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:

"FACTORES MOTIVACIONALES Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL NEGOCIO PANCHITO´S COMIDA RÁPIDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024."

AUTORES:

GABRIELA ANAHÍ GALLO LUCIO

LILIANA KAROLINA VERDEZOTO TORRES

DIRECTORA

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina

PARES ACADÉMICOS

Ing. Gorqui Elisalde Vistin Mena

Dra. Yonaiker Del Mar Navas Montes

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Factores motivacionales y rotación de personal en el negocio Panchito´s comida rápida, provincia Bolívar, año 2024.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios porque no me desamparó en este proceso universitario y además por brindarme la sabiduría para superar los obstáculos de la vida.

Agradezco a mi hija Ambar Mestanza por ser mi fortaleza para seguir y no desistir con mi propósito de vida, que es subir el primer peldaño de mi autorrealización.

Agradezco a la Ingeniera Erika Cahuasqui por ser una de las personas que supo estar en los momentos buenos y difíciles de mi existencia, por ser la promotora e impulsadora para que cumpla el sueño de titularme.

Agradezco al Ingeniero Alejandro Sánchez director de Integración Curricular quien es la persona que nos guio y nunca nos dejó solos, brindándonos sus conocimientos y consejos para mantenernos positivos en este proceso.

Agradezco a la Ingeniera Liliana Camacho y a la Ingeniera Narcisa Colina por seguir mis pasos desde la época colegial, así mismo a la ingeniera Amarilis Sayay y a la ingeniera Viviana Velazco por motivarme a seguir mis metas.

Agradezco a mis pares y directora quienes fueron una pieza fundamental para conseguir este logro ya que con sus conocimientos nos encaminaron a culminar este proyecto tan importante.

Agradezco a mis padres por enseñarme a ser valiente y hacerme ver que el éxito es más satisfactorio cuando es de mérito propio y por último agradezco a las personas que ingresaron y salieron de mi vida ya que me dejaron una gran enseñanza.

Liliana Karolina Verdezoto Torres

Agradezco a Dios, por darme la oportunidad de crecer y aprender, por ser fuente de sabiduría y por iluminar y guiarme durante este proceso para lograr llegar a la meta.

A mi esposo y a mis hijos, mis tres grandes amores, mi refugio y mi hogar. Gracias por su amor incondicional, ese que ha sido mi mayor impulso a lo largo de toda esta travesía. Ustedes fueron mi motor, la razón que me dio fuerzas para seguir adelante y nunca rendirme. Este logro no es solo mío, es nuestro, porque cada esfuerzo, cada sacrificio y cada triunfo los comparto con ustedes. Los amo con todo mi corazón.

A mis queridos padres y hermanos, con todo mi amor y gratitud, gracias por ser mi guía y mi mayor ejemplo. Aprecio cada palabra de aliento, cada consejo y cada abrazo que me han dado en este camino. Su amor y apoyo incondicional han sido mi fortaleza, y no hay palabras suficientes para expresar cuánto los amo, estoy tan agradecida con Dios por tenerlos en mi vida.

Mi más sincero agradecimiento a mi directora de tesis, Ing. Erika Cahuasqui, por su motivación, orientación y dedicación a lo largo de este proceso. Su guía y apoyo fueron fundamentales para la realización de nuestra tesis.

A mis pares académicos, Ing. Gorqui Vistin e Ing. Yonaiker Navas, por su entusiasmo, compromiso y constante motivación, que hicieron de este desafío una experiencia enriquecedora.

Agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar por brindarme la oportunidad de formarme profesionalmente y hacer posible el cumplimiento de este importante objetivo en mi vida.

Gabriela Anahí Gallo Lucio

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a Dios por bendecirme en este proceso, por ser la luz que guía mi corazón para ser cada día mejor como madre, hija, hermana, amiga.

A mi amada hija Ambar, mi fuente de inspiración, que con su infinito amor me han dado las fuerzas para culminar esta meta.

A mi querida amiga Erika Cahuasqui que nunca me soltó la mano en este proceso y supo con su perdurable sabiduría guiarme y apoyarme en este sendero de la vida.

Liliana Karolina Verdezoto Torres

A Dios, con infinita gratitud y humildad, dedico este logro, por darme la oportunidad de hacer realidad uno de mis sueños, por ser mi luz y mi guía en cada paso de este camino, por darme la sabiduría para aprender y la fortaleza para seguir adelante aun en los momentos difíciles.

A mis hijos, el más grande regalo de Dios, mi vida, mi todo, por ser mi mayor motivación de amor, porque a pesar de las dificultades que implicaba ser mamá y estudiar a la misma vez, mis hijos con tan solo una sonrisa y una mirada llena de amor han sido mi fuerza, motor y fuente de inspiración para seguir adelante y cumplir con mi meta.

A mi esposo, al amor de mi vida, por su amor, apoyo y paciencia, quien me ha acompañado de la mano en cada paso de este camino académico, quien me ha demostrado que el verdadero amor es el que apoya, te ayuda a alcanzar tus metas y celebra contigo tus triunfos.

A mis padres, mi mayor tesoro, por su amor y apoyo incondicional, por enseñarme buenos valores y por hacer de mí una buena persona, por creer en mí y levantarme cuando tenía días grises, mi mayor recompensa a todo el sacrificio en este proceso es que mis padres se sientan orgullosos de mí.

A mis hermanos, quienes me inspiran a ser un ejemplo a seguir, por su amor, cariño y apoyo de manera especial a mi hermana por que más que mi hermana es mi mejor amiga, quien fue un pilar fundamental en este proceso por que me demostró que ser hermanos va mucho más allá de compartir la misma sangre, es un amor puro y sincero.

A mis tres amados abuelitos, que han sido y siempre serán una luz en mi vida. Gracias por el amor incondicional que me brindaron desde que era pequeña, por cada gesto de ternura y por desear siempre lo mejor para mí. Aunque dos de ustedes ahora son mis angelitos, sé que desde el cielo siguen guiando mis pasos, llenos de orgullo al verme cumplir este sueño que tanto anhelaron para mí. Su amor, sus enseñanzas y cada recuerdo compartido siguen vivos en mi corazón, dándome fuerza en cada paso. Esta tesis es mi manera de honrar su legado, porque en cada logro mío están sus huellas, su amor y los valores que me enseñaron.

Gabriela Anahí Gallo Lucio

CERTIFICACIÓN DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "***Erika Priscila Cahuasquí Molina"; "Ing. Dra. Yonaiker Del Mar Navas Montes"*** e Ing. ***"Ing. Gorqui Elisalde Vistin Mena";*** en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Factores motivacionales y rotación de personal en el negocio Panchito´s comida rápida, provincia Bolívar, año 2024.", desarrollado por las señoritas **Gallo Lucio Gabriela Anahí y Verdezoto Torres Liliana Karolina.**

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

Ing. Erika Cahuasqui
Director

Ing. Yonaiker Navas
Par Académico

Ing. Gorqui Vistin
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Gallo Lucio Gabriela Anahí y Verdezoto Torres Liliana Karolina portadores de la Cédula de Identidad No 020226970-0 y 020250189-6; en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "FACTORES MOTIVACIONALES Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL NEGOCIO PANCHITO´S COMIDA RÁPIDA, 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 reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Gabriela Anahí Gallo Lucio

Liliana Karolina Verdezoto Torres

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II

AGRADECIMIENTO III

DEDICATORIA V

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO VII

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA VIII

ÍNDICE DE CONTENIDO IX

INDICE DE TABLAS XIV

ÍNDICE DE FIGURAS XVIII

INTRODUCCION 1

ABSTRACT 4

1. CAPÍTULO I 5

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5

1.1. Descripción del Problema 5

1.2. Formulación del Problema 7

1.3. Preguntas de Investigación 7

1.4. Justificación 7

1.5. Objetivos 9

1.5.1. General 9

1.5.2. Específicos 9

1.6. Variables 9

1.6.1. Variable dependiente 9

1.6.2. Variable independiente 9

1.7. Operacionalización de las variables 10

2. CAPÍTULO II 12

MARCO TEÓRICO 12

2.1. Antecedentes 12

2.2. Científico 13

2.2.1. Frecuencia de Reconocimiento 13

2.2.2. Tipos de reconocimiento 13

2.2.3. Percepción del valor de su trabajo. 14

2.2.4. Capacitación y desarrollo 14

2.2.5. Promociones internas 15

2.2.6. Visibilidad y reconocimiento de experticias. 15

2.2.7. Relaciones interpersonales 16

2.2.8. Comunicación interna 16

2.2.9. Condiciones físicas de trabajo 17

2.2.10. Satisfacción laboral 17

2.2.11. Expectativas futuras 18

2.2.12. Estabilidad percibida 18

2.2.13. Factores económicos 18

2.2.14. Carga laboral 19

2.2.15. Cultura organizacional 19

2.2.16. Índice rotación por condiciones laborales 20

2.2.17. Rotación por incumplimiento en pagos salariales 20

2.2.18. Rotación por horarios nocturnos 21

2.3. Conceptual 21

2.3.1. Ambiente Laboral 21

2.3.2. Ausentismo 21

2.3.3. Beneficios laborales 22

2.3.4. Colaboración 22

2.3.5. Cultura organizacional 22

2.3.6. Desarrollo profesional 22

2.3.7. Factores motivacionales 22

2.3.8. Incentivos 23

2.3.9. Productividad 23

2.3.10. Rotación de personal 23

2.3.11. Satisfacción Laboral 23

2.3.12. Sobrecarga de trabajo 23

2.3.13. Supervisión 23

2.3.14. Valores organizacionales 24

2.3.15. Ergonomía organizacional 24

2.4. Legal 24

3. CAPITULO III 30

METODOLOGÍA 30

3.1. Tipo de Investigación 30

3.1.1. Descriptiva 30

3.2. Enfoque de la investigación 30

3.2.1. Enfoque Mixto 30

3.3. Métodos de Investigación 31

3.3.1. Método inductivo 31

3.3.2. Método deductivo 31

3.3.3. Método analítico 31

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 32

3.4.1. Encuestas 32

3.4.2. Entrevistas 32

3.5. Universo, Población y Muestra 33

3.6. Procesamiento de la Información 33

4. CAPITULO IV 34

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 34

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados 34

4.1.1. Análisis e Interpretación de la Encuesta 34

4.1.2 Análisis e Interpretación de la Entrevista 94

4.2. Discusión de los Resultados 99

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 102

RECOMENDACIONES 105

REFERENCIAS 107

ANEXOS 120

INDICE DE TABLAS

Tabla 1..... 10

Variable independiente..... 10

Tabla 2..... 11

Variable dependiente..... 11

Tabla 3..... 34

Reconocimientos por logros..... 34

Tabla 4..... 36

Reconocimiento en el trabajo..... 36

Tabla 5..... 38

Logros individuales..... 38

Tabla 6..... 40

Esfuerzo valorado..... 40

Tabla 7..... 42

Capacitaciones..... 42

Tabla 8..... 44

Oportunidades de ascenso..... 44

Tabla 9..... 46

Demostrar habilidades y conocimientos..... 46

Tabla 10..... 48

Relación de trabajo 48

Tabla 11 50

Herramientas necesarias 50

Tabla 12 52

Recomendar la empresa 52

Tabla 13 54

Motivos para permanecer 54

Tabla 14 56

Puesto asegurado 56

Tabla 15 58

Salario-Trabajo 58

Tabla 16 60

Salario competitivo en el mercado 60

Tabla 17 62

Satisfacción con los beneficios económicos 62

Tabla 18 64

Equilibrio trabajo- responsabilidades personales 64

Tabla 19 66

Apoyo en el bienestar 66

Tabla 20 68

Estilo de liderazgo 68

Tabla 21 70

Cultura de bienestar 70

Tabla 22 72

Comunicación 72

Tabla 23 74

Salario competitivo 74

Tabla 24 76

Satisfacción de necesidades 76

Tabla 25 78

Beneficios económicos 78

Tabla 26 80

Permanecer en la empresa 80

Tabla 27 82

Carga de trabajo 82

Tabla 28 84

Horas extras 84

Tabla 29 86

Trabajo- Vida personal 86

Tabla 30 88

Liderazgo 88

Tabla 31 90

Cultura de bienestar..... 90

Tabla 32..... 92

Comunicación 92

Tabla 33..... 94

Análisis de contenido de la entrevista..... 94

Tabla 34..... 120

Cronograma de actividades..... 120

Tabla 35..... 123

Presupuesto 123

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 34

Reconocimientos por logros 34

Figura 2 36

Reconocimiento en el trabajo 36

Figura 3 38

Logros individuales 38

Figura 4 40

Esfuerzo valorado 40

Figura 5 42

Capacitaciones 42

Figura 6 44

Oportunidades de ascenso 44

Figura 7 46

Demostrar habilidades y conocimientos 46

Figura 8 48

Relación de trabajo 48

Figura 9 50

Herramientas necesarias 50

Figura 10 52

Recomendar la empresa 52

Figura 11 54

Motivos para permanecer 54

Figura 12 56

Puesto asegurado 56

Figura 13 58

Salario-Trabajo 58

Figura 14 60

Salario competitivo en el mercado 60

Figura 15 62

Satisfacción con los beneficios económicos 62

Figura 16 64

Equilibrio trabajo- responsabilidades personales 64

Figura 17 66

Apoyo en el bienestar 66

Figura 18 68

Estilo de liderazgo 68

Figura 19 70

Cultura de bienestar 70

Figura 20 72

Comunicación 72

Figura 21 74

Salario competitivo 74

Figura 22 76

Satisfacción de necesidades 76

Figura 23 78

Beneficios económicos..... 78

Figura 24 80

Permanecer en la empresa..... 80

Figura 25 82

Carga de trabajo 82

Figura 26 84

Horas extras..... 84

Figura 27 86

Trabajo- Vida personal..... 86

Figura 28 88

Liderazgo..... 88

Figura 29 90

Cultura de bienestar..... 90

Figura 30 92

Comunicación 92

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda los factores motivacionales en la rotación de personal en el negocio Panchito's, ubicado en la provincia de Bolívar, durante el año 2024. Este tema reviste gran importancia debido a que la alta rotación de personal representa un desafío crítico para las empresas, afectando la productividad, la calidad del servicio y los costos operativos. Identificar las causas de este fenómeno y proponer estrategias para mitigarlo es fundamental para mejorar la gestión del talento humano y asegurar la sostenibilidad organizacional. El trabajo se estructura en cinco capítulos, cada uno de los cuales aborda aspectos clave del problema investigado.

En el Capítulo I, se desarrolla la formulación general del proyecto. Aquí se describe el problema, se plantean las preguntas de investigación y se justifican las razones que motivan el estudio. Además, se establecen el objetivo general y los específicos, que orientan el análisis de las variables relacionadas con los factores motivacionales y rotación de personal.

El Capítulo II presenta el marco teórico, que fundamenta la investigación a partir de antecedentes, teorías y conceptos relevantes. Se analizan temas como la motivación laboral, el reconocimiento, las condiciones laborales, la satisfacción laboral y rotación de personal, entre otros, proporcionando un contexto conceptual para interpretar los resultados.

En el Capítulo III, se describe la metodología empleada en el estudio. Se detalla el tipo y enfoque de investigación, los métodos utilizados, las técnicas de recolección de datos y el procesamiento de la información. Este capítulo también especifica la población y muestra, así como los instrumentos aplicados para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados.

El Capítulo IV contiene los resultados y su discusión. Se presentan los hallazgos obtenidos a través de encuestas y entrevistas, acompañados de un análisis que los relaciona con el marco teórico. Este capítulo permite comprender la dinámica entre los factores motivacionales y rotación de personal en Panchito's.

Finalmente se concluye la investigación proponiendo soluciones basadas en los resultados. Se plantean estrategias concretas para mejorar la motivación, reducir la rotación y optimizar la gestión del talento humano. El trabajo concluye con

recomendaciones prácticas y viables que buscan contribuir al desarrollo organizacional del negocio.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza los factores motivacionales y su incidencia en la rotación de personal en el negocio Panchito's, ubicado en la provincia de Bolívar, durante el año 2024. A través de un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo, se identificaron las principales causas de la rotación, destacando la falta de reconocimiento, las limitadas oportunidades de desarrollo profesional y las condiciones laborales desfavorables. Los resultados obtenidos revelan que la mayoría de los empleados percibe una ausencia de valoración de su esfuerzo y carece de incentivos que promuevan su permanencia en la empresa. Además, la falta de programas de capacitación y promoción interna contribuye al desinterés y a la búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Estas deficiencias afectan tanto la motivación como el compromiso del personal, incrementando los costos operativos y disminuyendo la calidad del servicio. Como parte de la recomendación, se sugieren estrategias como la implementación de programas de reconocimiento, planes de desarrollo profesional, mejoras en las condiciones laborales y actividades para fortalecer el clima organizacional. Estas acciones buscan reducir la rotación de personal, mejorar la satisfacción laboral y optimizar la gestión del talento humano, contribuyendo al crecimiento sostenible del negocio.

Palabras clave: Motivación, rotación de personal, reconocimiento, desarrollo profesional, clima laboral

ABSTRACT

This research analyzes motivational factors and their impact on employee turnover at Panchito's, a business located in the Bolívar province, during 2024. Through a mixed qualitative and quantitative approach, the main causes of turnover were identified, highlighting the lack of recognition, limited opportunities for professional development, and unfavorable working conditions. The results reveal that most employees perceive an absence of appreciation for their efforts and lack incentives to encourage their retention in the company. Additionally, the absence of training programs and internal promotion opportunities contributes to disinterest and the search for new job opportunities. These deficiencies negatively affect both employee motivation and commitment, increasing operational costs and reducing service quality. As part of the recommendations, strategies such as implementing recognition programs, professional development plans, improving working conditions, and activities to strengthen the organizational climate are suggested. These actions aim to reduce employee turnover, enhance job satisfaction, and optimize talent management, contributing to the sustainable growth of the business.
Keywords: Motivation, employee turnover, recognition, professional development, organizational climate.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

A nivel mundial los factores de motivación son sumamente importantes para el manejo eficiente de la rotación de personal dentro de las empresas ya que por medio de la implementación efectiva de la motivación se puede tener fidelizado a los colaboradores y mantenerse a un nivel considerable dentro del mercado laboral.

En Ecuador, la rotación de personal es una situación frecuente, ya que muchas personas deciden abandonar su puesto de trabajo debido a la insatisfacción generada por diversos factores. Entre estos se encuentran el salario, los beneficios, el clima laboral y la cultura organizacional. Esta insatisfacción no solo provoca una alta rotación, sino también el frecuente desplazamiento de empleados a otras áreas dentro de la misma entidad, demás la percepción de la satisfacción en el puesto de trabajo es diferente de acuerdo con el género, la edad, el nivel de educación y el rango ocupacional de los colaboradores.

Según la corporación Andeanecuador Consultores Estratégicos (2024) la dinámica laboral en Ecuador "refleja un escenario de constante cambio, con una tasa promedio de rotación de trabajadores que alcanzó el 14,5% en el último año. Esta cifra incluyó a 167 empresas del tejido empresarial ecuatoriano", el cual abarcó sectores tan diversos como el comercial, el industrial y de servicios.

Para Páez (2014) la rotación de personal en el área comercial es un fenómeno que enfrentan diversas empresas de servicios en el Ecuador, pues a oferta y demanda laboral que existe dentro del mercado de intangibles en el país incrementa, por ello la retención de talento se está convirtiendo en un reto muy grande para las organizaciones.

La desmotivación y la insatisfacción en relación con el puesto del trabajo son factores que influyen en la rotación de personal, por lo cual, se puede afirmar que es un fenómeno que, principalmente surge por situaciones internas en la empresa y no por conflictos personales del colaborador (pág. 6).

En la empresa de comida rápida Panchito's, ubicada en la provincia de Bolívar, no se han realizado estudios previos que examinen los factores que podrían estar

influyendo en la alta rotación de personal a pesar de que se ha percibido que esta situación afecta la eficiencia operativa y la calidad del servicio, aún no se han identificado de manera clara los elementos motivacionales que podrían estar contribuyendo a este problema. La falta de una investigación formal sobre las causas subyacentes de la rotación impide a la empresa desarrollar estrategias efectivas para retener a sus empleados y mejorar el clima laboral. Por esta razón, es fundamental realizar un análisis exhaustivo que permita comprender mejor la dinámica interna de la organización y los factores motivacionales que inciden en la satisfacción y permanencia del personal.

Los factores de motivación son sumamente importantes para el manejo eficiente de la rotación de personal dentro de las empresas ya que por medio de la implementación efectiva de la motivación se puede tener fidelizado a los colaboradores y mantenerse a un nivel considerable dentro del mercado laboral, por consiguiente, en el desarrollo del estudio se tomará a consideración los criterios y estudiar de varios autores,

Según García (2014) nos informa que la motivación se presenta como "un proceso esencial para comprender el comportamiento, en la motivación interactúan y actúan en conjunto con el ambiente y otros procesos mediadores, también es importante recordar que al igual que otros procesos cognitivos, la motivación no puedo verse" (p. 16).

Según recalca Salazar (2016) citando a Chiavenato (2009) la rotación de personal es "el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. La salida de personal puede darse por iniciativa del empleado o por iniciativa de la organización" (p. 26).

No atender los factores motivacionales en una empresa de comida rápida como Panchito's puede generar serias consecuencias, la rotación de personal frecuente implica no solo mayores costos en el proceso de reclutamiento y capacitación de nuevos empleados, sino también una disminución en la productividad y la calidad del servicio, los empleados que se sienten desmotivados o insatisfechos tienden a ser menos comprometidos con su trabajo, lo que afecta directamente la experiencia del cliente y la eficiencia operativa.

Es fundamental que las empresas de comida rápida, como Panchito's, comprendan que la motivación es un factor determinante para el éxito organizacional crear un ambiente laboral que responda a las necesidades y expectativas de los empleados no solo mejora la estabilidad del personal, sino que también incrementa la lealtad, el compromiso y el rendimiento general.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores motivacionales en la rotación de personal en el negocio "Panchito´s" comida rápida, provincia Bolívar, año 2024?

1.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es la fundamentación teórica que sostiene las variables de investigación?
- ¿Cuál es el diagnóstico de la situación actual con respecto a la rotación de personal en el negocio de comida rápida Panchito´s?
- ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y rotación de personal en el negocio de comida rápida Panchito´s?

1.4. Justificación

La empresa Panchito´s, ubicada en San Miguel de Bolívar, es una organización privada que ofrece servicios de comida rápida, aunque cuenta con un talento humano acorde a sus necesidades, uno de los principales desafíos que enfrenta, al igual que muchas empresas del sector, es la alta rotación de personal. Este fenómeno tiene repercusiones negativas en aspectos críticos como la productividad, los costos operativos y la calidad del servicio al cliente, elementos esenciales en un entorno de alta competencia como el de la comida rápida.

La investigación tiene como objetivo identificar los factores motivacionales que influyen en la rotación de personal en Panchito's. La alta rotación genera costos significativos por procesos de reclutamiento y capacitación, y afecta la moral del equipo, repercutiendo en la calidad del servicio y satisfacción del cliente. Se busca analizar causas como salarios bajos, falta de incentivos, condiciones laborales deficientes, pocas oportunidades de desarrollo profesional y ambientes desfavorables. Al entender estas razones, la empresa podrá implementar estrategias

para mejorar el clima laboral, aumentar la satisfacción y compromiso de los empleados, y reducir la rotación, promoviendo así el crecimiento empresarial.

La viabilidad de esta investigación está respaldada por el compromiso y la colaboración tanto de la empresa Panchito´s como del investigador. Este respaldo asegura el acceso a los recursos e información necesaria para llevar a cabo un análisis riguroso de los factores motivacionales que afectan al personal, garantizando la transparencia y profundidad en el estudio.

A nivel social, al mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación, se promoverá una mayor estabilidad en los empleos, lo que contribuirá al bienestar de los trabajadores y sus familias. Esto también fortalecerá la lealtad de los empleados hacia la empresa, creando un ambiente de trabajo más positivo y cooperativo.

A nivel económico, la disminución de la rotación de personal conlleva una reducción en los costos relacionados con la contratación y capacitación de nuevos empleados, lo que optimiza la rentabilidad de la empresa. Un equipo estable y motivado no solo mejora el desempeño operativo, sino que también incrementa la productividad general.

A nivel organizacional, un ambiente laboral saludable, en el que los empleados se sientan respetados y valorados, favorecerá una cultura de confianza y colaboración. Esto no solo reduce el miedo a represalias, sino que también fomenta un entorno propicio para la innovación. Empleados motivados estarán más dispuestos a proponer ideas creativas que puedan mejorar tanto la oferta de productos como los procesos internos.

Finalmente, la comunidad y los clientes del cantón San Miguel de Bolívar también se verán beneficiados por un servicio de mayor calidad y eficiencia. Un equipo comprometido y motivado es capaz de brindar una atención al cliente superior, lo que refuerza la competitividad de Panchito's en el mercado local. Además, la satisfacción laboral de los empleados crea una situación de ganar-ganar, donde la empresa mejora su desempeño, los empleados se sienten valorados y los clientes reciben un servicio de excelencia.

1.5. Objetivos

1.5.1. General

Determinar los factores motivacionales en la rotación de personal en el negocio de comida rápida Panchito´s, provincia de Bolívar, durante el año 2024, mediante el análisis de las condiciones laborales, incentivos y oportunidades de desarrollo, para la optimización de la toma de decisiones.

1.5.2. Específicos

- Fundamentar de manera teórica las variables de la investigación.
- Diagnosticar la situación actual con respecto a la rotación de personal en el negocio de comida rápida Panchito´s, provincia Bolívar, año 2024.
- Definir la relación de los factores motivacionales con la rotación de personal en el negocio de comida rápida Panchito´s provincia Bolívar, año 2024.

1.6. Variables

1.6.1. Variable independiente

Factores motivacionales

1.6.2. Variable dependiente

Rotación de personal

1.7. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Variable independiente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTOS	PREGUNTAS
Factores Motivacionales	Según Chiroque (2020) los factores motivacionales se refieren al "trabajo en sí mismo; a aspectos como el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos; lo que produce un efecto positivo en el individuo." (p. 18).	En la teoría de Herzberg dice que relacionan con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el mismo. Si estos factores son óptimos aumentan la satisfacción cuando son precarios generan perdidas de satisfacción (Leonor, 2014).	**Reconocimiento Laboral**	**Frecuencia de Reconocimiento**	Encuesta	Cuestionario	¿Con qué frecuencia recibe reconocimiento por sus logros dentro de la empresa?
				Tipo de Reconocimiento	Encuesta	Cuestionario	¿Qué tipos de reconocimiento ha recibido en su trabajo?
				Percepción del valor de su trabajo	Encuesta	Cuestionario	¿Siente que su esfuerzo es valorado por la empresa? ¿Cree que la empresa reconoce adecuadamente los logros individuales de los empleados?
			Desarrollo Profesional	**Capacitación y desarrollo**	Encuesta	Cuestionario	¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir?
				Promociones internas	Encuesta	Cuestionario	¿Ha tenido oportunidades de ascenso en la empresa?
				Visibilidad y Reconocimiento de Experiencias	Encuesta	Cuestionario	¿Siente que tiene suficientes oportunidades para demostrar sus habilidades y conocimientos especializados en la organización?
			Ambiente Laboral	**Relaciones Interpersonales**	Encuesta	Cuestionario	¿Cómo calificaría su relación con sus compañeros de trabajo?
				Comunicación Interna	Encuesta	Cuestionario	¿Cómo califica la comunicación entre empleados y supervisores?
				Condiciones físicas de trabajo	Encuesta	Cuestionario	¿Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo eficientemente?

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Tabla 2

Variable dependiente

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTOS	PREGUNTAS
Rotación de Personal	Según la definición la rotación de personal es "un fenómeno que se da en algunas organizaciones cuando los empleados dejan la compañía por diversas razones. Se puede medir por el número o porcentaje de empleados que renuncian en un periodo determinado" (Torres, Rotación de personal: qué es, causas, consecuencias y soluciones, 2020).	En otros conceptos mencionan que "a través de la rotación de personal se puede entender una organización, su cultura de trabajo, las compensaciones, las políticas y los procedimientos de las personas" (Narvaez, 2018).	**Intención de Permanencia**	**Satisfacción Laboral**	Encuesta	Cuestionario	¿Recomendaría a otros trabajar en esta empresa? ¿Considera que su salario es justo en comparación con el trabajo que realiza?
				Expectativas futuras	Encuestas	Cuestionario	¿Qué factores lo motivarían a permanecer a largo plazo en la empresa?
				Estabilidad Percibida	Encuesta	Cuestionario	¿Considera que su puesto de trabajo está asegurado a largo plazo?
			Causas de Rotación	**Factores Económicos**	Encuesta	Cuestionario	¿Qué tan satisfecho está con los beneficios económicos que recibe de la empresa?
				Carga Laboral	Encuesta	Cuestionario	¿Considera que tiene un equilibrio adecuado entre su carga de trabajo y sus responsabilidades personales? ¿Siente que la empresa apoya su bienestar y equilibrio entre trabajo y vida personal?
				Cultura Organizacional	Encuesta	Cuestionario	¿Cómo describiría el estilo de liderazgo en la organización? ¿Siente que la cultura de la empresa promueve el bienestar de los empleados? ¿Cómo calificaría la comunicación entre empleados y supervisores?
			Frecuencia de Rotación	**Índice de rotación por condiciones laborales (salario, beneficios)**	Entrevista	Guía de entrevista Semiestructurada	¿Cuántos empleados han citado las condiciones laborales como motivo principal de su renuncia? ¿Cuál es la frecuencia de rotación de personal en Panchitos comida rápida que cita condiciones laborales, como salario y beneficios, como razones para su salida?
				Rotación por incumplimiento en pagos salariales	Entrevista	Guía de entrevista semiestructurada	¿Qué beneficios adicionales considera que serían necesarios para retener a los empleados? ¿Cuál es la percepción general de los empleados sobre la equidad de la compensación en Panchitos comida rápida? ¿Ha habido cambios recientes en las políticas de salario o beneficios que hayan influido en la decisión de los empleados de permanecer o renunciar?
				Rotación por horarios nocturnos	Entrevista	Guía de entrevista Semiestructurada	¿Con qué frecuencia los empleados han dejado la empresa debido a retrasos en el pago de salarios? ¿Cuántos empleados han renunciado debido a la dificultad de trabajar en turnos nocturnos? ¿Cómo afecta la rotación de personal que trabaja en horarios nocturnos a la calidad del servicio y a la operatividad de Panchitos comida rápida? ¿Qué estrategias se están implementando para mejorar la retención del personal en horarios nocturnos y cómo se están midiendo sus resultados?

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el trabajo de investigación titulado “Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria-SEPS”; en donde su objetivo general es “Determinar los factores motivacionales que influyen en la rotación de personal de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria”; se concluye que:

La motivación es un factor crucial para fidelizar a los colaboradores dentro de una institución. Además, ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional a través de proyectos de carrera y escuchar sus necesidades son estrategias esenciales. Es igualmente importante evitar la monotonía y el agotamiento, creando un entorno de trabajo dinámico y satisfactorio (Orbe, 2019).

Para Hernández & Vázquez (2021) en el trabajo de investigación titulado “Factores que influyen en la rotación de personal en Aeroméxico (CSC)”; en donde su objetivo general es “Analizar los factores que influyen en la rotación de personal en la empresa Aeroméxico, con la finalidad de hacer una propuesta que contribuya a mejorar la situación de la organización.”; se concluye que:

Basándose en la teoría de Herzberg, factores como el reconocimiento, los logros, el crecimiento personal, los sueldos y las prestaciones son esenciales para motivar a los empleados y reducir la rotación. Aunque los trabajadores sienten afinidad con la empresa, se recomienda trabajar en estos aspectos, asegurando que la comunicación, las funciones asignadas y la retribución sean equitativas y proporcionales al nivel de responsabilidad, promoviendo así la permanencia y satisfacción del personal (p. 97).

Según Romero & Toscano (2024) en el artículo “Factores e impactos de la rotación de personal en la industria de Latinoamérica” analiza las principales causas e impactos de la alta rotación de personal en empresas industriales de la región. Concluye que este fenómeno afecta gravemente la estabilidad laboral y genera incertidumbre entre los empleados, especialmente cuando se trata de rotación voluntaria. La principal causa identificada es la baja motivación, derivada de

factores como salarios y prestaciones no competitivos, falta de reconocimiento, cargas laborales excesivas, ausencia de programas de capacitación y poca atención a las inquietudes de los empleados. Estas deficiencias impactan negativamente la productividad y el ambiente laboral, haciendo urgente implementar estrategias para abordar la problemática.

2.2. Científico

2.2.1. Frecuencia de Reconocimiento

Rivera (2016) manifiesta que "ha alcanzado el reconocimiento de su jefatura en el desempeño de sus funciones laborales, los cuales le han presentado desafíos profesionales, que la hacen sentirse parte fundamental del éxito de la empresa" (p. 193).

Según Jiménez & Silva (2024) citando a la investigación de Patlán (2019) señalan que cuando un trabajador experimenta niveles de estrés elevados, presenta con mayor frecuencia la aparición de enfermedades, desmotivación, una disminución en su productividad y una sensación de seguridad laboral reducida. Entre las principales condiciones de salud mental que pueden surgir en el entorno laboral, se destacan la ansiedad, la depresión, trastornos del sueño y fatiga crónica; todas estas condiciones son reconocidas como factores que colaboran en el deterioro general de la calidad de vida en el contexto laboral (p. 43).

La frecuencia de reconocimiento es entendida como periodicidad con que una empresa valora los logro y esfuerzo de sus colaboradores, es clave para la motivación y retención del personal, en empresas con alta rotación, como las de comida rápida, un reconocimiento constante ya sea a través de incentivos, agradecimientos o ascensos, fomenta el compromiso y satisfacción laboral.

2.2.2. Tipos de reconocimiento

Es evidente que el principal motivo por el que trabajamos es para recibir un sueldo digno a final de mes, y ofrecer un sueldo que cubra todas las necesidades tiene que ser la principal prioridad de empresas y gobierno. Sin embargo, algunos especialistas y estudios han puesto de manifiesto la importancia de la existencia de otro tipo de incentivos que van más allá del sueldo a la hora de buscar trabajo o de sentirse laboralmente satisfechos (Valentín, 2022).

Se resalta que “cuando recompensas a los colaboradores por sus contribuciones, éstos sienten orgullo y compromiso con la empresa. Cualquier tipo de reconocimiento laboral los conecta con la organización, eleva el rendimiento y aumenta la probabilidad de que permanezcan” (da Silva, 2021).

En la empresa de comida rápida Panchito´s, los tipos de reconocimiento pueden aplicarse varias maneras y aplicarlo consistiría en observar si el personal se siente valorado cuando recibe retroalimentación positiva inmediata y cómo esto reduce su inclinación a buscar otras oportunidades laborales.

2.2.3. Percepción del valor de su trabajo.

La percepción laboral es la forma en que los empleados ven y comprenden diferentes aspectos de su lugar de trabajo. Es su visión personal de la empresa, su trabajo, el trato que reciben y el ambiente laboral en general. Estas percepciones se moldean a partir de sus experiencias, lo que escuchan de sus compañeros, cómo actúan los líderes y la cultura general de la empresa (Ortega, 2024).

Robaina (2022) expresa que “debido a que la mayoría de las personas trabajan durante una gran parte de su vida, es necesario conocer cuáles son los factores que favorecen el bienestar de estos, tanto en el ámbito laboral como en general” (p. 1).

En Panchito’s si los gerentes reconocen de manera continua el impacto de cada tarea en el éxito global de la empresa y establecen una cultura de aprecio por el trabajo bien hecho, se logrará no solo reducir la rotación, sino también mejorar el clima.

2.2.4. Capacitación y desarrollo

Como expresa Rojas (2022) “Invertir en capacitación incrementará el nivel de talento de la empresa, contar con empleados habilidosos y competentes te brindará más confianza para efectuar promociones, disminuirá la necesidad de contratar personas externas” (p. 15).

Por otro lado, paraTintaya (2016) “Para la organización efectiva de las condiciones de enseñanza es importante desarrollar actividades de innovación, crear actividades, técnicas, materiales, instrumentos que ayuden componer una enseñanza desarrolladora y un aprendizaje significativo” (p. 81).

En el caso de Panchito’s la capacitación podría incluir aspectos técnicos sobre la preparación de alimentos y atención al cliente, mientras que el desarrollo se centraría en habilidades como liderazgo o gestión de equipos.

2.2.5. Promociones internas

Según Camejo (2021) indica que: “el desafío del departamento de recursos humanos en tiempos de crisis es la motivación, y la solución para ello es la promoción interna. Una empresa tiene que estar consciente que su capital humano es el activo más importante”.

La promoción interna no solo ofrece beneficios para la organización, como la retención de talento y la reducción de costos de contratación, sino que también brinda oportunidades significativas de crecimiento y desarrollo para los empleados. Al reconocer y promover el talento interno, las empresas no solo fortalecen su cultura organizacional, sino que también cultivan un sentido de pertenencia y compromiso entre su fuerza laboral (Martín, 2024).

Los empleados, al ver que tienen la posibilidad de crecer dentro de la organización, se sentirán más inclinados a quedarse y esforzarse más, lo que no solo reducirá los costos de rotación, sino que también mejorará la calidad del servicio al cliente y la eficiencia operativa.

2.2.6. Visibilidad y reconocimiento de experticias.

Según (Rojas-Solis, Guzmán-Pimentel, Jiménez, & Martínez-Ruiz, 2019) citando a Vessuri et al. (2014), la búsqueda de la excelencia impulsó la adopción de la agenda de investigación internacional, posponiendo indefinidamente la atención científica a los problemas locales. La visibilidad que pretenden conseguir los investigadores no se encuentra ligada a las necesidades de las comunidades donde se construye el conocimiento.

Isoglio & Echeverry-Mejía (2019) expresan que “la inclusión de actores heterogéneos en las prácticas de ciencia abierta favorece el reconocimiento de la variedad de experticias” (p. 36).

Un entorno donde los empleados son reconocidos por su destreza en la atención al cliente o la resolución de problemas operativos puede crear una cultura de mejora continua y promover un sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa.

2.2.7. Relaciones interpersonales

Las organizaciones están conformadas por una gran estructura de seres humanos, los cuales tienen diferentes tipos de comportamiento, actitudes y creencias que permean su interacción, y, por ende, el logro de unas buenas relaciones interpersonales, necesarias para mantener un buen clima laboral dentro de una organización (MEDERI, 2023).

Las relaciones interpersonales ocupan un lugar especial en la sociedad, debido a que se convive cotidianamente con diversas personas, mismas que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes.

Denominadas también como relaciones humanas, interrelaciones personales o relaciones interpersonales, son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad, característica del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana (Montes, 2016).

Las relaciones interpersonales son un pilar fundamental en cualquier organización, en Panchito's, es crucial que los gerentes y líderes fomenten un ambiente donde las interacciones sean abiertas y respetuosas.

2.2.8. Comunicación interna

Para Quiroz et al. (2021) la comunicación es una "herramienta eficaz para experimentar emociones positivas dado que configura una evolución desde un plano intrapersonal a uno interpersonal, es decir, motiva las emociones en la relación consigo mismo y con otros" (p. 47), por ello, la comunicación gestiona el vínculo entre la existencia de las personas y la felicidad

La comunicación interna es un aspecto vital de cualquier negocio de éxito ya que, no solo se basa en diferentes partes de una organización, sino que ayuda a combinarlas. Para muchos, la comunicación en el lugar de trabajo es una función de gestión interdisciplinaria que integra elementos de gestión de recursos humanos, comunicación y marketing (Pérez, 2020).

Una buena comunicación interna puede reducir malentendidos, aumentar la transparencia y fomentar un sentido de pertenencia entre los empleados, lo que impacta directamente en la retención del personal.

2.2.9. Condiciones físicas de trabajo

Según Hurtado (2019) las condiciones físicas de trabajo es todo aquello que se encuentra en el medio físico en que se desenvuelven los empleados, es el lugar que la empresa determina para desempeñar funciones, estas condiciones están integradas por el diseño de puesto que establece donde está ubicado cada cosa, el mobiliario que debe servir de ayuda para realizar tareas y las rutas de desplazamiento que los empleados siguen reiteradamente para desempeñarse.

Las condiciones ambientales varían considerablemente de una oficina a otra y de una fábrica a otra. Además, la evidencia indica que aun las variaciones relativamente modestas en temperatura, ruido, iluminación o calidad del aire pueden ejercer efectos apreciables en el desempeño y las actitudes del empleado (Amorós, 2013).

Garantizar unas condiciones físicas óptimas es una obligación de toda empresa, es importante proporcionar un entorno limpio, seguro y cómodo no solo beneficia a los empleados, sino que también mejora la reputación de la empresa y reduce la rotación.

2.2.10. Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo va mucho más allá de cumplir con tus responsabilidades diarias; juega un papel fundamental en cómo te sientes contigo mismo, en tus relaciones con compañeros y jefes, además de cómo disfrutas tu tiempo libre (Flores-Carretero, 2023).

La satisfacción laboral se entiende cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida (Cortes, 2022).

Es vital que Panchito´s implemente medidas para evaluar y mejorar la satisfacción laboral, como encuestas de clima laboral y sesiones de retroalimentación, para identificar áreas de mejora y retener a sus empleados.

2.2.11. Expectativas futuras

En el mundo laboral, es importante tener claridad sobre nuestros objetivos y expectativas para poder encontrar un empleo que se ajuste a nuestras necesidades y metas profesionales. Al incluir estos objetivos y expectativas en nuestro currículum, podemos transmitir a los reclutadores qué es lo que buscamos en un trabajo y cómo podemos contribuir de manera efectiva a una organización (Fernández, 2024).

Las expectativas pueden variar mucho de acuerdo a cada persona, ya que cada una tiene una idea diferente de lo que espera de su empleo. Algunas personas pueden esperar un trabajo estable y con buen salario, mientras que otras pueden buscar un empleo que les permita desarrollar sus habilidades o que les brinde la oportunidad de aprender cosas nuevas (Martin, 2022).

Las expectativas futuras influyen en la motivación y el compromiso de los empleados. Cuando los trabajadores creen que tienen oportunidades de crecimiento, son más propensos a permanecer en la empresa.

2.2.12. Estabilidad percibida

Según EURINNOVA (2024) es aquello que todos deseamos cuando comenzamos a emprender en nuestra vida laboral: un punto donde estás seguro de que mantendrás el trabajo o puesto con relativa facilidad y no tienes que preocuparte por diversos riesgos que pueden hacerte perder el empleo.

Según Cualchi (2020) es importante destacar que “el derecho al trabajo está constituido por varios principios, que se configuran pilares fundamentales para una correcta efectividad del derecho, entre ellos se halla el principio de estabilidad que se refiere a permanecer en su lugar de trabajo” (p. 10), indefinidamente salvo el caso en el que incurra a una de las causales que determina la ley en el que puede ser separado del mismo.

La estabilidad percibida impacta la moral y el compromiso de los empleados. Cuando los trabajadores sienten que su puesto es seguro, es más probable que se comprometan con la empresa a largo plazo.

2.2.13. Factores económicos

Según Ludeña (2021) la economía laboral estudia el funcionamiento y comportamiento de los diferentes mercados laborales y sus participantes. Persigue

identificar los factores que afectan a la eficiencia de dicho mercado para poder actuar sobre ellos y optimizarlo.

La economía laboral es un campo de estudio que explora cómo la fuerza laboral (la suma de todas las personas empleadas y desempleadas que buscan trabajo) interactúa con diversos procesos de producción, las actividades y recursos involucrados en la producción de bienes o servicios (Ricardo, 2023).

Los factores económicos afectan a la empresa y a sus empleados, incluyendo el salario, los beneficios y la situación económica general, estos factores son determinantes en la satisfacción laboral y pueden influir en la decisión de un empleado de permanecer o abandonar una empresa.

2.2.14. Carga laboral

La carga laboral estudia la cantidad de trabajos y responsabilidades que la empresa le exige a sus empleados. En este particular nos referimos al desgaste físico y mental al llevar a cabo su trabajo y poner en marcha sus habilidades para cumplir los objetivos. Aunque el desgaste mental y físico suelen coexistir frecuentemente (Ruiz, 2022).

Según Rodríguez (2023) destaca que "es importante que los empleadores reconozcan y gestionen adecuadamente estos diferentes tipos de carga de trabajo. De esta manera podrán garantizar la salud y el bienestar de sus empleados, así como una mayor satisfacción laboral".

Panchito´s necesita establecer una revisión periódica de la carga laboral para asegurar que sea adecuada y que no afecte negativamente la satisfacción y el rendimiento de sus empleados.

2.2.15. Cultura organizacional

Las organizaciones están presentes e impactan en cada aspecto de la vida de los sujetos. La cultura organizacional nos recuerda que las personas tienen elementos comunes en función por ejemplo de su nacionalidad o la zona del país en donde han nacido; sin embargo, existen otros elementos que dependen del lugar en donde laboran y es ahí donde comienza el papel de la cultura organizacional (Villanueva, 2021).

Si el individuo está a gusto compartiendo dicha cultura, es más probable que desee continuar trabajando en ese lugar y aumentará su lealtad hacia la empresa. Si por el contrario no se siente partícipe de estas costumbres y valores, lo más probable es que abandone la corporación en cuanto tenga la oportunidad, si no hay otros factores más poderosos que le retengan allí (Martínez-Casasola, 2020).

Un clima organizacional positivo fomenta la colaboración, la satisfacción y la productividad, mientras que un clima negativo puede llevar a la insatisfacción y a una alta rotación.

2.2.16. Índice rotación por condiciones laborales

La rotación de personal se refiere al número o porcentaje de la fuerza laboral que debe ser reemplazado debido a renuncias o despidos, mientras que el ausentismo de personal está relacionado con un patrón o hábito que tienen ciertos empleados de faltar al trabajo sin razón alguna (Torres, 2023).

Vecino (2024) expresa que cuando los empleados perciben que no tienen oportunidades claras de crecimiento o desarrollo profesional dentro de una organización, es más probable que busquen oportunidades en otro lugar.

El índice de rotación por condiciones laborales se refiere a la proporción de empleados que abandonan la organización debido a insatisfacciones relacionadas con el salario y los beneficios ofrecidos. Este índice es un indicador clave de la efectividad de las políticas de compensación y beneficios de la empresa. Un alto índice puede indicar la necesidad de reevaluar estos aspectos.

2.2.17. Rotación por incumplimiento en pagos salariales

Si un empleado permanece en su empresa actual, pero cambia de puesto, esto se denomina rotación de personal interna. Este cambio de puesto puede producirse si los empleados han podido ampliar sus conocimientos o adquirir nuevas competencias y, por lo tanto, calificarse para un puesto más alto (Psenda, 2022).

RPV abogados (2023) dice “esta es una cuestión que ha suscitado una gran problemática desde hace años ya que, siempre encontrábamos la duda de cuando estos incumplimientos son de suficiente entidad como para justificar la extinción del contrato laboral” (párr. 1).

La rotación por incumplimiento en pagos salariales se refiere al porcentaje de empleados que abandonan la organización debido a la falta de pago puntual o correcto de sus salarios.

2.2.18. Rotación por horarios nocturnos

La Rotación de Personal se refiere al ciclo de entrada y salida que sufre un empleado durante un periodo en específico determinado en una empresa. Es un indicador importante en el área de Recursos Humanos para estudiar la estabilidad laboral (OM Human, 2023).

Interpretando lo expuesto por el grupo Cei (2024) el trabajo nocturno y los turnos rotativos son modalidades laborales que implican horarios fuera del patrón tradicional de trabajo diurno. Mientras que el Trabajo nocturno se refiere a las actividades laborales realizadas durante la noche, generalmente entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Los horarios nocturnos pueden afectar la salud y el bienestar de los empleados, si estos no son gestionados adecuadamente, pueden llevar a una alta rotación.

2.3. Conceptual

2.3.1. Ambiente Laboral

Según recalca Farias-Macias et al. (2021) citando a Donawa (2018) el ambiente laboral es el: "conjunto de acciones donde las personas pueden desempeñar roles iguales; sin embargo, son diferentes entre ellas, en cuanto sus necesidades, deseos de responsabilidad o autoridad, habilidad o capacidad y en cuanto su manera de sentir satisfacción" (p. 592).

2.3.2. Ausentismo

El ausentismo laboral es una problemática de salud pública que presenta un creciente interés de estudio por su impacto nocivo en la economía, la competitividad de las empresas y el desarrollo del talento humano, que afecta de forma global la salud mental del trabajador, pues interfiere en el despliegue óptimo de habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes de quienes se consideran el capital intelectual de la organización y un elemento fundamental para el logro del éxito organizacional (Tatamuez-Tarapues, Domínguez, & Matabanchoy-Tulcán, 2019)

2.3.3. Beneficios laborales

Los beneficios están diseñados para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar que reciban una compensación justa y adecuada por su labor. Es fundamental que tanto empleadores como trabajadores conozcan estos derechos para garantizar un ambiente laboral justo y equitativo (Ramírez, 2024).

2.3.4. Colaboración

Para Miranda (2021) La colaboración es: "reunir esfuerzos para trabajar conjuntamente con otra u otras personas o instituciones para un mismo fin"
En el lugar de trabajo, la colaboración se produce cuando dos o más personas trabajan juntas hacia un objetivo común que beneficia al equipo o la empresa (LHH, 2023).

2.3.5. Cultura organizacional

Según Cújar Vertel et al. (2013) la cultura organizacional es conocida universalmente como "el conjunto de significados compartidos y creencias en poder de una colectividad; su estudio evidenciará la forma en que trabajan las empresas, y las conductas que sus miembros toman al enfrentarse a diferentes situaciones" (p. 1).

2.3.6. Desarrollo profesional

Para Nieves (2013) el concepto de desarrollo profesional dentro de una empresa es: Una práctica que motiva al personal a permanecer en ella, cuando esta práctica se realiza sistemáticamente se muestra la política de promociones como una realidad que permitirá al individuo transitar un camino desde el puesto actual hacia otros de mayor categoría y de mayor responsabilidad; la planificación y desarrollo de carrera se presenta entonces como una oportunidad para ganar el compromiso de los empleados al darles la facilidad de tener una carrera satisfactoria y exitosa (p. 113).

2.3.7. Factores motivacionales

Los factores emocionales son todos aquellos aspectos o factores relacionados con la necesidad de autorrealización, superación y la motivación inherente de cada individuo, los cuales permiten que la persona se mantenga motivada con respecto a su vida personal y trabajo (EUROINNOVA, 2024).

2.3.8. Incentivos

Para Gorbaneff et al. (2009) "es la recompensa total, que abarca los aspectos financieros y no financieros, condicionada a la medición del resultado de un trabajo o a la observancia de ciertas normas de conducta" (p. 1).

2.3.9. Productividad

La productividad según dice la Real Academia de la Lengua en su diccionario es la cualidad de ser productivo; la capacidad o grado de producción de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipamiento industrial, etc.; o en el ámbito económico la relación entre lo que ha sido producido y los medios empleados (Fomentformació, 2015).

2.3.10. Rotación de personal

La Rotación de personal es la proporción de empleados que sale de una compañía en determinado periodo, por lo general de un año. La rotación de personal puede definirse como: el número de trabajadores que salen y entran, en relación con el total de una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto (López, 2011).

2.3.11. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se manifiesta cuando un trabajador se siente motivado, feliz y satisfecho con su empleo. Esta satisfacción surge cuando el empleado percibe estabilidad en su puesto, oportunidades de crecimiento profesional y un buen equilibrio entre su vida laboral y personal (Alles, 2005).

2.3.12. Sobrecarga de trabajo

Según Arcos (2017) la sobrecarga de trabajo "es el punto en el cual el tiempo destinado para la ejecución de la carga de trabajo asignada supera el máximo de horas laborables y el trabajo es realizado fuera del horario laboral" (p. 13), ya sea en el sitio de trabajo o fuera.

2.3.13. Supervisión

Según el Instituto Interamericano de Ciencia Agrícolas de la OEA (1973) expresa que "un liderazgo democrático en acción, puesto que su función principal esta más bien focalizada a motivar al personal para que cumpla su trabajo en la forma más eficiente posible, cuidando de tener una oral elevada".

2.3.14. Valores organizacionales

Si se hace una equivalencia con las organizaciones, se podría decir que los valores organizacionales son los cimientos para construir actitudes y preferencias de las personas que hacen parte de ellas (Suárez Correa, 2008).

2.3.15. Ergonomía organizacional

La Ergonomía es una necesidad vital para las empresas de todo el mundo, y para las ecuatorianas en particular. Es necesario que las empresas la introduzcan y la desarrollen para garantizar su salud económica y la física de sus trabajadores. Esta urgencia nace, entre muchos otros motivos, como consecuencia de cada vez son más las disposiciones legales ecuatorianas que protegen el bienestar laboral de los operarios y empleados de las empresas, sancionando duramente a estas últimas cuando las incumplen (CENEA, 2018).

2.4. Legal

Constitución de la República del Ecuador

Artículo 33: Declara que el trabajo es un derecho y un deber social, y que debe garantizar el acceso a una remuneración justa, condiciones adecuadas y el respeto a la dignidad humana.

Artículo 326: Establece los derechos laborales fundamentales, como la estabilidad en el trabajo, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la jornada laboral digna y la protección social. También garantiza el derecho de los trabajadores a un ambiente laboral adecuado.

Artículo 328: Define que las personas tienen derecho a una remuneración justa que les permita una vida digna. Además, resalta la obligación de garantizar condiciones laborales que promuevan el bienestar de los empleados (Constitución de la República del Ecuador, 2018).

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Artículo 5: Establece el derecho a la estabilidad en el empleo para los servidores públicos, lo cual puede servir como base para reflexionar sobre la importancia de la estabilidad laboral también en el sector privado.

Artículo 82: Establece mecanismos de evaluación del desempeño, que pueden ser replicados en el sector privado para mejorar la motivación y evitar la rotación de personal (LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO [LOSEP], 2010).

Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar

Artículo 8 - Supresión de la tercerización y otras formas de precarización laboral

Este artículo prohíbe la tercerización y otras formas de precarización laboral que afectan la estabilidad de los trabajadores. Anteriormente, la tercerización era una práctica común que creaba inestabilidad y afectaba la motivación de los empleados, ya que no se les ofrecían garantías laborales ni contratos directos con las empresas. Con esta disposición, se busca garantizar que los empleados estén contratados directamente por la empresa para la que trabajan, promoviendo así mayor estabilidad y motivación (LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN HOGAR, 2015)

Código de Trabajo

Artículo 42: Establece las obligaciones del empleador, entre las cuales se encuentran:

- Proporcionar a los trabajadores los útiles y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- Garantizar condiciones higiénicas y de seguridad adecuadas en el lugar de trabajo.
- Pagar la remuneración puntual a los empleados.
- La falta de cumplimiento de estas obligaciones puede afectar negativamente la motivación de los empleados, lo que a su vez puede generar rotación de personal.

Artículo 46: Menciona la obligatoriedad del empleador de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Un ambiente que no cumpla con estos requisitos puede incrementar los niveles de rotación debido a la insatisfacción de los empleados.

Artículo 47: Señala que es obligación del empleador respetar la jornada laboral establecida y compensar adecuadamente a los empleados por horas extraordinarias. La falta de cumplimiento de estas disposiciones puede afectar la motivación y promover la rotación de personal.

Artículo 55: Regula el contrato laboral, incluyendo la modalidad y la estabilidad laboral. Una alta rotación de personal puede estar relacionada con la inseguridad laboral derivada de la naturaleza de los contratos y la falta de incentivos para mantener una relación laboral estable.

Artículo 172: Establece el derecho del trabajador a la estabilidad laboral y a no ser despedido injustificadamente. El incumplimiento de esta normativa puede llevar a un ambiente de inestabilidad y desmotivación (CODIGO DEL TRABAJO, 2014).

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 8: Obliga a los empleadores a garantizar la protección de la salud y la seguridad de sus trabajadores, proporcionando condiciones seguras en el trabajo. La falta de cumplimiento de estas condiciones puede generar insatisfacción y promover la rotación de personal.

Artículo 10: Estipula que los empleadores deben implementar medidas para prevenir riesgos laborales, lo cual incluye la necesidad de ofrecer un ambiente que promueva la salud mental y física de los empleados.

Artículo 10 - Supresión del contrato a plazo fijo

Este artículo elimina la figura del contrato a plazo fijo en el sector privado. Antes de esta reforma, era común que los empleadores ofrecieran contratos temporales o a corto plazo, lo que generaba incertidumbre y afectaba negativamente la motivación de los empleados, ya que no tenían seguridad sobre la continuidad de su empleo.

Artículo 12 - Derecho a la estabilidad laboral

Este artículo refuerza el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral, protegiéndolos de despidos injustificados. La estabilidad laboral es un factor clave para la motivación, ya que los empleados valoran la seguridad en su empleo y la oportunidad de crecer dentro de la organización.

Artículo 13 - Eliminación del pago de utilidades a trabajadores de empresas tercerizadas

Antes de esta ley, los trabajadores de empresas tercerizadas no recibían el pago de utilidades, lo que generaba una profunda desigualdad en comparación con los trabajadores contratados directamente por la empresa principal. Este artículo asegura que todos los trabajadores reciban el reparto de utilidades, independientemente de su modalidad de contratación, eliminando una fuente importante de desmotivación.

Artículo 15 - Trabajo digno y salario justo

Este artículo establece que todos los trabajadores deben recibir un salario justo, que les permita cubrir sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida. La ley específica que este salario debe ser suficiente para garantizar una vida digna para el trabajador y su familia.

Artículo 19 - Inclusión de mujeres y trabajo en el hogar

Este artículo reconoce el valor del trabajo no remunerado en el hogar, particularmente el realizado por mujeres. La ley promueve la igualdad de género y busca incluir a las mujeres en el mercado laboral con las mismas condiciones y derechos que los hombres. Esto es importante en el contexto de empresas privadas como "Panchito's", donde la inclusión laboral y la igualdad de género pueden ser factores clave para la motivación de los empleados.

Artículo 27 - Prohibición de despidos arbitrarios

Este artículo fortalece las disposiciones sobre despidos, prohibiendo los despidos arbitrarios sin causa justificada. También establece las compensaciones que deben recibir los empleados en caso de ser despedidos sin una causa válida. Esto protege al trabajador y garantiza un trato justo en caso de terminación laboral.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo

Este reglamento detalla las medidas que deben adoptar las empresas para mejorar el medio ambiente de trabajo, como la reducción de factores de riesgo ergonómico, la ventilación adecuada de los espacios, y el control de ruido y vibraciones. Establece también la necesidad de capacitaciones regulares en temas de seguridad y salud para los trabajadores. (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo., 1986)

Norma Técnica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

El IESS establece una serie de normas técnicas sobre prevención de riesgos laborales, protección contra accidentes y enfermedades profesionales, y promoción de un entorno saludable en los lugares de trabajo. Estas normativas incluyen la obligatoriedad de realizar evaluaciones médicas periódicas, establecer procedimientos de primeros auxilios y garantizar que todos los empleados estén afiliados al sistema de seguridad social (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL [IEES], 2024).

Acuerdos ministeriales

Acuerdo Ministerial No. 390 (2018)

Este acuerdo establece el Reglamento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que obliga a todas las empresas públicas y privadas en Ecuador a implementar un sistema de gestión que permita prevenir riesgos laborales y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. El reglamento se enfoca en la identificación de riesgos laborales, la adopción de medidas preventivas, y el seguimiento y control de incidentes en el lugar de trabajo. (Acuerdo Ministerial No. 390, 2018)

Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-004

Este acuerdo actualiza los límites permisibles de exposición ocupacional a agentes físicos, químicos y biológicos en el ambiente laboral. Su objetivo es reducir la exposición a riesgos que puedan comprometer la salud de los empleados, obligando a las empresas a monitorear estos agentes y a implementar medidas correctivas cuando los niveles superen los límites permitidos. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-004, 2021)

Acuerdo Ministerial No. 1409 (2012)

Este acuerdo establece las Directrices sobre el Teletrabajo en Ecuador y su relación con la salud ocupacional. Aunque no es aplicable directamente a todos los sectores, su importancia creció a raíz de la pandemia de COVID-19, y establece que las empresas deben asegurarse de que los teletrabajadores cuenten con un ambiente adecuado en casa para desarrollar sus funciones sin comprometer su salud física o psicológica. (Acuerdo Ministerial No. 1409, 2012)

Acuerdo Ministerial No. 97 (2017)

Este acuerdo establece las Normas Generales de Prevención de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, un tema de creciente relevancia en el ámbito de la salud ocupacional. Reconoce que el entorno laboral puede influir significativamente en el bienestar mental de los empleados y establece que las empresas deben identificar y gestionar factores psicosociales como el estrés, la carga de trabajo excesiva, el acoso laboral, y la falta de apoyo organizacional.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

3.1.1. Descriptiva

La investigación que se planteó es de tipo descriptiva, ya que tenía como propósito caracterizar los factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en el negocio de comida rápida Panchito's. La investigación descriptiva, según se mencionó, trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Esta puede incluir los siguientes tipos de estudios: Encuestas, Casos, Exploratorios, Causales, De Desarrollo, Predictivos, De Conjuntos, De Correlación (Grajales, 2022).

Este tipo de investigación es adecuada para conocer las percepciones y actitudes del personal, así como las dinámicas que se generan dentro de la organización, y se aplicó dentro de la institución a través del levantamiento de datos empíricos que permitirán entender la realidad de la empresa.

3.2. Enfoque de la investigación

3.2.1. Enfoque Mixto

El enfoque de esta investigación es cualitativo, ya que buscó comprender a profundidad las experiencias, percepciones y opiniones del personal de Panchito's en relación con los factores motivacionales y su impacto en la rotación laboral. La investigación cualitativa permite desarrollar encuestas, entrevistas, descripciones, y puntos de vista de los investigadores. Según Otero-Ortega (2018) “el enfoque cualitativo, por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis” (p. 10).

Este enfoque se utilizó para explorar las causas subyacentes que influyen en el fenómeno de la rotación de personal y cómo estos factores se relacionan con la estructura y cultura organizacional.

De igual forma se aplicó el enfoque cuantitativo para medir aspectos específicos de la rotación de personal y su relación con factores motivacionales, se pudo realizar

encuestas con preguntas cerradas para evaluar satisfacción laboral, percepción de salarios y beneficios, y frecuencia de reconocimiento. Asimismo, Otero-Ortega (2018) expresa que: "la investigación cuantitativa presenta características esenciales en su forma de abordar los estudios como es el establecimiento de las hipótesis, las cuales se generan antes de recolectar y analizar los datos" (p. 5).

Este enfoque permitirá identificar patrones y áreas críticas, ayudando a implementar estrategias como incentivos, mejoras salariales o capacitación para reducir la rotación, aumentar la satisfacción laboral y mejorar la productividad de institución.

3.3. Métodos de Investigación

Se empleó tanto el método inductivo como el método deductivo en el proceso de investigación:

3.3.1. Método inductivo

Este método se utilizó para observar casos particulares dentro de la empresa Panchito's, como las experiencias y testimonios del personal en relación con su motivación laboral y su decisión de permanecer o dejar el trabajo. A partir de estas observaciones, se buscaron patrones y tendencias generales que explicaran la rotación de personal.

3.3.2. Método deductivo

Interpretando el concepto de Cegarra (2012) es el camino lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos. Consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquéllas.

3.3.3. Método analítico

El método analítico se enfoca en descomponer un fenómeno complejo en sus elementos básicos para comprender sus causas y relaciones internas. Es ideal para identificar patrones y desarrollar estrategias específicas de solución. En investigaciones, este enfoque permite abordar problemas sistemáticamente, desglosando factores clave como motivación, condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional. Esto facilita una comprensión detallada del

fenómeno y promueve soluciones efectivas, como mejoras en el clima organizacional para reducir la rotación de personal (Herszenbaun, 2022).

El método analítico también desempeñó un papel clave en esta investigación. Este método permitió descomponer el problema de la rotación de personal en sus componentes más básicos para entender sus causas fundamentales y relaciones internas. A través de este enfoque, se analizaron aspectos específicos como los factores motivacionales, las condiciones laborales, y las oportunidades de desarrollo profesional, permitiendo una comprensión más profunda y detallada del fenómeno estudiado. Además, la aplicación del método analítico facilitó la identificación de patrones comunes y la formulación de estrategias enfocadas en la mejora del clima laboral y la reducción de la rotación de personal.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Se utilizarán dos técnicas principales para la recolección de datos:

3.4.1. Encuestas

La encuesta es una técnica que consiste en obtener la información directamente de las personas que están relacionadas con el objeto de estudio; sin embargo, se diferencia de la entrevista por el menor grado de interacción con dichas personas, la recolección de información puede ser a través de cuestionarios, test o pruebas de conocimiento (Useche, Artigas, Queipo, & Perozo, 2019).

Se aplicaron encuestas cerradas y estructuradas al personal de Panchito's para obtener información sobre los factores motivacionales que consideran más importantes y cómo estos influyen en su satisfacción laboral y decisión de permanecer en la empresa.

3.4.2. Entrevistas

Para Martínez & Arturo (2014) la técnica de la entrevista es especialmente útil para obtener una información más personalizada y completa, que la aportada por otras técnicas como pueda ser el cuestionario. A veces, cómo técnica complementaria para completar la información obtenida mediante otras técnicas como puede ser la observación, el cuestionario o los test psicométricos, e incluso como técnica

indispensable como son las entrevistas para selección de personal en las empresas, de promoción interna, o la entrevista psiquiátrica

Las entrevistas permitirán obtener respuestas más detalladas y contextualizadas que complementen los resultados de las encuestas.

3.5. Universo, Población y Muestra

El universo de esta investigación está compuesto por los ocho empleados que forman parte del negocio Panchito's, lo cual coincide con la población total de la institución. Dado que se trabajó con la totalidad del personal, la muestra seleccionada fue censal. Esto significa que no se aplicó un muestreo estadístico, ya que se entrevistó y encuestó a la totalidad de los empleados del negocio, asegurando que todas las opiniones y percepciones fueron consideradas en el análisis de los factores motivacionales y rotación de personal.

3.6. Procesamiento de la Información

El análisis de los resultados permitió establecer una relación clara entre los factores motivacionales y rotación de personal en Panchito's. A partir de los resultados obtenidos, se desarrolló conclusiones y recomendaciones que ayudarán a la empresa a mejorar sus políticas de motivación y a reducir la rotación de personal, optimizando así su capacidad operativa y competitividad en el mercado.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

4.1.1. Análisis e Interpretación de la Encuesta

Encuesta a trabajadores

¿Con qué frecuencia recibe reconocimiento por logros dentro de la empresa?

Tabla 3

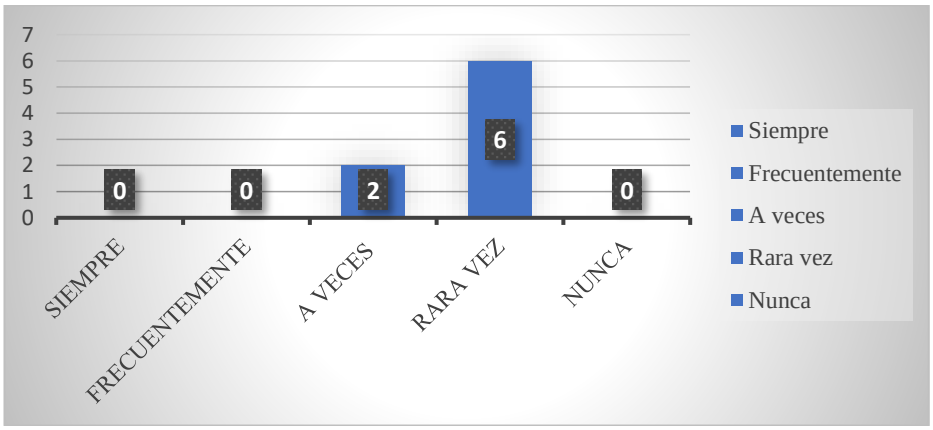
Reconocimientos por logros

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	0	0%
A veces	2	25%
Rara vez	6	75%
Nunca	0	0%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 1

Reconocimientos por logros



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: Los resultados muestran una clara ausencia de reconocimiento dentro de la empresa. La mayoría, un 75%, siente que rara vez se valoran sus logros, mientras que solo el 25% percibe reconocimiento ocasionalmente. Nadie siente que sus esfuerzos sean siempre o frecuentemente apreciados.

Interpretación: Dentro de la empresa, prevalece una sensación de falta de reconocimiento. Para muchos, sus logros pasan desapercibidos, y solo una minoría percibe algún nivel de valoración, aunque de forma esporádica. No se identifica un verdadero aprecio constante por el esfuerzo realizado, lo que podría impactar en la motivación y el compromiso del equipo. Esta percepción generalizada refleja la necesidad de fortalecer estrategias que fomenten el reconocimiento y la satisfacción laboral

Desde una perspectiva teórica, la falta de reconocimiento afecta directamente la motivación y el compromiso de los empleados. Según (Rivera, 2016), el reconocimiento laboral es clave para que los colaboradores se sientan valorados y parte fundamental del éxito organizacional. En este sentido, la ausencia de este elemento en la empresa podría estar contribuyendo a un clima laboral desfavorable y a la alta rotación de personal identificada como problemática principal en el estudio.

¿Qué tipos de reconocimiento ha recibido en su trabajo?

Tabla 4

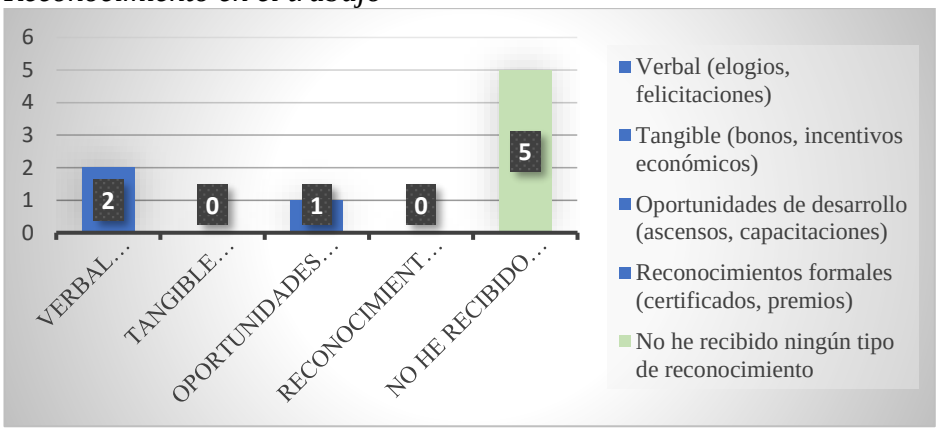
Reconocimiento en el trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Verbal (elogios, felicitaciones)	2	25%
Tangible (bonos, incentivos económicos)	0	0%
Oportunidades de desarrollo (ascensos, capacitaciones)	1	13%
Reconocimientos formales (certificados, premios)	0	0%
No he recibido ningún tipo de reconocimiento	5	63%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 2

Reconocimiento en el trabajo



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: Se refleja que la mayoría de los empleados (63%) no ha recibido ningún tipo de reconocimiento en su trabajo. Solo el 25% ha recibido elogios verbales, y apenas el 13% ha tenido oportunidades de desarrollo. No hay incentivos económicos ni reconocimientos formales.

Interpretación: En el entorno laboral analizado, el reconocimiento es una práctica poco frecuente. La mayoría de los empleados no ha experimentado muestras de valoración, y solo unos pocos han recibido comentarios positivos ocasionales. Las oportunidades de crecimiento son limitadas, y no existen incentivos tangibles que refuercen el desempeño. Esta situación puede influir en la motivación y la

percepción del compromiso organizacional hacia el bienestar y desarrollo de su equipo.

Desde el marco teórico, (Valentín, 2022) destaca que el reconocimiento, ya sea verbal, tangible o formal, es fundamental para fomentar el compromiso y la motivación en los empleados. (da Silva, 2021) añade que recompensar las contribuciones de los colaboradores genera orgullo y conexión con la organización, aumentando la probabilidad de que permanezcan en la empresa. Sin embargo, la falta de cualquier forma de reconocimiento en la mayoría de los casos podría estar afectando negativamente la percepción del valor del trabajo y contribuyendo a la rotación de personal.

Esta situación pone en evidencia la necesidad de implementar estrategias que incluyan tanto reconocimientos tangibles como no tangibles. Acciones como elogios verbales, incentivos económicos y certificaciones formales podrían mejorar la satisfacción laboral y promover un sentido de pertenencia, alineándose con las recomendaciones de la literatura sobre motivación laboral.

¿Cree que la empresa reconoce adecuadamente los logros individuales de los empleados?

Tabla 5

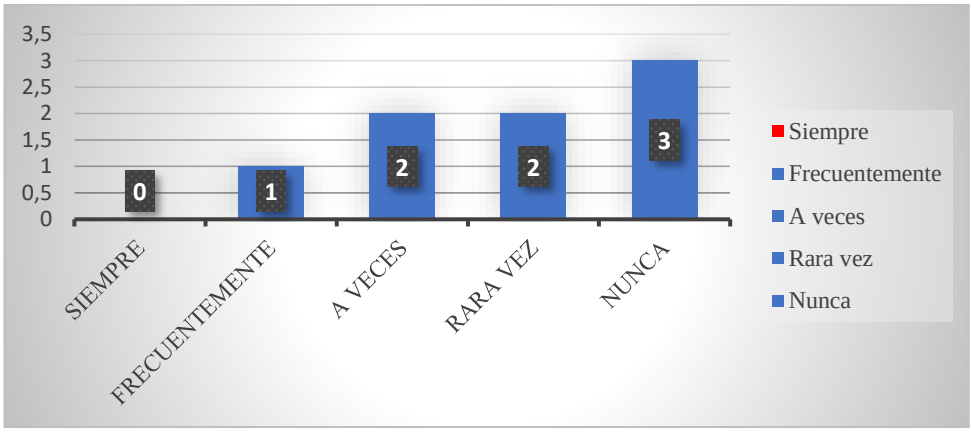
Logros individuales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	1	13%
A veces	2	25%
Rara vez	2	25%
Nunca	3	38%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 3

Logros individuales



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: El reconocimiento de logros individuales por parte de la empresa es percibido como insuficiente. Un 38% de los empleados considera que nunca se les reconoce, y un 25% dice que esto ocurre rara vez. Solo el 13% siente que se valora frecuentemente su esfuerzo.

Interpretación: La percepción general en la empresa indica que el reconocimiento a los logros individuales es limitado. Para muchos, su esfuerzo pasa desapercibido, y solo una pequeña parte siente que su trabajo es valorado con regularidad. La falta de apreciación podría influir en la motivación y el compromiso del equipo, evidenciando la necesidad de fortalecer estrategias que impulsen un ambiente laboral más positivo y estimulante.

Desde una perspectiva teórica, (Rivera, 2016) resalta que el reconocimiento adecuado de los logros individuales es esencial para que los empleados se sientan valorados y parte del éxito organizacional. La falta de este elemento puede impactar negativamente en la motivación y el compromiso laboral. Asimismo, como señala (Orbe, 2019), el reconocimiento es una estrategia clave para fidelizar a los colaboradores y evitar el agotamiento y la monotonía en el trabajo.

La percepción general de los empleados sobre la falta de reconocimiento adecuado podría estar contribuyendo a un clima laboral desfavorable y a la rotación de personal, problema central identificado en la investigación. Implementar políticas de reconocimiento más frecuentes y visibles, tanto formales como informales, podría mejorar significativamente la satisfacción y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización.

¿Siente que su esfuerzo es valorado por la empresa?

Tabla 6

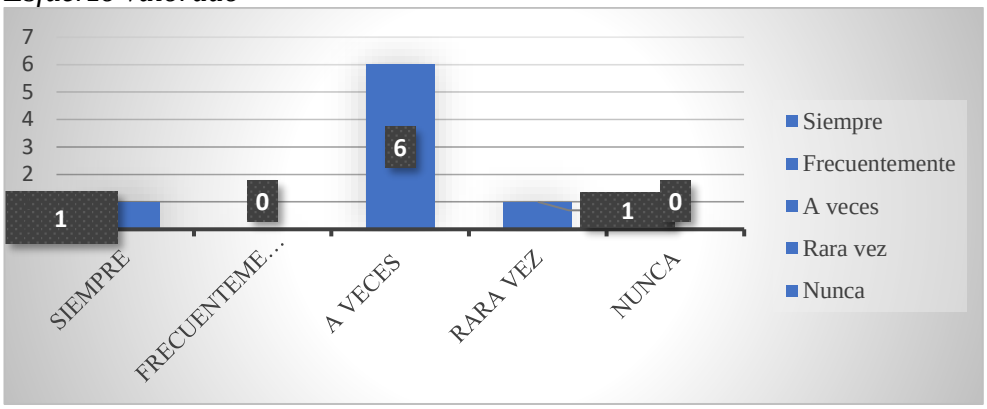
Esfuerzo valorado

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	13%
Frecuentemente	0	0%
A veces	6	75%
Rara vez	1	13%
Nunca	0	0%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 4

Esfuerzo valorado



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (75%) siente que su esfuerzo solo es valorado a veces, mientras que el 13% lo percibe rara vez y otro 13% siempre. Es preocupante que nadie experimente un reconocimiento frecuente.

Interpretación: El reconocimiento al esfuerzo es percibido como esporádico y poco constante. Para la mayoría, la valoración de su trabajo ocurre en ocasiones, mientras que algunos casi no la experimentan. Solo una minoría siente que su esfuerzo es realmente apreciado. La ausencia de un reconocimiento frecuente podría afectar la motivación del equipo, resaltando la necesidad de fortalecer estrategias que impulsen un ambiente más positivo y estimulante.

Desde el marco teórico, (Robaina, 2022) señala que el reconocimiento del esfuerzo de los empleados es fundamental para su bienestar laboral y general. En este caso,

la percepción limitada de valoración podría estar afectando negativamente la motivación y el compromiso del personal.

Esta situación refuerza la necesidad de establecer mecanismos regulares y visibles para valorar el esfuerzo de los empleados. Reconocimientos verbales, retroalimentación positiva y programas de incentivos podrían ser estrategias efectivas para mejorar la percepción de valoración, aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal en la empresa.

¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir?

Tabla 7

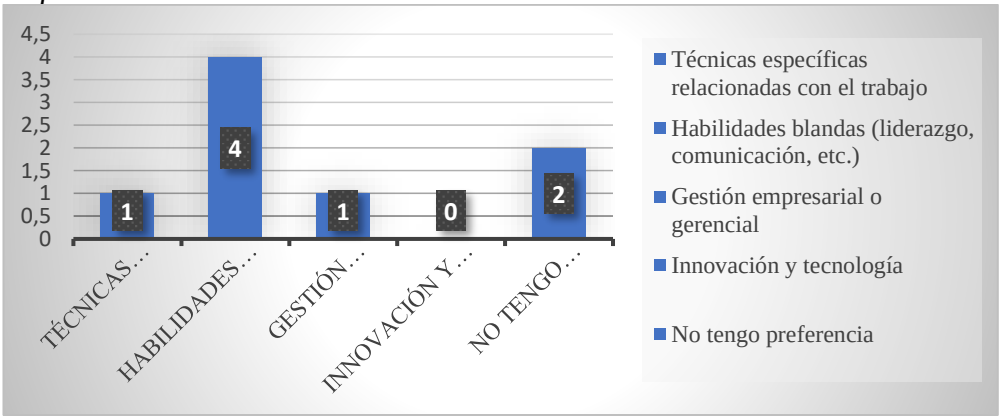
Capacitaciones

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Técnicas específicas relacionadas con el trabajo	1	13%
Habilidades blandas (liderazgo, comunicación, etc.)	4	50%
Gestión empresarial o gerencial	1	13%
Innovación y tecnología	0	0%
No tengo preferencia	2	25%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 5

Capacitaciones



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La tabla muestra que el 50% de los empleados prefiere capacitaciones en habilidades blandas, como liderazgo y comunicación. Un 13% opta por temas técnicos y gestión empresarial, mientras que un 25% no tiene preferencias. Es significativo que no haya interés por innovación y tecnología.

Interpretación: Las preferencias de formación dentro de la empresa se inclinan mayormente hacia el desarrollo de habilidades interpersonales, como liderazgo y comunicación. Un grupo más reducido muestra interés en áreas técnicas y de gestión, mientras que otros no expresan una elección clara. Llama la atención la ausencia de interés en temas de innovación y tecnología, lo que podría sugerir la necesidad de fomentar una cultura más orientada al cambio y la modernización.

Desde el marco teórico, (Rojas Matos, 2022) destaca que invertir en la capacitación de los empleados incrementa su nivel de talento y confianza, mejorando su rendimiento y posibilidades de desarrollo profesional. Además, (Tintaya Condori, 2016)resalta la importancia de diseñar programas de formación significativos que respondan a las necesidades de los trabajadores y de la organización. La preferencia por habilidades blandas refleja una demanda por fortalecer aspectos relacionados con la interacción y el liderazgo, elementos clave en el clima laboral y la gestión efectiva.

Estos resultados sugieren que la empresa podría implementar programas de capacitación enfocados en habilidades blandas, complementándolos con oportunidades técnicas y gerenciales. Esto no solo mejoraría la satisfacción y motivación de los empleados, sino que también contribuiría a su desarrollo profesional y a la retención del talento. La falta de interés en innovación y tecnología podría indicar la necesidad de sensibilizar a los empleados sobre la importancia de estas áreas para la competitividad organizacional.

¿Ha tenido oportunidades de ascenso en la empresa?

Tabla 8

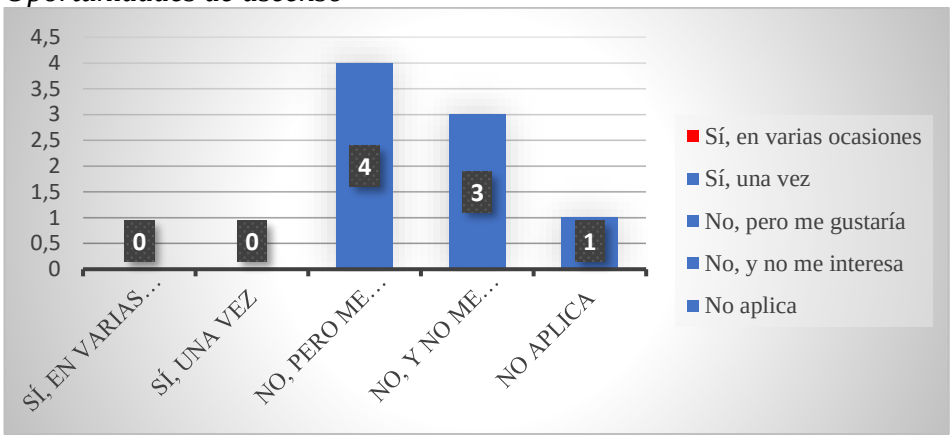
Oportunidades de ascenso

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sí, en varias ocasiones	0	0%
Sí, una vez	0	0%
No, pero me gustaría	4	50%
No, y no me interesa	3	38%
No aplica	1	13%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 6

Oportunidades de ascenso



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: Los datos reflejan que el 50% de los empleados desea tener oportunidades de ascenso, pero hasta ahora no las ha recibido. Un 38% no está interesado en ascender. Finalmente, un 13% considera que esta opción no aplica.

Interpretación: Los que se evidencian un deseo significativo de crecimiento profesional dentro de la empresa, aunque este anhelo no se ha materializado en oportunidades concretas. Mientras algunos buscan avanzar en su carrera, otros no muestran interés en un ascenso, ya sea por elección personal o porque consideran que esta posibilidad no es relevante para su situación. Esto sugiere la necesidad de evaluar estrategias que fomenten el desarrollo y la proyección laboral.

Desde el marco teórico, (Camejo, 2021) resalta que la promoción interna es una herramienta clave para motivar a los empleados y retener el talento, al tiempo que

fortalece la cultura organizacional. (Martín, 2024) añade que ofrecer oportunidades de crecimiento profesional no solo incrementa el compromiso de los trabajadores, sino que también mejora su desempeño y satisfacción laboral. La ausencia de ascensos puede estar contribuyendo a la desmotivación y a la percepción de estancamiento profesional en la empresa.

Estos resultados sugieren que la empresa debería implementar políticas claras de promoción interna, enfocadas en brindar oportunidades de desarrollo a aquellos empleados interesados en crecer dentro de la organización. Esto no solo respondería a las expectativas del 50% que desea ascender, sino que también podría fomentar un mayor sentido de pertenencia y reducir la rotación de personal. Para el grupo que no tiene interés en ascender, sería importante ofrecer alternativas como especialización en sus roles actuales o reconocimiento de su experiencia.

¿Siente que tiene suficientes oportunidades para demostrar sus habilidades y conocimientos especializados en la organización?

Tabla 9

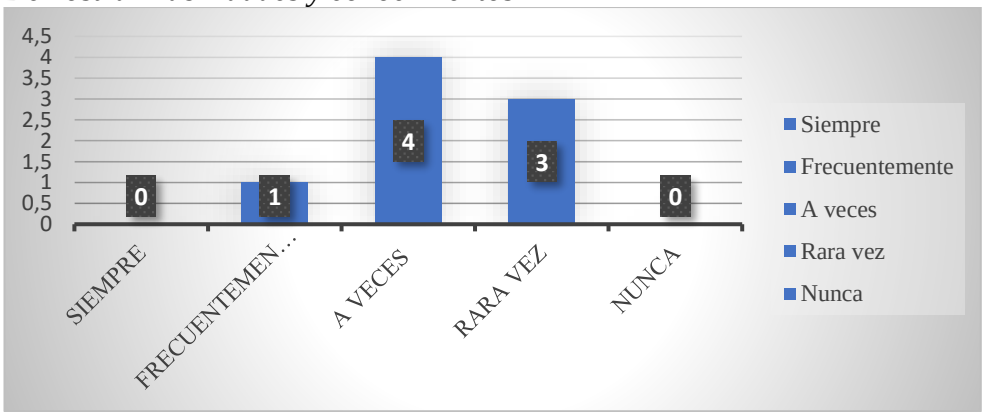
Demostrar habilidades y conocimientos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	1	13%
A veces	4	50%
Rara vez	3	38%
Nunca	0	0%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 7

Demostrar habilidades y conocimientos



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (50%) siente que solo a veces tiene oportunidades para demostrar sus habilidades y conocimientos especializados, mientras que un 38% percibe estas oportunidades rara vez. Solo el 13% considera que se presentan frecuentemente, y nadie siente que esto ocurra siempre.

Interpretación: La percepción general dentro de la empresa indica que las oportunidades para aplicar habilidades y conocimientos especializados son limitadas. Para muchos, estas situaciones surgen solo en algunas ocasiones, mientras que otros las consideran poco frecuentes. Solo una minoría siente que tiene espacios constantes para demostrar su potencial. La ausencia de oportunidades

regulares podría influir en la motivación y el desarrollo profesional, destacando la importancia de fomentar un entorno más dinámico y enriquecedor.

Desde el marco teórico, (Isoglio & Echeverry-Mejía, 2019) destacan que el reconocimiento de las experticias y la visibilidad de las habilidades individuales en el entorno laboral son factores clave para fomentar el compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados. Asimismo, (Rojas-Solis, Guzmán-Pimentel, Jiménez, & Martínez-Ruiz, 2019) señalan que la inclusión de los talentos individuales en la dinámica organizacional fortalece la innovación y la mejora continua. La percepción limitada de oportunidades para demostrar habilidades puede generar frustración y desmotivación, afectando negativamente la productividad y la retención del talento.

Estos resultados sugieren que la empresa debería implementar estrategias que permitan a los empleados demostrar sus habilidades y conocimientos de manera más consistente. Esto podría incluir asignación de proyectos desafiantes, creación de espacios para la innovación, o programas de mentoría que valoren y promuevan las capacidades individuales. Incrementar estas oportunidades no solo mejoraría la satisfacción laboral, sino que también contribuiría a un clima organizacional más positivo y a una mayor competitividad empresarial.

¿Cómo calificaría su relación con sus compañeros de trabajo?

Tabla 10

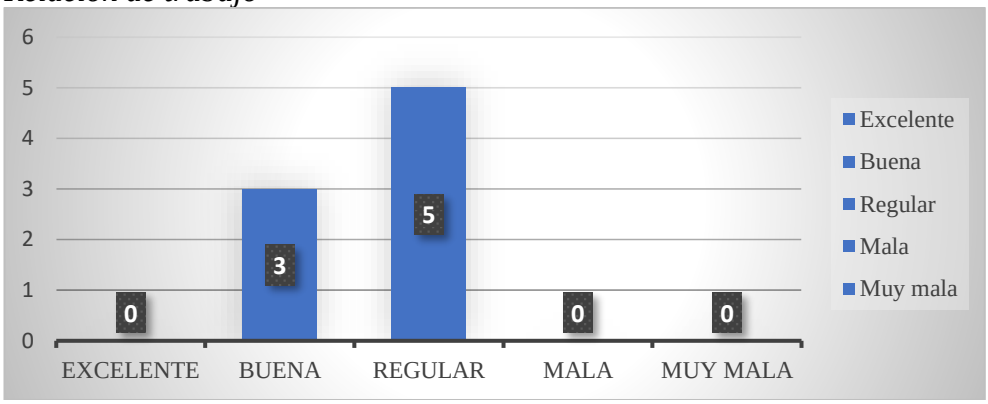
Relación de trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	0	0%
Buena	3	38%
Regular	5	63%
Mala	0	0%
Muy mala	0	0%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 8

Relación de trabajo



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (63%) califica su relación con los compañeros de trabajo como regular, lo que indica un área de mejora en la dinámica laboral. Un 38% la considera buena, lo que muestra que hay bases positivas sobre las cuales construir.

Interpretación: El ambiente laboral refleja una interacción entre compañeros que, en general, podría mejorar. Para muchos, la relación con sus colegas es neutral, lo que sugiere oportunidades para fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo. Sin embargo, también existen vínculos positivos que pueden servir como base para fomentar un entorno más colaborativo. Implementar estrategias que impulsen la integración y el compañerismo podría contribuir a una dinámica laboral más armoniosa.

Desde el marco teórico, (Montes, 2016) resalta que las relaciones interpersonales son esenciales para un clima laboral positivo y el logro de los objetivos organizacionales. (MEDERI, 2023) añade que las buenas relaciones entre compañeros promueven la cooperación y la resolución de conflictos, elementos clave para mantener un ambiente laboral saludable. La calificación mayoritaria como "regular" podría indicar la necesidad de fortalecer las dinámicas de equipo y fomentar una cultura de apoyo mutuo.

Estos resultados sugieren que la empresa debería implementar actividades que promuevan la integración y el trabajo en equipo, como talleres de desarrollo interpersonal, dinámicas grupales o espacios de socialización. Mejorar la calidad de las relaciones entre compañeros no solo contribuiría a un ambiente laboral más positivo, sino que también podría impactar en la productividad y en la satisfacción general de los empleados.

¿Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo eficientemente?

Tabla 11

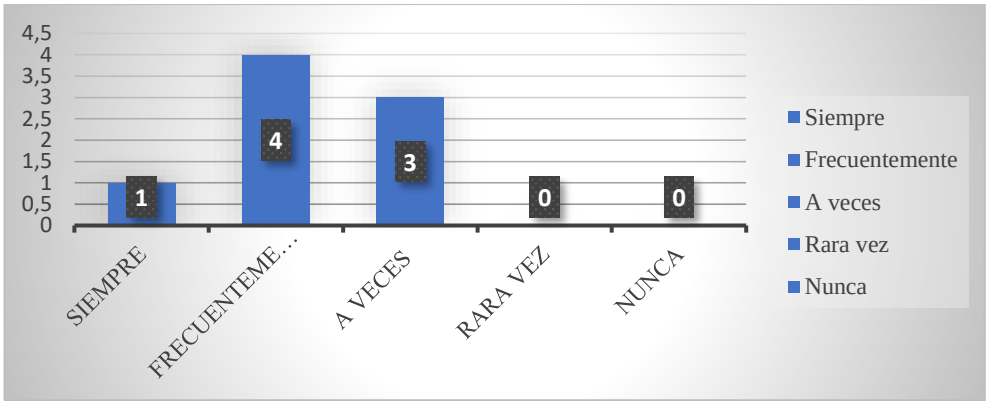
Herramientas necesarias

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	13%
Frecuentemente	4	50%
A veces	3	38%
Rara vez	0	0%
Nunca	0	0%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 9

Herramientas necesarias



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (50%) siente que frecuentemente cuenta con las herramientas necesarias para trabajar eficientemente, mientras que un 13% afirma tenerlas siempre. Sin embargo, un 38% indica que solo a veces dispone de los recursos adecuados

Interpretación: La disponibilidad de herramientas para un trabajo eficiente es percibida de manera variada entre los empleados. Para muchos, los recursos están presentes con regularidad, mientras que solo una parte considera que siempre cuenta con ellos. Sin embargo, hay quienes experimentan limitaciones ocasionales, lo que podría afectar su desempeño. Garantizar un acceso constante a los recursos adecuados contribuiría a optimizar la productividad y mejorar la experiencia laboral en general.

Desde el marco teórico, (Hurtado, 2019) enfatiza que las condiciones físicas de trabajo, incluidas las herramientas y equipos, son fundamentales para el desempeño eficiente de los empleados. Asimismo, (Amorós, 2013) destaca que incluso pequeñas deficiencias en los recursos disponibles pueden impactar negativamente en la productividad y en la percepción de satisfacción laboral.

Aunque la mayoría de los empleados percibe que tiene acceso frecuente a las herramientas necesarias, el hecho de que un 38% lo considere solo ocasional indica oportunidades de mejora. La empresa debería realizar un diagnóstico más detallado para identificar las herramientas o recursos específicos que faltan o requieren actualización. Garantizar la disponibilidad constante de los recursos necesarios no solo mejoraría la eficiencia operativa, sino que también podría influir positivamente en la motivación y el compromiso de los empleados.

¿Recomendaría a otros trabajar en esta empresa?

Tabla 12

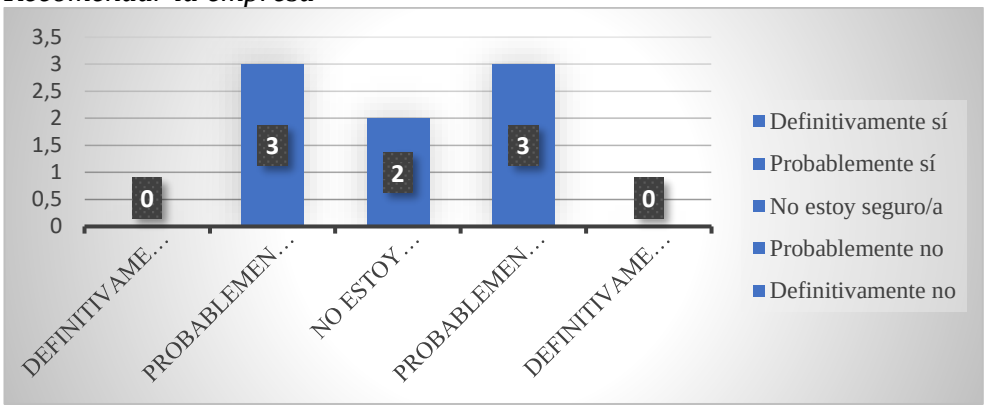
Recomendar la empresa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente sí	0	0%
Probablemente sí	3	38%
No estoy seguro/a	2	25%
Probablemente no	3	38%
Definitivamente no	0	0%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 10

Recomendar la empresa



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: Los resultados muestran una opinión dividida sobre recomendar la empresa. Un 38% probablemente lo haría, pero otro 38% probablemente no lo haría, lo que refleja un sentimiento mixto. Un 25% no está seguro, lo que sugiere incertidumbre sobre la experiencia laboral en la empresa. La ausencia de respuestas rotundas como "definitivamente sí" o "definitivamente no" indica que hay aspectos a mejorar para generar una mayor satisfacción y confianza en los empleados hacia la organización.

Interpretación: La percepción sobre la empresa genera opiniones divididas entre los empleados. Mientras algunos estarían dispuestos a recomendarla, otros dudan en hacerlo, reflejando una experiencia laboral mixta. Además, una parte del equipo muestra incertidumbre, lo que indica que no hay una convicción clara sobre sus

beneficios. La falta de respuestas contundentes sugiere la necesidad de fortalecer ciertos aspectos para mejorar la satisfacción y la confianza dentro de la organización.

La falta de respuestas contundentes, como "definitivamente sí" o "definitivamente no", indica que los empleados tienen sentimientos mixtos hacia la organización. Esto puede ser un indicativo de que, aunque algunos aspectos de la empresa pueden ser valorados positivamente, existen áreas que requieren atención y mejora. Como señala (Rivera, 2016), "el reconocimiento adecuado de los logros individuales es esencial para que los empleados se sientan valorados y parte del éxito organizacional". La percepción de que no se valora adecuadamente el esfuerzo puede influir en la disposición de los empleados a recomendar la empresa a otros.

¿Qué factores lo motivarían a permanecer a largo plazo en la empresa?

Tabla 13

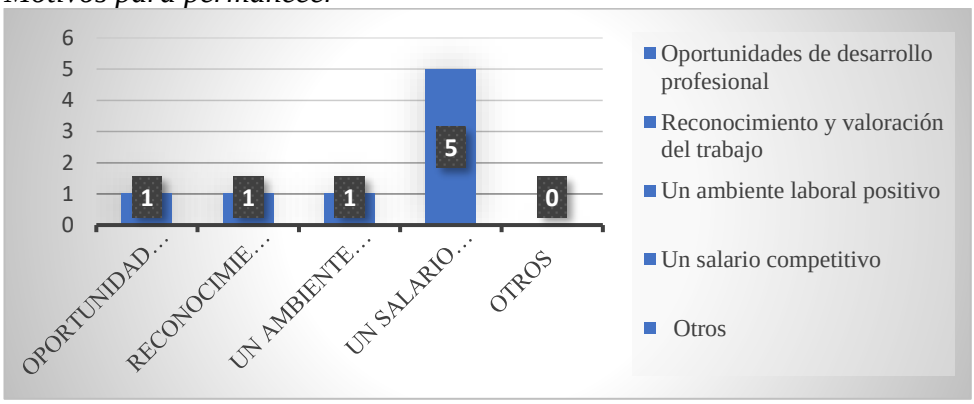
Motivos para permanecer

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Oportunidades de desarrollo profesional	1	13%
Reconocimiento y valoración del trabajo	1	13%
Un ambiente laboral positivo	1	13%
Un salario competitivo	5	63%
Otros	0	0%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 11

Motivos para permanecer



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: El análisis muestra que la mayoría de los empleados (63%) considera que un salario competitivo es el factor principal para permanecer en la empresa a largo plazo. Sin embargo, también hay un 13% que valora las oportunidades de desarrollo profesional, el reconocimiento y un ambiente laboral positivo como motivadores.

Interpretación: El factor principal que impulsa a los empleados a quedarse en la empresa parece ser la remuneración, aunque algunos también encuentran motivación en aspectos como el desarrollo profesional, el reconocimiento y un entorno laboral positivo. Esto sugiere que, si bien el salario juega un papel clave, otros elementos también son importantes para fomentar la lealtad y el compromiso a largo plazo. La atención a estos factores puede fortalecer la retención de talento.

Esto resalta una posible área de mejora para la organización, ya que, como indica (Orbe, 2019), "el reconocimiento es una estrategia clave para fidelizar a los colaboradores y evitar el agotamiento y la monotonía en el trabajo”.

La ausencia de respuestas en la categoría de "Otros" sugiere que los empleados no ven otros factores significativos que influyan en su decisión de quedarse en la empresa, lo que podría indicar una falta de diversidad en las motivaciones o una percepción limitada de las oportunidades que la empresa podría ofrecer.

¿Considera que su puesto de trabajo está asegurado a largo plazo?

Tabla 14

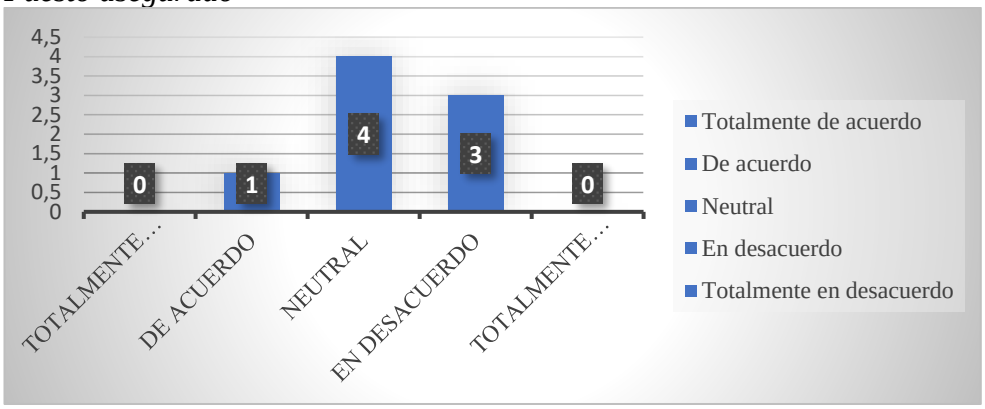
Puesto asegurado

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente de acuerdo	0	0%
	De acuerdo	1	13%
	Neutral	4	50%
	En desacuerdo	3	38%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
	Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 12

Puesto asegurado



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (50%) se muestra neutral respecto a la seguridad de su puesto a largo plazo, lo que indica incertidumbre sobre su estabilidad laboral. Un 38% está en desacuerdo, lo que refleja una sensación de inseguridad, mientras que solo el 13% está de acuerdo.

Interpretación: La percepción sobre la seguridad laboral a largo plazo está marcada por la incertidumbre entre los empleados. Muchos no tienen una opinión clara sobre su estabilidad, mientras que una parte significativa expresa preocupaciones acerca de la inseguridad en sus puestos. Solo unos pocos se sienten seguros en su situación laboral. Esta falta de claridad resalta la necesidad de generar una mayor confianza y comunicación sobre la estabilidad dentro de la empresa.

Este sentimiento de inestabilidad puede afectar negativamente la motivación y el compromiso de los empleados, como se menciona en la literatura sobre gestión del talento, donde se destaca que la percepción de seguridad laboral es fundamental para el bienestar y la productividad de los trabajadores (Cualchi, 2020) .

La ausencia de respuestas en las categorías de "Totalmente de acuerdo" y "Totalmente en desacuerdo" indica que no hay empleados que se sientan completamente seguros o inseguros sobre su situación laboral, lo que refuerza la idea de que la mayoría de los trabajadores se encuentra en un estado de indecisión o preocupación.

¿Considera que su salario es justo en comparación con el trabajo que realiza?

Tabla 15

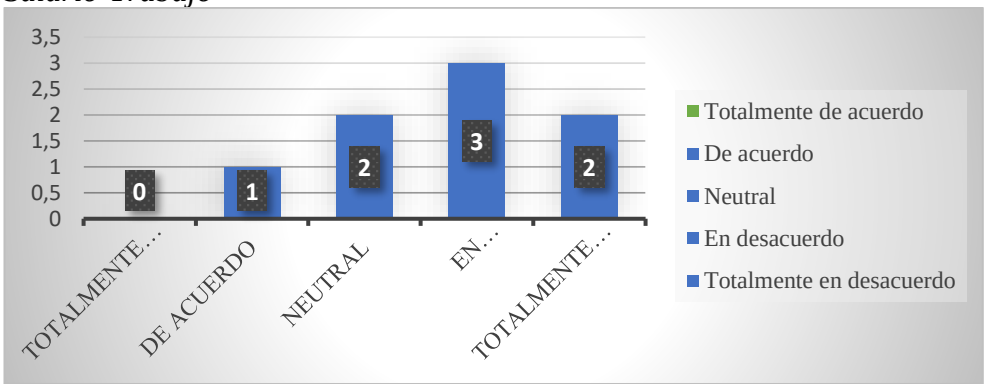
Salario-Trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	1	13%
Neutral	2	25%
En desacuerdo	3	38%
Totalmente en desacuerdo	2	25%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 13

Salario-Trabajo



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: Los resultados indican que una gran parte de los empleados (63%) no considera que su salario sea justo en comparación con el trabajo que realizan, ya que un 38% está en desacuerdo y un 25% totalmente en desacuerdo. Solo un 13% está de acuerdo, mientras que un 25% se mantiene neutral.

Interpretación: La percepción sobre la equidad salarial muestra que muchos empleados no sienten que su compensación sea adecuada en relación con sus responsabilidades y esfuerzo. Mientras algunos se muestran neutrales o de acuerdo con el salario, una parte significativa expresa desacuerdo, lo que sugiere una desconformidad generalizada. Esta situación podría afectar la satisfacción y motivación del equipo, destacando la importancia de revisar y ajustar la política salarial para mejorar la percepción de justicia.

Los resultados de esta pregunta indican una percepción generalizada de insatisfacción entre los empleados respecto a la equidad de su salario en relación con el trabajo que realizan. La ausencia de respuestas en la categoría de "Totalmente de acuerdo" sugiere que ningún empleado considera que su salario es completamente justo, lo que es un indicativo preocupante sobre la percepción de la compensación en la organización. La literatura sobre gestión del talento resalta que la percepción de justicia salarial es fundamental para la satisfacción laboral y la retención de empleados.

¿Considera que su salario es competitivo en el mercado?

Tabla 16

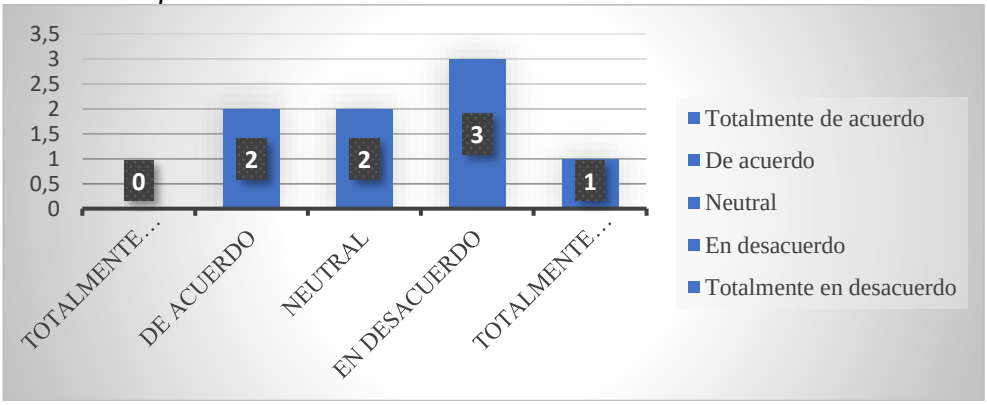
Salario competitivo en el mercado

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	2	25%
Neutral	2	25%
En desacuerdo	3	38%
Totalmente en desacuerdo	1	13%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 14

Salario competitivo en el mercado



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La tabla refleja que la mayoría de los empleados (51%) no considera que su salario sea competitivo en el mercado, ya que un 38% está en desacuerdo y un 13% totalmente en desacuerdo. Solo el 25% está de acuerdo, mientras que otro 25% se mantiene neutral.

Interpretación: La percepción sobre la competitividad del salario en el mercado laboral indica que muchos empleados no consideran que su remuneración esté a la altura de lo que ofrecen otras empresas. Aunque algunos se sienten conformes o neutrales, una parte considerable no percibe un salario competitivo, lo que podría generar insatisfacción y afectar la retención de talento. Es crucial evaluar y ajustar la política salarial para mejorar la competitividad y la motivación del equipo.

Los resultados de esta pregunta reflejan una percepción mayormente negativa entre los empleados sobre la competitividad de su salario en el mercado laboral. La ausencia de respuestas en la categoría de "Totalmente de acuerdo" indica que ningún empleado siente que su salario es completamente competitivo, lo que puede ser un indicativo de insatisfacción y preocupación sobre su situación económica en comparación con otras oportunidades laborales. Los empleados pueden buscar mejores oportunidades en otras empresas (Martínez-Casasola, 2020).

¿Qué tan satisfecho está con los beneficios económicos que recibe de la empresa?

Tabla 17

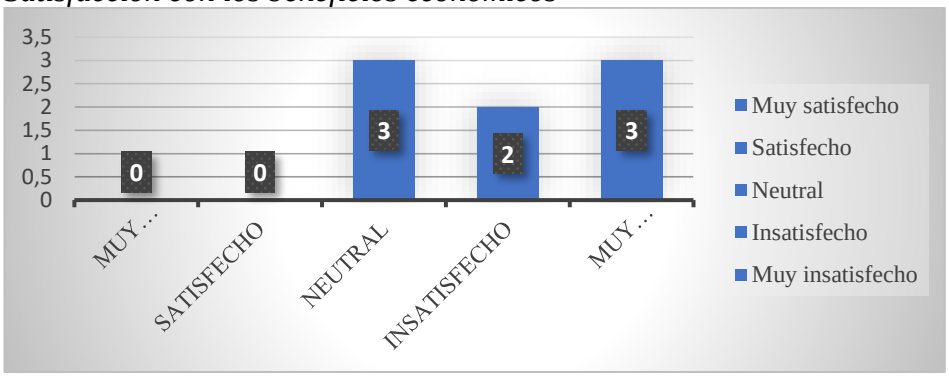
Satisfacción con los beneficios económicos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	0	0%
Satisfecho	0	0%
Neutral	3	38%
Insatisfecho	2	25%
Muy insatisfecho	3	38%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 15

Satisfacción con los beneficios económicos



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: Los resultados muestran que la satisfacción con los beneficios económicos es mayormente negativa. Un 38% se siente muy insatisfecho, mientras que un 25% está insatisfecho. Solo un 38% se mantiene neutral, sin expresar satisfacción ni insatisfacción.

Interpretación: La percepción sobre los beneficios económicos dentro de la empresa refleja una insatisfacción generalizada, con una parte significativa de empleados expresando descontento. Algunos se mantienen neutrales, sin tomar una postura clara, lo que podría indicar indiferencia o falta de claridad sobre las ventajas ofrecidas. Esta insatisfacción podría afectar la motivación y el bienestar, destacando la necesidad de revisar y mejorar los beneficios para generar un mayor nivel de satisfacción y compromiso.

Los resultados de esta pregunta revelan una insatisfacción significativa entre los empleados respecto a los beneficios económicos que reciben de la empresa. La ausencia de respuestas en las categorías de "Muy satisfecho" y "Satisfecho" indica que ningún empleado se siente plenamente satisfecho con los beneficios económicos, lo que es un indicativo preocupante sobre la percepción de la compensación y los incentivos ofrecidos por la organización. La literatura sugiere que la satisfacción con los beneficios económicos es crucial para la retención de talento y el bienestar general de los empleados.

¿Considera que tiene un equilibrio adecuado entre su carga de trabajo y sus responsabilidades personales?

Tabla 18

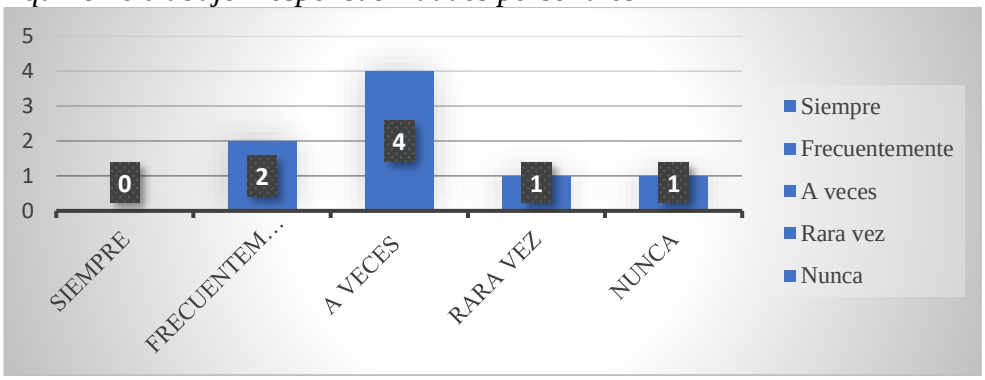
Equilibrio trabajo- responsabilidades personales

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	2	25%
A veces	4	50%
Rara vez	1	13%
Nunca	1	13%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 16

Equilibrio trabajo- responsabilidades personales



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (50%) siente que solo a veces logra equilibrar su carga de trabajo con sus responsabilidades personales, mientras que un 25% lo hace frecuentemente. Un 13% considera que rara vez o nunca alcanza este equilibrio.

Interpretación: La mayoría de los empleados enfrenta dificultades para equilibrar su trabajo con sus responsabilidades personales de manera constante, lo que puede generar estrés o frustración. Aunque algunos logran encontrar este balance con mayor frecuencia, una parte significativa siente que es una tarea complicada o incluso imposible. Esto resalta la importancia de revisar las políticas laborales para promover un entorno que favorezca la conciliación entre la vida profesional y personal

Los resultados de esta pregunta indican que la mayoría de los empleados no perciben un equilibrio adecuado entre su carga de trabajo y sus responsabilidades personales. La ausencia de respuestas en la categoría de "Siempre" sugiere que ningún empleado siente que logra mantener un equilibrio óptimo en su vida laboral y personal, lo que puede ser un indicativo de estrés y agotamiento.

¿Siente que la empresa apoya su bienestar y equilibrio entre trabajo y vida personal?

Tabla 19

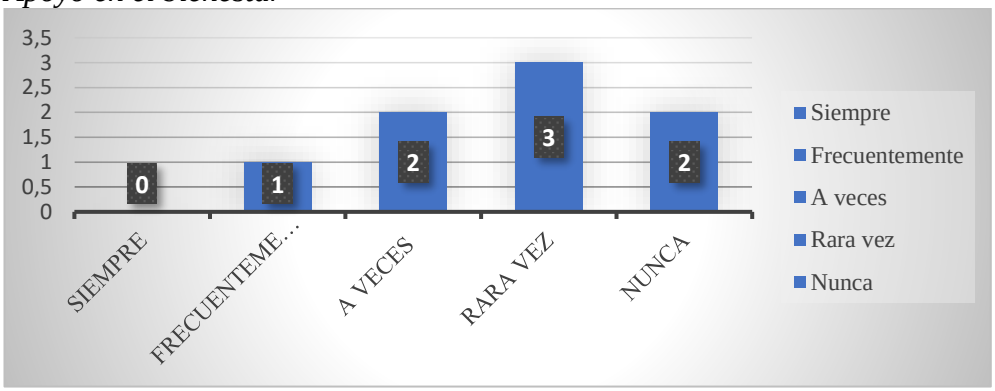
Apoyo en el bienestar

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Frecuentemente	1	13%
A veces	2	25%
Rara vez	3	38%
Nunca	2	25%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 17

Apoyo en el bienestar



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: Los resultados muestran que la mayoría de los empleados (63%) siente que la empresa no apoya adecuadamente su bienestar y equilibrio entre trabajo y vida personal. Un 38% considera que la empresa apoya rara vez este aspecto, mientras que un 25% afirma que nunca lo hace. Solo un 25% percibe apoyo ocasional.

Interpretación: La percepción general sobre el apoyo de la empresa al bienestar y equilibrio entre trabajo y vida personal es mayormente negativa. Muchos empleados sienten que no reciben el respaldo necesario, lo que puede generar insatisfacción o agotamiento. Aunque algunos perciben un apoyo ocasional, la falta

de estrategias consistentes en este aspecto podría afectar la motivación y el compromiso. Mejorar este apoyo sería crucial para el bienestar integral del equipo.

Los resultados de esta pregunta reflejan una percepción generalizada de que la empresa no está brindando un apoyo adecuado para el bienestar y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus empleados. La ausencia de respuestas en la categoría de "Siempre" indica que ningún empleado siente que la empresa proporciona un apoyo constante y efectivo en este aspecto crucial.

¿Cómo describiría el estilo de liderazgo en la organización?

Tabla 20

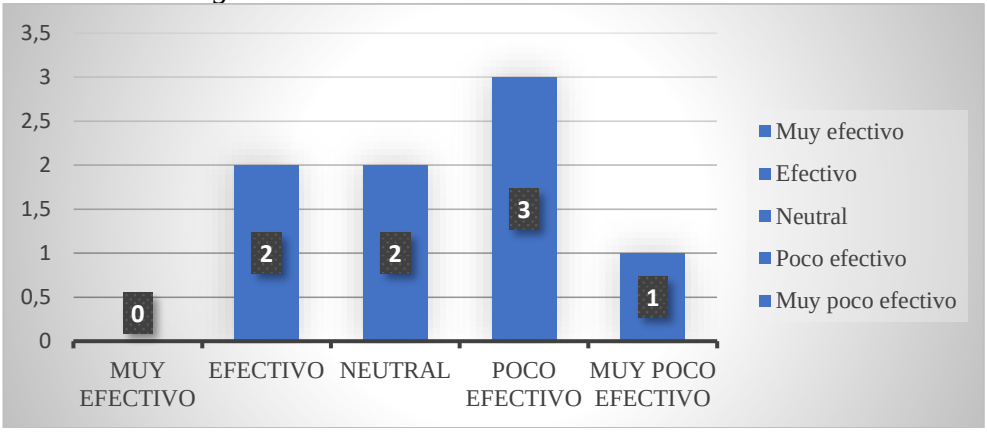
Estilo de liderazgo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy efectivo	0	0%
Efectivo	2	25%
Neutral	2	25%
Poco efectivo	3	38%
Muy poco efectivo	1	13%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 18

Estilo de liderazgo



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (51%) considera que el estilo de liderazgo en la organización es poco o muy poco efectivo. Solo un 25% lo percibe como efectivo, mientras que otro 25% se mantiene neutral.

Interpretación: La percepción sobre el estilo de liderazgo dentro de la organización refleja una mayoría que considera que no es adecuado ni efectivo para generar resultados óptimos. Mientras que algunos lo ven como eficiente, una porción significativa se mantiene neutral, lo que podría indicar falta de claridad o desconexión. Esta insatisfacción con el liderazgo sugiere la necesidad de revisar y ajustar las prácticas de gestión para mejorar la dirección y el compromiso del equipo.

Los resultados de esta pregunta indican una percepción mayoritariamente negativa sobre el estilo de liderazgo en la organización. La ausencia de respuestas en la categoría de "Muy efectivo" sugiere que ningún empleado considera que el liderazgo sea excepcional o que inspire confianza y motivación en el equipo.

¿Siente que la cultura de la empresa promueve el bienestar de los empleados?

Tabla 21

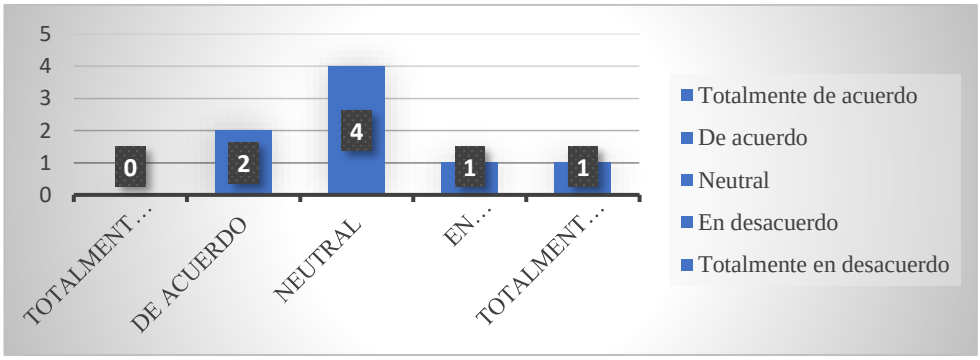
Cultura de bienestar

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	2	25%
Neutral	4	50%
En desacuerdo	1	13%
Totalmente en desacuerdo	1	13%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 19

Cultura de bienestar



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (63%) tiene una percepción neutral sobre si la cultura de la empresa promueve el bienestar. Un 25% está de acuerdo, mientras que un 25% se muestra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La percepción sobre si la cultura empresarial promueve el bienestar está dividida, con muchos empleados adoptando una postura neutral, lo que indica una falta de claridad o convicción sobre el enfoque de la empresa en este aspecto. Algunos la consideran positiva, mientras que otros sienten que no se fomenta adecuadamente. Esta diversidad de opiniones sugiere que la cultura organizacional podría beneficiarse de un enfoque más claro y coherente en torno al bienestar de los empleados.

Los resultados de esta pregunta revelan una percepción ambivalente sobre la cultura de bienestar en la empresa. La ausencia de respuestas en la categoría de "Totalmente de acuerdo" indica que ningún empleado siente que la cultura de la empresa promueva de manera efectiva su bienestar. Esto es un indicativo preocupante, ya que sugiere que no se están realizando esfuerzos significativos para fomentar un ambiente que priorice el bienestar de los empleados.

¿Cómo calificaría la comunicación entre empleados y supervisores?

Tabla 22

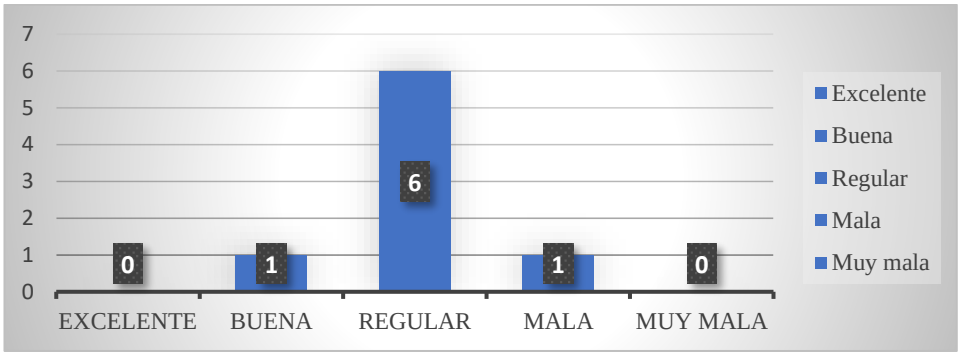
Comunicación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	0	0%
Buena	1	13%
Regular	6	75%
Mala	1	13%
Muy mala	0	0%
Total	**8**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 20

Comunicación



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (75%) califica la comunicación entre empleados y supervisores como regular, lo que indica que existen áreas de mejora en la claridad y fluidez de los intercambios. Un 13% considera que la comunicación es buena, mientras que otro 13% la califica como mala.

Interpretación: La comunicación entre empleados y supervisores parece ser un área que necesita mejorar, ya que muchos consideran que es simplemente adecuada, lo que sugiere que podría haber falta de claridad o fluidez en los intercambios. Mientras algunos la ven de forma positiva, otros consideran que la calidad de la comunicación es deficiente. Esto destaca la necesidad de optimizar los canales y métodos de comunicación para fortalecer la colaboración y la eficacia en el entorno laboral.

Los resultados de esta pregunta indican una percepción predominantemente negativa sobre la comunicación entre empleados y supervisores en la organización. La ausencia de respuestas en la categoría de "Excelente" sugiere que no hay empleados que consideren que la comunicación sea excepcional o que fluya de manera óptima.

Desde el marco teórico, (Montes, 2016) resalta que las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva son esenciales para un clima laboral positivo y el logro de los objetivos organizacionales. Además, (MEDERI, 2023) enfatiza que una buena comunicación entre empleados y supervisores es fundamental para fomentar la cooperación y la resolución de conflictos, elementos clave para mantener un ambiente laboral saludable.

Encuesta a extrabajadores

Además de encuestar al personal activo, también se realizó un sondeo con extrabajadores de *Panchito's Comida Rápida* para conocer su perspectiva sobre los factores motivacionales y rotación de personal. Esta información permitió identificar las principales razones por las cuales dejaron la empresa, así como evaluar aspectos relacionados con el ambiente laboral, oportunidades de crecimiento, incentivos y condiciones de trabajo. Con ello, se busca comprender mejor los elementos que influyen en la permanencia o salida del personal, con el fin de implementar estrategias que mejoren la motivación y reduzcan la rotación dentro del negocio.

¿Considera que su salario era competitivo en el mercado?

Tabla 23

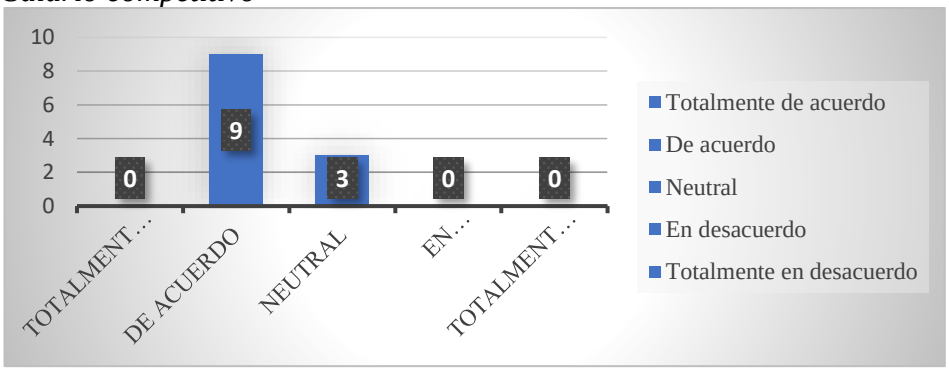
Salario competitivo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	9	75%
Neutral	3	25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**12**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 21

Salario competitivo



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La gran mayoría de los empleados (75%) considera que su salario es competitivo en el mercado. Un 25% se mantiene neutral, lo que podría indicar

incertidumbre o falta de información sobre el mercado. Sin embargo, no se reportan opiniones en desacuerdo

Interpretación: La mayoría de los empleados siente que su salario es competitivo en comparación con el mercado, lo que sugiere una percepción positiva sobre la remuneración ofrecida por la empresa. Sin embargo, algunos permanecen neutrales, lo que podría reflejar dudas o falta de información sobre cómo se posiciona realmente su salario. La ausencia de desacuerdos indica una falta de insatisfacción, pero también podría señalar una falta de discusión o claridad sobre el tema.

Desde el marco teórico, es importante considerar que la percepción de un salario competitivo puede influir en la motivación y la retención de los empleados. Según (Montes, 2016), una compensación adecuada es fundamental para mantener la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Además, (MEDERI, 2023) destaca que un salario competitivo no solo atrae talento, sino que también contribuye a la lealtad de los empleados y a un ambiente de trabajo positivo.

¿Las prestaciones ofrecidas por la empresa satisfacían sus necesidades?

Tabla 24

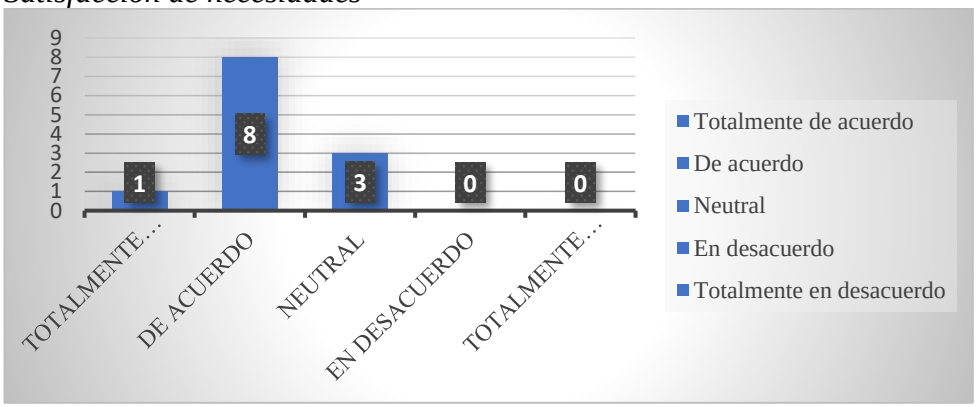
Satisfacción de necesidades

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	8%
De acuerdo	8	67%
Neutral	3	25%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**12**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 22

Satisfacción de necesidades



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (67%) está de acuerdo en que las prestaciones ofrecidas por la empresa satisfacen sus necesidades. Un 8% está totalmente de acuerdo, mientras que un 25% se mantiene neutral. No hay respuestas en desacuerdo.

Interpretación: La percepción sobre las prestaciones ofrecidas por la empresa es generalmente positiva, ya que la mayoría de los empleados considera que satisfacen sus necesidades. Sin embargo, algunos se mantienen neutrales, lo que podría reflejar cierta indiferencia o falta de información sobre los beneficios. La ausencia de respuestas en desacuerdo sugiere que, en general, las prestaciones son bien

recibidas, aunque podría haber espacio para ajustar o mejorar ciertos aspectos para asegurar una mayor satisfacción.

Desde el marco teórico, la satisfacción con las prestaciones es un factor clave en la retención de talento y en la creación de un ambiente laboral positivo. Las prestaciones adecuadas no solo ayudan a satisfacer las necesidades básicas de los empleados, sino que también pueden influir en su motivación y compromiso con la organización. (Pérez, 2020) enfatiza que una oferta de prestaciones bien diseñada puede ser un diferenciador importante en la atracción y retención de talento.

¿Qué tan satisfecho estaba con los beneficios económicos que recibía de la empresa?

Tabla 25

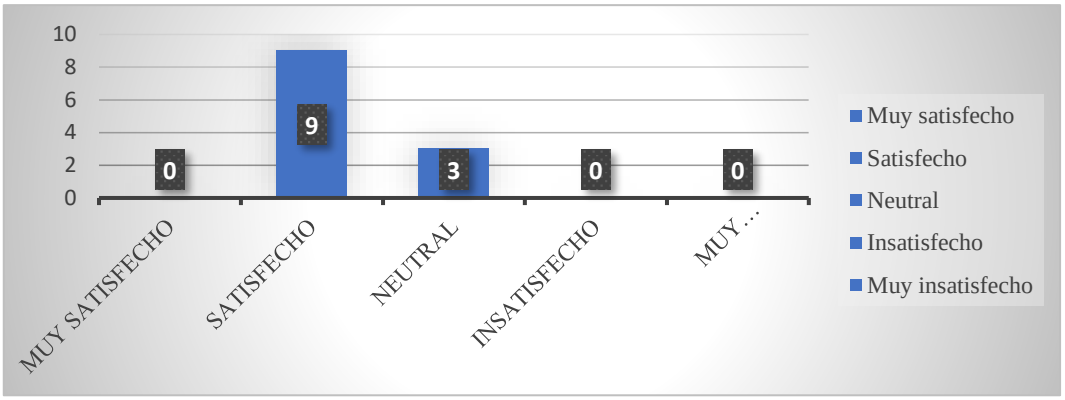
Beneficios económicos

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	0	0%
Satisfecho	9	75%
Neutral	3	25%
Insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total	**12**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 23

Beneficios económicos



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La gran mayoría de los empleados (75%) se siente satisfecha con los beneficios económicos que reciben. Un 25% se mantiene neutral. Sin embargo, no hay respuestas de insatisfacción.

Interpretación: La percepción sobre los beneficios económicos que ofrece la empresa es en su mayoría positiva, con muchos empleados expresando satisfacción con lo recibido. Algunos permanecen neutrales, lo que podría reflejar falta de entusiasmo o una evaluación más objetiva de los beneficios. La ausencia de insatisfacción sugiere que, en general, los beneficios están alineados con las expectativas, aunque podrían existir áreas de mejora para aumentar aún más la satisfacción general.

Desde una perspectiva teórica, la satisfacción con los beneficios económicos es fundamental para la retención de talento y el compromiso de los empleados. Los beneficios económicos no solo son un factor motivacional, sino que también influyen en la percepción que los empleados tienen sobre la equidad y la justicia en el lugar de trabajo. (Martínez-Casasola, 2020) también destaca que una oferta de beneficios bien estructurada puede ser clave para atraer y retener a los mejores talentos.

¿Cuánto influyó la compensación económica en su decisión de permanecer en la empresa?

Tabla 26

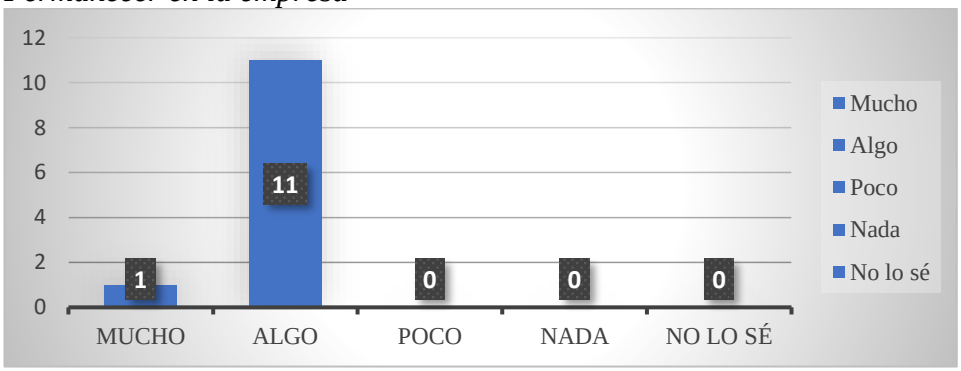
Permanecer en la empresa

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	1	8%
Algo	11	92%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
No lo sé	0	0%
Total	**12**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 24

Permanecer en la empresa



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La compensación económica tuvo una influencia significativa en la decisión de permanecer en la empresa para el 92% de los empleados, quienes indicaron que influyó "algo" en su permanencia. Solo un 8% consideró que la compensación tuvo una gran influencia.

Interpretación: La compensación económica juega un papel importante en la decisión de los empleados de mantenerse en la empresa, aunque en la mayoría de los casos no es el único factor determinante. Mientras que algunos la ven como un elemento clave en su permanencia, otros la consideran solo un aspecto más dentro de su experiencia laboral. Esto sugiere que, aunque el salario es relevante, otros factores también influyen en la retención del talento.

Desde una perspectiva teórica, según (Ludeña, 2021), los factores económicos son determinantes en la satisfacción laboral y la retención del talento. La percepción de que la compensación económica es relevante sugiere que los empleados valoran este aspecto como un elemento clave para decidir su permanencia. Esto coincide con la teoría de motivación de Herzberg, que establece que los factores de higiene, como el salario, son fundamentales para evitar la insatisfacción laboral, aunque no necesariamente garanticen una motivación intrínseca alta.

Estos resultados ponen en evidencia la importancia de revisar la competitividad de los salarios y beneficios ofrecidos por la empresa en relación con el mercado. Una estrategia que valore y refuerce los aspectos económicos podría contribuir no solo a mantener a los empleados actuales, sino también a aumentar su compromiso y satisfacción. Sin embargo, es importante considerar que, aunque el salario es un factor clave, no debe ser el único aspecto en el que se centre la gestión de talento, ya que otros elementos, como el reconocimiento o el ambiente laboral, también son cruciales para la motivación.

¿Cómo calificaba su carga de trabajo en ese momento en el Negocio Panchito´s Comida Rápida?

Tabla 27

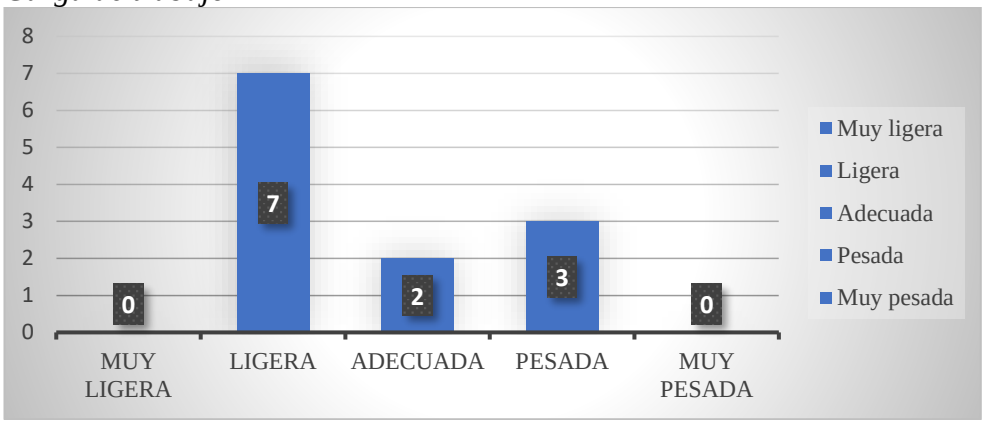
Carga de trabajo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy ligera	0	0%
Ligera	7	58%
Adecuada	2	17%
Pesada	3	25%
Muy pesada	0	0%
Total	**12**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 25

Carga de trabajo



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (58%) calificó su carga de trabajo como ligera. Un 17% consideró que su carga era adecuada, mientras que un 25% la percibió como pesada.

Interpretación: La percepción sobre la carga de trabajo varía entre los empleados. La mayoría la considera manejable, lo que sugiere un equilibrio en la distribución de tareas. Algunos la perciben como adecuada, indicando que se ajusta a sus capacidades y responsabilidades. Sin embargo, hay quienes sienten que es excesiva, lo que podría afectar su desempeño y bienestar. Esto resalta la importancia de evaluar la distribución laboral para garantizar una carga equitativa.

Desde el marco teórico, (Ruiz, 2022) señala que una carga laboral equilibrada es fundamental para garantizar el bienestar físico y mental de los empleados, evitando el agotamiento y mejorando la productividad. Además, (Rodríguez, 2023) resalta que una carga laboral percibida como excesiva puede afectar negativamente la motivación y satisfacción laboral.

La percepción mayoritaria de una carga ligera o adecuada podría ser indicativa de una gestión razonable del volumen de trabajo en general. Sin embargo, el 25% que califica la carga como "pesada" sugiere que hay áreas o momentos en los que los empleados enfrentan demandas significativas que podrían llevar a la insatisfacción o al estrés laboral. Esto podría estar relacionado con picos de actividad o asignación desigual de tareas.

Estos resultados sugieren la necesidad de implementar revisiones periódicas de la carga de trabajo para identificar posibles desbalances y redistribuir tareas de manera más equitativa. También sería recomendable establecer mecanismos de retroalimentación para que los empleados puedan expresar sus inquietudes respecto a su carga laboral, asegurando que se mantenga en niveles óptimos para todos.

¿Con qué frecuencia debía trabajar horas extras?

Tabla 28

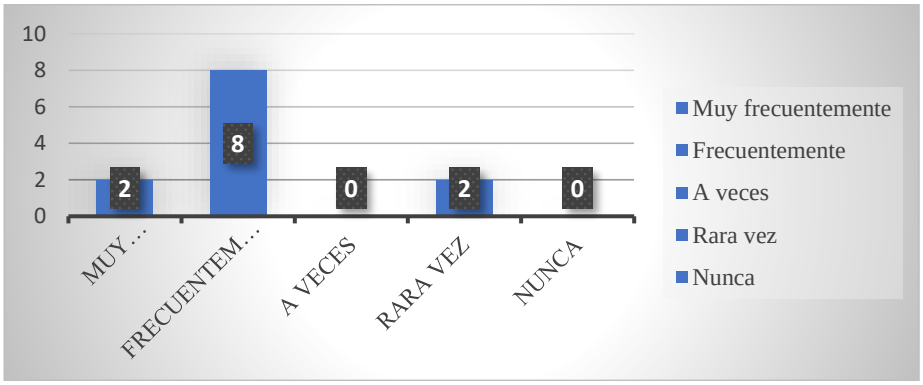
Horas extras

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy frecuentemente	2	17%
Frecuentemente	8	67%
A veces	0	0%
Rara vez	2	17%
Nunca	0	0%
Total	**12**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 26

Horas extras



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (67%) indicó que trabajaba horas extras con frecuencia. Un 17% mencionó que las horas extras eran muy frecuentes o raras, mientras que ninguno señaló que nunca trabajaba fuera del horario habitual.

Interpretación: El trabajo fuera del horario establecido es una realidad constante para la mayoría de los empleados, con muchos señalando que realizan horas extras de manera habitual. Mientras algunos experimentan esta situación con mayor o menor frecuencia, ninguno está completamente exento de ello. Esto sugiere que la carga laboral puede extenderse más allá de la jornada estándar, lo que podría impactar el equilibrio entre la vida profesional y personal si no se gestiona adecuadamente.

Desde una perspectiva teórica, trabajar horas extras de forma recurrente puede generar impactos negativos en el bienestar laboral si no se gestiona adecuadamente. Según (Rodríguez, 2023), una carga laboral excesiva, incluida la extensión de la jornada mediante horas extras, puede contribuir al desgaste físico y mental de los empleados, afectando su motivación y productividad. Además, (Hurtado, 2019) señala que la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede derivar en altos niveles de insatisfacción y estrés, incrementando el riesgo de rotación laboral.

Estos resultados sugieren que el negocio Panchito's Comida Rápida tiene una alta demanda de trabajo fuera del horario regular, lo que podría estar asociado con picos de actividad o planificación operativa insuficiente. La frecuencia elevada de horas extras indica la necesidad de evaluar las condiciones laborales y determinar si los recursos humanos son suficientes para cubrir las necesidades de la empresa sin sobrecargar a los empleados.

Es fundamental que la empresa implemente medidas para mitigar los efectos negativos de las horas extras, como ofrecer compensaciones justas, establecer límites razonables y revisar los horarios de trabajo. Esto no solo mejorará el bienestar de los empleados, sino que también puede aumentar su satisfacción laboral y compromiso con la organización, reduciendo así la posibilidad de rotación.

¿Siente que la empresa apoyó su bienestar y equilibrio entre trabajo y vida personal?

Tabla 29

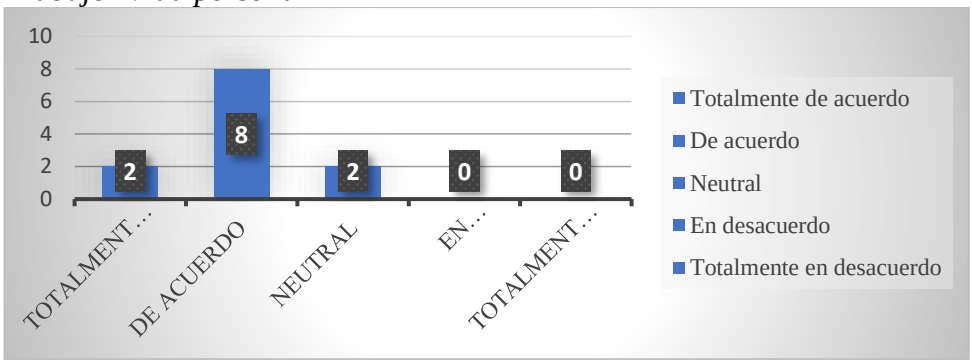
Trabajo- Vida personal

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	17%
De acuerdo	8	67%
Neutral	2	17%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**12**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 27

Trabajo- Vida personal



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (67%) siente que la empresa apoyó su bienestar y equilibrio entre trabajo y vida personal. Un 17% está totalmente de acuerdo, mientras que otro 17% se mantiene neutral. No hay respuestas en desacuerdo.

Interpretación: La percepción general sobre el respaldo de la empresa al bienestar y equilibrio entre el trabajo y la vida personal es positiva. La mayoría de los empleados considera que han recibido apoyo en este aspecto, mientras que algunos lo valoran de manera más destacada. Un grupo se mantiene neutral, posiblemente por experiencias individuales o falta de claridad en las iniciativas. La ausencia de opiniones negativas sugiere un esfuerzo efectivo en esta área.

Desde el marco teórico, (Ruiz, 2022) destaca la importancia de que las empresas promuevan un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, ya que este factor está directamente relacionado con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Asimismo, (Cortes, 2022) señala que un equilibrio positivo contribuye al bienestar integral del empleado, reduciendo el estrés y mejorando la calidad del trabajo.

La empresa debería capitalizar la percepción positiva existente reforzando las medidas que benefician a los empleados en este ámbito, al tiempo que aborda cualquier preocupación que pueda existir entre aquellos que se sienten neutrales. Esto no solo consolidará un ambiente laboral más saludable, sino que también contribuirá a una mayor retención y motivación del personal.

¿Cómo describía el estilo de liderazgo en la empresa?

Tabla 30

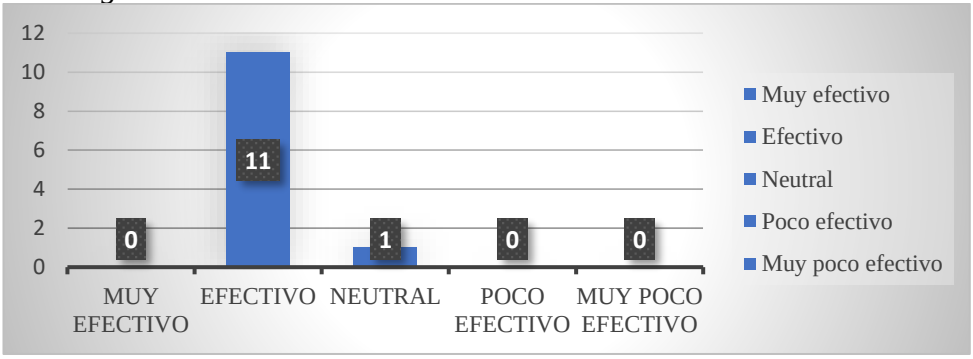
Liderazgo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy efectivo	0	0%
Efectivo	11	92%
Neutral	1	8%
Poco efectivo	0	0%
Muy poco efectivo	0	0%
Total	**12**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 28

Liderazgo



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La gran mayoría de los empleados (92%) describe el estilo de liderazgo en la empresa como efectivo. Un 8% tiene una percepción neutral. Sin embargo, no se registran opiniones negativas.

Interpretación: La percepción sobre el liderazgo en la empresa es mayormente positiva, con la mayoría de los empleados considerándolo efectivo. Un pequeño grupo mantiene una postura neutral, lo que podría reflejar una experiencia menos definida o variaciones según el equipo o área de trabajo. La ausencia de valoraciones negativas sugiere que las estrategias de gestión y dirección son bien recibidas, contribuyendo a un ambiente organizacional estable y orientado al desempeño.

Desde el marco teórico, (Montes, 2016) señala que un estilo de liderazgo efectivo es clave para fomentar un ambiente de trabajo positivo y alcanzar los objetivos organizacionales. Un liderazgo que promueva comunicación clara, apoyo al equipo y toma de decisiones colaborativa puede impactar significativamente la satisfacción y motivación de los empleados. Sin embargo, (Quiroz, Cataño, Muñoz, Pulgarín, & Pinzón, 2021) advierten que, aunque la percepción de liderazgo sea positiva, siempre existe espacio para fortalecer las prácticas de liderazgo y fomentar una conexión más profunda con los empleados.

El alto porcentaje de empleados que considera efectivo el liderazgo refleja un aspecto positivo en la gestión empresarial, lo cual contribuye a la estabilidad y confianza dentro del equipo. Sin embargo, la ausencia de calificaciones de "muy efectivo" y la presencia de una percepción neutral sugieren que se pueden implementar mejoras para alcanzar un liderazgo más inspirador y motivador.

Recomendaciones para la empresa podrían incluir capacitación en liderazgo transformacional, estrategias de mentoría o programas de retroalimentación regular para líderes. Estas acciones pueden reforzar la percepción positiva existente, elevar el estilo de liderazgo al nivel de "muy efectivo" y garantizar un impacto aún mayor en la retención y satisfacción laboral

***¿Siente que la cultura de la empresa promovió al bienestar de los empleados*?**

Tabla 31

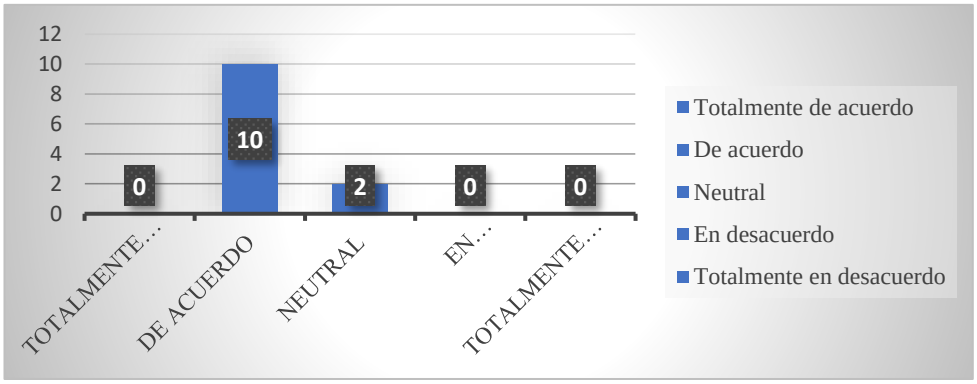
Cultura de bienestar

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	10	83%
Neutral	2	17%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**12**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 29

Cultura de bienestar



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La gran mayoría de los empleados (83%) siente que la cultura de la empresa promovió el bienestar de los empleados. Un 17% se mantiene neutral. No hay respuestas en desacuerdo.

Interpretación: La percepción sobre la cultura organizacional es ampliamente positiva, con la mayoría de los empleados sintiendo que se fomenta el bienestar dentro de la empresa. Un grupo menor se mantiene neutral, lo que podría indicar una experiencia menos clara o variaciones según cada caso. La ausencia de opiniones negativas sugiere que los esfuerzos en este ámbito han sido bien recibidos, fortaleciendo un entorno laboral favorable y alineado con las necesidades del equipo.

Desde el marco teórico, (Martínez-Casasola, 2020) enfatiza que una cultura organizacional positiva puede generar un ambiente de trabajo favorable, fomentando la lealtad y la satisfacción de los empleados. Asimismo, (Villanueva, 2021) señala que cuando los empleados se sienten identificados con los valores y prácticas de la empresa, es más probable que experimenten bienestar y compromiso laboral.

Se podrían incluir el fortalecimiento de valores organizacionales que promuevan la equidad, la inclusión y el cuidado de los empleados, así como la implementación de iniciativas claras y visibles relacionadas con el bienestar, como programas de salud ocupacional, actividades de integración y beneficios específicos. Estas acciones no solo reforzarían el compromiso y la satisfacción de los empleados, sino que también elevarían la percepción de la cultura organizacional a un nivel óptimo.

¿Cómo calificaría la comunicación interna en la organización?

Tabla 32

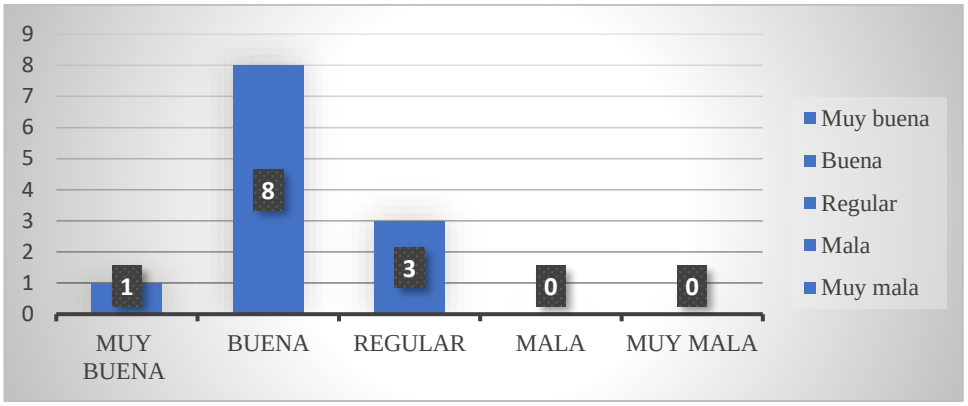
Comunicación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	1	8%
Buena	8	67%
Regular	3	25%
Mala	0	0%
Muy mala	0	0%
Total	**12**	**100%**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Figura 30

Comunicación



Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Análisis: La mayoría de los empleados (67%) califica la comunicación interna en la organización como buena. Un 25% la considera regular. Solo un 8% la califica como muy buena.

Interpretación: La comunicación interna en la empresa es percibida de manera mayormente positiva, con una parte significativa de los empleados considerándola adecuada. Sin embargo, algunos la ven como aceptable, pero con margen de mejora, mientras que solo unos pocos la califican como excelente. Esto sugiere que, si bien los canales de comunicación funcionan, aún existen oportunidades para optimizar la claridad y efectividad en los intercambios dentro de la organización.

Desde el marco teórico, (Quiroz, Cataño, Muñoz, Pulgarín, & Pinzón, 2021) destacan que una comunicación interna efectiva es esencial para fomentar un clima

laboral positivo, promover la cooperación y evitar malentendidos. Además, (Pérez, 2020) señala que una comunicación clara y fluida contribuye a fortalecer la transparencia y el sentido de pertenencia de los empleados.

Para optimizar este aspecto, la empresa podría implementar estrategias como reuniones regulares de equipo, encuestas de retroalimentación sobre comunicación, y el uso de herramientas tecnológicas que faciliten el intercambio de información. Además, fomentar una cultura de comunicación abierta donde los empleados se sientan cómodos expresando sus ideas o preocupaciones podría mejorar la percepción general y fortalecer la cohesión organizacional

4.1.2 Análisis e Interpretación de la Entrevista

Tabla 33
Análisis de contenido de la entrevista

PREGUNTA	RESPUESTA	ANALISIS
¿Cuántos empleados han citado las condiciones laborales como motivo principal de su renuncia? las condiciones que influyan a esto. Puede ser clima laboral, beneficios económicos, también puede ser el ambiente que se genera dentro de la organización.	Aquí, considero yo que de la mayoría de las personas que han trabajado aquí, los motivos de la renuncia de ellos, ha sido por temas estudios, por temas familiares y porque consiguieron un trabajo con mejor remuneración	La mayoría de los empleados han citado directamente que las principales razones han sido estudios, temas familiares y la búsqueda de una mejor remuneración.
¿Cuál es la frecuencia de rotación de personal en panchitos comida rápida que cita condiciones laborales como salario y beneficios como razones para su salida?	La frecuencia yo considero que es muy poca. Como les decía anteriormente, las personas se van por, que tal vez son estudiantes y el horario no les permite, porque tienen problemas en sus hogares. Por lo general son personas que son casadas o tienen hijos y esto a veces ya les impide el tema del trabajo. Y de ahí, en el tema de salarios, nos pasa que la gente que trabaja con nosotros son estudiantes y ya se gradúan, entonces ya van a ejercer su trabajo y obviamente el costo del sueldo o el sueldo que van a percibir es mucho mayor y obviamente por eso la renuncia.	La rotación de personal en "Panchitos, Comida Rápida" por condiciones laborales como salario y beneficios es baja. La mayoría de las renuncias se deben a incompatibilidad de horarios por estudios, responsabilidades familiares o porque los empleados buscan mejores oportunidades tras graduarse.
¿Qué beneficios adicionales considera que serían necesarios para retener a los empleados?	Pues nosotros hemos pensado siempre que uno de nuestros factores que tenemos aquí, que es como nuestro talón de Aquiles, desde el tema de poder tener un sueldo que para las personas sea súper llamativo y les motiva estar dentro de aquí. Pero lamentablemente hay que aceptar las condiciones y el lugar donde estamos, la provincia de Bolívar, Cantón San Miguel, no da las	Se considera que un sueldo más atractivo sería un beneficio clave para retener a los empleados. Sin embargo, las condiciones económicas y el contexto del negocio en la provincia de Bolívar, Cantón San Miguel, limitan la posibilidad de ofrecer salarios más altos.

	condiciones como para que, en el caso de nosotros, un local de comida, los precios de la alimentación sean altos y poder tener unos muy buenos sueldos para los empleados.	
¿Cuál es la percepción general de los empleados sobre la equidad de la compensación en panchitos, comida rápida?	Mi respuesta es que considero que tienen una muy buena percepción, que siguen trabajando, pero esa es mi percepción como jefe. Ahora, esta pregunta yo creo que tendría que ser hecha a los trabajadores nuestros, los cuales van a tener la información más correcta.	La percepción general de los empleados sobre la equidad de la compensación en Panchitos Comida Rápida es positiva según la perspectiva del empleador. Sin embargo, se reconoce que la opinión más precisa la tendrían los propios trabajadores.
¿Ha habido cambios recientes en las políticas de salario o beneficios en que hayan influido en la decisión de los empleados de permanecer o renunciar?	Sí, justamente hace unos meses atrás hubo un aumento de sueldo y estamos llevando nosotros en un proceso de que para el próximo año queremos ver si también hacemos otro aumento de sueldos, que sería como que el tope en poder llegar. Entonces igual no, como les digo, la idea de nosotros sería tener un sueldo que la gente diga no, yo me quedo a trabajar por el sueldo, pero lamentablemente la economía de nuestro medio no nos va a permitir para eso.	Recientemente hubo un aumento de sueldo y se está evaluando otro para el próximo año. Sin embargo, las limitaciones económicas del negocio dificultan ofrecer salarios lo suficientemente atractivos para retener empleados únicamente por la compensación.
¿Con qué frecuencia los empleados han dejado la empresa debido a retrasos en el pago de salarios?	Bueno, normalmente nosotros no nos atrasamos aquí en el tema de pagos, al inicio nosotros los pagos los hacíamos de manera semanal, luego tomamos la decisión de hacerlo de manera mensual y consideramos que no tenemos muchos problemas en eso, o sea, no puedo decir desde que no hay problemas en eso, pero considero que por lo general siempre se les tiene el día.	Los empleados rara vez han dejado la empresa debido a retrasos en el pago de salarios, ya que los pagos suelen realizarse puntualmente.
¿Cuántos empleados han renunciado debido a la dificultad de trabajar en turnos nocturnos?	Miren, yo creo que ahí el tema de los horarios nocturnos no nos ha afectado tanto en el tema de que se vayan las personas, más bien yo lo que sí he visto es de que a	Ningún empleado ha renunciado específicamente por la dificultad de trabajar en turnos nocturnos. Sin embargo, algunas personas deciden no aceptar el trabajo al conocer los

	veces una persona viene a buscar el trabajo y nosotros les explicamos cómo es el horario, los días y esto, esto sí nos ha afectado, porque tal vez dicen chuta ya es ahora como me voy a mi casa o a la mayoría de gente no le gusta trabajar los fines de semana, entonces chuta dicen no, tenemos en la mentalidad de toda la gente de nosotros que el sábado y el domingo es sagrado y lamentablemente nosotros en el tema de comida, en el tema de turismo, de hoteles y todo esto por lo general los horarios no son iguales a los del sector público.	horarios, especialmente por la incomodidad de movilizarse tarde o trabajar los fines de semana.
¿Cómo afecta la rotación de personal que trabaja en horarios nocturnos a la calidad del servicio y a la operatividad de pancitos comida rápida?	Yo creo que no afecta porque nosotros no tenemos, no tenemos una, como nos dice ahí, nos dice que, perdón, dice cómo afecta la rotación de personal. Nosotros tenemos un solo horario, el horario empieza en la tarde y se termina en la noche, no existe rotación de horarios, eso es lo que yo entiendo como rotación, que tenemos diferentes horarios y vamos rotando al personal. Nosotros tenemos dividido el área entre área de producción, que son personas que entran a las 8 de la mañana y se están yendo a las 3, 4 de la tarde, y las personas de ventas son personas que están entrando a las 2 y media de la tarde y se están retirando a la noche.	La rotación de personal en horarios nocturnos no afecta la calidad del servicio ni la operatividad de Panchitos Comida Rápida, ya que no hay cambios de turnos. Los empleados tienen horarios fijos según su área: producción trabaja en la mañana y tarde, mientras que ventas cubre la tarde y noche
¿Qué estrategias se están implementando para mejorar la retención del personal en horarios nocturnos y cómo se están midiendo sus resultados?	Nosotros como nos manejamos en horario nocturno, una de nuestras estrategias es brindar alimentación a las personas, las personas entran a trabajar en la tarde y merendamos aquí mismo en los panchitos, entonces considero que ese es un aporte	Para mejorar la retención del personal en horarios nocturnos, se ofrece alimentación durante la jornada laboral. Se considera que una posible mejora sería proporcionar transporte después del turno, ya que la movilidad es una preocupación para los empleados. Actualmente, no

	que se está haciendo para que la gente se motive, pero de ahí yo considero que uno de los aportes que tal vez se podría hacer es tratar de luego del trabajo y dejarles a sus hogares, considero que es uno de los mayores factores que le preocupa al personal.	se menciona un método específico para medir los resultados de estas estrategias

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

La entrevista con el gerente propietario del negocio "Panchitos, Comida Rápida" ofreció una mirada cercana a los desafíos y realidades que enfrentan tanto la empresa como sus empleados en el ámbito laboral. Uno de los principales hallazgos es que los empleados, en su mayoría, dejan sus puestos por razones personales, como estudios o responsabilidades familiares, más que por descontento salarial. Sin embargo, el gerente propietario reconoce que los salarios que pueden ofrecer están limitados por las condiciones económicas locales, lo que representa un desafío importante para atraer y retener talento.

A pesar de estas limitaciones, la empresa se esfuerza por cuidar a su equipo mediante beneficios como la alimentación durante los turnos. Además, el propietario sugiere que proporcionar transporte hacia los hogares después del trabajo podría ser una estrategia efectiva para motivar a los empleados y fomentar su permanencia. Esta propuesta muestra un interés genuino por mejorar las condiciones laborales y garantizar el bienestar del personal.

Otro aspecto destacado es que los horarios nocturnos y los turnos de fin de semana no parecen ser un problema para quienes ya trabajan en el negocio. Sin embargo, estos horarios dificultan la contratación de nuevo personal, ya que culturalmente los fines de semana se perciben como tiempo personal. Este desafío requiere una comunicación más efectiva durante el proceso de selección, dejando claras las expectativas y resaltando los beneficios que ofrece la empresa.

En cuanto a la percepción de los empleados sobre su salario, aunque no se identifica como la principal razón de renuncia, queda claro que ajustar los sueldos de manera

progresiva, como se planea hacer el próximo año, podría mejorar la satisfacción y lealtad del equipo. Además, aunque no hay problemas significativos con atrasos en los pagos, mantener esta práctica es esencial para fortalecer la confianza de los empleados en la empresa.

"Panchitos, Comida Rápida" se encuentra en una posición en la que puede fortalecer su cultura organizacional mediante pequeños pero significativos cambios. Escuchar a los empleados y tomar acciones para mejorar su bienestar, como ofrecer transporte o implementar incentivos adicionales, puede marcar la diferencia. Esto no solo contribuirá a la retención del personal, sino también a construir un ambiente laboral más positivo y motivador para todos.

Análisis de los Resultados General

El estudio revela que los factores motivacionales juegan un papel crucial en la rotación de personal en Panchito's. A través de encuestas y entrevistas, se identificaron patrones de desmotivación relacionados con el reconocimiento laboral, la equidad salarial, las oportunidades de crecimiento y el ambiente de trabajo.

Uno de los hallazgos más significativos es la percepción de los empleados actuales sobre la falta de reconocimiento en su desempeño. La mayoría siente que su esfuerzo no es valorado, lo que genera desmotivación y disminuye su sentido de pertenencia. Desde una perspectiva cualitativa, esta ausencia de reconocimiento podría interpretarse como un déficit en la cultura organizacional, en la que las estrategias de incentivo y apreciación del personal no están claramente definidas o aplicadas de manera efectiva. Otro aspecto relevante es la discrepancia en la percepción salarial.

Mientras que los ex empleados consideran que su sueldo era competitivo en el mercado, los trabajadores actuales expresan inconformidad respecto a la equidad salarial en relación con sus responsabilidades. Este contraste podría indicar que, aunque el salario sea competitivo, la carga laboral y la falta de incentivos

adicionales generan una sensación de injusticia, lo que incide en su permanencia en la empresa.

La falta de oportunidades de crecimiento profesional es otro factor determinante. En la actualidad la mitad de los empleados expresó interés en capacitaciones y ascensos que no se han materializado. Esto sugiere que la empresa carece de una estructura clara de desarrollo profesional, lo que puede estar afectando la retención del talento. Los ex empleados mencionaron que su principal razón para salir de la empresa estaba relacionada con oportunidades externas, lo que indica que Panchito's no está generando condiciones atractivas para la permanencia a largo plazo.

El ambiente laboral también presenta desafíos. La mayoría de los empleados actuales describen la relación con sus compañeros como regular, lo que sugiere deficiencias en la cohesión del equipo. Este hallazgo destaca la necesidad de fortalecer la comunicación interna y promover dinámicas de integración para mejorar el clima organizacional.

El análisis de la percepción de seguridad laboral muestra que una parte significativa de los empleados siente inseguridad sobre su permanencia en la empresa. Este factor, sumado a la falta de incentivos económicos y reconocimiento, genera incertidumbre y puede contribuir al alto índice de rotación.

Desde una perspectiva cualitativa, la rotación de personal en Panchito's no solo está influenciada por factores económicos, sino también por elementos intangibles como el reconocimiento, el desarrollo profesional y el clima organizacional. Para mitigar este problema, la empresa debe implementar estrategias de reconocimiento, mejorar las oportunidades de crecimiento y fortalecer la cultura organizacional, generando un entorno laboral que fomente la permanencia y el compromiso de sus empleados

4.2. Discusión de los Resultados

Los resultados obtenidos en el estudio sobre los factores motivacionales y su incidencia en la rotación de personal en el negocio Panchito's evidencian una serie de áreas críticas que requieren atención para mejorar la satisfacción y retención de

los empleados. En particular, la falta de reconocimiento laboral, tanto tangible como intangible, emerge como un factor clave que afecta negativamente la percepción de los empleados sobre su valor en la organización. El 75% de los encuestados indicó que rara vez recibe reconocimiento, y un 63% afirmó no haber recibido ningún tipo de reconocimiento, lo cual coincide con lo señalado por (Rivera, 2016) y (Valentín, 2022) sobre la importancia del reconocimiento para fomentar el compromiso y la motivación.

Otro hallazgo relevante es la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional. El 50% de los empleados expresó interés en capacitaciones enfocadas en habilidades blandas, como liderazgo y comunicación, y un porcentaje igual señaló que desearía tener oportunidades de ascenso, aunque estas no se han materializado. Según (Rojas Matos, 2022) y (Camejo, 2021), invertir en capacitación y promoción interna no solo mejora las competencias individuales, sino que también refuerza el sentido de pertenencia y reduce la rotación.

En cuanto al ambiente laboral, aunque el 38% calificó su relación con los compañeros como buena, la mayoría (63%) la consideró regular, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la cohesión del equipo. Esto se alinea con lo planteado por (Montes, 2016) sobre la importancia de las relaciones interpersonales en el clima laboral. Asimismo, la percepción limitada de oportunidades para demostrar habilidades y conocimientos especializados, reportada por el 50% de los encuestados, indica una falta de mecanismos para visibilizar y aprovechar el talento interno, lo que podría estar generando frustración y desmotivación, tal como advierten (Isoglio & Echeverry-Mejía, 2019)

En el ámbito de las condiciones laborales, los resultados muestran una percepción general de insatisfacción con aspectos como la carga laboral y la falta de incentivos económicos. Esto refuerza la necesidad de revisar las políticas salariales y los beneficios ofrecidos por la empresa, ya que estos son factores determinantes en la retención de personal, como señalan (Torres, 2020) y (Ludeña, 2021)

Los hallazgos del estudio resaltan la importancia de implementar estrategias integrales que aborden las deficiencias identificadas. Acciones como establecer un programa de reconocimiento formal, diseñar planes de carrera claros, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y ajustar las condiciones laborales podrían no solo

mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino también reducir significativamente la rotación. Estos resultados ofrecen a Panchito’s una hoja de ruta clara para fortalecer su gestión del talento humano y aumentar su competitividad en el sector de comida rápida.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar los factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en el negocio de comida rápida Panchito's, provincia de Bolívar, durante el año 2024. Para alcanzar este objetivo, se desarrollaron tres objetivos específicos: fundamentar teóricamente las variables de la investigación, diagnosticar la situación actual de la rotación de personal y definir la relación entre los factores motivacionales y rotación de personal.

Primero se estableció que los factores motivacionales comprenden elementos intrínsecos y extrínsecos que influyen directamente en la satisfacción y el compromiso de los empleados. Según la teoría de Herzberg, los factores motivacionales están relacionados con el contenido del trabajo, como el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de desarrollo profesional. Por otro lado, la rotación de personal se define como el movimiento de entrada y salida de empleados en una organización, afectado por factores internos como el clima laboral, las condiciones salariales y las oportunidades de crecimiento.

El diagnóstico realizado sobre la situación actual de la rotación de personal en el negocio de comida rápida Panchito’s permitió identificar una serie de factores internos que inciden de manera directa en la permanencia y estabilidad del personal. Se evidenció que los colaboradores no se sienten valorados ni reconocidos por sus esfuerzos, lo que ha generado una disminución en su motivación y sentido de pertenencia hacia la empresa. Además, las limitadas oportunidades de desarrollo profesional, como la falta de capacitaciones y ascensos, contribuyen al desinterés laboral y a la búsqueda de nuevas oportunidades externas.

Las condiciones laborales también presentan deficiencias importantes, especialmente en lo que respecta al clima organizacional, la comunicación entre niveles jerárquicos y las relaciones interpersonales. Estas debilidades, en conjunto, crean un entorno poco estimulante que favorece la rotación de personal. La falta de estrategias orientadas a mejorar el bienestar del trabajador ha impedido consolidar una cultura organizacional sólida y comprometida, lo cual afecta la continuidad del talento humano y, por ende, la calidad del servicio prestado.

Por tanto, se concluye que la rotación del personal en Panchito’s no es un fenómeno aislado, sino el reflejo de una gestión interna que requiere cambios estructurales enfocados en la motivación, el reconocimiento y el desarrollo integral de sus trabajadores.

Los resultados evidencian una relación directa entre la falta de factores motivacionales y la alta rotación de personal en Panchito's. La ausencia de programas de reconocimiento, las limitadas oportunidades de desarrollo profesional, las deficiencias en el ambiente laboral y la percepción de inequidad salarial son factores determinantes que inciden en la decisión de los empleados de abandonar la empresa. La falta de reconocimiento, tanto tangible como intangible, genera desmotivación y disminuye el compromiso de los empleados, lo que se traduce en una mayor propensión a buscar nuevas oportunidades laborales.

Los factores motivacionales que inciden en la rotación de personal, identificados, se destacan; la falta de reconocimiento, la mayoría de los empleados siente que su trabajo no es valorado, lo que afecta negativamente su motivación y compromiso. La ausencia de reconocimiento formal, como premios o menciones, y el escaso reconocimiento verbal contribuyen a esta percepción.

Limitadas oportunidades de desarrollo profesional, la falta de programas de capacitación y la ausencia de planes de carrera dentro de la organización limitan las posibilidades de crecimiento personal y profesional de los empleados, lo que reduce su sentido de pertenencia y fidelización hacia la empresa; condiciones laborales desfavorables, la insatisfacción con la carga de trabajo, la falta de incentivos económicos competitivos y la percepción de inseguridad en el empleo son factores que afectan la satisfacción laboral y fomentan la rotación.

Ambiente laboral y relaciones interpersonales, las relaciones regulares entre compañeros y la falta de cohesión del equipo crean un entorno laboral menos favorable, afectando la motivación de los empleados para permanecer en la empresa; implicaciones organizacionales y recomendaciones, los resultados de la investigación sugieren que, para reducir la rotación de personal, Panchito's debe implementar estrategias integrales enfocadas en mejorar los factores motivacionales.

La rotación de personal en Panchito's está estrechamente vinculada a la falta de motivación derivada de la ausencia de reconocimiento, oportunidades de desarrollo, condiciones laborales adecuadas y un ambiente laboral positivo. Abordar estos factores de manera integral permitirá mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, reduciendo así la rotación y fortaleciendo la competitividad de la empresa en el sector de comida rápida.

RECOMENDACIONES

Para mejorar la situación actual en Panchito’s y reducir la rotación de personal, es fundamental priorizar acciones que valoren a los empleados y fortalezcan su compromiso con la empresa. En primer lugar, se recomienda implementar un programa de reconocimiento laboral que destaque los logros y esfuerzos de los colaboradores. Este reconocimiento puede ser tan simple como un agradecimiento verbal, pero también puede incluir incentivos tangibles como bonos, premios o certificaciones. Lo importante es que los empleados sientan que su trabajo es valorado y que sus contribuciones hacen una diferencia en el éxito del negocio.

También es esencial invertir en la capacitación y el desarrollo profesional de los empleados. Muchos manifestaron interés en mejorar sus habilidades, especialmente en áreas como liderazgo y comunicación. Ofrecer talleres y cursos enfocados en estas competencias no solo los hará sentir más preparados, sino que también reforzará su motivación al ver que la empresa apuesta por su crecimiento. Además, establecer oportunidades claras de promoción interna puede darles un sentido de propósito y metas a largo plazo dentro de la organización.

Otro aspecto clave es mejorar las condiciones laborales. Los empleados necesitan un espacio de trabajo seguro, limpio y cómodo donde puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente. Es necesario evaluar la carga laboral para evitar el agotamiento y asegurarse de que los salarios y beneficios sean competitivos en el mercado. Una revisión integral de estas áreas ayudará a los empleados a sentirse más satisfechos y valorados, reduciendo así su intención de buscar otras oportunidades.

Para fortalecer el ambiente laboral, se sugiere fomentar relaciones positivas entre los compañeros y crear un clima de confianza y colaboración. Actividades como dinámicas de equipo, reuniones informales o eventos que celebren los logros del grupo pueden mejorar significativamente las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia. Además, mantener una comunicación abierta y efectiva entre los empleados y la dirección permitirá resolver problemas de manera más ágil y construir un entorno más armonioso.

Es importante que los empleados perciban estabilidad en sus puestos. Esto puede lograrse asegurando el cumplimiento puntual de los pagos, comunicando de manera

clara las políticas de la empresa y ofreciendo contratos laborales que brinden seguridad. Estas acciones no solo reducirán la incertidumbre, sino que también generarán confianza y compromiso a largo plazo. Al implementar estas recomendaciones, Panchito’s podrá construir una cultura organizacional más humana, donde los empleados se sientan valorados, escuchados y motivados a permanecer, contribuyendo al crecimiento sostenible del negocio.

REFERENCIAS

Sicilia Camacho, Á. (2011). Factores motivacionales y experiencia autotélica en el ejercicio físico: propuesta de un modelo explicativo. Universitas Psychologica. Vol. 10(1), 2011: (ed.). Red Universitas Psychologica. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/22978

Álvarez Orozco, D. G. (Coord.). (2020). Rotación de personal ¿qué es y cómo combatirla?: (ed.). Plaza y Valdés (México). https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/174180

Uribe Prado, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales: (ed.). Editorial El Manual Moderno. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/39714

Amorós, E. (2013). *CONDICIONES FÍSICAS DE TRABAJO Y DISEÑO DEL LUGAR DE TRABAJO*. Obtenido de eumed.net: https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/103.htm

Guerrero Pupo, J. (2007). Calidad de vida y trabajo. Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina: (ed.). Scielo Cuba. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/82478

Soler García, D. (2017). Manual de seguridad en el trabajo: (ed.). Marge Books. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/42175

Rodríguez Estrada, M. (2014). Motivación al trabajo: (2 ed.). Editorial El Manual Moderno. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/39617

Alles, M. (2005). *Gestión por competencias el diccionario.* Ediciones Granica S.A. Obtenido de

https://books.google.com.ec/books?id=L0FKl1l1OkoC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=satisfacci%C3%B3n&f=false

Andeanecuador Consultores Estratégicos. (2024). *Cinco razones explican la rotación de trabajadores en las empresas de Ecuador*. Obtenido de Deloitte: https://www.andeanecuador.com.ec/dc/es/pages/human-capital/articles/5razones-que-explica-la-rotacion-de-trabajadores.html

Arcos Jaramillo, M. F. (2017). *La sobrecarga de trabajo y su efecto sobre el compromiso organizacional en la gerencia de negocios de una empresa de telecomunicaciones [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio institucional. Obtenido de http://hdl.handle.net/10644/6057

Camejo, B. (2021). *Promoción interna | El desafío de RRHH para motivar a sus empleados*. Obtenido de Negocios y Empresa: https://negociosyempresa.com/promocion-interna-guia/

Cegarra Sánchez, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Obtenido de Editorial Díaz de Santos: https://www.google.com.ec/books/edition/Los_m%C3%A9todos_de_investigaci%C3%B3n/YROO_q6-wzgC?hl=es&gbpv=0

CENEA. (2018). *Ergonomía Ocupacional en Ecuador hoy*. Obtenido de Cenea la ergonomía laboral del siglo s.XXI: https://www.cenea.eu/la-ergonomia-ocupacional-en-ecuador/

Chiroque, A. (2020). LLa motivación laboral y rotación de personal nombrado en la Municipalidad Provincial de Chiclayo [Tesis de licenciatura,

Universidad Señor de Tipán]. *Repositorio Institucional*. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12802/8443

CODIGO DEL TRABAJO. (2014, 12 de septiembre). *Registro Oficial Suplemento.* LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION. Obtenido de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C%C3%B3digo-del-Trabajo.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2018, 1 de agosto). *Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.* Decreto Legislativo. Obtenido de https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf

Cortes, N. (2022). *Todo sobre la satisfacción laboral*. Obtenido de geovictoria: https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral

Cualchi, C. M. (2020). *El principio de estabilidad laboral en Ecuador: un análisis a partir del acuerdo ministerial N° MDT-2020-220 [Tesis para optar por el título de abogado, Universidad de Otavalo].* Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.uotavalo.edu.ec/handle/52000/360

Cújar Vertel, A. d., Ramos Paternina, C. D., Hernández Riaño, H. E., & López Pereira, J. M. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales, 29*(128), 350-355. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232013000300010&script=sci_arttext

da Silva, D. (2021). *Reconocimiento laboral: el poder de los empleados felices*. Obtenido de zendesk: https://www.zendesk.com.mx/blog/reconocimiento-laboral/

Euroinnova. (2024). *que es estabilidad laboral*. Obtenido de Euroinnova International Online Education: https://www.euroinnova.com/blog/que-es-estabilidad-laboral

EUROINNOVA. (2024). *que son los factores motivacionales*. Obtenido de Euroinnova: https://www.euroinnova.com/blog/que-son-los-factores-motivacionales#que-son-los-factores-motivacionales-teorias-sobre-la-motivacion-humana

Farias-Macias, Á., Macias-Moreira, M., Zambrano-Cedeño, L., & Gómez-Bravo, N. (2021). El Ambiente de Trabajo y su Influencia en la Satisfacción Laboral como Prevención del Estrés en los Empleados. *Dom. Cien, 7*(4), 586-601. doi:10.23857/dc.v7i4.2439

Fernández, V. (2024). *Qué poner en objetivos y expectativas laborales | Ejemplos para currículum*. Obtenido de Delivering Happiness: https://deliveringhappiness.es/que-poner-en-objetivos-y-expectativas-laborales/

Flores-Carretero, E. (2023). *9 estrategias para mejorar la satisfacción laboral en tu organización*. Obtenido de ieie.eu: https://www.ieie.eu/la-satisfaccion-laboral/

Fomentformació. (2015). *Qué es la productividad y cómo mejorarla*. Obtenido de fomentformacio: https://www.fomentformacio.com/blog/que-es-la-productividad-y-como-mejorarla/

Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. F. (2009). EL CONCEPTO DE INCENTIVO EN ADMINISTRACIÓN. UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA. *Revista de Economía Institucional, 11*(21), 73-91. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-59962009000200006&script=sci_arttext

Grajales, T. (2022). *TIPOS DE INVESTIGACION*. Obtenido de cmapspublic: https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf

Grupo CEI. (2024). *Riesgos asociados al trabajo nocturno y en turnos rotativos*. Obtenido de ceiprevencion: https://www.ceiprevencion.net/noticias/item/93-riesgos-asociados-al-trabajo-nocturno-y-en-turnos-rotativos

Hernández Martínez, O. E., & Vázquez Santiago, E. (2021). *Factores que influyen en la rotación de personal en Aeromexico (CSC) [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México].* Repositorio institucional. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.11799/112523

Herszenbaun, M. (2022). Método analítico y la carencia de síntesis en "El conocer analítico" de la Ciencia de la lógica de Hegel. *Nuevo Itinerario,* 92-102.

Hurtado, M. (2019). *Condiciones laborales y el engagement en los trabajadores del área de ventas de la fábrica de embutidos La Alemana SAC [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].* Repositorio institucional. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10536

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL [IEES]. (2024, 18 de noviembre). *Resolución No. C.D. 535.* EL CONSEJO DIRECTIVO DEL

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL . Obtenido de https://www.iess.gob.ec/documents/10162/2220562/Norma_Regulacion.pdf

Instituto Interamericano de Ciencia Agrícolas de la OEA. (1973). *Seminario Regional Sobre Administracion de Instituciones de Educacion Agricola Superior*. Obtenido de OEA: https://www.google.com.ec/books/edition/Seminario_Regional_Sobre_Administracion/dnIOAQAAIAAJ?hl=es&gbpv=0

Isoglio, A., & Echeverry-Mejía, J. A. (2019). Reconocimiento de experticias y orientación hacia problemas sociales: las prácticas de ciencia abierta desde la. *Ciencia y Sociedad, 44*(1), 29-42. doi:10.22206/cys.2019.v44i1

Jiménez, J., & Silva, R. (2024). Análisis sobre estrés laboral y salud mental en docentes del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego. *Conrado, 20*(99), 39-51. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442024000400039&lng=es&tlng=es

Larrea, M. (2014). *Los factores motivacionales y su incidencia en la rotación de personal en el área administrativa del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de la ciudad de Quito [Tesis de psicología, Universidad Central del Ecuador]*. Repositorio institucional. Obtenido de http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7312

Leonor, J. (2014). *La motivación humana y su incidencia en la organización*. Obtenido de Escuela de organización industrial:

https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/03/26/la-motivacion-humana-y-su-incidencia-en-la-organizacion/

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO [LOSEP]. (2010, 6 de octubre). *LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO.* Registro Oficial Suplemento. Obtenido de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf

LEY ORGANICA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN HOGAR. (2015, 20 de abril). *Registro Oficial Suplemento.* LEY ORGANICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL. Obtenido de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/LEY%20ORGANICA%20JUSTICIA%20LABORAL%20Y%20RECONOCIMIENTO%20DE%20TRABAJO%20EN%20EL%20HOGAR.pdf

LHH. (2023). *Habilidades de colaboración: definición y ejemplos*. Obtenido de LHH: https://www.lhh.com/es/es/insights/habilidades-de-colaboracion-definicion-y-ejemplos/

López, J. (2011). *Propuesta para reducir la rotación de personal*. Obtenido de Revista Vinculado: https://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_de_personal.html

Ludeña, J. A. (2021). *Economía laboral*. Obtenido de economipedia: https://economipedia.com/definiciones/economia-laboral.html

Martin, A. (2022). *¿Qué esperas de tu nuevo trabajo?* Obtenido de Formacion para el trabajo: https://formacionparaeltrabajo.com/nuevo-trabajo/que-esperas-de-tu-nuevo-trabajo/?expand_article=1

Martín, D. (2024). *Promoción interna: significado, beneficios y mejores prácticas*. Obtenido de OpenHR: https://www.openhr.cloud/blog/promocion-interna

Martínez Mediano, C., & Arturo, G. G. (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Obtenido de UNED: https://www.google.com.ec/books/edition/T%C3%89CNICAS_E_INSTRUMENTOS_DE_RECOGIDA_Y_A/iiTHAwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

Martínez-Casasola, L. (2020). *¿Qué es la cultura organizacional? Características y componentes*. Obtenido de Psicología y mente: https://psicologiaymente.com/organizaciones/cultura-organizacional

MEDERI. (2023). *Relaciones interpersonales en el clima laboral*. Obtenido de Méderi: https://www.mederi.com.co/content/relaciones-interpersonales-en-el-clima-laboral

Miranda, B. (2021). *Negociacion Y Colaboracion*. Obtenido de Google books: https://www.google.com.ec/books/edition/Negociacion_Y_Colaboracion/iFEqAAAAYAAJ?hl=es&gbpv=0

Montes, F. (2016). *RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO*. Obtenido de Vision industrial: https://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo

Narvaez, M. (2018). *Rotación de personal. ¿Cuáles son las causas y cómo reducirla?* Obtenido de questionpro: https://www.questionpro.com/blog/es/rotacion-de-personal/

Nieves Zubillaga, I. (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana, 6*(11), 111-137. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030140007

OM Human. (2023). *Rotación de Personal: Qué es, Tipos de Rotación y Cómo Calcularla*. Obtenido de OM Human: https://humanconsultores.com/blog/que-es-la-rotacion-de-personal/

Orbe, A. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la [Tesis de licenciatura, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio institucional. Obtenido de http://hdl.handle.net/10644/6645

Ortega, C. (2024). *Percepción laboral: Qué es y cómo conocerla*. Obtenido de QuestionPro: https://www.questionpro.com/blog/es/percepcion-laboral/

Otero-Ortega, A. (2018). *ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de Researchgate: https://www.researchgate.net/publication/326905435Q1Mw%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf

Páez, S. (2014). *La Insatisfacción Laboral, un factor que Contribuye a la Rotación de los Representantes de Negocios de una Empresa de Medicina Pre Pagada en Quito [Tesis de psicología, Universidad de las Américas]*. Repositiorio Institucional. Obtenido de https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/3503

Pérez, A. (2020). *Comunicación interna: definición, ejemplos e importancia*. Obtenido de OBS business school: https://www.obsbusiness.school/blog/comunicacion-interna-definicion-ejemplos-e-importancia

Psenda, L. (2022). *Rotación de personal: tipos, causas y consecuencias*. Obtenido de Bonda: https://blog.bonda.com/rotaci%C3%B3n-de-personal-tipos-causas-y-consecuencias

Quiroz, E., Cataño, M., Muñoz, J., Pulgarín, L., & Pinzón, S. (2021). Diseño de una lúdica en comunicación positiva como herramienta de capacitación en las organizaciones. *Entre Ciencia e Ingenieria*, *15*(29), 46-53. doi:10.31908/19098367.2657

Ramírez, S. (2024). *Código del Trabajo: Beneficios Laborales a los que tiene derecho el trabajador ecuatoriano*. Obtenido de dátil: https://datil.com/blog/codigo-de-trabajo-beneficios-laborales-en-el-ecuador/

Ricardo, R. (2023). *¿Qué es la economía laboral?* Obtenido de Estudyando: https://estudyando.com/economia-laboral-definicion-importancia-y-ejemplos/

Rivera, H. (2016). Procesos de movilidad social de los profesionales de estratos socioeconómicos medios. *Trabajo y Sociedad*(27), 177-206. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387346190011

Robaina, J. d. (2022). *La percepción del Trabajo Significativo, la Satisfacción* . Obtenido de Universidad de La Laguna: https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/28404/La%20percepcion%2

0del%20Trabajo%20Significativo%2c%20la%20Satisfaccion%20Laboral%20y%20la%20Satisfaccion%20con%20la%20Vida..pdf?sequence=1

Rodríguez, J. (2023). *Carga de trabajo: qué es y cómo afecta a tu plantilla*. Obtenido de Mundo Posgrado: https://www.mundoposgrado.com/carga-de-trabajo-que-es/

Rojas Matos, J. C. (2022). *Implementación de un programa de capacitación y la productividad laboral del personal operativo, en la empresa FISIM S.A.C, Tingo María – 2020 [Tesis de doctorado , Univesidad Nacional Hermilio Valdizán].* Repositorio institucional. Obtenido de https://repositorio.unheval.edu.pe/item/c005c69b-2b40-4314-95f9-4dd4e61b13d9

Rojas-Solis, J., Guzmán-Pimentel, M., Jiménez, M., & Martínez-Ruiz, L. (2019). La violencia hacia los hombres en la pareja heterosexual: Una revisión de revisiones. *Ciencia y Sociedad, 44*(1), 29-42. doi:10.22206/cys.2019.v44i1

Romero Solano, R. D., & Toscano Moctezuma, J. A. (2024). Factores e impactos de la rotación de personal en la industria de latinoamérica. *Revista Torreón Universitario, 13*(36), 135–147. doi:10.5377/rtu.v13i36.17639

RPV Abogados. (2023). *SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO SOBRE LA EXTINCIÓN INDEMNIZADA DEL CONTRATO LABORAL POR IMPAGO o RETRASO EN EL PAGO DE SALARIOS*. Obtenido de rpvabogados: https://www.rpvabogados.com/sentencia-del-tribunal-supremo-sobre-la-extincion-indemnizada-del-contrato-laboral-por-impago-o-retraso-en-el-pago-de-salarios/

Ruiz, M. (2022). *Definición de la carga laboral*. Obtenido de sesamehr: https://www.sesamehr.es/blog/carga-laboral/

Salazar, T. (2016). *Identificación de los factores que determinan la alta rotación de personal de ventas en empresas de retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima].* Repositorio institucional. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12724/1724

Suárez Correa, E. (2008). *Los valores organizacionales*. Obtenido de Lupa Empresarial: https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/lupa/article/view/527

Tatamuez-Tarapues, R., Domínguez, A., & Matabanchoy-Tulcán, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Univ. Salud, 21*(1), 100-112. doi:10.22267/rus.192101.143

Tintaya Condori, P. (2016). Enseñanza y desarrollo personal . *Revista de Psicologia*(16). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000200005

Torres, D. (2020). *Rotación de personal: qué es, causas, consecuencias y soluciones*. Obtenido de Hubspot: https://blog.hubspot.es/sales/rotacion-personal#que-es

Torres, D. (2023). *Rotación de personal: qué es, causas, consecuencias y soluciones*. Obtenido de Hubspot: https://blog.hubspot.es/sales/rotacion-personal

Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Obtenido de

Universidad de La Guajira: https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/server/api/core/bitstreams/58ae17e3-11a9-4f4a-be08-ec7839528f01/content

Valentín, E. (2022). *Los 6 tipos de reconocimiento laboral*. Obtenido de Psicología y mente: https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-reconocimiento-laboral

Vecino P, J. (2024). *EL FENÓMENO DE LA ROTACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES: CAUSAS Y EXPECTATIVAS*. Obtenido de pioneroslatam: https://www.pioneroslatam.com/post/el-fen%C3%B3meno-de-la-rotaci%C3%B3n-en-las-organizaciones-causas-y-expectativas

Villanueva, J. (2021). *Cultura Organizacional*. Obtenido de Programas cuaed unam: https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1229/mod_resource/content/1/contenido/index.html

ANEXOS

Anexo:1

Cronograma (Gantt)

Tabla 34
Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																																			
	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
Problema y formulación del problema																																			
Preguntas de investigación																																			
Justificación																																			
Objetivos: General y Específico																																			
Variables																																			
Operacionalización de variables																																			
Marco teórico, Antecedentes																																			

| | | |

Análisis, interpretación de resultados																																	

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Anexo:2
Presupuesto Ejecutado

Tabla 35
Presupuesto

Actividades	**Costo en dólares**
Internet	50
Levantamiento de la información	30
Tabulación	20
Impresión	100
Hojas	15
Anteproyecto	25
Tesis empastada	60
Flash memory	25
Pasajes	150
Total	**475**

Elaboración de Gallo Gabriela y Verdezoto Liliana

Anexo 3: Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR — EXTENSIÓN SAN MIGUEL

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

PROYECTO DE INVESTIGACION

"FACTORES MOTIVACIONALES Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL NEGOCIO PANCHITO´S COMIDA RÀPIDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024"

Cuestionarios dirigidos: Al personal operativo del negocio Panchito's comida rápida.

Objetivo: Recopilar información relevante sobre las diferentes variables a tratar.

Indicaciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y encierre en un círculo la que considere correcta.

1. **¿Con qué frecuencia recibe reconocimiento por sus logros dentro de la empresa?**

a) Siempre
b) Frecuentemente
c) A veces
d) Rara vez
e) Nunca

2. **¿Qué tipos de reconocimiento ha recibido en su trabajo?**

f) Verbal (elogios, felicitaciones)
g) Tangible (bonos, incentivos económicos)
h) Oportunidades de desarrollo (ascensos, capacitaciones)
i) Reconocimientos formales (certificados, premios)
j) No he recibido ningún tipo de reconocimiento

3. **¿Cree que la empresa reconoce adecuadamente los logros individuales de los empleados?**

a) Siempre
b) Frecuentemente
c) A veces
d) Rara vez
e) Nunca

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao

4. ¿Siente que su esfuerzo es valorado por la empresa?

a) Siempre

b) Frecuentemente

c) A veces

d) Rara vez

e) Nunca

5. ¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir?

a) Técnicas específicas relacionadas con el trabajo

b) Habilidades blandas (liderazgo, comunicación, etc.)

c) Gestión empresarial o gerencial

d) Innovación y tecnología

e) No tengo preferencia

6. ¿Ha tenido oportunidades de ascenso en la empresa?

a) Sí, en varias ocasiones

b) Sí, una vez

c) No, pero me gustaría

d) No, y no me interesa

e) No aplica

7. ¿Siente que tiene suficientes oportunidades para demostrar sus habilidades y conocimientos especializados en la organización?

a) Siempre

b) Frecuentemente

c) A veces

d) Rara vez

e) Nunca

8. ¿Cómo calificaría su relación con sus compañeros de trabajo?

a) Excelente

b) Buena

c) Regular

d) Mala

e) Muy mala

9. ¿Cuenta con las herramientas necesarias para realizar su trabajo eficientemente?

a) Siempre
b) Frecuentemente
c) A veces
d) Rara vez
e) Nunca

10. ¿Recomendaría a otros trabajar en esta empresa?

a) Definitivamente sí
b) Probablemente sí
c) No estoy seguro/a
d) Probablemente no
e) Definitivamente no

11. ¿Qué factores lo motivarían a permanecer a largo plazo en la empresa?

a) Oportunidades de desarrollo profesional
b) Reconocimiento y valoración del trabajo
c) Un ambiente laboral positivo
d) Un salario competitivo
e) Otros (especificar)

12. ¿Considera que su puesto de trabajo está asegurado a largo plazo?

a) Totalmente de acuerdo
b) De acuerdo
c) Neutral
d) En desacuerdo
e) Totalmente en desacuerdo

13. ¿Considera que su salario es justo en comparación con el trabajo que realiza?

a) Totalmente de acuerdo
b) De acuerdo
c) Neutral
d) En desacuerdo
e) Totalmente en desacuerdo

14. ¿Considera que su salario es competitivo en el mercado?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) Neutral

d) En desacuerdo

e) Totalmente en desacuerdo

15. ¿Qué tan satisfecho está con los beneficios económicos que recibe de la empresa?

a) Muy satisfecho

b) Satisfecho

c) Neutral

d) Insatisfecho

e) Muy insatisfecho

16. ¿Considera que tiene un equilibrio adecuado entre su carga de trabajo y sus responsabilidades personales?

a) Siempre

b) Frecuentemente

c) A veces

d) Rara vez

e) Nunca

17. ¿Siente que la empresa apoya su bienestar y equilibrio entre trabajo y vida personal?

a) Siempre

b) Frecuentemente

c) A veces

d) Rara vez

e) Nunca

18. ¿Cómo describiría el estilo de liderazgo en la organización?

a) Muy efectivo
b) Efectivo
c) Neutral
d) Poco efectivo
e) Muy poco efectivo

19. ¿Siente que la cultura de la empresa promueve el bienestar de los empleados?

a) Totalmente de acuerdo
b) De acuerdo
c) Neutral
d) En desacuerdo
e) Totalmente en desacuerdo

20. ¿Cómo calificaría la comunicación entre empleados y supervisores?

a) Excelente
b) Buena
c) Regular
d) Mala
e) Muy mala



ENCUESTA SOBRE LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL NEGOCIO PANCHITO´S COMIDA RÁPIDA

La presente encuesta se realizará a las trabajadoras que han laborado en un determinado tiempo en el Negocio Panchito´s Comida Rápida, con el fin de obtener datos para realizar nuestro proyecto de investigación con el tema: "FACTORES MOTIVACIONALES Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL , PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024."

¿Considera que su salario era competitivo en el mercado? *

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

¿Las prestaciones ofrecidas por la empresa satisfacían sus necesidades? *

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

¿Qué tan satisfecho estaba con los beneficios económicos que recibía de la empresa? *

- a) Muy satisfecho
- b) Satisfecho
- c) Neutral
- d) Insatisfecho
- e) Muy insatisfecho

¿Cuánto influyó la compensación económica en su decisión de permanecer en la empresa? *

- a) Mucho
- b) Algo
- c) Poco
- d) Nada
- e) No lo sé

¿Cómo calificaba su carga de trabajo en ese momento en el Negocio Panchitós Comida Rápida ? *

- a) Muy ligera
- b) Ligera
- c) Adecuada
- d) Pesada
- e) Muy pesada

¿Con qué frecuencia debía trabajar horas extras? *

- a) Muy frecuentemente
- b) Frecuentemente
- c) A veces
- d) Rara vez
- e) Nunca

¿Siente que la empresa apoyó su bienestar y equilibrio entre trabajo y vida personal? *

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

¿Cómo describía el estilo de liderazgo en la empresa? *

- a) Muy efectivo
- b) Efectivo
- c) Neutral
- d) Poco efectivo
- e) Muy poco efectivo

¿Siente que la cultura de la empresa promovió al bienestar de los empleados? *

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Neutral
- d) En desacuerdo
- e) Totalmente en desacuerdo

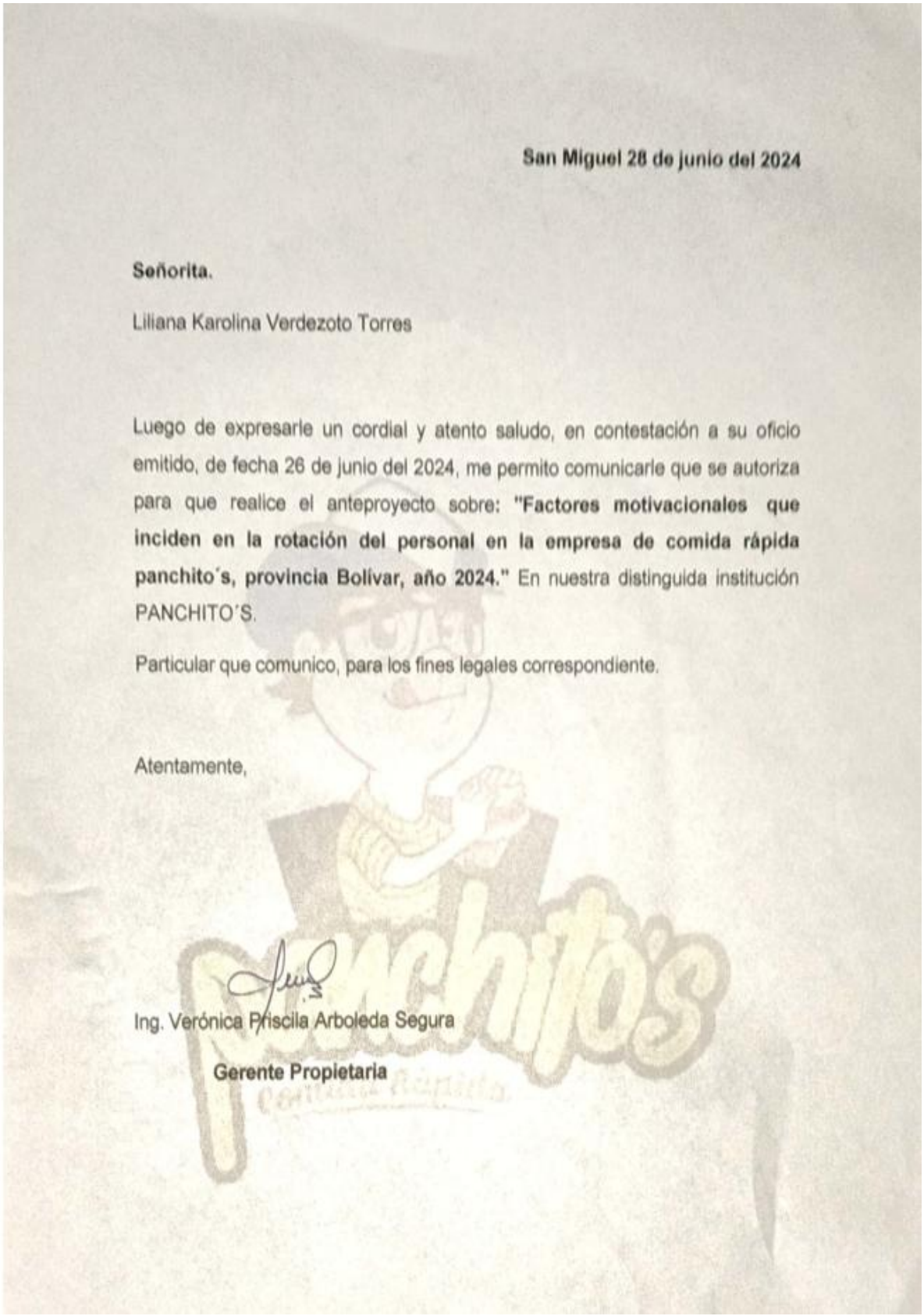
¿Cómo calificaría la comunicación interna en la organización? *

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Muy mala

PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA REALIZADA AL GERENTE PROPIETARIO DEL NEGOCIO DE COMIDA RÁPIDA "PANCHITO´S"

1. ¿Cuántos empleados han citado las condiciones laborales como motivo principal de su renuncia?
2. ¿Cuál es la frecuencia de rotación del personal en panchitos comida rápida que cita condiciones laborales como salario y beneficios como razones para su salida?
3. ¿Qué beneficios adicionales considera que serían necesarios para retener a los empleados?
4. ¿Cuál es la percepción general de los empleados sobre la equidad de la compensación en panchitos, comida rápida?
5. ¿Ha habido cambios recientes en las políticas de salario o beneficios en que hayan influido en la decisión de los empleados de permanecer o renunciar?
6. ¿Con qué frecuencia los empleados han dejado la empresa debido a retrasos en el pago de salarios?
7. ¿Cuántos empleados han renunciado debido a la dificultad de trabajar en turnos nocturnos?
8. ¿Cómo afecta la rotación del personal que trabaja en horarios nocturnos a la calidad del servicio y a la operatividad de pancitos comida rápida?
9. ¿Qué estrategias se están implementando para mejorar la retención del personal en horarios nocturnos y cómo se están midiendo sus resultados?.

Anexo 4: Certificado de aceptación de la empresa



San Miguel 28 de junio del 2024

Señorita.

Liliana Karolina Verdezoto Torres

Luego de expresarle un cordial y atento saludo, en contestación a su oficio emitido, de fecha 26 de junio del 2024, me permito comunicarle que se autoriza para que realice el anteproyecto sobre: **"Factores motivacionales que inciden en la rotación del personal en la empresa de comida rápida panchito´s, provincia Bolívar, año 2024."** En nuestra distinguida institución PANCHITO´S.

Particular que comunico, para los fines legales correspondiente.

Atentamente,

Ing. Verónica Priscila Arboleda Segura

Gerente Propietaria

Anexo 5: Aplicación de encuestas



NOTE 40 Pro 24mm f/1.75 1/60s ISO1969



NOTE 40 Pro 24mm f/1.75 1/60s ISO2231



NOTE 40 Pro 24mm f/1.75 1/120s ISO175

Anexo 6: Aplicación de la entrevista





Anexo 7: Anexo de turnitin

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. ERIKA PRISCILA CAHUASQUI MOLINA, EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Factores Motivacionales y la Rotación del Personal en el Negocio Panchitos Comida Rápida, Provincia Bolívar, año 2024"**, presentado por la señorita **Verdezoto Torres Liliana** y la señorita **Gallo Lucio Gabriela Anahí,** 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 5 %**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina

Directora

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

Liliana Verdezoto - Gabriela G

FACTORES MOTIVACIONALES Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN EL NEGOCIO PANCHITO´S COMIDA RÁPIDA, P...

Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:429986632

Fecha de entrega
13 feb 2025, 3:56 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
13 feb 2025, 4:05 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS FINAL.docx

Tamaño de archivo
481.0 KB

146 Páginas

25,245 Palabras

147,028 Caracteres

5% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Exclusiones

- N.° de coincidencias excluidas

Fuentes principales

4% Fuentes de Internet
0% Publicaciones
3% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.° de alerta de integridad para revisión

Texto oculto
161 caracteres sospechosos en N.° de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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.