



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADOS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

TEMA:

“SATISFACCIÓN LABORAL PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO
EN EL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA
BOLÍVAR, AÑO 2024”

AUTORES:

ALBA FERNANDA CHANGOLUISA BÁEZ
DENNY ADRIÁN GUTIÉRREZ PÉREZ

DIRECTOR

Ab. Miguel Lombeida.

PARES ACADÉMICOS

Lic. Fátima Núñez.
Lic. Geovanna Villagómez.

**SAN MIGUEL – ECUADOR
2025**

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SATISFACCIÓN LABORAL PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024

AGRADECIMIENTO

Con profundo respeto y humildad elevo mi gratitud a Dios, por ser la esencia que sostiene mi espíritu y la luz que ha guiado mis decisiones.

Cada logro en este camino ha sido el reflejo de su voluntad y la fe que me ha permitido avanzar incluso en los momentos más desafiantes.

A mis padres, mis primeros maestros de vida, por creer en mí cuando yo dudaba, por cada palabra de aliento y por estar siempre presentes, sus sacrificios, consejos y amor han sido mi mayor inspiración para seguir adelante y dar lo mejor de mí.

Este momento también es de ustedes.

Alba Fernanda Changoluisa Báez

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, quien ha sido mi guía, fortaleza y luz en cada paso de este camino. A mis padres, por su amor incondicional, sacrificios y enseñanzas, que han sido el pilar de mi vida. A mi hija, cuya existencia es mi mayor motivación y mi mayor alegría, recordándome siempre la importancia de luchar por nuestros sueños. A mi hermana, por su apoyo y compañía en los momentos más difíciles. A mi abuelito materno y mi abuelita paterna, quienes con su sabiduría, amor y ejemplos de vida han dejado huellas imborrables en mi corazón. Y a todas las personas que, de una u otra manera, me han brindado su apoyo y confianza a lo largo de este proceso. Cada uno de ustedes ha sido una parte esencial en la realización de este logro.

Dennys Adrián Gutiérrez Pérez

DEDICATORIA

A mis padres cuya dedicación y amor infinito han sido la raíz de mis sueños y el suelo firme en el que he crecido este trabajo es para ustedes, que con sacrificios silenciosos y sus palabras de aliento han tejido el camino que me permitió llegar hasta aquí a ustedes les dedico no solo este logro, sino cada paso que di para alcanzarlo, porque detrás de cada esfuerzo mío siempre estuvo su fuerza. Gracias por ser el ejemplo más puro de amor y de entrega.

Alba Fernanda Changoluisa Báez

Dedico este trabajo a Dios, quien me ha permitido llegar hasta aquí, y a mis padres, quienes con su esfuerzo y amor me han mostrado el camino. A mi hija, el motor de mi vida, cuya sonrisa me llena de fuerzas para seguir adelante. A mi hermana, por su constante ánimo y apoyo. Y a la memoria y el cariño de mi abuelito materno y mi abuelita paterna, quienes siempre estarán presentes en mi corazón. Este logro es un tributo al amor, la dedicación y el sacrificio de todos ustedes.

Dennys Adrián Gutiérrez Pérez

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**UEB**UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVARUNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**EXTENSIÓN
SAN MIGUEL****CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**

Ing. *"Miguel Ángel Lombeida Aguilar"*; Lic. *"Fátima Del Rocío Núñez Aguilar"* y Lic. *"Geovanna Paola Villagómez Vásquez"*; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación *"Satisfacción laboral para la retención del talento humano en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la provincia Bolívar, año 2024"*, desarrollado por la señorita *Changoluisa Báez Alba Fernanda* y el señor *Gutiérrez Pérez Dennys Adrián*.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias

académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025



Ab. Miguel Lombeida

Director



Lic. Fátima Núñez

Par Académico



Lic. Geovanna Villagómez

Par Académico

DERECHOS DE AUTOR



**BIBLIOTECA
GENERAL**

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Alba Fernanda Changoluisa Báez y Dennys Adrián Gutiérrez Pérez portadores de la Cédula de Identidad No 0250215837 y 0250343456 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

Satisfacción laboral para la retención del talento humano en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la Provincia Bolívar, año 2024, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamo que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines.

Alba Fernanda Changoluisa Báez

A handwritten signature in blue ink, featuring a prominent 'D' followed by several loops and a trailing line.

Dennys Adrián Gutiérrez Pérez

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	
TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	II
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN	V
DERECHOS DE AUTOR	VI
ÍNDICE DE CONTENIDO	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	X
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	2
ABSTRACT	3
CAPÍTULO I	4
1.1. Descripción del Problema	4
1.2. Formulación del Problema	7
1.3. Preguntas de Investigación	7
1.4. Justificación	7
1.5. Objetivos	8
1.6. Variables	9
1.7. Operacionalización	10
CAPÍTULO II	12
MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes	12
2.2. Científico	13

2.3. Conceptual.....	31
2.5. Legal.....	35
CAPÍTULO III	38
METODOLOGÍA	38
3.1. Tipo de Investigación	38
3.2. Enfoque de la investigación	39
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	41
3.5. Universo, Población y Muestra	41
3.6. Procesamiento de la Información.....	42
CAPÍTULO IV	43
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	43
4.1. Análisis de las encuestas	43
4.2. Análisis de entrevistas	55
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	10
Tabla 2. Resultado apoyo en tareas.....	43
Tabla 3. Resultado valoración de opiniones.....	45
Tabla 4. Resultado satisfacción condiciones físicas.....	46
Tabla 5. Resultado recursos necesarios	47
Tabla 6. Resultado cultura organizacional	48
Tabla 7. Resultado misión institucional	49
Tabla 8. Resultado visión institucional	50
Tabla 9. Resultado motivación por tareas	51
Tabla 10. Resultado valoración en el trabajo	52
Tabla 11. Resultado desarrollo profesional.....	53
Tabla 12. Resultado equilibrio de vida.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultado apoyo en tareas.....	43
Figura 2. Resultados valoración de opiniones.....	45
Figura 3. Resultados satisfacción condiciones físicas.....	46
Figura 5. Resultado recursos necesarios	47
Figura 5. Resultado cultura organizacional	48
Figura 6. Resultado misión institucional.....	49
Figura 7. Resultado visión institucional	50
Figura 8. Resultado motivación por tareas.....	51
Figura 9. Resultado valoración en el trabajo	52
Figura 10. Resultado desarrollo profesional	53
Figura 11. Resultado equilibrio de vida	54

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral constituye un pilar fundamental en la gestión del talento humano, porque influye directamente en la retención del talento humano, en este contexto, el Ministerio de transporte y obras públicas de la provincia Bolívar enfrenta retos significativos para mantener su personal comprometido.

Este análisis es particularmente relevante en el entorno actual, donde las instituciones públicas enfrentan una presión para mejorar su eficiencia y efectividad.

La investigación tiene una perspectiva metodológica donde se abordó el problema mediante una investigación exploratoria y descriptiva permitiendo identificar y analizar características de la satisfacción laboral y la retención del talento humano en el ministerio empleando herramientas como la encuesta y entrevista para la recolección de información directa de los empleados y analizar datos para completar el diagnóstico.

Por otra parte, el contenido se estructuró en varios capítulos, en el primer capítulo se desarrolló el marco teórico que incluye una revisión de todos los conceptos claves y teorías relacionadas con el tema, el segundo capítulo presento un diagnóstico de la situación actual en el ministerio de transporte y obras públicas de la provincia Bolívar en la información recolectada y el tercer capítulo se detalló factores identificados que influyen en la satisfacción laboral estableciendo una relación con los niveles de retención del talento humano.

Este estudio pretende proporcionar una comprensión profunda de los factores que determinan la satisfacción laboral y su influencia en la retención del personal.

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo general analizar la influencia de la satisfacción laboral en la retención del talento humano en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la provincia Bolívar, durante el año 2024. Se parte de la premisa de que los niveles de satisfacción laboral están directamente relacionados con la permanencia del personal, lo que incide en la eficiencia operativa de la institución.

La metodología empleada combina un enfoque exploratorio y descriptivo, se utilizó la encuesta y entrevista para recopilar información primaria de los empleados, complementada con el análisis de datos secundarios, estos métodos permitieron identificar las percepciones de los trabajadores respecto a su entorno laboral y los factores que influyen en su decisión de permanecer en la institución.

Los resultados principales revelan que la satisfacción laboral está influida por factores como el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo profesional y las políticas de compensación, se encontró que niveles bajos de satisfacción aumentan la intención de abandono del puesto.

Se concluye que la mejora de las condiciones laborales y el fortalecimiento de políticas de reconocimiento son esenciales para incrementar la retención del talento humano

Se recomienda implementar estrategias enfocadas en el desarrollo profesional, la comunicación efectiva y el bienestar de los empleados para fomentar su permanencia.

Palabras clave: Talento, retención compensación, laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research is to analyze the influence of job satisfaction on the retention of human talent in the Ministry of Transportation and Public Works of the Bolívar province, during the year 2024. It is based on the premise that the levels of job satisfaction They are directly related to the permanence of staff, which affects the operational efficiency of the institution.

The methodology used combines an exploratory and descriptive approach, the survey and interview were used to collect primary information from employees, complemented with the analysis of secondary data, these methods allowed us to identify the perceptions of workers regarding their work environment and the factors that influence their decision to remain in the institution.

The main results reveal that job satisfaction is influenced by factors such as the work environment, professional development opportunities and compensation policies; it was found that low levels of satisfaction increase the intention to leave the job.

It is concluded that the improvement of working conditions and the strengthening of recognition policies are essential to increase the retention of human talent.

It is recommended to implement strategies focused on professional development, effective communication and employee well-being to encourage their retention.

Keywords: Talent, satisfaction, retention, compensation, working.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

La satisfacción laboral se refiere al nivel de disfrute o placer que los empleados obtienen de su trabajo; sin embargo, la insatisfacción puede afectar seriamente a la productividad y claramente al bienestar general de los empleados.

Según (Merino Tejedor et al., 2014) la satisfacción laboral incluye factores emocionales y cognitivos que reflejan cómo los empleados se sienten acerca de su trabajo y cómo evalúan su situación laboral, estos factores pueden incluir el ambiente laboral, las relaciones con los compañeros de trabajo, las oportunidades de desarrollo y las condiciones físicas del ambiente laboral.

La retención del talento humano es una estrategia crucial en la gestión del talento humano que busca mantener a los empleados valiosos dentro de una organización. Según (Moreno, 2020) la retención no es un aumento de sueldo sin motivo, promociones automáticas o el dificultar el abandono de una institución si así lo desea, es mucho más que eso, implicando un estudio detallado por parte de la institución acerca de las necesidades de los trabajadores para así elaborar una serie de estrategias organizadas con el objetivo de mantener a aquellos trabajadores valiosos para la institución.

La relación entre la satisfacción laboral y la retención del talento humano es indiscutible cuando los empleados se sienten bien en su área de trabajo, lo más probable es que permanezca dentro de la institución y claramente a largo plazo, los empleados que se sienten valorados, reconocidos y disfrutan de sus tareas, es menos probable que busquen otras oportunidades laborales y disminuye la rotación de empleados actuando como factor que atrae y retiene al personal talentoso y comprometido y a su vez, reduce los costos relacionados con la contratación y capacitación de nuevos empleados y fomenta un ambiente de trabajo positivo y

productivo, esto no solo mejora el desempeño y la competitividad de la empresa, sino que también fortalece la relación con sus trabajadores aumentando la probabilidad de que permanezcan en la empresa

Un estudio realizado por (Herrera Paredes, 2021) en Ecuador durante el período 2016-2021 destaca que los trabajadores que residen en ciertas regiones como el Oriente y Amazonia suelen reportar mayores niveles de satisfacción laboral esto sugiere que las condiciones sociales, económicas y culturales específicas también pueden influir significativamente en la percepción del entorno laboral las organizaciones son recomendadas a implementar estrategias que promuevan la motivación y el bienestar de sus empleados para mejorar los niveles generales de satisfacción

Otro estudio publicado por (Nolazco Labajos & Rodríguez Huancahuari, 2020) subraya los pilares fundamentales para la retención del talento humano en empresas ecuatorianas reconocimiento, oportunidades de crecimiento y un ambiente laboral positivo estos factores no solo mejoran la satisfacción de los empleados, sino que también reducen los índices de rotación.

En el Ecuador se evidenció una fuerte relación entre la satisfacción laboral y la retención del talento humano en entidades tanto públicas como privadas es decir que cuando los empleados percibieron un entorno positivo, con condiciones de trabajo equitativas, oportunidades de crecimiento profesional y un ambiente organizacional saludable, permanecieron más tiempo en sus puestos, por el contrario, la falta de satisfacción condujo a una mayor rotación del personal, ya que los empleados buscaron mejores alternativas en otras empresas, los factores como el reconocimiento, la estabilidad laboral y las relaciones con líderes son decisivos en la decisión de los trabajadores a mantenerse o buscar nuevas oportunidades.

En el Ministerio De Transporte Y Obras Públicas De Bolívar la satisfacción laboral se manifestó en varias dimensiones que reflejaron un ambiente laboral complejo es decir se observó que muchos empleados no se sintieron satisfechos por la falta de

reconocimiento y valoración de su trabajo, lo que a su vez reduce su motivación y compromiso, las limitadas oportunidades de desarrollo profesional fueron factores que contribuyeron significativamente a esta insatisfacción es por eso que se encontraron fallas en la comunicación interna y en el liderazgo factores que dieron lugar a un ambiente en el que se apreciaron desmotivados y desconcertados en su desempeño laboral.

La retención del talento humano en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas De La Provincia Bolívar enfrentaron importantes dificultades la alta rotación de personal impactaron directamente en la estabilidad del ministerio cuando los empleados no estuvieron satisfechos con su trabajo, buscaron oportunidades en otras instituciones que les ofrecieron mejores condiciones laborales esto resulto una pérdida de valiosos conocimientos y experiencia, así como una carga de trabajo adicional para los empleados restantes, aumentando el estrés y la insatisfacción en el entorno laboral, la constante rotación de personal implico importantes costos para la organización, que debe invertir en procesos de reclutamiento, selección y capacitación de nuevos empleados.

Como no implementaron acciones para mejorar la satisfacción laboral en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de Bolívar, se despertó un deterioro en la retención del talento humano para 2024, al ignorar estos problemas se desencadenó una fuga importante de empleados clave, debilitando la capacidad operativa del Ministerio, esta situación no solo afecto la moral del equipo restante, sino que también bajo la calidad del servicio público y la efectividad en la ejecución de proyectos estratégicos, la salida de talento humano condujo a una inestabilidad organizacional que genero desconfianza entre los empleados y dio lugar a una percepción negativa por parte de la ciudadanía, en consecuencia, no sólo tuvo un impacto individual, sino que también a nivel institucional, afecto la misión y visión del Ministerio.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la influencia de la satisfacción laboral para la retención del talento humano en el Ministerio De Transporte Y Obras Públicas De La Provincia Bolívar, Año 2024?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cuál es la fundamentación teórica que sostiene a las variables de investigación?

¿Cuál es la situación actual con respecto a la retención del talento humano?

¿Cuáles son los factores que influyen en la satisfacción laboral?

1.4. Justificación

La investigación tuvo como objetivo general analizar la influencia de la satisfacción laboral para la retención del talento humano en el Ministerio De Transporte Y Obras Públicas De La Provincia Bolívar, Año 2024 este estudio fue crucial porque la satisfacción no solo impacto en la productividad y eficiencia de los empleados sino también jugo un papel determinante en su decisión de permanencia o abandono de una institución, se efectuó estrategias efectivas que contribuyeron a mejorar el ambiente laboral lo que resulto dar lugar a un equipo de trabajo más comprometido y motivado.

Esta investigación se realizó con el propósito de identificar y analizar los factores que incidieron en la satisfacción laboral de los empleados de esta institución a través de análisis, se proporcionó una base sólida de formulación de políticas y programas que promovieron en un entorno laboral positivo y a su vez impacto en la retención del talento humano este enfoque permitió a la institución gestionar de manera más efectiva su talento humano optimizando así su funcionamiento y garantizo un mejor servicio a la ciudadanía.

El estudio se llevó a cabo en respuesta a la necesidad de resolver un problema que significó la influencia de la satisfacción laboral en la retención del talento humano en contexto actual donde la rotación del personal fue un desafío constante para las organizaciones, fue fundamental comprender como la satisfacción laboral pudo ser un factor que ofreció la oportunidad de descubrir áreas que solicitaron atención y mejora dentro del ministerio.

La convivencia de esta investigación radica en sus múltiples ventajas al proporcionarnos información valiosa sobre las expectativas y necesidades de los empleados, se desarrolló intervenciones que aumentaron la lealtad a la institución entre los beneficios que se derivan de este estudio se encontraron el incremento de la productividad, la reducción de costos asociados a la rotación del personal y mejoraron en la imagen institucional.

Como propósito definido fue contribuir en el desarrollo organizacional del Ministerio de transporte Y Obras Públicas mediante este análisis lo que facilitó la creación de un ambiente de trabajo que promovió la retención del talento humano para el bienestar general de la comunidad, dado que una fuerza laboral satisfecha dio paso a un servicio de calidad y cumplir con los objetivos institucionales.

1.5. Objetivos

General

Analizar la influencia de la satisfacción laboral para la retención del talento humano en el Ministerio De Transporte Y Obras Públicas De La Provincia Bolívar, Año 2024

Específicos

- Fundamentar de manera teórica las variables de la investigación.

- Diagnosticar la situación actual sobre la retención del talento humano en el ministerio de transporte y obras públicas de la provincia Bolívar, año 2024.
- Establecer los factores que influyen en la satisfacción laboral en el ministerio de transporte y obras públicas de la provincia Bolívar, año 2024.

1.6. Variables

Independiente:

Satisfacción laboral

Dependiente:

Retención del talento humano

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Según Fajardo y Vanessa, (2023) en su trabajo de investigación titulado: La Satisfacción Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño En Los Trabajadores Del Área Administrativa Del Hospital General Monte Sinaí Del Ministerio De Salud Pública Del Ecuador Ubicado En La Ciudad De Guayaquil, Correspondiente Al Año 2022.

El objetivo general es Analizar la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño de los Trabajadores del Área Administrativa del Hospital General Monte Sinaí Del Ministerio De Salud Pública del Ecuador Ubicado en la Ciudad de Guayaquil, correspondiente al año 2022, para identificar factores y niveles en cada variable estudiada, de forma que se dé a conocer los aspectos que puedan producir dificultades posteriores en la organización

Se concluye que, al analizar la relación entre los factores del desempeño y las dimensiones de la satisfacción laboral, se observó que el factor con mayor impacto en la satisfacción laboral es la Competencia Conductual este factor mostró una correlación significativa, positiva y directa con la mayoría de las dimensiones que conforman la satisfacción laboral, lo que indica su alta relevancia

En un estudio realizado por Arias y Mullo, (2024) titulado: El Ambiente Laboral Y Su Influencia En La Satisfacción Del Talento Humano, Del Comercial San Rafael, Cantón Caluma, Provincia De Bolívar, Año 2023.

El objetivo general es Analizar el ambiente laboral y su influencia en la satisfacción del talento humano del comercial San Rafael, Cantón Caluma, provincia de Bolívar, año 2023.

Se concluye que la mayoría de los empleados no están satisfechos con las motivaciones y recompensas que reciben dentro el comercio, este malestar se debe a la falta de una gestión adecuada y a la ausencia de nuevas estrategias que impiden a los trabajadores desempeñar su labor correctamente, lo que genera desconexión y falta de colaboración en equipo.

(Cueva Marcelo, (2018) en su trabajo de investigación titulado Relación Entre Satisfacción Laboral Y Compromiso Organizacional: Un Estudio En Una Entidad Pública Ecuatoriana.

Tiene como objetivo general Identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Concluyendo que la satisfacción laboral se refiere al nivel de bienestar y felicidad que una persona siente en su trabajo, basado en sus percepciones, pensamientos y evaluaciones sobre el mismo, por otro lado, el compromiso organizacional es el grado en que una persona se identifica con su empresa, sintiéndose motivada a participar activamente en ella a través del trabajo, la lealtad y el sentido de pertenencia.

2.2. Científico

2.2.1. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es según (Salazar Marmolejo & Ospina Nieto, 2019) se conceptualizó como una combinación de respuestas cognitivas y afectivas ante las condiciones de trabajo se asocia con diversos aspectos que afectan el comportamiento de los empleados y los resultados organizacionales entre los determinantes más relevantes, se encuentran tanto factores intrínsecos como la motivación y la resiliencia, como factores extrínsecos, como el clima organizacional y las condiciones del ambiente laboral el desempeño de los

empleados es una de las áreas más influenciadas por la satisfacción laboral, lo que resalta su importancia en la productividad organizacional

La satisfacción laboral es, por definición, una percepción subjetiva del colaborador con respecto a su experiencia como empleado además es un elemento fundamental en cualquier organización, porque es un claro reflejo de cómo están afectando tanto las políticas de la empresa como las condiciones laborales al bienestar de los trabajadores. Esto impacta directamente en la reputación corporativa, productividad laboral y rentabilidad de la empresa (Silva, 2023).

La satisfacción laboral es el grado de bienestar, contento y realización que un individuo experimenta en su entorno de trabajo este sentimiento positivo surge de la percepción, evaluación y actitudes que el trabajador tiene respecto a diversos aspectos de su empleo, incluyendo las tareas que realiza, las condiciones laborales, las relaciones con compañeros y superiores, y las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional la satisfacción laboral influye en la motivación, el rendimiento y la retención de los empleados en una organización.

2.2.2. Ambiente Laboral

El ambiente laboral Según (Lucas & Ureta, 2019) se le denominó al conjunto de percepciones y actitudes que los empleados tienen acerca del ambiente donde desempeñan sus labores esto se forma a partir de varios factores, como la estructura organizacional, la comunicación interna, el liderazgo y las relaciones interpersonales un ambiente laboral positivo está relacionado con un entorno de trabajo en el que se valora la colaboración, la autonomía y la satisfacción laboral.

En cambio, (Ramos & Rojas, 2020) Afirmando que el clima laboral se compone de varios factores como las condiciones de trabajo, la comunicación, la motivación, y el liderazgo estos elementos influyen directamente en el desempeño de los empleados y en la productividad organizacional un buen ambiente laboral puede mejorar significativamente la moral y el compromiso de los trabajadores

El ambiente es un aspecto clave en el desarrollo y éxito de cualquier organización, ya que influye en el comportamiento, motivación y retención del talento humano cuando el ambiente laboral es positivo y ofrece las condiciones necesarias para el bienestar de los empleados, estos tienden a comprometerse más con los objetivos institucionales y permanecer en la empresa a largo plazo, por el contrario, un ambiente de trabajo tóxico o negativo no solo disminuye el desempeño individual, sino que también puede aumentar la rotación de empleados y los costos asociados con la sustitución del talento.

2.2.3. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales según (Alvarado, s. f.) se refirió a las interacciones y vínculos que los empleados establecen entre sí, tanto en su trato directo como en sus colaboraciones diarias la calidad de estas relaciones influye directamente en el ambiente de trabajo, afectando factores como la motivación, la satisfacción y la productividad de los empleados unas buenas relaciones interpersonales promueven la confianza, el respeto mutuo y la cooperación. Además, favorecen un clima organizacional positivo que permite el intercambio de ideas, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo.

En el entorno laboral son clave para el clima organizacional y la productividad en el contexto ecuatoriano, las interacciones entre los empleados pueden verse afectadas por diversos factores, entre los que destacan la comunicación efectiva e informal la calidad de estas relaciones influye directamente en la motivación y satisfacción de los trabajadores. Una comunicación informal deficiente puede generar rumores que deterioren las relaciones interpersonales, mientras que una comunicación clara y abierta (Torres Bracho, 2022).

En sí, las relaciones interpersonales son esenciales para un ambiente de trabajo saludable y eficiente en cualquier organización, las interacciones entre empleados y superiores pueden influir significativamente en el ambiente laboral, la

productividad y el bienestar emocional de los empleados es así que las relaciones basadas en la confianza y el respeto no solo fomentan la cooperación y la resolución de problemas, sino que también contribuyen a la satisfacción laboral y la retención del talento.

2.2.4. Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo en Ecuador se ven afectadas por varios factores que incluyen la seguridad laboral, las jornadas laborales, la estabilidad en el empleo y las oportunidades de crecimiento.

(Gómez-García et al., 2023). En los últimos años, se ha registrado una tendencia hacia la mejora de las condiciones laborales, especialmente en sectores como el público y privado, donde se han implementado normativas para prevenir accidentes laborales y mejorar las condiciones físicas y psicológicas de los empleados.

Muchos trabajadores enfrentan condiciones de trabajo inadecuadas que no solo impactan su bienestar físico y emocional, sino que también limitan sus oportunidades de desarrollo y estabilidad económica en este sentido, la precariedad laboral en Ecuador es un tema recurrente, con sectores como el artístico enfrentando una fuerte disminución de tarifas y oportunidades de trabajo, lo que agrava (Espaciadora, 2020).

Las condiciones de trabajo son el conjunto de circunstancias y factores que definen el entorno laboral en el que se desempeñan los empleados estos incluyen aspectos físicos, como la seguridad y salubridad del lugar de trabajo, la ergonomía y la adecuación de las instalaciones; aspectos sociales, como las relaciones interpersonales, el clima laboral y la cultura organizacional; y aspectos contractuales, como los horarios, la remuneración, los beneficios y las políticas de la empresa las condiciones de trabajo influyen significativamente en la satisfacción, el bienestar y el rendimiento de los empleados.

2.2.5. Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere al conjunto de percepciones que tienen los empleados acerca de las políticas, prácticas y procedimientos en la organización este concepto incluye aspectos como las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo y las condiciones laborales el clima organizacional positivo está directamente vinculado con una mayor motivación y productividad de los trabajadores (Zambrano, 2020).

El clima organizacional es el ambiente psicológico y social dentro de la empresa que afecta el comportamiento y desempeño de los empleados un buen clima organizacional se caracteriza por la confianza, el apoyo y la satisfacción de los trabajadores, mientras que un clima negativo puede generar conflictos, desmotivación y alta rotación de personal (Pazmay & Lima,2020)

Este juega un papel fundamental en el funcionamiento de cualquier institución, ya que refleja cómo los empleados perciben su ambiente de trabajo y cómo este ambiente afecta su motivación y desempeño promueve una cultura de colaboración, comunicación abierta y reconocimiento del esfuerzo, lo que contribuye a la retención del talento y el logro de los objetivos organizacionales, un clima desfavorable puede generar estrés, insatisfacción laboral y un impacto negativo en la productividad.

2.2.6. Reconocimiento y Recompensas

El reconocimiento laboral para (Alberto, 2021) consiste en valorar y agradecer los esfuerzos y logros de los empleados dentro de una organización es una herramienta fundamental para mejorar el clima organizacional y aumentar la satisfacción laboral, ya que refuerza el sentido de pertenencia y la motivación en los trabajadores las recompensas, ya sean económicas o simbólicas, complementan el reconocimiento, incentivando el rendimiento de los empleados evaluación del desempeño.

Así, tanto el reconocimiento como las recompensas en las organizaciones ecuatorianas son factores clave para la retención de talento un sistema de recompensas adecuado, que incluye incentivos monetarios, beneficios no económicos, y reconocimiento público, no solo mejora la satisfacción laboral, sino que también impulsa un mayor rendimiento y compromiso de los empleados (Alberto, 2021).

El reconocimiento y las recompensas fueron componentes esenciales para una gestión efectiva del talento humano en cualquier organización, que puede manifestarse a través de elogios públicos, oportunidades de crecimiento o incluso simples agradecimientos, es fundamental para que los empleados se sientan valorados por sus contribuciones, que pueden ser tangibles como bonos o aumentos salariales, o intangibles como días libres o ascensos, actúan como incentivos que refuerzan el comportamiento positivo y alinean los esfuerzos de los empleados con los objetivos organizacionales.

2.2.7. Incentivos económicos

Los incentivos según (Reguera, 2023) no solo motivaron el comportamiento individual o corporativo, sino que también estimulan un crecimiento económico más amplio al fomentar la innovación, la inversión y el gasto de los consumidores, las bonificaciones para los empleados o los descuentos para los consumidores pueden aumentar las ventas e impulsar la actividad.

Estos incentivos son ampliamente reconocidos por motivar a individuos o empresas al ofrecer recompensas financieras, como salarios más altos, comisiones o bonificaciones, destinadas a fomentar ciertos comportamientos o logros son particularmente eficaces para impulsar la productividad y el rendimiento, especialmente en las ventas y el desarrollo empresarial (Roldán, 2016).

Los incentivos financieros son esenciales para mantener motivados a los empleados, ya que funcionan como una forma tangible de reconocimiento por su

desempeño cuando se implementan correctamente, no sólo generan satisfacción, sino que también pueden ayudar a atraer y retener talento en la organización, sin embargo, estos deben complementarse con otros factores, como un buen ambiente de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional, para maximizar su efectividad.

2.2.8. Oportunidades de desarrollo

Las oportunidades de desarrollo (Merello et al., 2023) a menudo se refieren a la capacidad de los empleados de participar en el crecimiento profesional a través de programas de capacitación, tutoría y la adquisición de nuevas habilidades que se alineen con los objetivos personales y organizacionales.

Para muchas organizaciones según (Caribe, 2023), al ofrecer oportunidades de desarrollo significa permitir que los empleados avancen en su carrera profesional, ya sea a través de promociones o mediante el acceso a roles que amplifican sus habilidades y responsabilidades. Las estrategias de desarrollo incluyen capacitación y la asignación de proyectos desafiantes que facilitan este avance.

Las oportunidades de desarrollo son un incentivo importante para los empleados que buscan crecimiento profesional proporcionar un camino claro para el avance y el aprendizaje continuo no solo beneficia a las personas, sino que también fortalece a la organización al mejorar la calidad y las habilidades de su fuerza laboral la falta de estas oportunidades puede llevar a la desmotivación y eventualmente a la pérdida.

2.2.9. Equilibrio Vida-Trabajo

El equilibrio manifiesta (ACCIONA, 2023) es clave en el bienestar laboral y personal, que busca permitir a los empleados gestionar su tiempo de manera que puedan cumplir con sus responsabilidades profesionales sin sacrificar su vida personal este concepto ha evolucionado, especialmente con el trabajo híbrido,

donde el enfoque no es solo separar las dos áreas, sino integrarlas de manera saludable.

Refiere (Nolazco Labajos & Rodríguez Huancahuari, 2020) a la capacidad de un empleado para gestionar su tiempo y energía entre sus responsabilidades laborales y personales, de manera que no se vea afectada negativamente en ninguna de estas áreas

Es esencial en el contexto laboral actual, donde los límites entre lo personal y lo profesional se han vuelto cada vez más difusos, especialmente con el aumento del teletrabajo cuando las organizaciones promueven políticas que favorecen este equilibrio, como horarios flexibles o la posibilidad de trabajar desde casa, los empleados tienden a experimentar una reducción en el estrés y una mejora en su bienestar general se traduce en un aumento en la satisfacción laboral, que a su vez contribuye a la retención del talento y a un mayor compromiso con la empresa.

2.2.10. Flexibilidad Laboral

La flexibilidad laboral en el contexto del teletrabajo, destacando su papel para abordar el ausentismo, mejorar la productividad y aumentar la competitividad organizacional argumentando que dicha flexibilidad permite a las empresas ampliar los horarios de atención, responder a mayores demandas de servicios y cumplir mejor con los objetivos de negocio(Arango-Botero, 2023).

Los ajustes que permiten a los trabajadores tener un mayor control sobre sus condiciones de trabajo, incluidos los horarios y la ubicación. Este concepto implica ofrecer opciones como el teletrabajo, los horarios de trabajo flexibles y el trabajo compartido para fomentar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Su objetivo es mejorar la satisfacción y la productividad de los empleados, al tiempo que se adapta a las necesidades individuales y a las circunstancias externas, como las obligaciones (Duque & Quintero, s. f.).

La flexibilidad laboral ha cobrado gran relevancia en el contexto actual, especialmente tras los cambios que trajo consigo la pandemia la capacidad de los empleados para adaptar su horario y lugar de trabajo no solo mejora su bienestar emocional, sino que también contribuye a un incremento en la productividad general cuando las organizaciones adoptan políticas de flexibilidad, están creando un entorno donde los empleados se sienten valorados y respetados.

2.2.11. Estrés Laboral

El estrés laboral (Martínez & López, 2020) indica que se origina por factores como la carga de trabajo excesiva, la falta de apoyo social en el entorno laboral y la presión por cumplir plazos, factores como estos pueden llevar a consecuencias negativas para la salud mental y física de los empleados, así como a un ambiente laboral poco saludable.

En este sentido (Fernández, 2022) explica que el estrés laboral no solo afecta al individuo, sino que también repercute en la organización, causando disminución en la productividad, aumento en el ausentismo y alta rotación de personal, es crucial que las empresas implementen estrategias para gestionar y reducir el estrés en el lugar de trabajo.

El estrés laboral es un fenómeno complejo que afecta tanto a los empleados como a las organizaciones en un entorno donde las demandas laborales son cada vez más altas, es vital que las empresas reconozcan y aborden este problema de manera proactiva, el estrés laboral no solo pasa por identificar sus causas, sino también implementar soluciones efectivas que promuevan un ambiente de trabajo saludable.

2.2.12. Salud y Bienestar

La salud y el bienestar en el trabajo no se limitan a la ausencia de enfermedades, sino que incluyen la creación de ambientes laborales que fomenten la satisfacción, el desarrollo personal y el equilibrio emocional las organizaciones que priorizan la

salud de sus empleados logran niveles más altos de productividad y satisfacción laboral (Pérez & Ramírez, 2020).

La salud y el bienestar en el lugar de trabajo se refieren a la implementación de estrategias preventivas y de apoyo que reducen el estrés, fomentan el bienestar mental y físico, y promueven hábitos de vida saludables entre los empleados (Sánchez, 2022).

La salud y el bienestar en el lugar de trabajo demostraron ser componentes esenciales para el desempeño óptimo de los empleados y, en consecuencia, para el éxito organizacional más allá de prevenir enfermedades físicas, las empresas deben considerar la salud mental y emocional como una prioridad cuando los empleados trabajan en un entorno donde se cuida su bienestar integral, no solo experimentan una mejor calidad de vida, sino que también son más productivos, comprometidos y leales a la organización.

2.2.13. Retención Del Talento Humano

La importancia de retener este talento se relacionó con la ventaja competitiva que aporta a la empresa para lograr esta retención, el primer paso es atraer dicho talento, como se ha mencionado anteriormente las diferentes compañías lo harán utilizando diversas técnicas y tratando de satisfacer una serie de necesidades de los empleados, diferenciándose de otras empresas en su capacidad para cumplir con estas expectativas (Solar, 2019)

La formación de un equipo laboral ideal no se basa solo en contratar nuevos talentos, sino también en retener a los empleados con experiencia y habilidades destacadas. Por esta razón, la retención de personal se refiere a las estrategias y prácticas que una organización emplea para mantener a su valioso y cualificado capital humano esto asegura la continuidad y el éxito de la empresa al conservar la experiencia, el conocimiento y las habilidades de sus empleados más valiosos, y reduce los costos relacionados con la rotación de personal (Vásquez & Ulate, 2021).

Fue así que, retener el talento significa implementar estrategias y prácticas efectivas que aseguren que los empleados valiosos y altamente capacitados se sientan motivados, comprometidos y satisfechos en su lugar de trabajo, de manera que decidan permanecer en la empresa a largo plazo no solo ofrece compensaciones y beneficios competitivos, sino también crear un ambiente laboral positivo, oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento adecuado y una cultura organizacional que valore y apoye a sus empleados, retener el talento es crucial para mantener la continuidad, el conocimiento y las habilidades esenciales dentro de la organización, lo que a su vez contribuye a su éxito y ventaja competitiva

2.2.14. Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional (Martínez y Sánchez, 2021) definen como el grado en que un empleado se identifica con la organización y se siente emocionalmente vinculado a ella, el alto nivel de compromiso implica que los empleados están dispuestos a esforzarse más por alcanzar los objetivos de la empresa y a permanecer en la organización a largo plazo.

Además, se compone de tres dimensiones: compromiso afectivo-emocional y de pertenencia), compromiso de continuidad (deseo de permanecer debido a los costos de dejar la organización y compromiso normativo sentido de obligación hacia la empresa, cada una de estas dimensiones impacta la motivación del empleado y su lealtad hacia la organización (López & Fernández, 2020).

El compromiso organizacional fue un factor clave para el éxito de cualquier organización, ya que está directamente relacionado con la motivación, productividad y retención de los empleados cuando los trabajadores están comprometidos, no solo se identifican con los objetivos y valores de la empresa, sino que también están dispuestos a realizar esfuerzos adicionales para contribuir a su éxito.

2.2.15. Identificación con la misión y visión

La identificación con la misión y visión (Gómez y Sánchez, 2021) se define como el grado en que los empleados adoptan los principios y objetivos fundamentales de la organización como propios esta identificación se refleja en la manera en que los empleados alinean sus acciones y decisiones diarias con los valores establecidos por la misión y visión de la empresa, fortaleciendo el compromiso y la cohesión organizacional.

La identificación con la misión y visión de una organización fomenta un sentido de pertenencia entre los empleados, ya que estos se sienten parte de un propósito común estos autores resaltaron que esta identificación no solo motiva a los trabajadores a esforzarse más, sino que también crea un vínculo emocional con la organización que mejora la retención del talento (Ramírez y López,2020).

La identificación con la misión y visión de una organización fue fundamental para que los empleados comprendan su rol dentro de ella y alineen sus esfuerzos con los objetivos generales de la empresa cuando los empleados se identifican con estos principios, tienden a mostrar mayor lealtad, compromiso y motivación en su trabajo, ya que sienten que están contribuyendo a un propósito más grande que ellos mismos.

2.2.16. Nivel de motivación

El nivel de motivación como el grado en que un individuo está dispuesto a invertir esfuerzo para alcanzar metas laborales o personales según ellos, un alto nivel de motivación impulsa al trabajador a mantener un rendimiento constante y a superar los desafíos en el entorno laboral, lo cual se refleja en su compromiso y productividad (Gómez y Pérez, 2021).

El nivel de motivación se relacionó directamente con los incentivos que una organización ofrece a sus empleados, ya sean de carácter económico o emocional

la motivación, según los autores, es clave para la satisfacción laboral, pues influye en la actitud del empleado hacia sus tareas diarias y su disposición para contribuir al éxito organizacional (Ramírez & Hernández, 2020).

Se analizó que el nivel de motivación es uno de los factores que más influye en el desempeño laboral y la retención del talento humano es así que cuando los empleados se sienten motivados, ya sea por incentivos económicos, reconocimiento o un ambiente laboral positivo, aumenta su nivel de compromiso y, con ello, su disposición a contribuir activamente al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

2.2.17. Participación en decisiones

La participación en decisiones como el proceso en el que los empleados tuvo una voz en las decisiones que les afectan directamente incluye la capacidad de contribuir con ideas y opiniones, lo que no solo incrementa la motivación, sino que también fortalece la relación entre los empleados y la dirección de la organización (Fernández & Salazar, 2022).

La participación en la toma de decisiones fue una herramienta clave para la mejora del clima organizacional según los autores, cuando los empleados se sienten incluidos en el proceso decisional, se genera un sentido de pertenencia y un compromiso más profundo hacia los objetivos de la empresa (Torres & Ortega, 2020).

Se definió que la participación en decisiones es un componente vital para fomentar un ambiente laboral colaborativo y comprometido cuando los empleados tienen la oportunidad de expresar sus ideas y participar en las decisiones que afectan su trabajo, se sienten valorados y reconocidos esto no solo mejora la moral del equipo, sino que también puede resultar en soluciones más creativas e innovadoras, ya que se aprovechan diversas perspectivas.

2.2.18. Oportunidades de Crecimiento

Las oportunidades de crecimiento (Hernández & Castro ,2021) definen como el acceso que tienen los empleados a programas de desarrollo profesional y capacitación dentro de la organización estas oportunidades son fundamentales para el avance de la carrera y el aumento de la satisfacción laboral, ya que permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos que los preparan para roles más altos.

Ofrecer oportunidades de crecimiento es una estrategia clave para la retención del talento estos autores argumentan que cuando las organizaciones invierten en el desarrollo de sus empleados, no solo aumentan la motivación y el compromiso, sino que también mejoran el rendimiento general y la competitividad de la empresa (Rojas & Sánchez, 2020).

Las oportunidades de crecimiento fueron cruciales para el desarrollo profesional y personal de los empleados de cualquier organización al ofrecer programas de capacitación, tutoría y desarrollo de habilidades, las empresas no solo ayudan a sus empleados a alcanzar sus objetivos, sino que también crean un ambiente de trabajo que promueve la lealtad y el compromiso.

2.2.19. Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional estuvo estrechamente vinculado con la capacitación. Implica la necesidad continua de educación y aprendizaje para adquirir habilidades técnicas y especializarse, lo cual mejora el rendimiento laboral. Sin embargo, no solo se trata de conocimientos técnicos; también son fundamentales las competencias blandas como la comunicación y la inteligencia emocional, existen diversas formas de formación, desde programas académicos hasta tutorías, coaching y autoaprendizaje. A través de un proceso de mejora continua, se optimiza la experiencia laboral y se logra un desarrollo profesional efectivo (Porto, 2023).

El desarrollo profesional es crucial en las empresas, ya que promueve la sensación de progreso, avance y mejora continua es fundamental que el departamento de recursos humanos establezca una política clara de desarrollo para que los empleados, desde el inicio de su trayectoria en la empresa, comprendan cómo pueden avanzar y crecer dentro de la organización (Gómez, 2022).

En su desarrollo profesional abarcó el proceso continuo mediante el cual una persona adquiere y mejora habilidades, conocimientos y competencias relacionadas con su carrera. Esto incluye tanto el aprendizaje técnico específico de un campo laboral como el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación, el liderazgo y la inteligencia emocional. El desarrollo profesional no se limita a la capacitación formal o académica, sino que también implica la experiencia práctica, la mentoría, el coaching y el autoaprendizaje. Es un camino de crecimiento personal y profesional que permite a los individuos alcanzar sus metas profesionales, adaptarse a los cambios en el entorno laboral y su contribución de manera significativa al éxito organizacional.

2.2.20. Evaluaciones de Desempeño

Las evaluaciones de desempeño acorde a (Sierra & Bravo,2022) es un proceso integral que implica la medición, análisis y retroalimentación sobre el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos organizacionales, estas evaluaciones permiten no solo identificar el rendimiento individual, sino también establecer planes de desarrollo y mejorar la comunicación dentro de la empresa.

Por ello, son herramientas clave para la gestión del talento humano señalan que, al proporcionar retroalimentación continua y efectiva, las organizaciones pueden fomentar un ambiente de aprendizaje y crecimiento, lo que contribuye a la motivación y la satisfacción laboral de los empleados (Maldonado & Córdova, 2020).

Las evaluaciones de desempeño fueron fundamentales para el desarrollo organizacional y la gestión del talento humano al establecer un marco claro para medir el desempeño, estas evaluaciones ofrecen a los empleados la oportunidad de recibir retroalimentación sobre su trabajo, lo que puede guiar su desarrollo profesional la retroalimentación no solo debe ser constructiva, sino también orientada a objetivos, ayudando a los empleados a comprender cómo pueden mejorar y contribuir de manera más efectiva a la organización.

2.2.21. Planes de Carrera

Los planes de carrera son un conjunto de estrategias y acciones planificadas que una organización implementa para ayudar a sus empleados a desarrollar su potencial profesional. Estos planes no solo benefician al trabajador en su desarrollo personal, sino que también alinean sus aspiraciones con las necesidades y objetivos de la organización (Rivas & Martínez, 2021).

Estos son fundamentales para la retención del talento, ya que proporcionan una hoja de ruta clara para el crecimiento profesional a través de estos planes, los empleados pueden visualizar su futuro dentro de la empresa, lo que les motiva a comprometerse a largo plazo (Salas & Torres, 2020); también, para el desarrollo y retención del talento en las organizaciones al ofrecer a los empleados una visión clara de su trayectoria profesional y de las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, se fomenta un ambiente de trabajo más comprometido y motivado esto no solo ayuda a los empleados a alcanzar sus objetivos profesionales, sino que también fortalece la lealtad a la organización, lo que puede resultar en una menor rotación de empleados y un mejor desempeño general.

2.2.22. Satisfacción General

La satisfacción general como el grado de bienestar y contento que un empleado experimenta en su entorno laboral esta satisfacción se ve influenciada por diversos

factores, como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, y el reconocimiento que reciben de la organización (López & García, 2021).

La satisfacción general no solo se refiere al disfrute del trabajo en sí, sino también a cómo se perciben otros aspectos de la vida laboral, como el equilibrio entre la vida personal y profesional, las oportunidades de desarrollo y el clima organizacional estos elementos, según los autores, son cruciales para mantener a los empleados comprometidos y motivado (Pérez & Ruiz, 2020).

Los factores que contribuyeron a la satisfacción general son diversos y pueden incluir desde un buen ambiente de trabajo y relaciones interpersonales positivas hasta oportunidades de desarrollo y reconocimiento al invertir en estos aspectos, las organizaciones pueden crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan valorados y motivados, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño y resultados organizacionales.

2.2.23. Balance Vida-Trabajo

El balance vida-trabajo como un estado en el que los empleados pueden manejar sus responsabilidades laborales y personales de manera que ambas áreas se beneficien mutuamente este equilibrio no solo es esencial para el bienestar emocional y físico del empleado, sino que también impacta positivamente en su rendimiento laboral y en la cultura organizacional (Vega,2021).

Es la capacidad de un individuo para gestionar de manera efectiva sus obligaciones laborales y personales, logrando así un estado de bienestar integral. Según González, este equilibrio es vital no solo para la salud emocional y física de los empleados, sino también para maximizar su productividad y satisfacción laboral (González, 2022).

Promover el balance vida-trabajo fue, una estrategia clave para cualquier empresa que busque no solo el éxito económico, sino también el bienestar de su capital

humano al respetar y promover este equilibrio, las organizaciones pueden cultivar una cultura laboral en la que los empleados se sientan valorados y motivados.

2.2.24. Reconocimiento

En el ámbito laboral actual, los empleados buscan obtener reconocimiento de manera rápida e instantánea representa un desafío para las empresas con grandes equipos, donde puede ser difícil para los líderes acercarse individualmente a cada empleado para reconocer sus logros diarios el uso estratégico de la tecnología ha facilitado la recompensa y el reconocimiento de manera más fácil, rápida y oportuna, (Paritripti, 2024).

Destacar y valorar el esfuerzo diario de cada empleado en relación con sus responsabilidades específicas es crucial para cualquier organización esto refleja el compromiso de la empresa con su equipo, mostrando agradecimiento de manera simple y fácil, lo cual aporta un valor significativo a cada individuo este reconocimiento fomenta un mayor compromiso y sentido de pertenencia hacia la institución actualmente, muchas empresas implementan diversos planes de beneficios para sus empleados con el objetivo de retener a ese talento esencial (Cárdenas & Patiño, 2023)

Si bien es cierto los reconocimientos y las recompensas jugaron papeles importantes para los empleados porque los empleados se sienten más incentivados a dar lo mejor de sí cuando sus esfuerzos son valorados y reconocidos, se sienten apreciados desarrollan un mayor sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa, lo que reduce la rotación y retiene talento y mejoran la productividad un equipo motivado y comprometido tiende a ser más productivo, lo que beneficia tanto a la empresa como a los propios empleados

2.2.25. Beneficios Laborales

En el ámbito laboral actual, los empleados buscan obtener reconocimiento de manera rápida e instantánea representa un desafío para las empresas con grandes

equipos, donde puede ser difícil para los líderes acercarse individualmente a cada empleado para reconocer sus logros diarios el uso estratégico de la tecnología ha facilitado la recompensa y el reconocimiento de manera más fácil, rápida y oportuna, simplificando todo el proceso, aquí donde entra en juego la importancia de contar con una plataforma integrada de Recompensas y Reconocimiento (R&R) dentro de la empresa (Paritripti, 2024).

Destacar y valorar el esfuerzo diario de cada empleado en relación con sus responsabilidades específicas es crucial para cualquier organización. Esto refleja el compromiso de la empresa con su equipo, mostrando agradecimiento de manera simple y fácil, lo cual aporta un valor significativo a cada individuo este reconocimiento fomenta un mayor compromiso y sentido de pertenencia hacia la institución actualmente, muchas empresas implementan diversos planes de beneficios para sus empleados con el objetivo de retener a ese talento esencial (Cárdenas & Patiño, 2023)

Si bien es cierto los reconocimientos y las recompensas fueron importantes para los empleados porque los empleados se sienten más incentivados a dar lo mejor de sí cuando sus esfuerzos son valorados y reconocidos, se sienten apreciados desarrollan un mayor sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa, lo que reduce la rotación y retiene talento y mejoran la productividad un equipo motivado y comprometido tiende a ser más productivo, lo que beneficia tanto a la empresa como a los propios empleados

2.3. Conceptual

2.3.1. Satisfacción Laboral

Según (Espinoza & Quinapanta, 2022) La satisfacción laboral es un concepto clave en la gestión del talento humano, que se refiere al grado en que los empleados experimentan bienestar y satisfacción en su entorno de trabajo este estado de satisfacción está influenciado por factores como el clima organizacional, las

relaciones interpersonales, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional.

2.3.1. Ambiente Físico

Es el ambiente en el cual los empleados desempeñan sus funciones, y tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral un ambiente bien diseñado puede mejorar la productividad, el bienestar y la motivación de los trabajadores la creación de un espacio cómodo, saludable y seguro es fundamental para fomentar la satisfacción y, por fin, la retención del talento humano (Rosillo & Rosillo, 2018).

2.3.2. Relación con la Organización

Se refiere a la interacción entre los empleados y las estructuras de la organización que influyen directamente en su bienestar, motivación y desempeño. Varios estudios indican que las características organizacionales, como la comunicación interna, la gestión de los recursos humanos y la implementación de políticas adecuadas, son factores clave que afectan la satisfacción laboral (Bayas et al., 2018)

2.3.3. Oportunidades de Desarrollo

Acorde a (Briseño Montes de Oca & Vázquez Parra, 2019) destacaron que estas oportunidades son cruciales para aumentar el compromiso de los empleados, reducir la rotación y fomentar la satisfacción a largo plazo, en sus investigaciones, las oportunidades de desarrollo se consideran parte integral del crecimiento holístico de los empleados, que puede vincularse con el bienestar general y la satisfacción laboral.

2.3.4. Relación con Supervisores

La relación con los supervisores es un factor clave para determinar la satisfacción laboral, ya que influye en las experiencias emocionales y profesionales de los

empleados. Numerosos estudios han demostrado que la calidad de las interacciones entre los empleados y sus supervisores afecta significativamente los niveles de satisfacción. Una relación positiva con los supervisores a menudo se asocia con un aumento de la motivación(Pujol-Cols & Dabos, 2018).

2.3.5. Relación con Compañeros

Se define como la interacción social entre los empleados en un entorno laboral, que influye directamente en el bienestar y en la percepción positiva del trabajo estas relaciones son esenciales para fomentar el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y un ambiente colaborativo, los cuales inciden significativamente en la satisfacción general de los empleados un entorno donde prevalecen el apoyo, el respeto y la camaradería entre compañeros aumenta no solo la satisfacción laboral, sino también el desempeño y la retención del talento(Pujol-Cols & Dabos, 2018)

2.3.6. Reconocimiento y Recompensas

Enfatizo la importancia de implementar sistemas que promuevan la motivación y satisfacción de los empleados a través de incentivos económicos y no económicos. Estas estrategias buscan no solo mejorar el desempeño individual y organizacional, sino también fortalecer la percepción de equidad, valor y pertenencia en los trabajadores. Esto incluye desde beneficios monetarios hasta gestos de reconocimiento público que reflejan el valor de los logros y contribuciones

2.3.7. Identificación con la Organización:

Se refiere al grado en que los empleados integran los valores, objetivos y características esenciales de una organización en su propia identidad. Este concepto implica una conexión emocional y cognitiva en la que el individuo percibe un sentido de pertenencia y alineación con la esencia de la organización cuando los empleados sienten esta identificación, su compromiso y motivación para contribuir

al éxito organizacional tenderán a incrementarse significativamente (De La Cruz & Yraida, 2020).

2.3.8. Motivación Laboral:

Se refiere al conjunto de factores internos y externos que impulsan a un empleado a realizar sus funciones de manera óptima y a comprometerse con los objetivos organizacionales. Estos factores pueden ser intrínsecos, como el deseo de superación personal y autorrealización, o extrínsecos, como el reconocimiento, la remuneración o el ambiente laboral una adecuada motivación laboral se traduce en mayor satisfacción, desempeño y compromiso del trabajador, impactando positivamente la productividad de la organización (Narrea Hidalgo, 2020)

2.3.9. Intención de Permanencia:

La intención de permanencia es la disposición de los empleados a quedarse en la organización a largo plazo, influenciada por su satisfacción y percepción de futuro dentro de la misma (Molina, E., 2022)

2.3.10. Compensación Económica:

La compensación económica incluye el salario base, bonificaciones y beneficios, siendo un factor determinante en la satisfacción y retención del talento humano (Vega, M., 2020)

2.3.11. Beneficios

Los beneficios y ventajas son las ventajas adicionales que una organización ofrece a sus empleados, más allá del salario, para mejorar su bienestar y satisfacción laboral (Herrera, S., 2021)

2.3.12. Equidad y Justicia en la Recompensa

La equidad y justicia en la recompensa se refiere a la percepción de los empleados sobre la justicia en la distribución de las recompensas y reconocimientos dentro de la organización (Ruiz, G., 2022)

2.3.13. Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es el vínculo afectivo y moral que los empleados desarrollan con la organización, influyendo en su lealtad y permanencia en el empleo (Fuentes, P., 2020).

2.3.14. Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional comprende las oportunidades de aprendizaje, crecimiento y desarrollo de habilidades que la organización proporciona a sus empleados para su desarrollo integral (Torres, L., 2019)

2.3.15. Rotación de Personal

La rotación de personal se refiere al movimiento de empleados dentro y fuera de la organización, siendo un indicador clave de la efectividad de las políticas de retención de talento (Navarro, R., 2021).

2.5. Legal

2.5.1. Código de trabajo

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;

Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo, se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno

En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno;

El trabajo que se ejecutará el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios. - Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra

retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

El monto del salario básico será determinado por el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código.

2.5.2. LOSEP

Art. 22.- Efectos del registro de la acción de personal y contrato. - Sin perjuicio de los efectos generados por los actos administrativos pertinentes, la comunicación a la o el servidor del registro de la acción de personal o nombramiento se efectuará en persona en el lugar de trabajo o en el domicilio o residencia señalado por la o el servidor en su expediente y se sentará la razón correspondiente de ella.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

En el trabajo investigado, los tipos de investigación que se utilizaron fueron la exploratoria y la descriptiva.

3.1.1. Investigación exploratoria

La investigación exploratoria fue tipo de estudio que se llevó a cabo con el objetivo de proporcionar una comprensión preliminar sobre un fenómeno o problema poco estudiado, identificando variables clave y posibles relaciones entre ellas (Gómez, J., 2019).

La investigación exploratoria fue relevante para este estudio porque permitió obtener una visión inicial sobre la satisfacción laboral y la retención del talento humano en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la provincia Bolívar. Dado que hubo pocos estudios previos en este contexto específico, la investigación exploratoria ayudó a identificar los factores más influyentes y a guiar a estudios más profundos y específicos.

3.1.2. Investigación descriptiva

La investigación descriptiva se enfocó en describir las características y comportamientos de un fenómeno o población, proporcionando información detallada sobre sus aspectos más relevantes sin establecer relaciones causales. (Martínez, L., 2020).

La investigación descriptiva fue esencial para este estudio porque permitió detallar las condiciones actuales de la satisfacción laboral y la retención del talento humano en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, este tipo de investigación

proporcione una descripción precisa de cómo se perciben las condiciones laborales, las políticas de la organización, y las relaciones interpersonales entre los empleados, ofreció una base sólida para intervenciones futuras.

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación tuvo como enfoque cualitativo y cuantitativo.

3.2.1. Cualitativo

"El enfoque cualitativo de la investigación se caracterizó por buscar comprender los fenómenos desde la perspectiva de los participantes, utilizo métodos como entrevistas, grupos focales y observación participante para la obtención de datos ricos y detallados que permitieron una interpretación profunda del contexto estudiado." (Hernández Sampieri, R., 2021).

El enfoque cualitativo tuvo relevancia en este estudio de la satisfacción laboral y la retención del talento humano porque permitió explorar en profundidad las percepciones, experiencias y sentimientos que tenían los empleados del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la provincia Bolívar, este enfoque nos proporcionó perspectivas detalladas sobre cómo los trabajadores percibían sus condiciones laborales, sus relaciones interpersonales y sus expectativas respecto a su permanencia en la organización, además, permitió identificar aspectos subjetivos que influyeron en la satisfacción y retención, los cuales no pudieron ser capturados fácilmente mediante los métodos cuantitativos.

3.2.2. Cuantitativo

"El enfoque cuantitativo de la investigación se basó en la recopilación y análisis de datos numéricos, utilizo instrumentos de medición estandarizados para obtener resultados que puedan ser generalizados a una población mayor, y que permitió

establecer relaciones y patrones a través de métodos estadísticos." (Bisquerra, R., 2020).

El enfoque cuantitativo fue esencial para el estudio de la satisfacción laboral y la retención del talento humano, ya que permitió medir la prevalencia y la magnitud de estos fenómenos en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la provincia Bolívar, mediante encuestas y cuestionarios estructurados, se pudo recolectar datos sobre diversos aspectos de la satisfacción laboral (como condiciones de trabajo, relaciones interpersonales y oportunidades de desarrollo) y se analizó cómo estos se relacionaron con la retención del talento humano, este enfoque proporcionó una evidencia empírica y estadísticamente significativa que pudo ser utilizada para diseñar políticas y estrategias basadas en datos concretos.

3.3. Métodos de Investigación

En esta investigación se utilizó el método deductivo y el inductivo.

3.3.1. Deductivo

"El método deductivo fue un enfoque de investigación que parte de teorías y principios generales para llegar a conclusiones específicas, este método implicó formular hipótesis basadas en el conocimiento existente y luego diseñar un estudio para probar estas hipótesis." (Rodríguez Gómez, G., 2019)

El método deductivo fue relevante para el estudio de la satisfacción laboral y la retención del talento humano porque permitió aplicar teorías y modelos existentes sobre satisfacción laboral y retención del talento a la situación específica del Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la provincia Bolívar, partió de los principios teóricos bien establecidos en la literatura sobre recursos humanos, se formuló hipótesis específicas sobre cómo factores como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo influyeron en la

retención del talento, luego, estas hipótesis pudieron ser probadas empíricamente mediante el análisis de datos recolectados en la institución.

3.3.2. Inductivo

"El método inductivo fue un enfoque de investigación que partió de observaciones y datos específicos que desarrollaron generalizaciones y teorías, este método implicó recolectar datos empíricos, analizados y a partir de ellos la construcción de teorías y conclusiones generales." (Hernández Sampieri, R., 2021)

El método inductivo fue importante para el estudio de la satisfacción laboral y la retención del talento humano porque permitió desarrollar nuevas teorías y entendimientos basados en las observaciones y datos específicos recolectados en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la provincia Bolívar en la recolección de datos a través de entrevistas, encuestas y observaciones sobre las experiencias y percepciones de los empleados, se pudo identificar patrones y tendencias que nos llevaron a la formulación de nuevas hipótesis y teorías sobre los factores que influyeron en la satisfacción y retención del talento en este contexto particular este enfoque fue útil porque nos permitió explorar fenómenos menos estudiados o desarrollar teorías emergentes.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

La técnica que se utilizó como instrumento es el cuestionario y para la entrevista utilizamos una guía de entrevista.

3.5. Universo, Población y Muestra

El trabajo de investigación tuvo como universo 43 es el número de personas, por lo tanto, no fue necesario aplicar la fórmula de la muestra; sin embargo, para fines de conocimiento ser detalle a continuación:

N= total población

Z= (nivel de confianza 95%)

P= probabilidad que suceda (0.5)

Q= probabilidad que no suceda (0.5)

E=Error (0.05)

$$N = (N * 22 p*q) / (e^2(N-1) + Z^2 * p q)$$

3.6. Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de la información se utilizó el análisis de contenido, aplicando encuestas estructuradas a través de Google Forms para la recolección de datos, las encuestas se socializaron en el grupo de WhatsApp institucional por la responsable de Recursos Humanos, asegurando la participación de los colaboradores, los datos obtenidos fueron procesados para identificar patrones y tendencias clave, utilizo las herramientas de análisis que ofreció la plataforma para facilitar la interpretación y presentación de los resultados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de las encuestas

1. ¿Recibe apoyo de su equipo en el desarrollo de tareas?

Tabla 2.

Resultado apoyo en tareas

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	32.6%
A veces	18	41.9%
Nunca	8	25.6%
TOTAL	43	100%

Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Figura 1.

Resultado apoyo en tareas



Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Análisis

Se observó que la percepción de los empleados sobre la valoración de sus opiniones fue equilibrada muchos afirmaron sentirse siempre valorados, mientras que otros indicaron que esto solo ocurría a veces, y una minoría expresó no sentirse valorada, lo que evidenció oportunidades de mejora en colaboración y respeto.

Interpretación

Notamos que la falta de apoyo continuo entre compañeros tuvo un impacto negativo en la motivación y la productividad del equipo, esta situación derivó en una distribución desigual de la carga laboral, afectando tanto el rendimiento como la cohesión grupal. Por ello, se consideró crucial fomentar una cultura de apoyo mutuo y fortalecer estrategias de colaboración que permitieran a todos los miembros sentirse respaldados y valorados.

2. ¿Siente que sus opiniones son valoradas por sus colegas?

Tabla 3.

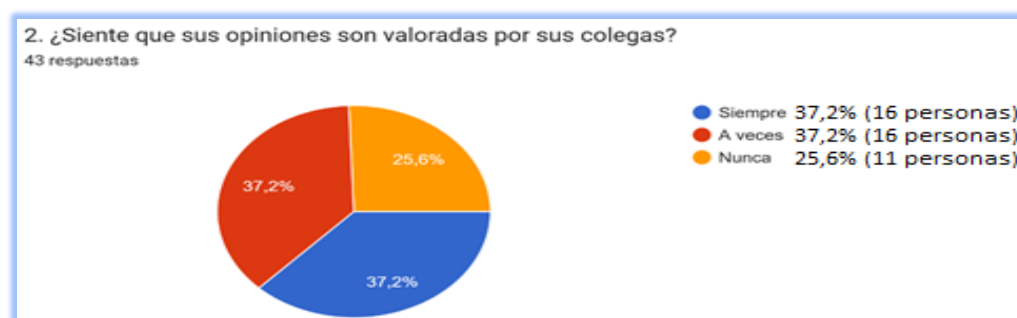
Resultado valoración de opiniones

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	37.2%
A veces	16	37.2%
Nunca	11	25.6%
TOTAL	43	100%

Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Figura 2.

Resultado valoración de opiniones



Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Análisis

La percepción sobre la valoración de las opiniones de los empleados fue equilibrada algunos se sintieron siempre valorados, otros solo a veces, y una minoría no se sintió valorada, lo que evidenció la necesidad de mejorar la colaboración y el respeto entre compañeros.

Interpretación

Se detectó que la valoración de las opiniones no era uniforme, lo que generaba inseguridad y desmotivación, esto dificultó un ambiente de trabajo inclusivo, se estimó que fomentar el respeto y la escucha activa mejoraría el clima organizacional y fortalecería las relaciones laborales.

3. ¿Está satisfecho(a) con las condiciones físicas de su lugar de trabajo?

Tabla 4.

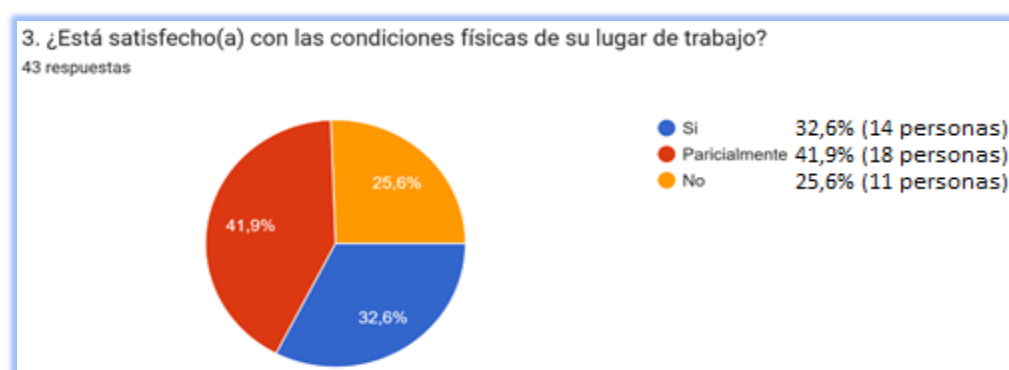
Resultado satisfacción condiciones físicas

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	37.2%
Parcialmente	16	37.2%
No	11	25.6%
TOTAL	43	100%

Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Figura 3.

Resultado satisfacción condiciones físicas



Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Análisis

La satisfacción con las condiciones físicas del lugar de trabajo fue equilibrada, algunos empleados se sintieron satisfechos siempre, otros solo a veces, y un porcentaje menor expresó insatisfacción constante, lo que podría indicar problemas con el espacio, iluminación, ventilación o equipamiento.

Interpretación

Se observó que las condiciones físicas del lugar de trabajo no cumplían de manera consistente con las expectativas de los empleados, lo que podría afectar su productividad y bienestar se consideró esencial implementar mejoras y asegurar un mantenimiento constante para crear un ambiente más cómodo y funcional.

4. ¿Cree que cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo?

Tabla 5.

Resultado recursos necesarios

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	34.9%
Parcialmente	20	46.5%
No	8	18.6%
TOTAL	43	100%

Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Figura 5.

Resultado recursos necesarios



Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Análisis

La percepción sobre la disponibilidad de recursos fue equilibrada muchos empleados afirmaron tenerlos siempre, mientras que otros los reciben solo a veces, y un porcentaje notable no cuenta nunca con los necesarios.

Interpretación

Se observó que la variabilidad en la disponibilidad de recursos afecta la productividad y motivación de los empleados mientras algunos tienen lo necesario, otros enfrentan limitaciones se recomienda mejorar la planificación y distribución de recursos para asegurar un acceso constante y sin interrupciones.

5. ¿Se siente motivado(a) por la cultura organizacional de la institución?

Tabla 6.

Resultado cultura organizacional

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	37.2%
Parcialmente	21	48.8%
No	6	14%
TOTAL	43	100%

Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Figura 5.

Resultado cultura organizacional



Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Análisis

La cultura organizacional tuvo un impacto parcial en la motivación de los empleados. Aunque un grupo se sintió plenamente motivado, otro no lo estuvo, lo que evidenció desconexiones entre los valores institucionales y las expectativas del personal

Interpretación

Se evidenció que la cultura organizacional influía de forma desigual en la motivación, aunque hubo aspectos positivos, la baja motivación en algunos empleados indicó la necesidad de reforzar los valores institucionales para mejorar el compromiso y el ambiente laboral.

6. ¿Se siente identificado(a) con la misión de la Institución?

Tabla 7.

Resultado misión institucional

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Sí	19	44.2%
Parcialmente	17	39.5%
No	7	16.3%
TOTAL	43	100%

Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Figura 6.

Resultado misión institucional



Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Análisis

Muchos empleados se identificaron con la misión institucional, aunque algunos mostraron conexión parcial y una minoría no se identificó, evidenciando posibles fallas de comunicación o coherencia.

Interpretación

Se evidenció que, aunque la misión era reconocida por la mayoría, no todos la integraban en su trabajo diario, lo que afectó el compromiso, se sugirió reforzar su comunicación y vínculo con las tareas cotidianas.

7. ¿Cree que la visión de la institución es clara?

Tabla 8.

Resultado visión institucional

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Sí	17	39.5%
A veces	17	39.5%
No	9	20.9%
TOTAL	43	100%

Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Figura 7.

Resultado visión institucional



Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Análisis

La percepción de los empleados sobre la claridad de la visión institucional fue dividida una parte consideró que era clara, otra la percibió solo ocasionalmente, y una minoría señaló falta de claridad, lo que evidenció desafíos en su comunicación y alineación con los objetivos estratégicos.

Interpretación

Se evidenció que la institución tenía oportunidades de mejora en la comunicación de su visión, la falta de consistencia dificultaba la alineación del personal con los objetivos estratégicos; reforzar su difusión y vincularla con las tareas diarias pudo favorecer una mayor integración y compromiso.

8. ¿Se siente motivado(a) para realizar sus tareas diarias?

Tabla 9.

Resultado motivación por tareas

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	37.2%
A veces	19	44.2%
Nunca	8	18.6%
TOTAL	43	100%

Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Figura 8.

Resultado motivación por tareas



Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Análisis

Una proporción considerable de empleados se sintió motivada reflejando un nivel general adecuado de motivación, no obstante, otros la experimentaban de forma intermitente, y una minoría no se sentía motivada, lo que indicó posibles problemas.

Interpretación

Se evidenció que la motivación no se distribuía de forma uniforme en la organización para abordarlo, se recomendó identificar los factores que la afectan y aplicar estrategias como reconocimiento, capacitación y mejora del ambiente laboral para mantener el compromiso del equipo.

9. ¿Siente que su trabajo es valorado por sus superiores?

Tabla 10.

Resultado valoración en el trabajo

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	39,5%
A veces	17	39,5%
Nunca	9	20,9%
TOTAL	43	100%

Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Figura 9.

Resultado valoración en el trabajo



Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Análisis

Una proporción significativa de empleados sintió que su trabajo era valorado por sus superiores, reflejando una relación positiva en cuanto al reconocimiento, no obstante, otros solo se sintieron valorados ocasionalmente, y una minoría no se sintió valorada, lo que indicó posibles fallas en la retroalimentación y el apoyo.

Interpretación

Aunque un grupo importante de empleados percibió que su trabajo era valorado, la falta de consistencia en el reconocimiento sugirió que el proceso no era claro ni sistemático, esto pudo haber generado incertidumbre y desmotivación.

10. ¿Cree que su desarrollo profesional es apoyado por la institución?

Tabla 11.

Resultado desarrollo profesional

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	41,9%
A veces	18	41,9%
Nunca	7	16,3%
TOTAL	43	100%

Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Figura 10.

Resultado desarrollo profesional



Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Análisis

Se observó que muchos empleados sintieron apoyo en su desarrollo profesional, aunque otros solo lo recibieron ocasionalmente y una minoría no lo recibió en absoluto.

Interpretación

Aunque muchos empleados percibieron apoyo en su desarrollo profesional, la variabilidad en las respuestas sugirió que este apoyo no era consistente en toda la organización, lo que indicó que no se priorizaba igualmente en todos los departamentos.

11. ¿Considera que puede mantener un buen equilibrio entre su vida personal y laboral?

Tabla 12.

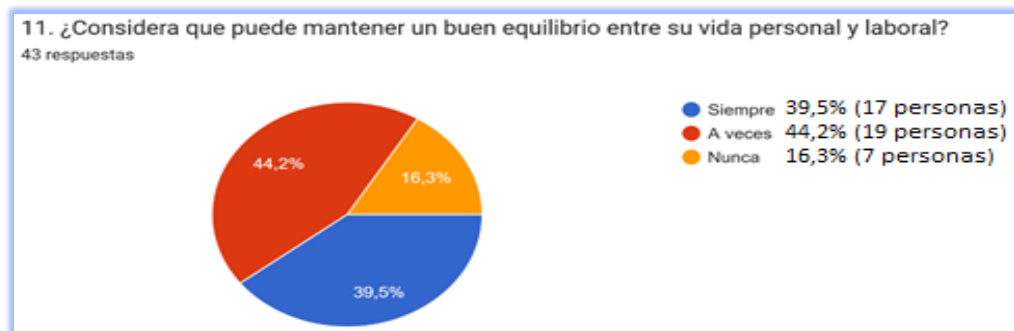
Resultado equilibrio de vida

Detalle	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	39,5%
A veces	19	44,2%
Nunca	7	16,3%
TOTAL	43	100%

Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Figura 11.

Resultado equilibrio de vida



Nota. Elaboración propia basado en los datos de la encuesta, 2024

Análisis

Se observó que una parte considerable de los empleados logró mantener un buen equilibrio entre su vida personal y laboral, sin embargo, muchos lo lograron solo ocasionalmente, y una minoría indicó no lograr un buen equilibrio.

Interpretación

Aunque muchos empleados percibieron poder gestionar un equilibrio entre su vida personal y laboral, la alta proporción que solo lo lograba ocasionalmente sugirió que no siempre era sostenible, se recomendó explorar políticas de flexibilidad laboral

4.2. Análisis de entrevistas

Apellidos y Nombres de la funcionaria: Calderón Naranjo Carolina Amabel.

Puesto Institucional: Analista de Talento Humano Distrital.

Unidad a la que pertenece: Dirección Distrital De Bolívar-Unidad Administrativa Financiera-Talento Humano.

Pregunta 1: ¿Cómo describiría su relación con su equipo de trabajo?

“Diría que en general mi relación con mi equipo es buena, tenemos una comunicación bastante fluida y existe apoyo mutuo para cumplir con las tareas asignadas. Sin embargo, siento que a veces falta mayor cohesión o momentos para trabajar en equipo de manera más estructurada, lo que nos ayudaría a conocernos mejor y mejorar nuestras dinámicas.”

Análisis

Se reflejó una relación positiva dentro del equipo, con buena comunicación y apoyo mutuo, lo que indicaba un ambiente cooperativo. Sin embargo, la falta de cohesión y la necesidad de una estructura más organizada sugirieron que, aunque existía trabajo en equipo, no siempre se aprovechaba al máximo, lo que podría afectar la eficiencia y limitar el potencial de mejora.

Interpretación

La relación entre los miembros del equipo fue positiva, pero la falta de cohesión y actividades específicas para fortalecer el trabajo colaborativo sugirió áreas de mejora se recomendó implementar actividades de integración y jornadas de trabajo en equipo para mejorar la dinámica y optimizar el rendimiento colectivo.

Pregunta 2: ¿Cree que hay aspectos de la relación con sus compañeros que le gustaría mejorar y, si es así, ¿cuáles serían?

"Sí, creo que sería bueno mejorar la comunicación y el entendimiento entre algunos compañeros a veces hay malentendidos que podrían evitarse con una comunicación más clara también sería útil fomentar actividades que fortalezcan la confianza y el compañerismo, como talleres de trabajo en equipo o reuniones fuera del ámbito laboral."

Análisis

Se percibió que la relación con los compañeros de trabajo era generalmente buena, aunque se identificaron áreas de mejora, como la comunicación y el entendimiento mutuo a pesar de la fluidez en la comunicación, los malentendidos continuaron ocurriendo, lo que indicó una oportunidad para mejorar la claridad en las interacciones diarias.

Interpretación

Se interpretó que la falta de comprensión en algunos momentos se originaba en una comunicación insuficientemente clara, lo que podría haber generado tensiones o desconfianza en el equipo las sugerencias planteadas, como la implementación de talleres de trabajo en equipo, reflejaron el deseo de mejorar el ambiente laboral y fortalecer la colaboración al mejorar la comunicación, se podrían haber reducido los malentendidos y mejorado la cohesión del grupo.

Pregunta 3: ¿Cómo afecta el ambiente físico a su rendimiento laboral?

"El ambiente físico influye bastante en mi desempeño cuando el espacio de trabajo es cómodo, con buena iluminación, ventilación y herramientas adecuadas, puedo concentrarme mejor y ser más eficiente, sin embargo, a veces hay carencias en cuanto a la dotación de equipos o mantenimiento de los espacios, y eso puede generar incomodidad o retrasos."

Análisis

La respuesta de la entrevistada reflejó que el ambiente físico de trabajo tenía un impacto directo en su desempeño laboral destacó que cuando las condiciones del espacio eran óptimas, como una buena iluminación, ventilación y la disponibilidad de herramientas adecuadas, podía desempeñar sus funciones con mayor eficiencia y concentración, sin embargo, también mencionó que las deficiencias en la dotación de equipos o en el mantenimiento de los espacios afectaban negativamente su productividad, generando incomodidad o retrasos.

Interpretación

La entrevistada consideró el ambiente físico como un factor crucial para su bienestar y rendimiento laboral el confort y la adecuación de los espacios eran esenciales para mantener altos niveles de concentración y eficiencia, sin embargo, las carencias en este aspecto interferían con la calidad del trabajo y creaban un entorno menos motivador se recomendó que la institución evaluara periódicamente las condiciones de los espacios de trabajo, asegurándose de contar con los recursos necesarios para un desempeño óptimo.

Pregunta 4: ¿Qué aspectos del clima organizacional considera más positivos?

"Creo que uno de los puntos más positivos es la disposición que tienen algunos jefes para escuchar a los empleados cuando surgen problemas o sugerencias. También valoro la estabilidad laboral que ofrece la institución y la oportunidad de contribuir al desarrollo de la provincia a través del trabajo que realizamos."

Análisis

La entrevistada resaltó dos aspectos clave como positivos en el clima organizacional: la disposición de algunos jefes para escuchar a los empleados y la estabilidad laboral ofrecida por la institución también valoró la oportunidad de contribuir al desarrollo de la provincia mediante su trabajo estos factores fueron fundamentales para su bienestar y satisfacción en el entorno laboral, ya que la comunicación abierta con los superiores y la seguridad laboral reforzaban su motivación y compromiso con la organización.

Interpretación

La respuesta de la entrevistada reflejó una actitud positiva hacia el clima organizacional, destacando la importancia de la comunicación efectiva y el apoyo de los superiores la disposición de los jefes para escuchar sugería un entorno en el que los empleados se sentían valorados, lo que favorecía un buen ambiente de trabajo además, la estabilidad laboral y la contribución a la comunidad fueron factores que aportaron un sentido de propósito y satisfacción para mantener o mejorar estos aspectos, fue importante que la organización continuara fomentando una cultura de apertura y apoyo, así como ofreciendo seguridad y sentido en las funciones desempeñadas por los empleados.

Pregunta 5: ¿Qué cambios recomendaría para mejorar el clima organizacional?

"Creo que sería importante implementar políticas más claras para la resolución de conflictos, así como brindar espacios para escuchar de manera formal las inquietudes de los empleados. Además, se podrían organizar actividades recreativas o de integración que nos ayuden a conocer mejor a nuestros compañeros y trabajar en equipo de forma más efectiva."

Análisis:

La entrevistada destacó la necesidad de establecer políticas claras para la resolución de conflictos, lo que indicaba que, en el ambiente laboral, existían situaciones difíciles de manejar sin un protocolo definido también mencionó la importancia de crear espacios formales para escuchar las inquietudes de los empleados, sugiriendo que la comunicación interna no era completamente fluida su sugerencia de organizar actividades recreativas o de integración resaltó la importancia de fortalecer las relaciones interpersonales dentro del equipo.

Interpretación:

Se percibió que la entrevistada busco una mayor estructura en los canales de comunicación y resolución de conflictos dentro de la institución, ya que la falta de estos mecanismos generó frustración o desconfianza entre los empleados además, la propuesta de actividades recreativas indicó que mejorar las relaciones interpersonales y fomentar un ambiente relajado y de camaradería pudo ser clave para aumentar la motivación y el trabajo en equipo, contribuyendo significativamente a un mejor ambiente organizacional.

Pregunta 6: ¿Cómo cree que podría la institución comunicar mejor su misión y visión a todos sus funcionarios?

"Podrían realizar reuniones periódicas donde se expliquen claramente los objetivos y metas de la institución, relacionándolos con el trabajo que hacemos en cada área. También sería útil emplear herramientas digitales como correos electrónicos o boletines que refuercen estos mensajes de manera constante."

Análisis

La entrevistada sugirió realizar reuniones periódicas para explicar la misión y visión de la institución, lo que evidenció que la comunicación sobre estos temas no había sido lo suficientemente clara ni frecuente también propuso vincular los objetivos y metas con el trabajo de cada área, lo que indicó que los empleados podrían haberse beneficiado de mensajes más específicos además, mencionó el uso de herramientas digitales como correos electrónicos o boletines, lo que reflejaba que valoraba la tecnología para mejorar la comunicación interna.

Interpretación

La entrevistada consideró que la institución podía haber mejorado la frecuencia y claridad de la comunicación sobre su misión y visión propuso implementar reuniones periódicas y adoptar herramientas digitales para que los empleados recibieran información relevante de manera constante, alineándolos mejor con los objetivos institucionales esto pudo haber generado un sentido de propósito y pertenencia más fuerte, aumentando su motivación y compromiso.

Pregunta 7: ¿Qué le motiva más en su trabajo diario?

"Lo que más me motiva es saber que mi trabajo tiene un impacto positivo en la comunidad. También valoro mucho el reconocimiento que recibo cuando logro cumplir con mis tareas de manera eficiente, aunque siento que esto no ocurre con tanta frecuencia como me gustaría."

Análisis

La entrevistada destacó que lo que más la motivaba era el impacto positivo de su trabajo en la comunidad, lo que reflejaba un alto sentido de propósito y satisfacción. También mencionó que valoraba el reconocimiento por su desempeño, pero notó que este no ocurría con la frecuencia deseada, lo que sugería que la falta de retroalimentación constante influía negativamente en su motivación.

Interpretación

Se infirió que la entrevistada encontró su principal motivación en el impacto de su trabajo en la comunidad, lo que reflejó un fuerte compromiso con los objetivos institucionales, sin embargo, la falta de un reconocimiento regular afectó su satisfacción y motivación. Mejorar el reconocimiento constante de logros aumentó su sentido de valorización, lo que, a su vez, contribuyó a una mayor motivación y mejor desempeño laboral.

Pregunta 8: ¿Cómo cree que podría la institución incrementar la motivación laboral?

"Creo que sería importante que se reconozcan más los logros individuales y grupales. También ayudaría a ofrecer más oportunidades de capacitación para que podamos crecer profesionalmente dentro de la institución."

Análisis

La entrevistada indicó que el reconocimiento, tanto individual como grupal, había sido esencial para aumentar la motivación en el trabajo, lo que sugirió una necesidad de mayor apreciación por parte de la institución, además, propuso que ofrecer oportunidades de capacitación habría favorecido el desarrollo profesional de los empleados, lo que indicó que estuvo interesada en crecer dentro de la organización.

Interpretación

Se dedujo que la entrevistada percibía que la falta de un reconocimiento constante limitaba su motivación al mismo tiempo, consideraba que la capacitación era una herramienta clave para su crecimiento profesional implementar una cultura de reconocimiento regular y ofrecer más oportunidades de desarrollo habría generado un entorno laboral más positivo, aumentando el compromiso y la satisfacción de los empleados, lo que habría beneficiado el rendimiento organizacional.

Pregunta 9: ¿En qué tipo de decisiones le gustaría poder influir?

"Me gustaría poder participar más en las decisiones relacionadas con la asignación de recursos y la planificación de proyectos. Creo que los empleados tenemos ideas valiosas que podrían contribuir a mejorar la eficacia de nuestro trabajo."

Análisis

La entrevistada mostró interés en involucrarse en decisiones clave, como la asignación de recursos y la planificación de proyectos, lo que indicó que valoraba la posibilidad de contribuir activamente a la toma de decisiones estratégicas este deseo reflejaba su compromiso con el éxito de la institución y el reconocimiento de que su experiencia podía ser valiosa para mejorar los procesos operativos.

Interpretación

La entrevistada mostró disposición a participar más activamente en el proceso de toma de decisiones, lo cual pudo haber mejorado la calidad de estas al integrar las perspectivas de los empleados su percepción de que sus ideas podían ser útiles para la institución sugirió que un enfoque más inclusivo en la toma de decisiones habría aumentado el compromiso y fortalecido el sentido de pertenencia dentro del equipo, beneficiando a la organización en términos de eficiencia y cohesión.

Pregunta 10: ¿De qué manera y cómo cree que afecta la falta de reconocimiento a su motivación y permanencia en la institución?

"La falta de reconocimiento desmotiva bastante, porque hace sentir que el esfuerzo no se valora. A largo plazo, eso puede hacer que uno pierda el interés en quedarse en la institución, ya que no hay un incentivo para continuar dando lo mejor."

Análisis

La entrevistada señaló que la falta de reconocimiento tuvo un impacto directo sobre su motivación, lo cual sugirió que este factor era fundamental para mantener su interés y rendimiento. La preocupación por la pérdida de interés a largo plazo resaltó la importancia del reconocimiento como una herramienta clave para mantener el compromiso y la satisfacción laboral, lo que impactó directamente en la productividad y en la fidelización de empleados.

Interpretación

Se observó que el reconocimiento fue esencial para la motivación de la entrevistada, y la ausencia de este pudo desencadenar desinterés, lo que eventualmente podría haber llevado a la desvinculación de la organización. Esto implicó que la falta de incentivos y una valoración constante de los esfuerzos pudo haber afectado no solo el bienestar individual, sino también la estabilidad y el compromiso dentro de la institución en general.

Con base en el análisis de resultados obtenidos a través de encuestas y revisión documental, se responde a las preguntas de investigación.

El desempeño laboral-profesional de los servidores del MTOP de la provincia Bolívar se evidenció en un nivel medio los resultados obtenidos permitieron identificar que, si bien existían competencias y habilidades aceptables en gran parte del personal, también se presentaron deficiencias en aspectos clave como el compromiso laboral, la iniciativa y la eficiencia en el cumplimiento de funciones estos hallazgos reflejaron la necesidad de fortalecer el desarrollo profesional del talento humano institucional.

Se evidenció que el desempeño laboral-profesional influyó de manera directa y significativa en la conservación del talento humano aquellos servidores que demostraron un mejor desempeño profesional tendieron a mantenerse en la institución, mientras que un desempeño deficiente se asoció con la rotación de personal y la pérdida de talento esta relación confirmó que un entorno laboral que promueve el buen desempeño contribuye directamente a la retención del capital humano.

A partir del análisis realizado, se propusieron diversas estrategias orientadas a mejorar el desempeño y conservar el talento humano en la institución entre las principales se destacaron la implementación de programas de capacitación continua, el fortalecimiento de los procesos de evaluación del desempeño, el diseño de sistemas de incentivos laborales, y la promoción de un liderazgo participativo y de una comunicación interna efectiva, estas estrategias estuvieron encaminadas a optimizar las condiciones laborales, elevar la motivación del personal y asegurar la permanencia del talento humano calificado.

CONCLUSIONES

A partir de los análisis e interpretaciones obtenidos tanto de la encuesta como de la entrevista, se puede concluir que existen varios factores que influyen significativamente en la motivación y el compromiso de los empleados dentro de la institución la comunicación efectiva, el reconocimiento de logros, la participación en la toma de decisiones y las condiciones físicas de trabajo son aspectos fundamentales que impactan directamente en el desempeño y la satisfacción laboral, los empleados valoran la estabilidad laboral y el impacto positivo de su trabajo en la comunidad, lo cual genera un sentido de propósito y pertenencia. Sin embargo, la falta de un sistema de reconocimiento constante y la necesidad de mejorar la cohesión del equipo y la claridad en los canales de comunicación son áreas que requieren atención.

El análisis también revela que la organización tiene oportunidades importantes de mejorar la motivación y el clima organizacional mediante la implementación de políticas claras de comunicación, capacitación continua y reconocimiento de logros. Aunque la mayoría de los empleados muestran una actitud positiva hacia su trabajo, la falta de retroalimentación y la escasa involucración en decisiones clave pueden generar frustración y disminuir el compromiso a largo plazo. En este sentido, se hace evidente que fortalecer la relación entre los empleados y la organización no solo contribuiría a mejorar el ambiente laboral, sino también a optimizar el rendimiento colectivo.

RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones obtenidas, es recomendable que la organización implemente un sistema de reconocimiento más frecuente y estructurado, que no solo valore los logros individuales, sino también los esfuerzos colectivos, para fomentar un ambiente más motivador y comprometido. Además, sería beneficioso promover reuniones periódicas para informar y alinear a los empleados con la misión, visión y objetivos institucionales, utilizando herramientas digitales como correos electrónicos o boletines para mantener una comunicación constante y clara. Es importante también que la organización considere la posibilidad de involucrar a los empleados en decisiones clave, como la asignación de recursos y la planificación de proyectos. Esto no solo aumentaría el sentido de pertenencia, sino que también permitiría aprovechar mejor la experiencia y los conocimientos del personal. Además, crear espacios formales para escuchar las inquietudes de los empleados y fomentar actividades recreativas o de integración, fortalecería la cohesión del equipo, mejorando la colaboración y reduciendo posibles tensiones internas.

Por último, las condiciones físicas de trabajo deben ser evaluadas y mejoradas, especialmente en cuanto a la dotación de equipos y el mantenimiento de los espacios, ya que un ambiente cómodo y adecuado es esencial para que los empleados puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y sin inconvenientes. En conjunto, estas recomendaciones pueden contribuir significativamente a la creación de un ambiente organizacional más productivo, positivo y comprometido, favoreciendo tanto el bienestar de los empleados como el éxito de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Torres, R. Álvarez Domínguez, M. & Aguilar Villela, A. (2024). *Ética y desarrollo profesional*: (1 ed.). Dextra Editorial.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/249741>
- Arrieta Idiakez, F. J. (2022). *La participación de las personas socias y de las personas trabajadoras en las cooperativas para determinar las condiciones de trabajo: un análisis desde la perspectiva de la Ley de Cooperativas de Euskadi*: (1 ed.). Dykinson.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/229763>
- Barragán Martín, A. B. & Martos Martínez, Á. (2021). *Perspectivas y análisis de la salud para la mejora del bienestar*: (1 ed.). Dykinson.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/218616>
- Blanco Villegas, L. M. (II.), Rodríguez Bravo, L. C. (II.) & Galeano López, L. Y. (II.). (2022). *Coaching para el cambio de la cultura organizacional*: (1 ed.). Pontificia Universidad Javeriana Seccional Cali.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/278556>
- Borowska de Mikusinski, E. (2009). *Los niveles de aspiración y de expectación en las condiciones de alta y baja motivación*: (ed.). Fundación Universitaria Konrad Lorenz. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/5000>
- Cabrera Gómez, C. C. Herrera Santacruz, J. P. & Yela Romo, A. D. C. (2023). *Vida y trabajo: Programa Florece para la psicoeducación emocional en las organizaciones*: (1 ed.). Universidad Mariana.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/280652>
- Chavarro Cadena, J. E. & Chavarro Moreno, C. L. (2024). *Códigos sustantivo y procesal del trabajo*: (7 ed.). Grupo Editorial Nueva Legislación SAS.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/271160>

- Caribe, C. E. para A. L. y el. (2023). *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48947-desigualdades-inclusion-laboral-futuro-trabajo-america-latina>
- Cobos Lazo, F. A. (2022). *Psicología de la salud ocupacional: salud y bienestar laboral desde una perspectiva psicológica*: (ed.). Instituto Superior Tecnológico American College. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/216777>
- Cuervo Carabel, T. & Orviz Martínez, N. (2024). *Seguridad y salud laboral en sectores con elevado riesgo de siniestralidad*: (1 ed.). LA LEY Soluciones Legales S.A. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/272466>
- Dychtwald, K. Erickson, T. J. & Morison, R. (2014). *Retención del talento*: (1 ed.). LID Editorial España. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/271481>
- Duque, a. E. O., & quintero, d. G. (s. F.). *Flexibilidad laboral: una concepción desde las áreas de gestión humana en organizaciones colombianas*.
- Espaciadora, L. B. (2020, noviembre 16). *La calidad del empleo en Ecuador: Una lucha por la dignidad*. La Barra Espaciadora. <https://www.labarraespaciadora.com/ddhh/empleo-en-ecuador/>
- Garner, S. (2022). *La salud mental y el bienestar*: (1 ed.). Narcea Ediciones. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/230557>
- Germán, G. (2021). *Metapedagogía: las oportunidades y las dificultades del crecimiento*: (ed.). Editorial Brujas. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/183433>
- Gómez-García, A.-R., Merino-Salazar, P., Guaman-Reiban, T. C., Rodas-Yela, L.-A., Gómez-García, A.-R., Merino-Salazar, P., Guaman-Reiban, T. C., & Rodas-Yela, L.-A. (2023). Jornadas laborales prolongadas y lesiones por accidentes de trabajo: Estimaciones de la Primera Encuesta sobre

- Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 26(1), 25-40.
<https://doi.org/10.12961/aprl.2023.26.01.03>
- Grün, A. (2019). *La vida no es solo para el fin de semana: cómo el trabajo nos hace sentir vivos*: (ed.). Narcea Ediciones.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/123552>
- Kabat, M. (2019). *¿Qué es la flexibilidad laboral?*: (ed.). Ediciones R y R.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/198590>
- López Martínez, C. A. & López Santos, Y. (2020). *Compromiso organizacional: reto de la empresa estatal socialista*: (ed.). Editorial Feijóo.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/176868>
- Lucas, C. F. P., & Ureta, F. M. A. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*.
- Nivela Icaza, J. M. Vera Márquez, C. J. & Jiménez Rendón, E. H. (2020). *Calidad de vida en el trabajo: un modelo integral*: (ed.). Editorial Académica Universitaria (Edacun). <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/151743>
- Prieto-Bustos, W. O. Manrique, J. & Castillo Robayo, C. D. (2023). *Desajustes entre competencias laborales y habilidades requeridas en el mercado de trabajo*: (1 ed.). Universidad Católica de Colombia.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/256867>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/html/>
- Quiroz González, E. Vesga R. J. J. (II.) & García-Rubiano, M. (II.). (2020). *Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología*

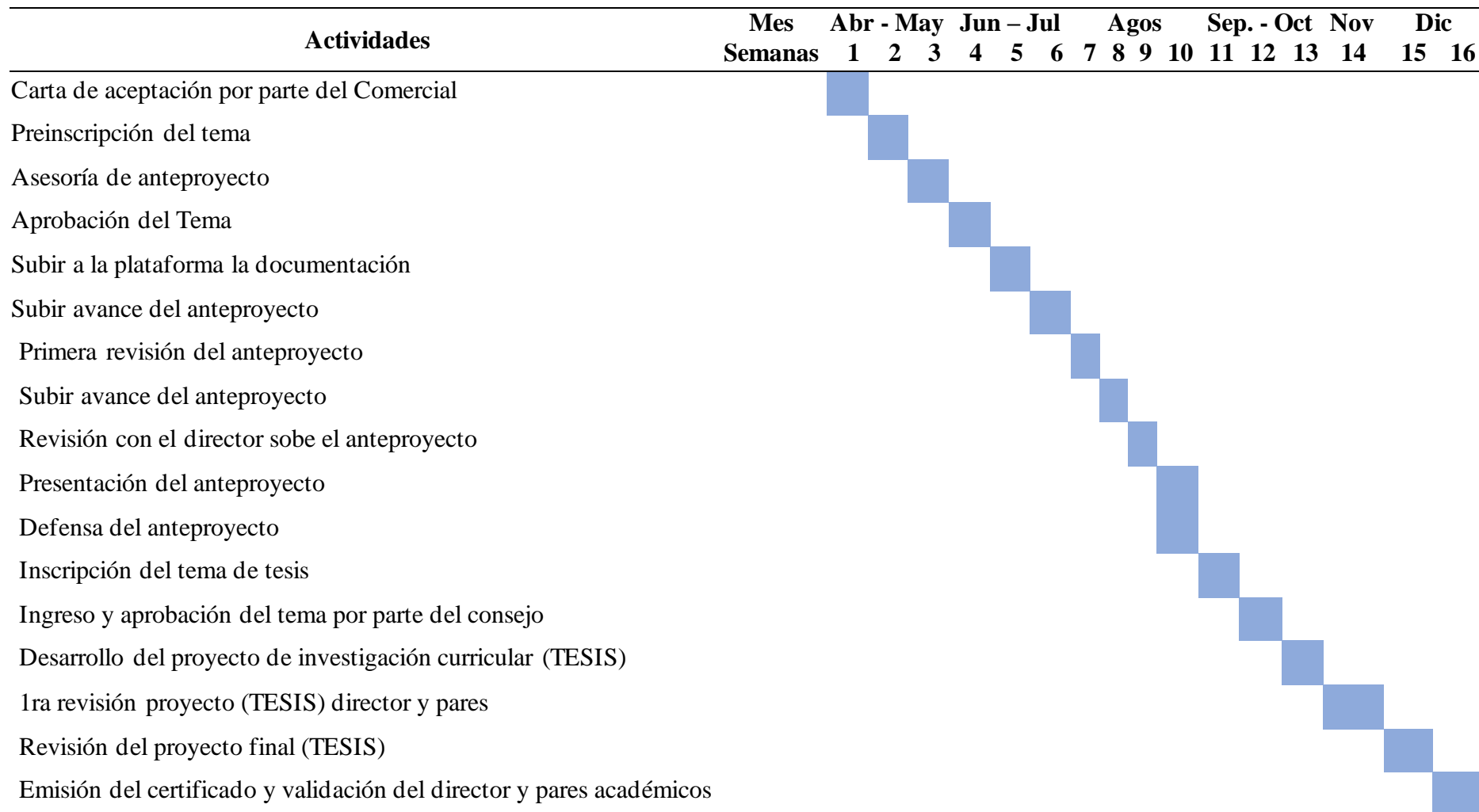
- organizacional*: (ed.). Universidad Católica de Colombia.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/197043>
- Ramírez Melgarejo, A. J. (2024). *Estrategias de reproducción social de las clases populares: trabajo, crisis y reconocimiento en el sureste español*: (1 ed.). CIS - Centro de Investigaciones Sociológicas.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/277594>
- Ramírez Villanueva, M. E. (2024). *Rúbricas para la evaluación de desempeños auténticos*: (1 ed.). Universidad de Ibagué.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/273415>
- Ramos, S. G. P., & Rojas, D. L. (2020). Clima Laboral en Empresas Ecuatorianas Fabricantes de Carrocerías: Caso CANFAC. *PODIUM*, 37, Article 37.
<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.2>
- Reguera, E. (2023, noviembre 19). Incentivo económico: Significado y beneficios en la economía actual. *Aprende Economía*.
<https://aprendeconomia.info/incentivo-significado-en-economia/>
- Rodas-Yela, L.-A. (2023). Jornadas laborales prolongadas y lesiones por accidentes de trabajo: Estimaciones de la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 26(1), 25-40.
- Roldán, P. N. (2016, octubre 27). *Incentivo*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/incentivo.html>
- Sánchez-Tarazaga, L. (II.) & Esteve, F. (II.). (2023). *El profesorado novel en la universidad: oportunidades para su formación inicial y desarrollo profesional docente*: (1 ed.). Narcea Ediciones.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/249294>
- Soto Hilario, J. D. Torres Esperón, J. M. & Gonçalves de Oliveira Toso, B. R. (2022). *Clima organizacional y calidad de atención del profesional de la*

salud de un Centro de Salud de Huánuco, Perú. Revista Cubana de Enfermería, 38. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/274426>.

Varela, A. (2020). *Gestión del Estrés Laboral*: (1 ed.). RA-MA Editorial. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/222739>

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma Tentativo Gantt



Anexo 2. Presupuesto Ejecutado

PRESUPUESTO				
Suministros	Unidad de Medida	Cantidad	Valor Unitario	Total
Impresiones	Unidad	50	0,15	7,50
Copias	Unidad	80	0,10	8,00
Esferos	Paquete	1	3,50	3,50
Internet	Horas	12	4,00	48,00
Energía	Horas	12	3,00	36,00
Transporte	Unidad	5	1,50	7,50
Total				110,5

Anexo 3. Cuestionario

	Ministerio de Transporte y Obras Públicas
<h2>Satisfacción Laboral y Retención del Talento Humano en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la Provincia Bolívar, Año 2024</h2>	
<p>Estimado(a) colaborador(a): Estamos realizando una investigación titulada "Satisfacción Laboral para la Retención del Talento Humano en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la Provincia Bolívar, Año 2024", como parte de nuestro proyecto de titulación.</p> <p>El propósito de esta encuesta es analizar el nivel de satisfacción laboral y su impacto en la retención del talento humano dentro de la institución.</p> <p>Le garantizamos que todas las respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad y utilizadas únicamente con fines académicos.</p> <p>Gracias por su tiempo y valiosa colaboración.</p>	

1. ¿Recibe apoyo de su equipo en el desarrollo de tareas?

- Siempre
- A veces
- Nunca

2. ¿Siente que sus opiniones son valoradas por sus colegas?

- Siempre
- A veces
- Nunca

3. ¿Está satisfecho(a) con las condiciones físicas de su lugar de trabajo?

- Si
- Parcialmente
- No

4. ¿Cree que cuenta con los recursos necesarios para realizar su trabajo? *

- Sí
- Parcialmente
- No

5. ¿Se siente motivado(a) por la cultura organizacional de la institución?

- Si
- Parcialmente
- No

6. ¿Se siente identificado(a) con la misión de la Institución? *

- Sí
- Parcialmente
- No

7. ¿Cree que la visión de la institución es clara?

- Si
- A veces
- No

8. ¿Se siente motivado(a) para realizar sus tareas diarias?

- Siempre
- A veces
- Nunca

9. ¿Siente que su trabajo es valorado por sus superiores?

- Siempre
- A veces
- Nunca

10. ¿Cree que su desarrollo profesional es apoyado por la institución? *

- Siempre
- A veces

- Nunca

11. ¿Considera que puede mantener un buen equilibrio entre su vida personal y laboral? *

- Siempre
- A veces
- Nunca

Anexo 4. Guion de entrevista

TEMA: SATISFACCIÓN LABORAL PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024

Apellidos y Nombres de la funcionaria: Calderón Naranjo Carolina Amabel.

Puesto Institucional: Analista de Talento Humano Distrital.

Unidad a la que pertenece: Direccion Distrital De Bolívar-Unidad Administrativa Financiera-Talento Humano.

A continuación, para la revisión de este cuestionario y para su posterior aplicación

CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA
Objetivo: Analizar la influencia de la satisfacción laboral para la retención del talento humano en el Ministerio De Transporte Y Obras Publicas De La Provincia Bolívar, Año 2024.
INSTRUCCIONES
Por favor, responda de la manera más sincera y directa. Recuerde que las respuestas están basadas en su experiencia y percepción, más no en algún tipo de influencia externa.

En la entrevista que se realizará a la responsable del Área de Recursos Humanos de la institución, se detalla de dónde sale cada pregunta:

Variable Independiente	Satisfacción Laboral
-------------------------------	----------------------

Dimensiones	Ambiente Laboral
Indicadores	Relaciones interpersonales

1. ¿Cómo describiría su relación con su equipo de trabajo?
2. ¿Cree que hay aspectos de la relación con sus compañeros le gustaría mejorar y si es así, cuáles serían?

Dimensiones	Ambiente Laboral
Indicadores	Condiciones de trabajo

3. ¿Cómo afecta el ambiente físico a su rendimiento laboral?

Dimensiones	Ambiente Laboral
Indicadores	Clima Organizacional

4. ¿Qué aspectos del clima organizacional consideran más positivos?

5. ¿Qué cambios recomendaría para mejorar el clima organizacional?

Variable Dependiente	Retención del talento humano
-----------------------------	------------------------------

Dimensiones	Compromiso Organizacional
Indicadores	Identificación con la misión y visión

6. ¿Cómo cree que podría la institución comunicar mejor su misión y visión a todos sus funcionarios?

Dimensiones	Compromiso Organizacional
Indicadores	Nivel de motivación

7. ¿Qué le motiva más en su trabajo diario?

8. ¿Cómo cree que podría la institución incrementar la motivación laboral?

Dimensiones	Compromiso Organizacional
Indicadores	Participación en decisiones

9. ¿En qué tipo de decisiones le gustaría poder influir?

Dimensiones	Satisfacción General
Indicadores	Reconocimiento

10. ¿De qué manera y cómo cree que afecta la falta de reconocimiento a su motivación y permanencia en la Institución?

Anexo 5. Fotografía de la aplicación de encuestas



Anexo 6. Fotografía de la aplicación de entrevista





REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Memorando Nro. MTOP-RRHH_BOL-2024-237-ME

Guaranda, 06 de noviembre de 2024

PARA: Dennys Adrian Gutierrez Perez

Sr. Ing. Antonio Guillermo Flores Solano
**Director de Transporte y Obras Públicas Distrital de Bolivar -
Encargado**

ASUNTO: ALBA FERNANDA CHANGOLUISA BÁEZ Y DENNYS ADRIAN
GUTIERREZ PEREZ SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
ANTEPROYECTO DE TESIS QUE AHELAMOS PODER LLEVAR A
CABO EN SU PRESTIGIOSA INSTITUCIÓN

De mi consideración:

En respuesta al memorando No. MTOP-SINST-BOL-2024-1180-EXT que antecede me
permite informar que la Gestión de Talento Humano de la Dirección Distrital de Bolivar,
Aprueba la realización del anteproyecto para que se derive a la realización de la tesis, a
los señores estudiantes:

- Alba Fernanda Changoluisa Báez con número de CL0250215837
- Dennys Adrián Gutiérrez Pérez con número de CL 0250343456

Esta Gestión prestara los insumos necesarios con la finalidad de apoyar el progreso
académico de futuros profesionales.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



Documento firmado electrónicamente

Mgs. Carolina Amabel Calderon Naranjo
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS DISTRITAL

Referencias:
- MTOP-SINST-BOL-2024-1180-EXT

Anexo 7. Certificado de similitud

UEB

UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**EXTENSIÓN
SAN MIGUEL**

**AB. MIGUEL ÁNGEL LOMBEIDA AGUILAR, EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **“Satisfacción laboral para la retención del talento humano en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas de la provincia Bolívar, año 2024.”**, presentado por la señorita **Changoluisa Báez Alba Fernanda** y el señor **Gutiérrez Pérez Dennys Adrián** estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 9%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,




Ab. Miguel Ángel Lombeida Aguilar

Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajlao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Changoluisa Alba - Gutiérrez D **RETENCION DEL TALENTO HUMANO.pdf**

 Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trnoid:3117428187695

88 Páginas

Fecha de entrega
9 feb 2025, 9:00 a.m. GMT-5

18,493 Palabras

Fecha de descarga
9 feb 2025, 9:06 a.m. GMT-5

103,860 Caracteres

Nombre de archivo
RETENCION DEL TALENTO HUMANO.pdf

Tamaño de archivo
1.3 MB




9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada documento.

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 11 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.