muestran en la Tabla 4.

Ilustración 1 Base de datos

¿Cómo calificar a su nivel de satisfacción general?	¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades de desarrollo?	¿Cómo considera la carga de trabajo en su puesto actual?	¿Qué tan satisfecho está con el sistema de compensación?	¿Qué tan bien considera que su trabajo es reconocido?	¿Qué tan satisfecho está con la comunicación y el flujo de información?	¿Cómo calificaría las relaciones laborales con sus colegas?	¿En qué medida cree que su trabajo contribuye al éxito de la empresa?	¿Qué tan probable es que considere dejar su trabajo?	¿Qué factores consideraría más importantes para su bienestar?
NEUTRAL	SATISFACTORIO	NEUTRAL	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	NEUTRAL	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	Neutral	Carga de trabajo
SATISFACTORIO	NEUTRAL	NEUTRAL	NEUTRAL	SATISFACTORIO	NEUTRAL	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	Neutral	Estabilidad laboral
SATISFACTORIO	INSATISFECHO	SATISFACTORIO	INSATISFECHO	NEUTRAL	NEUTRAL	SATISFACTORIO	NEUTRAL	Neutral	Carga de trabajo
NEUTRAL	SATISFACTORIO	INSATISFECHO	NEUTRAL	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	NEUTRAL	SATISFACTORIO	Probable	Carga de trabajo
INSATISFECHO	NEUTRAL	SATISFACTORIO	NEUTRAL	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	NEUTRAL	NEUTRAL	Neutral	Estabilidad laboral
MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	INSATISFECHO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	INSATISFECHO	NEUTRAL	NEUTRAL	Improbable	Carga de trabajo
INSATISFECHO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	NEUTRAL	SATISFACTORIO	NEUTRAL	SATISFACTORIO	Improbable	Carga de trabajo
MUY INSATISFECHO	NEUTRAL	NEUTRAL	INSATISFECHO	INSATISFECHO	NEUTRAL	INSATISFECHO	SATISFACTORIO	Improbable	Estabilidad laboral
MUY INSATISFECHO	SATISFACTORIO	INSATISFECHO	SATISFACTORIO	INSATISFECHO	INSATISFECHO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	Neutral	Carga de trabajo
SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	INSATISFECHO	NEUTRAL	INSATISFECHO	INSATISFECHO	NEUTRAL	Neutral	Carga de trabajo

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

3.8.2. Procesamiento y análisis de los datos.

En este estudio se emplean programas especializados para crear y examinar cuestionarios, como Google Forms, Microsoft Excel y SPSS 26. Estas aplicaciones son fundamentales para llevar a cabo de forma eficiente el procesamiento y análisis de los datos recolectados. Google Forms permite crear y distribuir encuestas fácilmente, mientras que Microsoft Excel proporciona funciones sólidas para organizar y manipular datos. En SPSS 26 se encuentran herramientas sofisticadas para analizar estadísticas, lo que simplifica la realización de análisis descriptivos que clarifican y presentan los resultados de investigación de manera precisa. Todas estas investigaciones y descubrimientos se describen en el próximo capítulo del informe.

CAPITULO IV

4 RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1 Resultados obtenidos de la investigación.

PREGUNTA 1. ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con su trabajo?

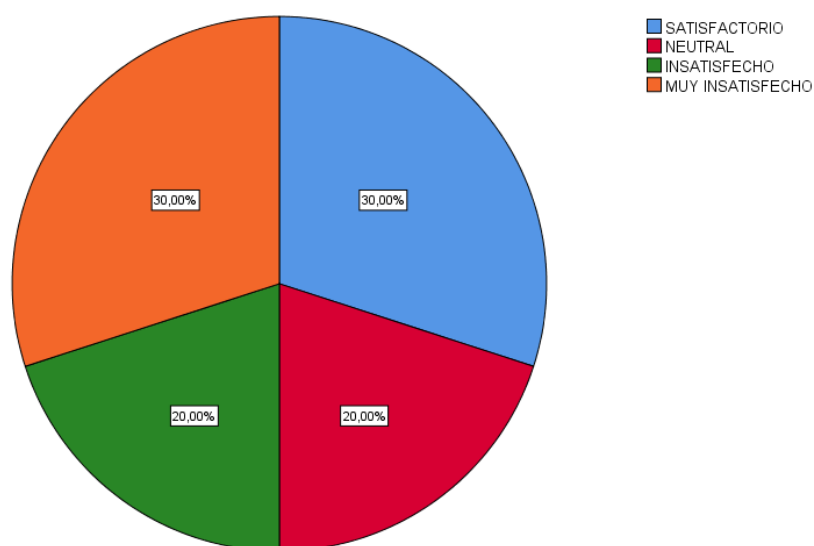
Tabla 4 ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SATISFACTORIO	3	30,0	30,0	30,0
	NEUTRAL	2	20,0	20,0	50,0
	INSATISFECHO	2	20,0	20,0	70,0
	MUY INSATISFECHO	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

Ilustración 2 ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con su trabajo?



Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

ANÁLISIS: Del total de encuestado un 30% manifestaron que calificaría de manera satisfactorio su nivel de satisfacción general con su trabajo, mientras que otro

30% manifestaron que se encontraban muy insatisfecho con su nivel de satisfacción general con respecto a su trabajo mientras que el otro 40% se encontraban entre neutral e insatisfecho con el nivel de satisfacción general con respecto su trabajo.

PREGUNTA 2. ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades de crecimiento profesional?

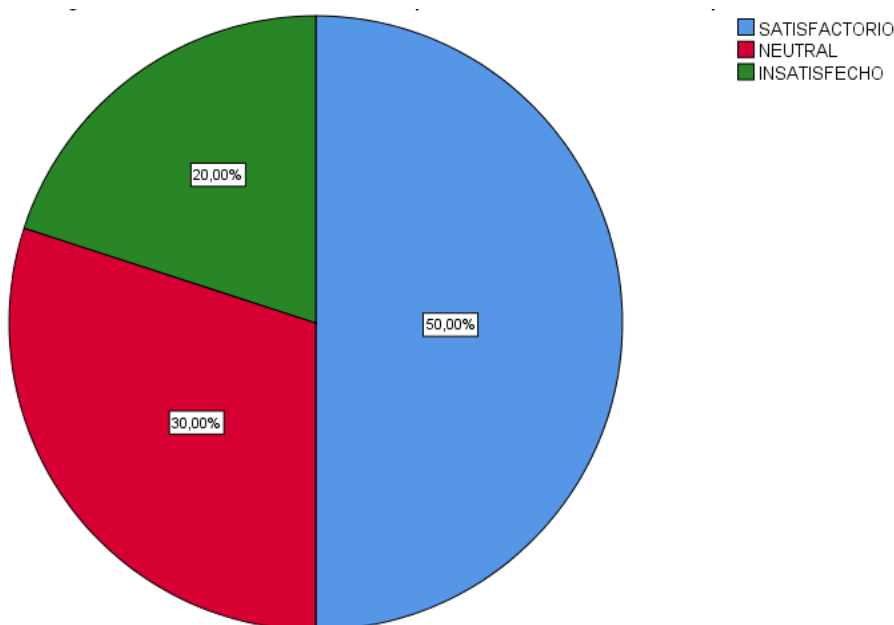
Tabla 5 ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades de crecimiento profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SATISFACTORIO	5	50,0	50,0	50,0
	NEUTRAL	3	30,0	30,0	80,0
	INSATISFECHO	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

Ilustración 3 ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades de crecimiento profesional?



Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

ANÁLISIS: Considerando los datos obtenidos se puede indicar que el 50% de los encuestados manifestaron se encontraban satisfechos con las oportunidades de crecimiento laboral, por otro lado, el 30% de los encuestados se encontraban neutral y el 20% se encontraban insatisfechos ya que no tenían oportunidades en el crecimiento profesional.

PREGUNTA 3. ¿Cómo considera la carga de trabajo en su puesto actual?

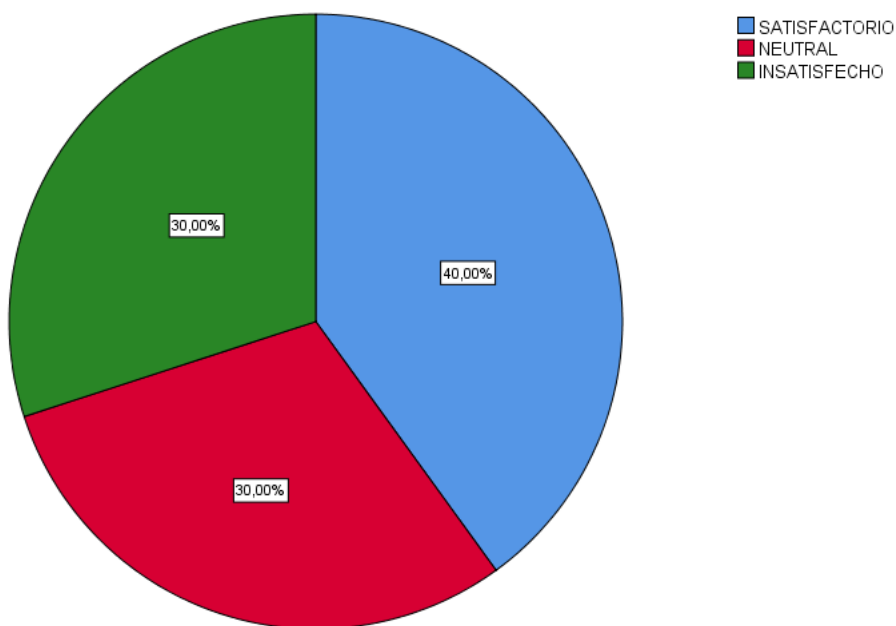
Tabla 6 ¿Cómo considera la carga de trabajo en su puesto actual?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SATISFACTORIO	4	40,0	40,0	40,0
	NEUTRAL	3	30,0	30,0	70,0
	INSATISFECHO	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

Ilustración 4 ¿Cómo considera la carga de trabajo en su puesto actual?



Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

ANÁLISIS: De acuerdo con los datos obtenidos se puede indicar que el 40% de los encuestados consideran que la carga de trabajo en su puesto actual es satisfactoria, mientras que el 60% restante se divide en 2 dando como resultado un 30% que indican que se encuentran insatisfechos y otro 30% se encuentran neutrales con respecto a la carga de trabajo en su puesto actual.

PREGUNTA 4. ¿Qué tan satisfecho está con el sistema de compensación y beneficios ofrecido?

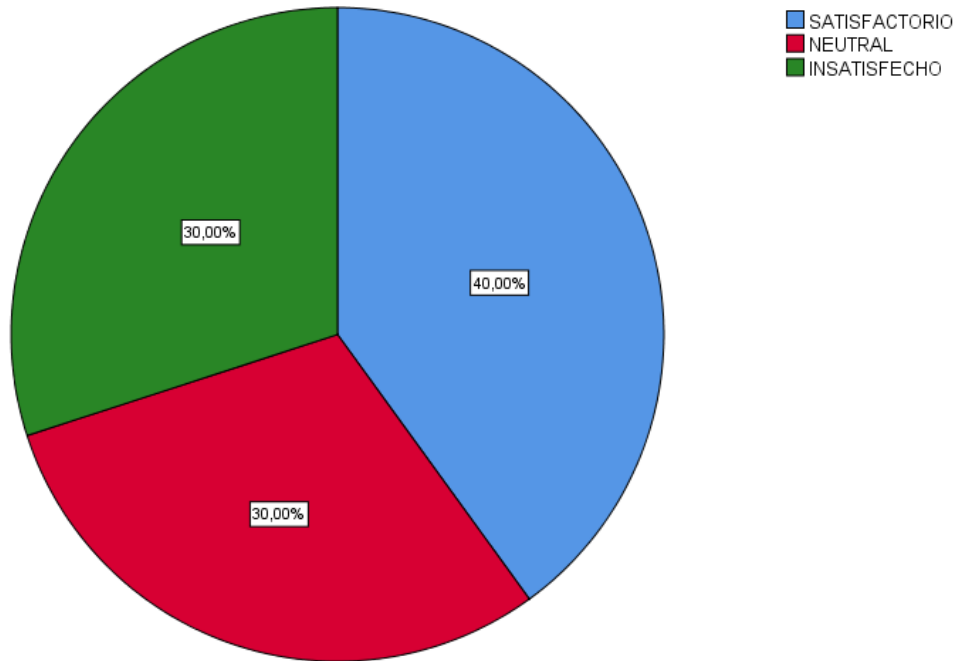
Tabla 7 ¿Qué tan satisfecho está con el sistema de compensación y beneficios ofrecido?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SATISFACTORIO	4	40,0	40,0	40,0
	NEUTRAL	3	30,0	30,0	70,0
	INSATISFECHO	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

Ilustración 5 ¿Qué tan satisfecho está con el sistema de compensación y beneficios ofrecido?



Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

ANÁLISIS: Considerando los datos obtenidos se puede destacar que el 40% manifestó que se encuentra satisfecho con el sistema de compensación y beneficios ofrecidos por la empresa, por otro lado, el 30% de los encuestados indicaron que no se encuentran insatisfechos con el sistema de compensación y beneficios ofrecidos, mientras que el otro 30% mantuvieron una postura neutral frente al sistema de compensación y beneficios ofrecidos por la empresa.

PREGUNTA 5. ¿Qué tan bien considera que su trabajo es reconocido por sus superiores?

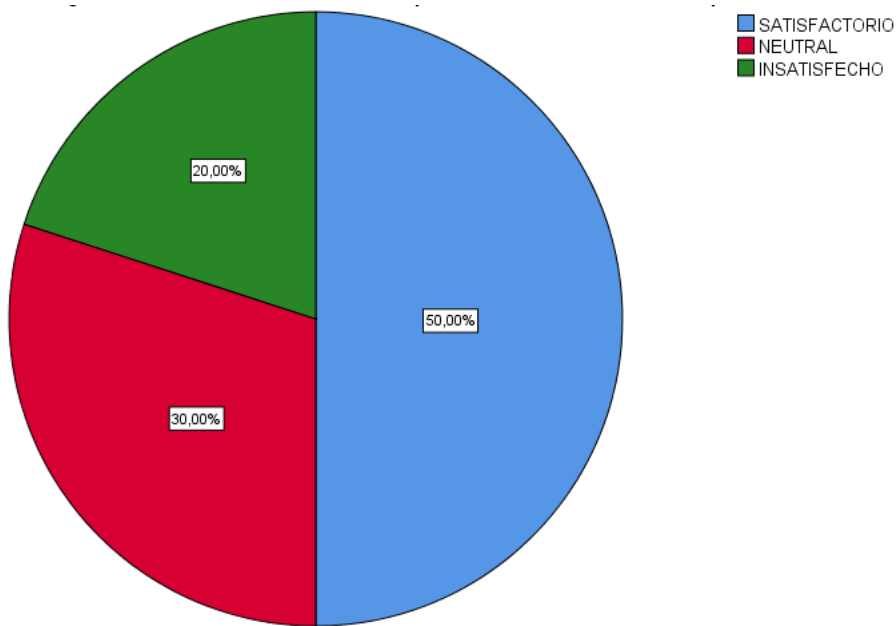
Tabla 8 ¿Qué tan bien considera que su trabajo es reconocido por sus superiores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SATISFACTORIO	5	50,0	50,0	50,0
	NEUTRAL	3	30,0	30,0	80,0
	INSATISFECHO	2	20,0	20,0	100,0
Total		10	100,0	100,0	

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

Ilustración 6 ¿Qué tan bien considera que su trabajo es reconocido por sus superiores?



Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

ANÁLISIS: De acuerdo con datos obtenidos se puede indicar que el 50% de los encuestados manifiesta que su trabajo es reconocido por sus superiores, mientras que el 30% de los encuestados mantuvieron una postura neutral y a su vez el 20% de los colaboradores manifestaron que se sienten insatisfechos ya que su trabajo no es reconocido por los superiores.

PREGUNTA 6. ¿Qué tan satisfecho está con la comunicación y el flujo de información dentro de la empresa?

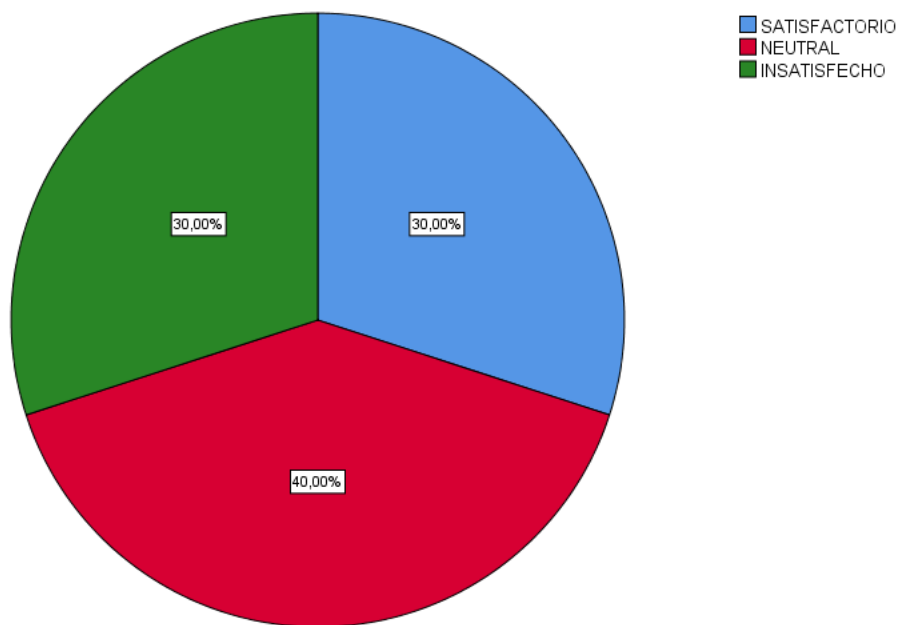
Tabla 9 ¿Qué tan satisfecho está con la comunicación y el flujo de información dentro de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SATISFACTORIO	3	30,0	30,0	30,0
	NEUTRAL	4	40,0	40,0	70,0
	INSATISFECHO	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

Ilustración 7 ¿Qué tan satisfecho está con la comunicación y el flujo de información dentro de la empresa?



Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

ANÁLISIS: Del total de encuestados se puede indicar que el 40% de los encuestados mantuvieron una postura neutral con respecto a la satisfacción de la comunicación y el flujo de información dentro de la empresa, por otro lado, el 30% de los encuestados indicaron que se sienten satisfechos con la comunicación y el flujo de información dentro de la empresa, así mismo el otro 30% indicaron que se encuentran insatisfecho con la comunicación y el flujo de información dentro de la empresa.

PREGUNTA 7. ¿Cómo calificaría las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?

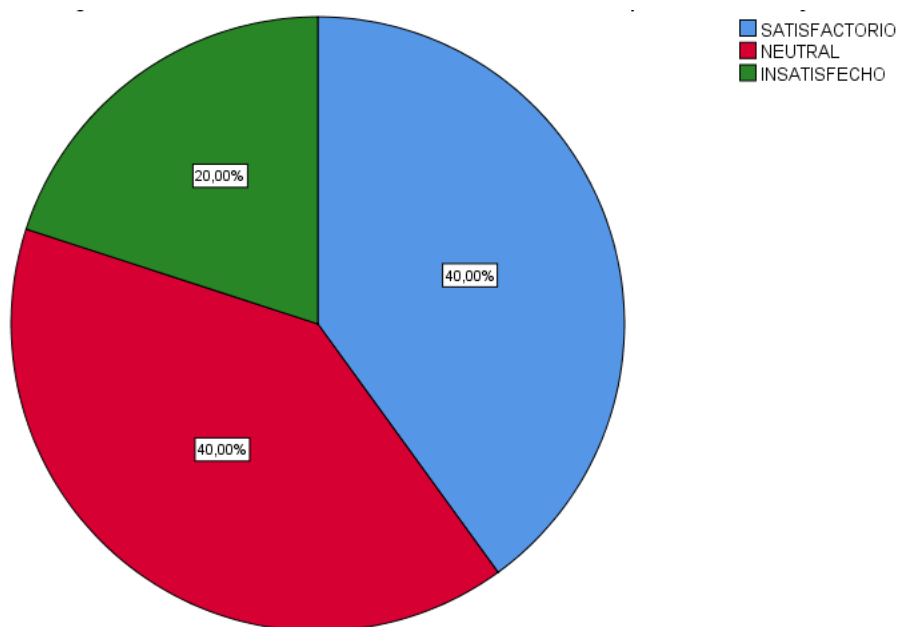
Tabla 10 ¿Cómo calificaría las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SATISFACTORIO	4	40,0	40,0	40,0
	NEUTRAL	4	40,0	40,0	80,0
	INSATISFECHO	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

Ilustración 8 ¿Cómo calificaría las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?



Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

ANÁLISIS: Considerando al total de encuestados un 40% manifiesta que se encuentra satisfechos con las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, así mismo otro 40% indico que ellos se encuentran neutrales con respecto a la pregunta, y por otro lado el 20% de los encuestados indicaron que se encuentran insatisfecho con las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.

PREGUNTA 8. ¿En qué medida siente que su trabajo contribuye al éxito general?

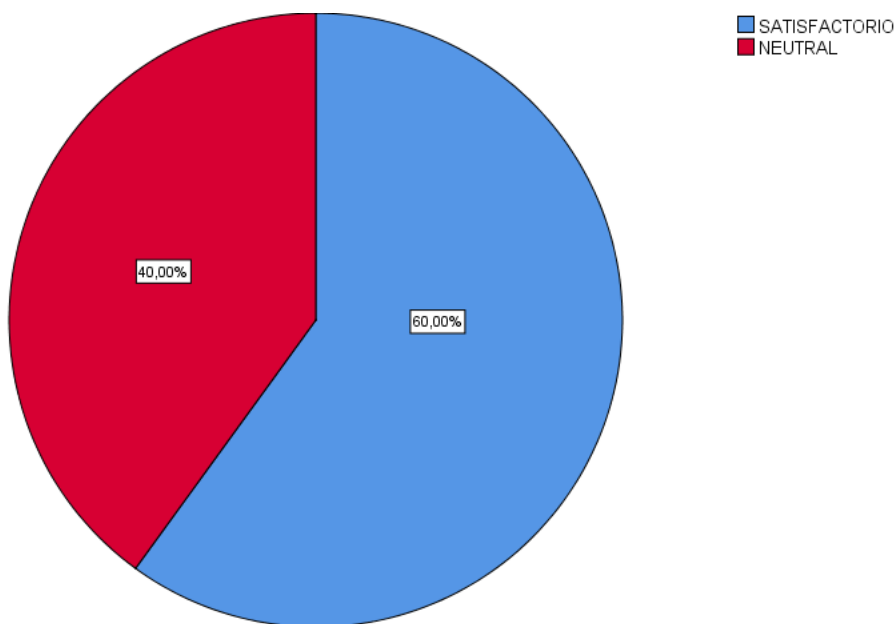
Tabla 11 ¿En qué medida siente que su trabajo contribuye al éxito general?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SATISFACTORIO	6	60,0	60,0	60,0
	NEUTRAL	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

Ilustración 9 ¿En qué medida siente que su trabajo contribuye al éxito general?



Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

ANÁLISIS: De acuerdo con los datos obtenidos se puede determinar que el 60% de los colaboradores indican que su trabajo contribuye al éxito general, mientras que el 40% se mantuvo neutral.

PREGUNTA 9. ¿Qué tan probable es que considere dejar su trabajo en los próximos seis meses?

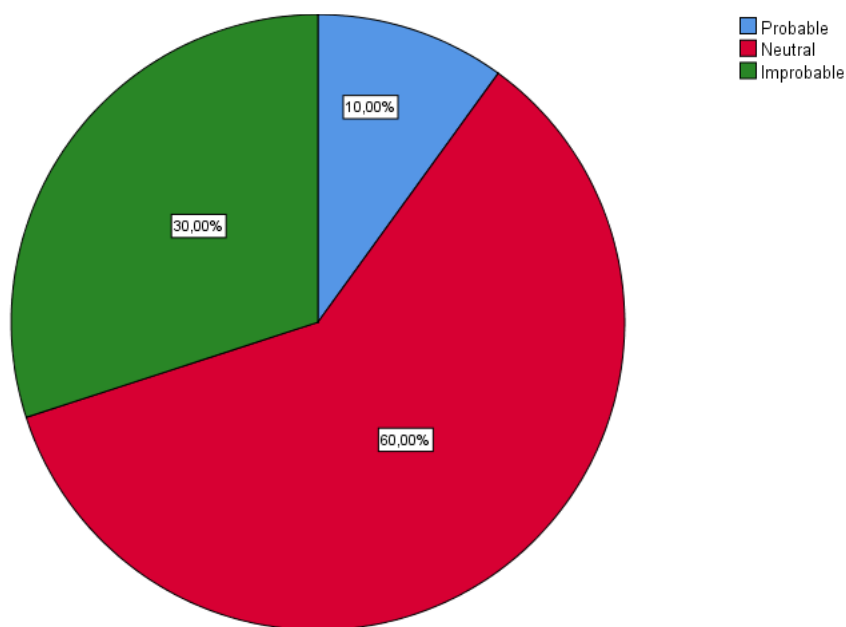
Tabla 12 ¿Qué tan probable es que considere dejar su trabajo en los próximos seis meses?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Probable	1	10,0	10,0	10,0
	Neutral	6	60,0	60,0	70,0
	Improbable	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

Ilustración 10 ¿Qué tan probable es que considere dejar su trabajo en los próximos seis meses?



Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

ANÁLISIS: De acuerdo con los datos obtenidos se puede indicar que el 60% de la población mantiene una postura neutral con respecto a que tan probable es que considere dejar su trabajo en los próximos seis meses, por otro lado, el 30% manifiesta que no abandonaría su trabajo en los próximos seis meses de la misma manera se puede establecer que el 10% manifiestan que si dejara su trabajo en los próximos seis meses.

PREGUNTA 10. ¿Qué factores considera más importantes para su satisfacción laboral en MANRELEC?

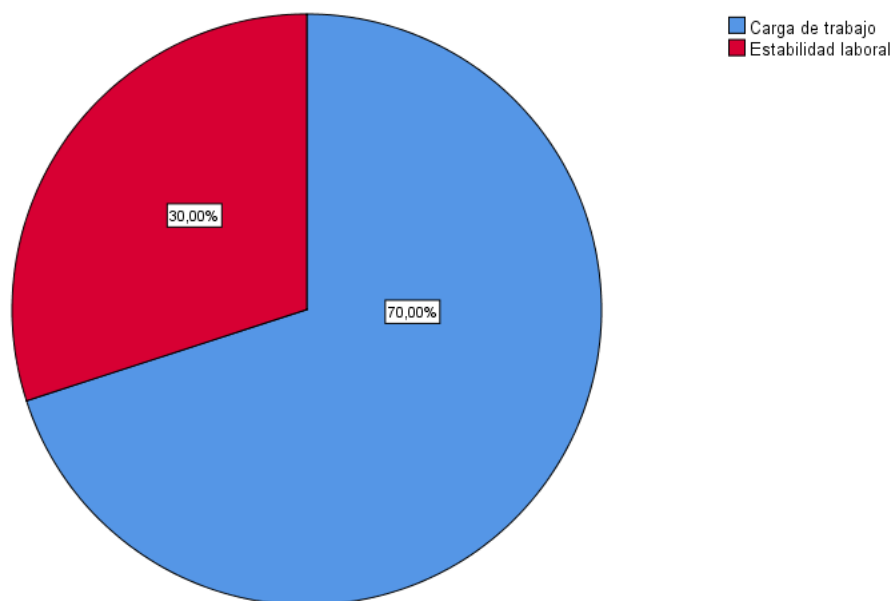
Tabla 13 ¿Qué factores considera más importantes para su satisfacción laboral en MANRELEC?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Carga de trabajo	7	70,0	70,0	70,0
	Estabilidad laboral	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

Ilustración 11 ¿Qué factores considera más importantes para su satisfacción laboral en MANRELEC?



Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Investigación propia

ANÁLISIS: considerando los datos obtenidos se puede mencionar que el 70% de los encuestados mencionan que los factores más importantes para su satisfacción laboral en MANRELEC, es la estabilidad laboral, mientras que para el 30% consideran que la carga de trabajo es uno de los factores que mayormente se debe de considerar para no sobrecargar a los colaboradores.

4.2 Análisis e interpretación de datos.

Al analizar los datos de la encuesta sobre la satisfacción laboral en MANRELEC, se pueden notar algunas tendencias interesantes que son similares a investigaciones previas. El 30% de los participantes evaluaron su nivel de satisfacción laboral como adecuado, en tanto que otro 30% expresaron sentirse muy descontentos. El 60% restante se sitúa entre satisfecho e insatisfecho. Estos datos indican una división en cómo los empleados perciben su satisfacción laboral.

En lo que respecta a las posibilidades de desarrollo profesional, el 50% de los participantes expresan estar contentos, lo que es positivo para la organización. No obstante, el 30% permanece neutral y el 20% está descontento a causa de la carencia de oportunidades de desarrollo profesional. Estos resultados sugieren que, a pesar de que la mayoría y posibilidades de crecimiento, existe un grupo importante que considera que sus expectativas no se están cumpliendo.

En cuanto a la carga laboral, el 40% de los encuestados la encuentran adecuada. Sin embargo, el 40% restante se reparte por igual entre los descontentos y los que se encuentran neutrales. Esta repartición indica que, mientras varios empleados están satisfechos con su carga laboral, hay una parte importante que podría estar experimentando dificultades con la administración del volumen de trabajo.

Opiniones encontradas también se evidencian en el sistema de retribución y beneficios. El 40% de las personas están contentas con lo que la empresa brinda, en tanto que el 30% se muestra descontento y otro 30% se mantiene indiferente. Este hallazgo sugiere que, a pesar de que los empleados valoran los beneficios, también muestran inquietud por la equidad y adecuación de las compensaciones.

La valoración en el trabajo también es fundamental. El 50% de los encuestados cree que sus superiores valoran su trabajo, lo cual es una buena señal. A pesar de esto, un 30% permanece neutral y un 20% está descontento debido a la falta de reconocimiento. Esto indica la necesidad de mejorar cómo se reconocen y valoran los trabajos realizados por los trabajadores.

Dentro de la organización, también se enfrentan desafíos en cuanto a la comunicación y el intercambio de información. Aunque un tercio está contento, otro tercio está descontento y el resto se mantiene indiferente. La variedad de respuestas indica la necesidad de que la empresa revise y eventualmente mejore sus vías de comunicación interna para garantizar la adecuada información y participación de todos los trabajadores.

En cuanto a la interacción con los colegas en el trabajo, el 40% de los participantes están contentos, otro 40% se siente indiferentes y un 20% están descontentos. Es esencial promover la camaradería y la colaboración en el lugar de trabajo para crear un ambiente laboral saludable, según estos hallazgos que resaltan la importancia de las relaciones laborales positivas.

Al final, un 60% de los empleados afirma que su trabajo aporta al éxito total de la compañía, mientras que el restante 40% permanece indiferente. En cuanto a la opción de renunciar a su empleo en los siguientes seis meses, el 60% permanece neutral, el 30% rechazaría la idea y el 10% la aceptaría. Esto indica que la mayoría de los trabajadores están algo comprometidos con la empresa, aunque hay una parte que puede estar explorando otras opciones.

4.3 Conclusiones.

A partir de los datos obtenidos en la encuesta de satisfacción laboral en MANRELEC, se pueden deducir diversas conclusiones clave. En primer lugar, hay una marcada diferencia en la satisfacción general en el trabajo. El 30% de los trabajadores se encuentran contentos, mientras que otro 30% se siente muy descontentos y un 40% están en una posición neutral o descontenta. Esto señala que hay áreas en el ambiente laboral que deben atenderse para equilibrar las opiniones y elevar el bienestar global de los trabajadores.

En segundo lugar, a pesar de que el 50% de los encuestados percibe posibilidades de desarrollo en el trabajo, un 20% se muestra descontento con las oportunidades existentes. Esto indica que todavía hay margen para mejorar en la creación de planos de desarrollo profesionales claros dentro de la compañía. Hay que asegurar que todos los empleados tengan una trayectoria clara para su desarrollo puede incrementar de forma considerable la motivación y la permanencia en la empresa.

Respecto a la carga laboral, mientras el 40% de los trabajadores se encuentra contento con su carga laboral, el otro 60% se muestra insatisfecho o indiferente. Esto indica la importancia de revisar y quizás reorganizar las responsabilidades para garantizar que todos los empleados tengan una carga de trabajo equilibrada y manejable. Enfrentarse a esta situación puede disminuir la ansiedad y mejorar el rendimiento laboral.

También se enfrentan desafíos en el sistema de compensación y beneficios. El 40% de los empleados se encuentra satisfecho con la compensación y los beneficios proporcionados, mientras que un 30% se muestra insatisfecho y otro 30% se mantiene neutral. Estos datos indican que se debe revisar y tal vez modificar los programas de compensación y beneficios para que más empleados los consideren justos y adecuados. Garantizar una remuneración equitativa puede incrementar considerablemente la felicidad en el trabajo.

La atención es necesaria en áreas críticas como la comunicación interna y el reconocimiento laboral. Con un 40% de los empleados sin opinión y un 30% descontentos con la comunicación, además de un 20% que piensa que su trabajo no es valorado, es

claro que se requieren mejoras en la comunicación y el reconocimiento del trabajo de los empleados. Promover una cultura de comunicación abierta y apreciación puede aumentar considerablemente la satisfacción y la dedicación en el trabajo, generando un entorno laboral más positivo y eficiente.

4.4 Recomendaciones.

Para abordar la marcada diferencia en la satisfacción general en el trabajo en MANRELEC, es crucial implementar medidas que mejoren el ambiente laboral. Organizar actividades de team building, escuchar activamente las inquietudes de los empleados y fomentar un ambiente de trabajo más positivo puede equilibrar las opiniones y elevar el bienestar de todos. Establecer canales de comunicación efectivos para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias también puede ser muy beneficioso.

Dado que un 20% de los empleados está descontento con las oportunidades de crecimiento, es fundamental crear y comunicar claramente planes de desarrollo profesional. Ofrecer talleres de capacitación, programas de mentoría y oportunidades de promoción puede motivar a los empleados y aumentar su compromiso con la empresa. Asegurarse de que todos los empleados tengan acceso a información sobre cómo pueden avanzar en su carrera dentro de la compañía también es crucial.

Con un 60% de los empleados insatisfechos o indiferentes respecto a su carga laboral, es necesario reevaluar cómo se distribuyen las responsabilidades. Realizar reuniones periódicas para discutir la carga de trabajo, redistribuir tareas cuando sea necesario y ofrecer apoyo adicional en períodos de alta demanda puede reducir la ansiedad y mejorar el rendimiento. Considerar la implementación de horarios flexibles o la opción de trabajo remoto en algunos casos puede ayudar a equilibrar mejor la carga de trabajo.

Para abordar las preocupaciones sobre la compensación, realizar una revisión completa de los paquetes de salarios y beneficios es esencial. Comparar las ofertas actuales con las del mercado y ajustar en consecuencia puede asegurar que los empleados se sientan adecuadamente recompensados. Además, ofrecer beneficios adicionales como bonos de desempeño, días de vacaciones extra o beneficios de salud mejorados puede incrementar la satisfacción laboral.

Dado que un gran número de empleados está insatisfecho con la comunicación y el reconocimiento, es vital fomentar una cultura de comunicación abierta y apreciación.

Implementar sistemas de feedback regular, donde los empleados puedan compartir sus pensamientos y recibir reconocimiento por su trabajo, puede mejorar significativamente la moral. Reconocer públicamente los logros de los empleados y celebrar sus éxitos contribuye a un entorno laboral más positivo y eficiente.

CAPITULO V

5 PROPUESTA TEÓRICA DE APLICACIÓN.

5.1 Título de la Propuesta de Aplicación.

Estrategias efectivas que permiten la mejora continua en la rotación de talento humano en la empresa Manrelec durante el periodo 2023.

5.2 Antecedentes.

La satisfacción laboral y la rotación de empleados son desafíos importantes en la gestión de recursos humanos, especialmente en la industria de la tecnología. La satisfacción laboral se refiere a cómo los empleados perciben su trabajo y está influenciada por factores como el ambiente laboral, el salario y las oportunidades de avance. La rotación de empleados mide la entrada y salida de empleados y es un indicador clave para las organizaciones, ya que una alta rotación genera costos significativos y fuga de cerebros.

Estos temas son particularmente importantes para Manrelec Babahoyo dado el dinamismo y la competencia en la industria tecnológica. Estudios anteriores han demostrado que existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la rotación de empleados. Sin embargo, existen diferencias en la aplicación de estos hallazgos a contextos locales específicos como el de Babahoyo. Los debates actuales se centran en cómo las diferencias culturales y regionales afectan las percepciones de satisfacción y las estrategias de retención de empleados. Esto es muy importante para Manrelec porque identificar y eliminar causas específicas de insatisfacción puede reducir la rotación y mejorar el ambiente de trabajo. La insatisfacción puede deberse a diversos factores, como la falta de reconocimiento, el entorno laboral insalubre y la remuneración insuficiente.

La relación entre satisfacción laboral y rotación de empleados ha sido ampliamente estudiada en diversos contextos globales, pero su aplicación a nivel local, como en Babahoyo, presenta desafíos únicos. Según Harter, Schmidt y Hayes (2002), una

mayor satisfacción laboral está asociada con una menor rotación de empleados, mayor productividad y mejor desempeño organizacional. Sin embargo, en Babahoyo, factores culturales y económicos específicos pueden modificar esta relación. Por ejemplo, las expectativas salariales y de desarrollo profesional pueden variar significativamente en comparación con otras regiones, lo que requiere un enfoque adaptado a las condiciones locales.

Además, los problemas de insatisfacción laboral y alta rotación no solo afectan a la empresa, sino también al bienestar general de los empleados y sus familias. La insatisfacción puede generar estrés y desmoralización, lo que a su vez puede influir negativamente en el desempeño laboral y la cohesión del equipo. Esto es particularmente relevante en una industria que requiere innovación constante, donde la pérdida de talento puede afectar la capacidad de una empresa para mantenerse competitiva y creativa. La alta rotación puede disminuir la calidad del servicio y la productividad, aumentando los costos operativos y reduciendo la capacidad de la empresa para alcanzar sus objetivos estratégicos.

Para abordar estas cuestiones, este estudio se centra en identificar y desarrollar estrategias para aumentar la satisfacción laboral en Manrelec. Se centrará en jóvenes profesionales que buscan estabilidad y oportunidades de crecimiento, e involucrará a actores clave como RR.HH. y líderes de equipos. La implementación de programas de desarrollo profesional, reconocimiento de logros y mejora del ambiente de trabajo son algunas de las estrategias que se explorarán. Estas medidas no solo buscan aumentar la satisfacción laboral, sino también crear un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados, lo cual es crucial para reducir la rotación.

El contexto económico y laboral de Babahoyo también juega un papel crucial en la dinámica de satisfacción y rotación. La creciente infraestructura y el desarrollo económico de la región han aumentado la demanda de profesionales calificados, intensificando la competencia entre las empresas por atraer y retener talento. Según el Ministerio de Trabajo de Ecuador (2021), la tasa de rotación en el sector tecnológico es elevada debido a la búsqueda de mejores condiciones laborales y la falta de oportunidades de crecimiento dentro de las empresas locales. Este fenómeno obliga a las empresas como

Manrelec a reevaluar sus estrategias de retención de talento y a implementar políticas más atractivas para los empleados.

Asimismo, es esencial considerar las expectativas y necesidades específicas de los empleados jóvenes en Manrelec. Los estudios indican que los profesionales jóvenes valoran altamente las oportunidades de desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal (Zambrano et al., 2022). Implementar programas que promuevan estas áreas puede ser fundamental para aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación de empleados en la empresa. Por ejemplo, ofrecer programas de capacitación continua, oportunidades de ascenso y políticas de trabajo flexible puede mejorar significativamente la percepción de los empleados sobre su lugar de trabajo.

Esta propuesta no solo beneficiará a Manrelec, sino que también contribuirá al desarrollo económico y social de la región y fortalecerá el sector tecnológico en Babahoyo y en todo el país. Al mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación de empleados, Manrelec puede establecerse como un empleador de elección, atrayendo y reteniendo talento de alta calidad. Esto, a su vez, puede impulsar la innovación y la competitividad de la empresa, posicionándola favorablemente en el mercado tecnológico nacional e internacional.

5.3 Justificación.

El estudio de la satisfacción laboral y la rotación de empleados en el sector tecnológico de Manrelec en Babahoyo en el año 2023 es de suma importancia porque incide directamente en la competitividad y sostenibilidad de la empresa. En un entorno tan dinámico como el tecnológico, la alta rotación de empleados representa un problema crítico que afecta seriamente la eficiencia operativa, aumenta los costos de contratación y capacitación, y puede reducir la calidad del servicio y la moral del equipo. Entender y abordar las causas de la insatisfacción laboral permitirá a las empresas desarrollar estrategias efectivas para mejorar el bienestar de los empleados y, consecuentemente, reducir la rotación.

En la industria de la tecnología, donde la demanda de talento calificado es alta y la competencia es feroz, retener a los mejores talentos es fundamental. La falta de

satisfacción laboral puede provocar la pérdida de empleados valiosos, lo que afectaría no solo a Manrelec, sino también a la comunidad local, ya que la empresa desempeña un papel importante en el desarrollo económico de Babahoyo. Mejorar la satisfacción laboral no solo incrementa la retención de talentos, sino que también crea un ambiente de trabajo más positivo que estimula la innovación y el crecimiento.

Este estudio también es esencial porque examina cuestiones que tienen un impacto más amplio en el desarrollo social y económico de la región. Al optimizar la gestión de recursos humanos, Manrelec puede ayudar a fortalecer el sector tecnológico local, crear más empleos y atraer inversiones. Un equipo de trabajo satisfecho y estable es fundamental para el desarrollo continuo de la empresa y para enfrentar los desafíos del mercado tecnológico. La estabilidad laboral y la satisfacción de los empleados son pilares para mantener un ritmo de innovación constante y una calidad de servicio elevada, aspectos cruciales en el sector tecnológico.

Además, la alta rotación de empleados no solo implica costos directos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados, sino que también puede llevar a una pérdida significativa de conocimiento y experiencia dentro de la empresa. Este fenómeno puede afectar negativamente la capacidad de la empresa para llevar a cabo proyectos complejos y mantener la continuidad operativa. Por lo tanto, identificar las causas de la rotación y desarrollar estrategias para mitigarlas es esencial para mantener la ventaja competitiva de Manrelec en el mercado.

La implementación de estrategias efectivas para aumentar la satisfacción laboral también tiene el potencial de mejorar la moral y el compromiso de los empleados. Un ambiente de trabajo positivo y motivador puede aumentar la productividad y fomentar una cultura de trabajo colaborativa e innovadora. Los empleados que se sienten valorados y reconocidos son más propensos a contribuir de manera significativa al éxito de la empresa, lo que, a su vez, puede traducirse en una mayor calidad de los productos y servicios ofrecidos por Manrelec.

Además, este estudio proporcionará información valiosa que puede ser utilizada por otras empresas de la región que enfrentan desafíos similares. Al identificar las mejores prácticas para aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación, este estudio servirá

como un modelo que otras organizaciones pueden adaptar a sus necesidades específicas. La difusión de estas estrategias puede contribuir a crear un entorno empresarial más saludable y productivo en la ciudad de Babahoyo, beneficiando no solo a las empresas individuales, sino a toda la comunidad empresarial de la región.

La mejora de la satisfacción laboral y la retención de empleados no solo beneficia a las empresas, sino que también tiene un impacto positivo en la vida personal de los empleados y sus familias. Un ambiente de trabajo saludable y satisfactorio puede mejorar el bienestar general de los empleados, reduciendo el estrés y aumentando la satisfacción personal. Esto, a su vez, puede tener efectos positivos en la comunidad en general, contribuyendo a un entorno social más estable y cohesivo.

5.4 Objetivos.

5.4.1 Objetivos generales.

Analizar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación de empleados en el departamento de tecnología de la empresa Manrelec, Babahoyo en el año 2023, para identificar estrategias efectivas para mejorar el bienestar de los empleados y reducir la rotación.

5.4.2 Objetivos específicos.

- Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los empleados del departamento técnico de la empresa Manrelec.
- Identificar las principales razones de la rotación de empleados de Manrelec.
- Desarrollar estrategias efectivas para aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación de empleados.

5.5 Aspectos básicos de la Propuesta de Aplicación.

La intervención será gestionada por el equipo de RRHH de Manrelec en colaboración con consultores externos especializados en gestión del talento y satisfacción

laboral. El equipo de Recursos Humanos será responsable de la ejecución y el seguimiento diarios de todas las actividades del proyecto. Un coordinador del proyecto de Recursos Humanos supervisará cada etapa y garantizará que se cumplan los plazos. Los consultores externos aportarán su experiencia y conocimiento para desarrollar estrategias efectivas y brindar una visión objetiva de los desafíos que enfrenta la empresa. La intervención se realizará en la planta de Manrelec.

Se llevarán a cabo actividades en diferentes áreas de la empresa, incluidas oficinas ejecutivas y departamentos técnicos, para garantizar que todos los empleados participen y se beneficien. Además, los cursos y seminarios se llevarán a cabo en salas de conferencias totalmente equipadas, proporcionando un entorno adecuado para la formación y las actividades analíticas.

El primer paso de la intervención es medir la satisfacción laboral de los empleados. Se realizarán encuestas y entrevistas para medir la satisfacción. La encuesta se realizará mediante un cuestionario estandarizado, mientras que las entrevistas se realizarán de manera estructurada para obtener información cualitativa. Esta fase tendrá lugar al inicio del proyecto y se repetirá trimestralmente para monitorear los cambios en la satisfacción a lo largo del tiempo.

Luego identificar y analizar las principales causas de la rotación de empleados. Revisaremos datos históricos de ingresos y realizaremos entrevistas con ex empleados para comprender por qué se fueron. Esta fase se completará en los primeros dos meses del proyecto, revisando periódicamente los datos para ajustar las estrategias a medida que evoluciona la rotación. Finalmente, se desarrollarán e implementarán estrategias para aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación. Las estrategias incluirán programas de capacitación, mejoras en la comunicación interna y cambios en las políticas de compensación y reconocimiento.

El desarrollo de estas estrategias se llevará a cabo en el tercer y cuarto mes, mientras que la implementación comenzará y continuará en el quinto mes. Se establecerán indicadores de desempeño para medir la efectividad de la intervención, con seguimiento mensual e informes trimestrales para ajustar las estrategias según sea necesario. Este

enfoque integral abordará las causas fundamentales de la insatisfacción y la rotación y promoverá un ambiente de trabajo más positivo y estable.

5.5.1 Estructura general de la propuesta.

La implementación de la propuesta de Manrelec para aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación de empleados en Babahoyo se llevará a cabo en varias fases estructuradas, cada una con objetivos definidos, procesos esperados, actividades detalladas, participantes y gerentes designados. A continuación, se presenta la estructura general de la propuesta en detalle, con un enfoque en garantizar una ejecución efectiva y sostenida.

Fase 1: Evaluación Inicial y Diagnóstico

La primera fase de la propuesta se centra en la evaluación inicial y el diagnóstico del estado actual de la satisfacción laboral y las causas de la rotación de empleados. El objetivo principal es obtener una visión clara de los problemas y áreas de mejora en Manrelec. Para lograr esto, se utilizarán encuestas y entrevistas con el fin de recopilar información de los empleados actuales y anteriores.

El proceso comenzará con el desarrollo y distribución de encuestas de satisfacción laboral a todos los empleados actuales. Estas encuestas se diseñarán para capturar una variedad de aspectos relacionados con el bienestar laboral, como el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y la compensación económica. Al mismo tiempo, se realizarán entrevistas estructuradas con los empleados actuales para profundizar en sus percepciones y experiencias laborales.

Además, se revisarán los datos históricos de rotación de empleados para identificar patrones y tendencias que puedan proporcionar información adicional sobre las razones detrás de la alta rotación. Las entrevistas con ex empleados también se llevarán a cabo para entender mejor las razones por las cuales decidieron dejar la empresa. Esta información será crucial para identificar las áreas específicas que requieren atención y mejora.

El equipo de Recursos Humanos será el encargado de diseñar y aplicar las encuestas, así como de analizar los datos recopilados. Para asegurar la calidad y precisión de la información, se contará con la asesoría de consultores externos especializados en el diseño de encuestas y entrevistas. Los empleados actuales y anteriores serán participantes clave en esta fase, proporcionando la información necesaria a través de las encuestas y entrevistas.

Fase 2: Análisis y Formulación de Estrategias

La segunda fase se enfocará en el análisis de los datos recopilados durante la primera fase y en la formulación de estrategias para abordar los problemas identificados. El objetivo es analizar los resultados para identificar patrones y áreas de mejora que puedan ser abordadas mediante estrategias específicas.

Durante esta etapa, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de los resultados de las encuestas y entrevistas. Este análisis permitirá identificar los factores clave que influyen en la satisfacción laboral y en la rotación de empleados. La identificación de estas áreas de mejora será fundamental para desarrollar estrategias efectivas.

Basado en el análisis, se desarrollarán estrategias y recomendaciones para mejorar la situación actual. Estas estrategias podrán incluir la implementación de programas de capacitación, ajustes en las políticas internas, y mejoras en la comunicación y el reconocimiento. El equipo de Recursos Humanos liderará el análisis de los datos y el desarrollo de las estrategias, mientras que los consultores externos brindarán asesoramiento sobre la formulación de propuestas y la selección de las intervenciones más efectivas.

Las reuniones periódicas se celebrarán para revisar los avances en el análisis y el desarrollo de estrategias. Esto permitirá realizar ajustes en función de los resultados del análisis y asegurar que las estrategias propuestas sean viables y relevantes para los problemas identificados.

Fase 3: Implementación de la Estrategia

En la tercera fase, se procederá a la implementación de las estrategias desarrolladas para mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación de empleados. Esta etapa es clave para poner en práctica las soluciones propuestas y evaluar su efectividad en un entorno real.

Las actividades en esta fase incluirán el lanzamiento de programas de capacitación y desarrollo profesional, así como la implementación de mejoras en las políticas de comunicación y reconocimiento interno. Los programas de formación estarán diseñados para abordar las necesidades de desarrollo identificadas durante la fase de análisis, mientras que las mejoras en la política de comunicación y reconocimiento buscarán fortalecer el ambiente de trabajo.

Se realizarán talleres y sesiones de retroalimentación con los empleados para asegurar que las nuevas estrategias sean comprendidas y aceptadas. El equipo de Recursos Humanos coordinará la ejecución de estas actividades y supervisará el progreso de la implementación. Los consultores externos ofrecerán apoyo durante la implementación y realizarán ajustes según sea necesario para asegurar que las estrategias sean efectivas.

Los empleados desempeñarán un papel activo en la participación de los programas de capacitación y en las sesiones de retroalimentación, proporcionando sus comentarios y contribuciones para mejorar continuamente las estrategias en curso. El seguimiento continuo del progreso permitirá ajustar las estrategias en función de los comentarios recibidos y asegurar una implementación exitosa.

Fase 4: Monitoreo y Evaluación Continuos

La fase final se enfocará en el monitoreo y la evaluación continuos de la implementación para asegurar que las estrategias sean efectivas y que se realicen ajustes cuando sea necesario. El objetivo es evaluar el impacto de las estrategias implementadas y hacer las correcciones necesarias para mejorar los resultados.

Durante esta etapa, se realizarán encuestas adicionales para medir la satisfacción laboral después de la implementación. Estos datos ayudarán a evaluar el impacto de las nuevas estrategias y a identificar áreas que aún requieren atención. También se analizarán

los datos actualizados de rotación para verificar si las tasas de rotación han disminuido como resultado de las intervenciones.

El equipo de Recursos Humanos será responsable de monitorear y evaluar continuamente el desempeño de las estrategias implementadas. Se establecerán reuniones mensuales para revisar los resultados del monitoreo y ajustar las estrategias en función de los datos obtenidos. Los consultores externos apoyarán la evaluación de desempeño y proporcionarán recomendaciones para mejorar las estrategias según sea necesario.

La evaluación de los resultados a largo plazo se documentará en informes periódicos, que se revisarán en reuniones de evaluación con las partes interesadas. Estos informes detallarán los avances logrados, los desafíos encontrados y las recomendaciones para futuras intervenciones.

La propuesta de Manrelec está diseñada para abordar de manera integral los desafíos de satisfacción laboral y rotación de empleados. La implementación de una estructura ordenada y efectiva, centrada en la evaluación continua y el ajuste de estrategias, permitirá a la empresa mejorar su ambiente de trabajo y reducir la rotación. Este enfoque no solo beneficiará a Manrelec, sino que también contribuirá al desarrollo económico de Babahoyo y fortalecerá el sector tecnológico en la región. La estructura general asegura que cada fase del proceso se realice de manera meticulosa y que se mantenga un enfoque en la mejora continua y en el logro de los objetivos recomendados.

5.5.2 Componentes.

La propuesta de aplicación de Manrelec para aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación de empleados se desarrollará en la ciudad de Babahoyo, que enfrenta importantes desafíos en estos ámbitos. Este programa será gestionado por el equipo de Recursos Humanos de Manrelec, con el apoyo de consultores externos especializados en gestión del talento, garantizando una perspectiva integral y profesional en cada fase del proyecto. La colaboración de empleados actuales y anteriores será fundamental para proporcionar información valiosa a través de encuestas y entrevistas, permitiendo identificar áreas críticas de mejora.

El primer paso será una evaluación inicial de la satisfacción laboral, que se llevará a cabo mediante encuestas y entrevistas detalladas con el personal. Esta fase buscará capturar una visión holística de la percepción de los empleados sobre diversos aspectos del ambiente laboral, incluyendo la compensación, las oportunidades de desarrollo profesional, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el clima organizacional. Este diagnóstico inicial será clave para entender los factores que afectan la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Posteriormente, se realizará un análisis exhaustivo de los motivos del abandono de la empresa. Este análisis incluirá entrevistas de salida con ex-empleados para comprender las razones detrás de su decisión de dejar la organización. Los datos recopilados en esta fase permitirán identificar patrones y tendencias que puedan estar contribuyendo a la alta rotación, proporcionando una base sólida para el desarrollo de estrategias de retención.

Con base en los resultados obtenidos de estas evaluaciones, se desarrollarán estrategias específicas para mejorar el clima laboral. Estas estrategias pueden incluir la implementación de programas de capacitación y desarrollo profesional, ajustes en las políticas de compensación y beneficios, y la creación de iniciativas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Además, se trabajará en fortalecer la cultura organizacional a través de programas de reconocimiento y recompensas, que incentiven y motiven a los empleados a largo plazo.

La implementación de estas estrategias se llevará a cabo de manera integral, interviniendo en todas las áreas de la empresa para garantizar una cobertura total. Un equipo técnico, compuesto por personal interno y consultores externos, será responsable de la ejecución, seguimiento y evaluación de la propuesta. Este equipo se encargará de coordinar las actividades, monitorear el progreso y asegurar que las intervenciones se realicen de acuerdo con los objetivos planteados.

Se establecerán indicadores clave de desempeño para medir la efectividad de las estrategias implementadas. Estos indicadores incluirán métricas como la tasa de rotación de empleados, el nivel de satisfacción laboral, la productividad, y la calidad del servicio.

Los datos recolectados serán analizados periódicamente, y se elaborarán informes detallados para evaluar el impacto de las intervenciones y realizar los ajustes necesarios.

La evaluación continua será una parte fundamental del programa. Se llevarán a cabo reuniones de evaluación periódicas para revisar el progreso y discutir cualquier ajuste que sea necesario. Estas reuniones permitirán una retroalimentación constante y una adaptación ágil a las necesidades cambiantes de la organización y de sus empleados. La mejora continua será el eje central de la propuesta, asegurando que las estrategias se ajusten en función de los resultados alcanzados y de los nuevos desafíos que puedan surgir.

El éxito del programa dependerá en gran medida del apoyo y compromiso de los líderes y supervisores de equipo. Estos líderes desempeñarán un papel crucial en la implementación de las nuevas estrategias y en el apoyo a los empleados durante el proceso de cambio. Su capacidad para motivar, guiar y apoyar a sus equipos será esencial para crear un ambiente de trabajo positivo y fomentar la lealtad y el compromiso de los empleados con Manrelec. La participación de los líderes garantizará que las iniciativas tengan un impacto duradero y significativo en la satisfacción laboral y la retención de talento.

5.6 Resultados esperados de la Propuesta de Aplicación.

5.6.1 Alcance de la alternativa.

La implementación de la propuesta de Manrelec para aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación de empleados tiene un alcance amplio y significativo. Se espera que la satisfacción laboral, medida mediante encuestas y entrevistas periódicas, aumente considerablemente a lo largo del tiempo. Este incremento se logrará mediante la puesta en marcha de programas de formación, la mejora de la comunicación interna y el ajuste de las políticas de reconocimiento y recompensa. A continuación, se detalla el alcance de esta alternativa en varios aspectos clave de la organización.

Mejora de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un elemento crucial para el éxito de cualquier organización. Medir regularmente la satisfacción laboral de los empleados a través de encuestas y entrevistas proporciona una evaluación continua del ambiente laboral, lo que permite a la empresa identificar áreas de mejora y actuar de manera proactiva. La evaluación continua ayuda a captar las percepciones y sentimientos de los empleados sobre su trabajo y el ambiente organizacional, lo que es esencial para implementar cambios efectivos (Robbins, 1998).

La implementación de programas de formación es una estrategia clave para mejorar la satisfacción laboral. Estos programas ayudan a los empleados a desarrollar nuevas habilidades y avanzar en sus carreras, lo que puede tener un impacto positivo en su percepción del trabajo y su motivación. Los empleados que sienten que tienen oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente tienden a estar más satisfechos y comprometidos con su trabajo. Según Chiavenato (1990), la formación y el desarrollo profesional son fundamentales para mantener a los empleados motivados y satisfechos, ya que les permite enfrentar nuevos desafíos y asumir mayores responsabilidades.

Además de la formación, la mejora de la comunicación interna es crucial para la satisfacción laboral. Una comunicación efectiva asegura que los empleados estén informados y comprometidos con los objetivos de la empresa. Cuando los empleados entienden claramente las metas y los planes de la organización, así como su papel en el logro de estos objetivos, es más probable que se sientan valorados y motivados. La comunicación abierta y transparente también fomenta un ambiente de confianza y colaboración, lo que puede mejorar significativamente la satisfacción laboral (Schneider, 1987).

La retroalimentación continua es otra herramienta importante para mejorar la satisfacción laboral. Proporcionar retroalimentación constructiva y regular ayuda a los empleados a comprender cómo están desempeñándose y qué áreas necesitan mejorar. Esto no solo ayuda a los empleados a desarrollarse profesionalmente, sino que también demuestra que la organización se preocupa por su crecimiento y desarrollo. La

retroalimentación positiva, en particular, puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez mejora su satisfacción laboral (Robbins, 1998).

El reconocimiento de los logros es igualmente importante. Reconocer y celebrar los éxitos individuales y colectivos fomenta un sentido de logro y pertenencia en la organización. Los empleados que se sienten apreciados por su trabajo y esfuerzos tienden a estar más satisfechos y comprometidos. El reconocimiento puede tomar muchas formas, desde una simple palabra de agradecimiento hasta premios y promociones, y es esencial para mantener altos niveles de satisfacción laboral (Chiavenato, 1990).

La creación de un ambiente de trabajo positivo también juega un papel crucial en la satisfacción laboral. Un entorno de trabajo que promueva el bienestar físico y mental de los empleados contribuye a su satisfacción general. Esto incluye proporcionar espacios de trabajo cómodos y seguros, así como fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Un ambiente de trabajo positivo no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también reduce el estrés y aumenta la productividad (Schneider, 1987).

La participación de los empleados en la toma de decisiones es otra estrategia efectiva. Cuando los empleados tienen la oportunidad de contribuir con sus ideas y opiniones en decisiones que afectan su trabajo, se sienten más valorados y comprometidos con la organización. La participación activa en la toma de decisiones aumenta el sentido de control y autonomía de los empleados, lo que es crucial para su satisfacción y motivación (Robbins, 1998).

La implementación de políticas de bienestar y apoyo es esencial para mejorar la satisfacción laboral. Estas políticas pueden incluir programas de bienestar físico y mental, asesoramiento, y apoyo para la conciliación de la vida laboral y personal. Las organizaciones que invierten en el bienestar de sus empleados no solo mejoran su satisfacción laboral, sino que también reducen el ausentismo y la rotación de personal, y aumentan la lealtad y el compromiso de los empleados (Chiavenato, 1990).

Aumento del Compromiso de los Empleados

El compromiso de los empleados es un elemento crucial para el éxito de cualquier organización, y una mayor satisfacción laboral puede conducir directamente a un aumento en el compromiso. Los empleados que se sienten valorados y reconocidos por su trabajo tienden a estar más comprometidos con la empresa. Este compromiso se traduce en una mayor disposición para contribuir de manera significativa a los objetivos organizacionales. Según Robbins (1998), el reconocimiento adecuado de los logros y la creación de un ambiente de trabajo positivo son fundamentales para fomentar el compromiso de los empleados.

Las políticas de reconocimiento y recompensa desempeñan un papel vital en asegurar que los empleados se sientan apreciados y valorados. Cuando las organizaciones implementan políticas que reconocen y recompensan el esfuerzo y el desempeño de los empleados, estos son más propensos a sentirse motivados y comprometidos. Chiavenato (1990) destaca que el reconocimiento no solo aumenta la satisfacción laboral, sino que también fortalece el vínculo emocional entre el empleado y la organización, promoviendo un mayor compromiso.

Además, el compromiso de los empleados puede ser reforzado a través de la mejora continua de la comunicación interna. Los empleados que están bien informados y que comprenden los objetivos y valores de la empresa tienden a sentirse más conectados y alineados con la misión organizacional. La comunicación efectiva asegura que los empleados se sientan parte integral del equipo y del proceso de toma de decisiones, lo que incrementa su compromiso y lealtad hacia la empresa (Schneider, 1987).

La formación y el desarrollo profesional también son cruciales para aumentar el compromiso de los empleados. Proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo no solo mejora las habilidades de los empleados, sino que también demuestra que la organización se preocupa por su futuro. Los empleados que ven un camino claro para su progreso dentro de la empresa son más propensos a comprometerse a largo plazo. Según Chiavenato (1990), las inversiones en formación y desarrollo son esenciales para mantener a los empleados motivados y comprometidos.

Es importante considerar que el compromiso de los empleados no solo beneficia a la organización en términos de productividad y rendimiento, sino que también

contribuye a la retención de talento. Los empleados comprometidos son menos propensos a buscar oportunidades en otras empresas, lo que reduce la rotación de personal y los costos asociados con la contratación y formación de nuevos empleados. Robbins (1998) sostiene que un alto nivel de compromiso entre los empleados es un indicador clave de la salud organizacional y del potencial de éxito a largo plazo.

Reducción de la Rotación de Empleados

Uno de los principales objetivos de cualquier estrategia de gestión de recursos humanos es reducir la rotación de empleados, y en Manrelec, este es un foco crucial. La rotación de personal, definida como la frecuencia con la que los empleados dejan una organización y son reemplazados por nuevos empleados, puede ser un indicador de problemas subyacentes en la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados (Chiavenato, 1990). Al mejorar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, es probable que estos estén menos inclinados a buscar oportunidades laborales fuera de la empresa, lo que puede tener múltiples beneficios para Manrelec.

La satisfacción laboral y el compromiso son dos factores clave que influyen directamente en la decisión de los empleados de permanecer en una organización. Robbins (1998) señala que los empleados que están satisfechos con sus roles y sienten que sus esfuerzos son reconocidos y valorados por la empresa, son menos propensos a buscar empleo en otro lugar. Implementar programas que mejoren la satisfacción laboral, como oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento y recompensas, así como una comunicación interna efectiva, puede crear un entorno de trabajo positivo que motive a los empleados a quedarse.

Además de los beneficios de retener talento valioso, reducir la rotación de empleados también tiene importantes implicaciones económicas. Los costos asociados con la alta rotación incluyen gastos de contratación, selección y capacitación de nuevos empleados, así como la pérdida de productividad mientras los nuevos empleados se adaptan a sus roles (Dessler, 1991). Al reducir la rotación, Manrelec puede minimizar estos costos, lo que resulta en una operación más eficiente y rentable.

La estabilidad laboral que se logra al reducir la rotación también tiene efectos positivos en la moral y el rendimiento del equipo. Según Steers y Porter (1983), un entorno de trabajo estable y cohesionado contribuye a una mayor satisfacción laboral y compromiso, lo que a su vez mejora el rendimiento y la productividad. Los empleados que trabajan en un equipo estable y bien cohesionado pueden colaborar de manera más efectiva, lo que se traduce en mejores resultados para la empresa.

Es importante considerar que la reducción de la rotación de empleados también puede mejorar la reputación de Manrelec como empleador. Las empresas conocidas por tener bajos índices de rotación suelen ser percibidas como buenos lugares para trabajar, lo que atrae a candidatos de alta calidad y fortalece la marca empleadora de la organización (House & Mitchell, 1974). Este ciclo positivo de atracción y retención de talento puede ayudar a Manrelec a mantener una ventaja competitiva en el mercado.

Impacto en la Productividad y Eficiencia

Un ambiente de trabajo positivo y comprometido tiene un impacto significativo en la productividad y eficiencia operativa de una empresa. La literatura sobre comportamiento organizacional indica que la satisfacción laboral y el compromiso del empleado están estrechamente relacionados con el desempeño en el trabajo. Según Robbins (1998), cuando los empleados están contentos con su entorno laboral y sienten que su trabajo es valorado, tienden a ser más productivos y eficientes. Este aumento en la productividad se debe a una mayor motivación para cumplir con las responsabilidades y objetivos establecidos.

Además, la cohesión del equipo y la sensación de pertenencia fortalecen la colaboración entre los miembros del equipo. Un entorno de trabajo en el que los empleados se sienten parte de un equipo cohesionado facilita la comunicación y la cooperación, lo que mejora la eficiencia operativa. Kreitner y Kinicki (2013) argumentan que un equipo bien integrado es capaz de coordinar mejor sus esfuerzos, resolver problemas de manera más efectiva y alcanzar metas de manera más eficiente, lo cual es fundamental para el rendimiento general de la empresa.

La formación continua y el desarrollo profesional también juegan un papel crucial en la mejora de la productividad. Cuando las organizaciones invierten en programas de capacitación, los empleados no solo adquieren nuevas habilidades, sino que también se sienten más preparados para enfrentar los desafíos laborales. Según Noe (2017), la capacitación no solo aumenta la competencia técnica de los empleados, sino que también mejora su confianza en sus capacidades, lo que se traduce en una mayor eficiencia y efectividad en el desempeño laboral.

El impacto de un ambiente laboral positivo en la productividad y eficiencia también se refleja en la reducción de errores y fallos. Un estudio de Judge y Bono (2001) encontró que los empleados que experimentan alta satisfacción laboral tienen menos probabilidades de cometer errores y son más propensos a mantener altos niveles de calidad en su trabajo. Esta reducción en la tasa de errores contribuye a una mayor eficiencia operativa y a una mejora en el rendimiento general de la empresa.

La creación de un ambiente de trabajo positivo y el fomento del compromiso de los empleados no solo contribuyen a su bienestar, sino que también tienen un impacto directo en la productividad y eficiencia operativa de la empresa. Invertir en la satisfacción laboral y en el desarrollo de una cultura organizacional sólida puede llevar a mejoras significativas en el rendimiento general y en la competitividad de la empresa.

Fortalecimiento de la Cultura Organizacional

La implementación de programas de formación y mejoras en la comunicación interna es fundamental para fortalecer la cultura organizacional en Manrelec. Una cultura organizacional sólida, definida por valores compartidos, normas y prácticas que orientan el comportamiento de los empleados, es crucial para la cohesión del equipo y la eficacia operativa. Según Schein (2010), una cultura organizacional robusta alinea a los empleados con los objetivos estratégicos de la empresa, promoviendo un entorno de trabajo colaborativo y motivador.

Los programas de formación juegan un papel esencial en el fortalecimiento de la cultura organizacional. Estos programas no solo mejoran las habilidades y competencias de los empleados, sino que también inculcan los valores y la misión de la empresa. Como

sugiere Robbins (1998), la formación continua permite a los empleados entender mejor sus roles dentro de la organización y cómo contribuyen al logro de los objetivos empresariales. Esta comprensión compartida fomenta un sentido de pertenencia y compromiso, crucial para una cultura organizacional cohesionada.

Además, la mejora de la comunicación interna es vital para la cohesión y la integración de los empleados en la cultura organizacional. Según Kreitner y Kinicki (2013), una comunicación clara y efectiva asegura que los empleados estén bien informados sobre las metas, políticas y cambios organizacionales. Esto no solo mejora la transparencia y la confianza en la dirección de la empresa, sino que también permite a los empleados sentirse valorados y parte integral del proceso organizacional, lo que refuerza la cultura interna.

Una cultura organizacional sólida también facilita la integración de nuevos empleados. Cuando los nuevos miembros ingresan a una organización con una cultura fuerte, encuentran más fácil adaptarse y alinearse con las expectativas y valores predominantes. Esto se traduce en una menor rotación de personal y un ambiente de trabajo más estable y productivo. Como señala Schein (2010), una cultura bien definida actúa como una guía para los comportamientos deseables, ayudando a los nuevos empleados a comprender rápidamente su rol y cómo pueden contribuir al éxito de la organización.

Fortalecer la cultura organizacional a través de programas de formación y mejoras en la comunicación interna no solo mejora el ambiente de trabajo, sino que también promueve la cohesión del equipo y la alineación de los empleados con los objetivos estratégicos de Manrelec. Esta cohesión y alineación son esenciales para el éxito a largo plazo de la empresa, facilitando tanto la retención de empleados como la integración efectiva de nuevos miembros.

Atracción de Talento Calificado

Mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación de empleados puede convertir a Manrelec en un empleador más atractivo para el talento calificado en el sector tecnológico. En el competitivo mercado laboral actual, los profesionales buscan

ambientes de trabajo que no solo ofrezcan una compensación competitiva, sino que también promuevan un entorno positivo y oportunidades de desarrollo profesional. Según Becker y Huselid (1998), las organizaciones que fomentan una alta satisfacción laboral y ofrecen un buen ambiente de trabajo tienen una ventaja significativa en la atracción de talento calificado, ya que estos factores son cruciales para los candidatos al momento de tomar decisiones sobre su lugar de empleo.

La implementación de programas de formación y desarrollo es esencial para atraer a profesionales del sector tecnológico, quienes valoran las oportunidades de crecimiento y avance en sus carreras. Un entorno que apoya el aprendizaje continuo y ofrece rutas claras para el progreso profesional es altamente deseado. Wright y McMahan (1992) señalan que las empresas que invierten en el desarrollo de sus empleados no solo mejoran la retención, sino que también aumentan su atractivo para nuevos candidatos que buscan crecimiento profesional y oportunidades de formación.

Además, el reconocimiento y la recompensa adecuada son factores clave para atraer talento de alta calidad. Los empleados que se sienten valorados y recompensados por su trabajo tienden a estar más comprometidos y satisfechos. Según Lawler (1994), un sistema de compensación justo y programas de reconocimiento efectivo pueden aumentar la percepción de la empresa como un lugar deseable para trabajar, ayudando a atraer a los mejores talentos del mercado.

El impacto de una cultura organizacional positiva también es significativo en la atracción de talento. Una cultura que alinea los valores organizacionales con las expectativas de los empleados crea un ambiente en el que los profesionales se sienten identificados y motivados. Schneider (1987) destaca que una cultura organizacional sólida no solo mejora la satisfacción y el compromiso de los empleados actuales, sino que también actúa como un imán para candidatos que buscan un entorno de trabajo donde puedan compartir valores y metas comunes.

Al mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación, Manrelec no solo optimiza su ambiente interno, sino que también se posiciona como un empleador atractivo para el talento calificado. Invertir en el desarrollo profesional, ofrecer un ambiente positivo y

reconocer el esfuerzo de los empleados son estrategias clave para atraer a los mejores profesionales del sector tecnológico.

Desarrollo Profesional de los Empleados

Los programas de formación y desarrollo profesional son elementos esenciales para el crecimiento y la satisfacción de los empleados en cualquier organización. La implementación de estos programas en Manrelec se enfocará en proporcionar a los empleados oportunidades continuas para mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras. Según Noe (1996), el desarrollo profesional no solo ayuda a los empleados a adquirir nuevas competencias, sino que también refuerza su compromiso con la empresa al demostrar que la organización invierte en su crecimiento y éxito a largo plazo. Esta inversión en el desarrollo de los empleados es fundamental para mejorar la satisfacción laboral y el compromiso con la empresa.

Además, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional es una forma eficaz de retener talento valioso. Según Snape y Redman (2010), los empleados que perciben que tienen oportunidades de desarrollo y avance dentro de su lugar de trabajo tienden a estar más comprometidos y menos propensos a buscar oportunidades fuera de la empresa. Al proporcionar capacitación relevante y planes de carrera claros, Manrelec no solo fortalece sus habilidades internas, sino que también reduce la rotación de personal, lo que es esencial para mantener una fuerza laboral estable y eficiente.

Otro aspecto crítico es la alineación de los programas de formación con los objetivos estratégicos de la empresa. En palabras de Ulrich y Brockbank (2005), los programas de desarrollo deben estar diseñados para apoyar tanto el crecimiento profesional de los empleados como los objetivos estratégicos de la organización. Al asegurar que la formación esté en sintonía con las necesidades de la empresa, Manrelec puede maximizar el retorno de su inversión en capacitación y mejorar la eficacia general de sus operaciones.

Los programas de formación también sirven como una herramienta para mejorar la moral y la motivación de los empleados. De acuerdo con Deci y Ryan (2000), el desarrollo profesional no solo mejora las habilidades técnicas, sino que también fomenta

un sentido de competencia y autoeficacia en los empleados. Este aumento en la confianza y la competencia contribuye significativamente a una mayor satisfacción laboral, ya que los empleados sienten que sus esfuerzos son reconocidos y que tienen un camino claro hacia el crecimiento profesional.

La implementación de programas de formación y desarrollo debe ser acompañada de un sistema de retroalimentación continuo para evaluar la efectividad de estas iniciativas. Según Kirkpatrick y Kirkpatrick (2006), es esencial medir el impacto de los programas de desarrollo para asegurarse de que cumplan con sus objetivos y continúen aportando valor tanto a los empleados como a la organización. Esta evaluación continua permitirá a Manrelec ajustar sus estrategias de desarrollo profesional y garantizar que los programas sigan siendo relevantes y efectivos.

Mejora en la Calidad del Servicio

La satisfacción y el compromiso de los empleados tienen un impacto directo en la calidad del servicio que una empresa ofrece a sus clientes. Empleados motivados y bien capacitados tienden a proporcionar un nivel de servicio más alto, lo que resulta en una experiencia más satisfactoria para el cliente. Según Schlesinger y Heskett (1991), la relación entre la satisfacción de los empleados y la satisfacción del cliente es clara: cuando los empleados están contentos con su trabajo, son más propensos a brindar un servicio de calidad que satisface las expectativas del cliente.

El desarrollo de habilidades y el entrenamiento continuo son fundamentales para mejorar la calidad del servicio. Como indican Zeithaml, Berry, y Parasuraman (1988), la formación adecuada permite a los empleados manejar mejor las interacciones con los clientes y resolver problemas de manera más eficaz. Programas de capacitación bien diseñados no solo mejoran las habilidades técnicas y de servicio al cliente, sino que también aumentan la confianza de los empleados en su capacidad para manejar situaciones desafiantes, lo cual es crucial para proporcionar un servicio excelente.

Además, un ambiente de trabajo positivo y de apoyo puede potenciar la disposición de los empleados para ir más allá en sus responsabilidades. Según Heskett, Sasser y Schlesinger (1997), cuando los empleados se sienten valorados y respaldados por su

empresa, están más dispuestos a ofrecer un servicio excepcional y a superar las expectativas del cliente. Esta actitud proactiva y entusiasta contribuye a una mayor satisfacción del cliente y fortalece la reputación de la empresa en el mercado.

La calidad del servicio también se beneficia de la alineación entre los valores y objetivos de la empresa y las prácticas diarias de los empleados. Como señalan Kotler y Keller (2012), la coherencia en el servicio es fundamental para construir una marca fuerte y confiable. Cuando los empleados comprenden y se alinean con los objetivos de la empresa, pueden entregar un servicio que refleja los estándares y valores de la organización, lo cual es crucial para mantener una imagen de marca positiva y consistente.

La evaluación continua y el feedback son esenciales para mantener y mejorar la calidad del servicio. De acuerdo con Parasuraman, Zeithaml y Berry (1988), las encuestas de satisfacción del cliente y las revisiones periódicas de desempeño permiten identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias en consecuencia. Esta retroalimentación proporciona información valiosa sobre cómo los empleados están cumpliendo con las expectativas del cliente y ayuda a realizar mejoras continuas en el servicio ofrecido.

Contribución al Desarrollo Económico Local

La reducción de la rotación de empleados y la mejora de la satisfacción laboral en Manrelec tienen un impacto positivo significativo en el desarrollo económico local de Babahoyo. Al mantener un equipo estable y satisfecho, la empresa no solo aumenta su eficiencia operativa, sino que también se convierte en un empleador más atractivo para talentos locales y externos. Según un estudio de McConnell y Brue (2004), una alta retención de empleados y una sólida satisfacción laboral están directamente relacionadas con el crecimiento económico regional, ya que las empresas estables tienden a invertir más en su entorno local y a fomentar un mercado laboral más robusto.

Una empresa con una alta retención de personal y una cultura laboral positiva tiene la capacidad de expandir sus operaciones, lo que puede llevar a la creación de nuevos puestos de trabajo en la región. Porter (1990) destaca que las empresas que prosperan y crecen no solo benefician a sus empleados, sino que también impulsan la economía local al aumentar la demanda de bienes y servicios, lo que a su vez puede estimular la economía

de la comunidad en la que operan. Por lo tanto, al mejorar la satisfacción y reducir la rotación, Manrelec está en una posición favorable para contribuir al desarrollo económico de Babahoyo.

Además, una empresa estable y en crecimiento puede atraer inversiones adicionales al área. Como señala Rothwell (2015), las regiones con empresas exitosas y en expansión a menudo se vuelven centros atractivos para inversores debido a su estabilidad económica y su infraestructura empresarial sólida. Manrelec, al demostrar su estabilidad a través de una alta satisfacción laboral y baja rotación de empleados, puede atraer inversiones que beneficiarán a toda la comunidad local, creando un ciclo positivo de desarrollo económico.

La estabilidad de empleo y la satisfacción de los empleados también pueden mejorar la reputación de Babahoyo como un lugar atractivo para hacer negocios. Según Porter (1998), una comunidad con empresas que ofrecen un buen ambiente de trabajo y oportunidades de crecimiento suele ser vista como un entorno favorable para nuevas empresas. Esto no solo ayuda a Manrelec a fortalecer su posición en el mercado, sino que también puede contribuir a la atracción de otras empresas y a la diversificación económica de la región.

Al fomentar una mayor estabilidad laboral y satisfacción entre sus empleados, Manrelec contribuye al bienestar general de la comunidad. La reducción de la rotación y el aumento de la satisfacción laboral llevan a un mayor compromiso y productividad, lo que beneficia no solo a la empresa, sino también a los residentes locales al mejorar la calidad de vida y las oportunidades económicas disponibles en Babahoyo (Keller & Kotler, 2012). Esta contribución al desarrollo económico local es esencial para el crecimiento y la prosperidad sostenibles de la región.

Evaluación y Ajuste Continuo

El enfoque en la evaluación y el ajuste continuo es crucial para garantizar la efectividad a largo plazo de las estrategias implementadas en Manrelec. Según Armstrong y Taylor (2014), la evaluación continua permite a las organizaciones medir el impacto de sus iniciativas y realizar ajustes basados en datos reales y feedback de los empleados. La

implementación de encuestas y entrevistas periódicas proporcionará a Manrelec una visión detallada de la satisfacción laboral y la eficacia de las intervenciones, facilitando la identificación de áreas que requieran mejoras.

La evaluación continua también juega un papel esencial en la adaptación de las estrategias a los cambios en el entorno laboral y en las necesidades de los empleados. De acuerdo con Jackson y Schuler (1995), los ambientes de trabajo son dinámicos y, por lo tanto, las estrategias de gestión de recursos humanos deben ser flexibles y capaces de ajustarse a nuevas circunstancias. Las encuestas regulares y las entrevistas permitirán a Manrelec adaptar sus políticas y prácticas para mantenerse alineado con las expectativas cambiantes de los empleados y las demandas del mercado.

La retroalimentación obtenida a través de estos métodos de evaluación es invaluable para hacer ajustes precisos y oportunos en las estrategias implementadas. Como lo señala Becker y Huselid (1998), la capacidad de ajustar las prácticas de gestión basadas en la retroalimentación de los empleados no solo mejora la satisfacción y la retención, sino que también contribuye a un mejor rendimiento organizacional. Manrelec debe usar esta información para ajustar sus políticas de compensación, programas de formación y otras áreas críticas para mantener un entorno laboral positivo y productivo.

Además, el ajuste continuo es fundamental para asegurar la alineación entre los objetivos organizacionales y las expectativas de los empleados. La teoría de la equidad de Adams (1965) sugiere que los empleados comparan su aporte y recompensas con los de sus colegas, y cualquier desajuste puede llevar a la insatisfacción. Al evaluar continuamente las percepciones de los empleados y ajustar las políticas en consecuencia, Manrelec puede mantener un equilibrio justo y equitativo, fortaleciendo el compromiso y reduciendo la rotación.

La implementación de un ciclo de mejora continua, donde se evalúan y ajustan las estrategias de manera regular, asegurará que Manrelec no solo responda a los problemas a medida que surgen, sino que también prevenga posibles desafíos futuros. Según Deming (1986), la mejora continua es clave para la sostenibilidad organizacional. Al adoptar un enfoque proactivo y basado en datos para la evaluación y ajuste de estrategias, Manrelec

podrá mantener un entorno laboral saludable, mejorar la satisfacción de los empleados y lograr un rendimiento organizacional sostenido.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alva Zapata, J. L., & Juarez Morales, J. A. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*. Universidad Antenor Orrego.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.

Bersin, J. (2019). HR technology market 2019: Disruption ahead. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2019/hr-technology-market-disruption.html>

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). *High Performance Work Systems and Firm Performance: A Synthesis of Research and Managerial Implications*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.

Cámara de Innovación y Tecnología Ecuatoriana (CITEC). (2022). *Informe anual sobre el estado del sector tecnológico en Ecuador*. Quito, Ecuador: CITEC.

Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill/Irwin.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. 5ª ed. São Paulo: McGraw-Hill.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Deloitte. (2020). 2020 Global human capital trends: The social enterprise at work: Paradox as a path forward. Deloitte Insights.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-2020-global-human-capital-trends.pdf>

Dunnette, M. D. (1982). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally.

Fleishman, E. A. (1979). *Manual for the Fleishman Job Analysis Survey*. Human Resources Research Organization.

Gallardo, M., Pazmiño, L., & Rodríguez, J. (2020). Factores de Satisfacción Laboral en el Sector Tecnológico de Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales y Económicas*, 18(2), 45-60. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1234567>

Gartner. (2021). Future of work trends post-COVID-19. Gartner Research. <https://www.gartner.com/en/insights/future-of-work/trends>

Hamner, W. C. (1974). *Behavioral approaches to management*. Grid Publishing.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>

House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). *Path-Goal Theory of Leadership*. *Journal of Contemporary Business*, 3(4), 81-97.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Quito: INEC. Retrieved from

Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1995). *Understanding Human Resource Management in the Context of Organizations and Their Environments*. *Annual Review of Psychology*, 46, 237-264.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.

Keller, K. L., & Kotler, P. (2012). *Marketing Management* (14th ed.). Pearson.

Martínez, L., & López, R. (2023). Estrategias de retención de talento en la industria tecnológica ecuatoriana. *Revista de Administración y Negocios*, 15(1), 78-94.

McKinsey & Company. (2021). *The Great Attrition: A special report on talent retention in technology*. Retrieved from.

McConnell, C., & Brue, S. (2004). *Economics: Principles, Problems, and Policies* (16th ed.). McGraw-Hill

Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2021). *Informe sobre la rotación laboral en el sector tecnológico en Babahoyo*. Quito, Ecuador: Ministerio de Trabajo.

Mundaraín, C. & Reyes, M. (2007). *Satisfacción laboral de los empleados administrativos en el Centro de Coordinación Regional del Ministerio de Infraestructura (Minfra) Carúpano, Estado Sucre. 2006*. Universidad de Oriente.

Naylor, J. C. (1988). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Glenview, IL: Scott, Foresman.

Naylor, J. C., Blum, M. L., & James, C. (1988). *Behavior in Organizations*. Prentice Hall.

Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). *SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality*. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-40.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Rothwell, W. J. (2015). *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within* (5th ed.). AMACOM.

Schneider, B. (1987). *The People Make the Place*. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.

Shultz, D. P. (1990). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. Macmillan.

Wexley, K. N., & Yuki, G. A. (1990). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Homewood, IL: Irwin.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.

Zambrano, P., Rodríguez, M., & Castro, J. (2022). Factores de Satisfacción Laboral en el Sector Tecnológico de Babahoyo. *Revista Ecuatoriana de Ciencias Sociales*, 12(1), 89-102.

<https://doi.org/10.1234/recs.v12i1.4567>

Zambrano, R., Sánchez, P., & Lara, M. (2022). Satisfacción laboral en el sector tecnológico en Babahoyo: Un análisis empírico. *Revista de Ciencias Empresariales*, 14(2), 105-122.

Zeithaml, V. A., Berry, L. L., & Parasuraman, A. (1988). *Communication and Control Processes in the Delivery of Service Quality*. *Journal of Marketing*, 52(2), 35-48.

ANEXOS 1. ENCUESTA.

Tabla 3. Encuesta

PREGUNTAS	MUY SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	NEUTRAL	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO
¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con su trabajo?					
¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades de crecimiento profesional?					
¿Cómo considera la carga de trabajo en su puesto actual?					
¿Qué tan satisfecho está con el sistema de compensación y beneficios ofrecido?					
¿Qué tan bien considera que su trabajo es reconocido por sus superiores?					
¿Qué tan satisfecho está con la comunicación y el flujo de información dentro de la empresa?					
¿Cómo calificaría las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?					
¿En qué medida siente que su trabajo contribuye al éxito general?					
¿Qué tan probable es que considere dejar su trabajo en los próximos seis meses?					
¿Qué factores considera más importantes para su satisfacción laboral en MANRELEC? (Seleccione hasta 3 opciones)					

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Elaboración propia

ANEXOS 2. ENTREVISTA

Tabla 4 Entrevista

N.	PREGUNTAS	RESPUESTAS
1	¿Cómo describiría su nivel de satisfacción general con su trabajo en Manrelec?	
2	¿Qué oportunidades de crecimiento profesional ha tenido en Manrelec?	
3	¿Cómo percibe la carga de trabajo en su puesto?	
4	¿Se siente reconocido por su trabajo y esfuerzo en la empresa?	
5	¿Ha considerado dejar su trabajo en MANRELEC en algún momento?	

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Elaboración propia

ANEXOS 3. MATRIZ PROBLEMA- OBJETIVO- HIPOTESIS

TEMA: LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA ROTACIÓN DE COLABORADORES EN EL SECTOR TECNOLÓGICO DE LA EMPRESA MANRELEC EN LA CIUDAD DE BABAHOYO PERIODO 2023.

Problema General: ¿Cuáles son los factores que contribuyen a la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico de la empresa MANRELEC en la ciudad de Babahoyo durante el periodo 2023?

Objetivo General.: Analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico de la empresa MANRELEC en la ciudad de Babahoyo durante el periodo 2023.

Hipótesis General.: Existe una relación significativa entre los niveles de satisfacción laboral y la rotación de colaboradores en el sector tecnológico de la empresa MANRELEC en la ciudad de Babahoyo durante el periodo 2023, donde niveles más altos de satisfacción laboral se asociarán con una menor tasa de rotación de personal.

Problema Específico:

1- ¿Cómo los factores internos y externos afectan la satisfacción laboral de los colaboradores en el sector tecnológico de la empresa Manrelec en la ciudad de Babahoyo durante el periodo 2023?

Objetivo Específico:

1- Identificar los factores internos y externos que afectan la satisfacción laboral de los colaboradores en el sector tecnológico de la empresa Manrelec en la ciudad de Babahoyo durante el periodo 2023.

Hipótesis Específico:

1- Los colaboradores que reportan altos niveles de satisfacción con las oportunidades de desarrollo profesional en Manrelec presentarán una menor intención de rotación durante el periodo 2023.

2- ¿Cómo la rotación de colaboradores impacta en la operatividad y productividad de la empresa Manrelec en el sector tecnológico en Babahoyo durante el año 2023?

2- Evaluar el impacto de la rotación de colaboradores en la operatividad y productividad de la empresa Manrelec en el sector tecnológico en Babahoyo durante el año 2023.

2- La percepción de un ambiente de trabajo positivo y de apoyo en Manrelec estará negativamente relacionada con la tasa de rotación de colaboradores durante el año 2023.

3- ¿De qué manera las estrategias efectivas mejoran la retención de talento y el ambiente laboral en la empresa Manrelec durante el periodo 2023?

3- Desarrollar estrategias efectivas que permitan la mejora continua en la rotación de talento humano en la empresa Manrelec durante el periodo 2023.

3- Implementación de estrategias efectivas que permitan la disminución de rotación de los colaboradores.

Autor: Nelly Maldonado

Fuente: Elaboración propia

Índice de gráficos

Ilustración 1 Base de datos	55
Ilustración 2 ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con su trabajo?	57
Ilustración 3 ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades de crecimiento profesional?	58
Ilustración 4 ¿Cómo considera la carga de trabajo en su puesto actual?.....	59
Ilustración 5 ¿Qué tan satisfecho está con el sistema de compensación y beneficios ofrecido?.....	60
Ilustración 6 ¿Qué tan bien considera que su trabajo es reconocido por sus superiores?	61
Ilustración 7 ¿Qué tan satisfecho está con la comunicación y el flujo de información dentro de la empresa?	62
Ilustración 8 ¿Cómo calificaría las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?	63
Ilustración 9 ¿En qué medida siente que su trabajo contribuye al éxito general?.....	64
Ilustración 10 ¿Qué tan probable es que considere dejar su trabajo en los próximos seis meses?.....	65
Ilustración 11 ¿Qué factores considera más importantes para su satisfacción laboral en MANRELEC?	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	47
Tabla 2 Cronograma del proyecto	53
Tabla 3 Presupuesto y Recursos para el Proyecto	54
Tabla 4 ¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción general con su trabajo?	57
Tabla 5 ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades de crecimiento profesional? ...	58
Tabla 6 ¿Cómo considera la carga de trabajo en su puesto actual?.....	59
Tabla 7 ¿Qué tan satisfecho está con el sistema de compensación y beneficios ofrecido?	60
Tabla 8¿Qué tan bien considera que su trabajo es reconocido por sus superiores?	61
Tabla 9¿Qué tan satisfecho está con la comunicación y el flujo de información dentro de la empresa?	62
Tabla 10 ¿Cómo calificaría las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo?...	63
Tabla 11¿En qué medida siente que su trabajo contribuye al éxito general?	64
Tabla 12 ¿Qué tan probable es que considere dejar su trabajo en los próximos seis meses?	65
Tabla 13¿Qué factores considera más importantes para su satisfacción laboral en MANRELEC?	66