

## Satisfacción laboral y retención del talento humano: un estudio a una empresa de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, Ecuador

Job satisfaction and retention of human talent: a study of a Company in the city of Quevedo, province of Los Ríos, Ecuador

Satisfação no trabalho e retenção de talentos humanos: um estudo de uma empresa na cidade de Quevedo, província de Los Ríos, Equador

Chasi Ramos, Patricia Katherine<sup>1</sup>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
[katitochasi20@gmail.com](mailto:katitochasi20@gmail.com)  
<https://orcid.org/0009-0009-7171-5998>



Alvarado Cobeña, Yuri Valeria<sup>2</sup>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
[yuri.alvarado2016@uteq.edu.ec](mailto:yuri.alvarado2016@uteq.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0009-7173-3563>



Moreta Zavala, Miriam Aidee<sup>3</sup>  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
[moretazavala98@gmail.com](mailto:moretazavala98@gmail.com)  
<https://orcid.org/0009-0008-5312-6324>



 DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/n2/521>

### Como citar:

Chasi, P., Alvarado, Y. & Moreta, M. (2024). Satisfacción laboral y retención del talento humano: un estudio a una empresa de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, Ecuador. *Código Científico Revista De Investigación* 5(1), 1916-1937.

**Recibido:** 08/10/2024

**Aceptado:** 02/11/2024

**Publicado:** 31/12/2024

---

**Resumen**

El objetivo del presente artículo es analizar como la satisfacción de los colaboradores dentro de una organización impacta en la permanencia en la misma. El estudio es significativo ya que al determinar los factores que imposibilitan la satisfacción es posible desarrollar estrategias para lograr la retención de los colaboradores de la empresa ubicada en la ciudad de Quevedo, lo cual contribuye a disminuir la rotación del personal, costos de contratación e incrementar la productividad. La metodología estuvo conformada por un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y diseño no experimental. Además, los tipos de investigación fueron documental y de campo. La población se constituyó por los colaboradores de la empresa y la muestra fue de 25 trabajadores, seleccionada mediante un muestreo no probabilístico a conveniencia. Para la recopilación de información se emplearon dos test, uno de Satisfacción Laboral y otro de Retención de Talento Humano. Los resultados fueron que, los factores que causan insatisfacción e inciden en la retención del talento humano son: ambiente de trabajo, condiciones laborales, ausencia de oportunidades de crecimiento/desarrollo profesional, falta de reconocimiento al esfuerzo de la iniciativa laboral, entre otros.

**Palabras clave:** Productividad, retención de talento humano, satisfacción laboral, talento humano.

**Abstract**

The objective of this article is to analyze how employee satisfaction within an organization impacts on permanence in the same. The study is significant because by determining the factors that prevent satisfaction, it is possible to develop strategies to achieve the retention of employees of the company located in the city of Quevedo, which contributes to reducing staff turnover, hiring costs and increasing productivity. The methodology consisted of a quantitative approach, descriptive scope and non-experimental design. In addition, the types of research were documentary and field. The population was made up of the company's employees and the sample was 25 workers, selected through non-probabilistic convenience sampling. To collect information, two tests were used, one for Job Satisfaction and another for Human Talent Retention. The results were that the factors that cause dissatisfaction and affect the retention of human talent are: work environment, working conditions, lack of opportunities for professional growth/development, lack of recognition of the effort of the work initiative, among others.

**Keywords:** Productivity, human talent retention, job satisfaction, human talent.

**Resumo**

O objetivo deste artigo é analisar como a satisfação dos funcionários dentro de uma organização impacta na sua permanência na organização. O estudo é significativo porque ao determinar os fatores que impossibilitam a satisfação é possível desenvolver estratégias para conseguir a retenção dos funcionários da empresa localizada na cidade de Quevedo, o que contribui para reduzir a rotatividade de pessoal, custos de contratação e aumentar a produtividade. A metodologia constituiu-se de abordagem quantitativa, escopo descritivo e delineamento não experimental. Além disso, os tipos de pesquisa foram documental e de campo. A população foi composta pelos colaboradores da empresa e a amostra foi de 25 trabalhadores, selecionados por meio de amostragem não probabilística por conveniência. Para

coletar informações foram utilizados dois testes, um de Satisfação no Trabalho e outro de Retenção de Talento Humano. Os resultados foram que os fatores que causam insatisfação e afetam a retenção do talento humano são: ambiente de trabalho, condições de trabalho, ausência de oportunidades de crescimento/desenvolvimento profissional, falta de reconhecimento do esforço de iniciativa de trabalho, entre outros.

**Palavras-chave:** Produtividade, retenção de talentos humanos, satisfação no trabalho, talento humano.

## **Introducción**

El Ecuador se encuentran ante un panorama donde la rotación del personal es bastante alta debido a diversos factores que inciden en la satisfacción de las personas en sus lugares de trabajo y optan por buscar nuevas oportunidades laborales, entre las principales razones se encuentran: ausencia del cumplimiento de los derechos y beneficios laborales correspondientes, necesidad de un buen clima laboral, poco reconocimiento u oportunidades de crecimiento, sueldos, entre otras variables. (Núñez, 2023)

La finalidad del presente estudio es analizar como la satisfacción de los colaboradores dentro de una organización impacta en la permanencia en la misma. La investigación es muy significativa ya que al determinar cuáles son los factores que imposibilitan la satisfacción es posible desarrollar estrategias para lograr la retención de los colaboradores en la organización, lo cual contribuye a disminuir la rotación del personal y costos asociados a la contratación de nuevos talentos e incrementar la productividad en la empresa.

De acuerdo con estudios efectuados por Andeanecuador, la rotación promedio de trabajadores en Ecuador alcanzó el 14.5% en el último año. Dentro de las principales causas se revelan que, la búsqueda de un mejor salario y problemas internos como ausencia de reconocimiento, pocas oportunidades de crecimiento, clima laboral, conflictos con compañeros y otros son razones que impulsan a los colaboradores a buscar otras opciones. (Coba, 2024)

## **Desarrollo**

Rojas (2023) en su estudio denominado “La relación entre la satisfacción laboral y retención del talento humano en las MYPES de Lima Metropolitana determinó que si hay una relación entre la satisfacción laboral y la retención del talento. A través del uso de una metodología con enfoque cuantitativo, se determinó que las variables como el reconocimiento personal y social tienen un impacto importante en la retención de colaboradores en las organizaciones.

La satisfacción laboral juega un papel importante en las organizaciones ecuatorianas, puesto que de ella depende la productividad de los colaboradores y la rotación de los empleados; por lo tanto, el desempeño de una empresa se haya relacionada en gran parte de la satisfacción de los colaboradores.

De acuerdo con Burgos (2023) “la retención de talentos se alimenta de la satisfacción que el colaborador experimente en su puesto de trabajo; el cliente percibe la atención y mientras más satisfecho se encuentre el colaborador se evidencia ante los clientes” (p. 2). Es así que contar con un trabajador satisfecho y motivado resulta fundamental para alcanzar en forma conjunta los propósitos que persigue la organización y reducir los índices de rotación.

Para comprender como la satisfacción laboral puede influir en la retención del talento humano, es relevante conocer su significado, que según Grijalva et al. (2019) se trata de “una combinación de circunstancias psicológicas, fisiológicas y ambientales que hacen que una persona se sienta a gusto con su trabajo” (p.10). Mientras que Lagla (2022) la define como estado emocional positivo y placentero derivado de la valoración personal que hace el ser humano sobre su trabajo y la experiencia adquirida en el mismo. Esta puede estar influenciada por factores como: ambiente de trabajo, relaciones con los empleados y salario.

Por lo tanto, se entiende que la satisfacción laboral se trata de la actitud de las personas ante su puesto de trabajo la cual se haya manifestada en comportamientos, estados de ánimo

vinculadas a sus actividades laborales. Según Rojas (2023) son diversos los beneficios que posee una empresa al contar con subordinados satisfechos, tales como: productividad, lealtad de los empleados, incrementar la retención del talento humano, disminuir la rotación del personal y óptima reputación de la empresa. Es así que, esta es una de las razones por las que hoy en día los administradores de las organizaciones se esfuerzan y diseñan estrategias eficientes para mantener felices a tus trabajadores y así incrementar su satisfacción.

A pesar de la relevancia de la satisfacción laboral en las empresas, existen factores que producen insatisfacción. De acuerdo con Garate y Orbe (2023) entre los determinantes de la satisfacción laboral se encuentra el trato y bienestar personal, así como la simplicidad para desarrollar un buen trabajo, optando por un entorno seguro que solo dinero o logros materiales.

En el Ecuador, de acuerdo a estudios publicados en la revista Vistazo son pocas las empresas que se preocupan por las aquellas variables que afectan a sus trabajadores y de efectuar acciones que tengan como prioridad el mejoramiento continuo del entorno laboral sin obviar el talento humano para lograr un incremento de la productividad y reducir la rotación del personal. (Viztazo, 2024)

Según los resultados de la Encuesta Satisfacción Laboral 2019 en Ecuador solo el 50% de las personas se haya completamente satisfecho con su trabajo, mientras que, otro 50% no se encuentra insatisfecho, 25% opta por mantenerse en su puesto actual; mientras que, 20% busca activamente una vacante de trabajo debido a su falta de comodidad en su posición presente. (Viztazo, 2024)

La satisfacción laboral se haya vinculada con tres actitudes de los subordinados, la primera se trata de la dedicación al trabajo, la cual engloba al compromiso y entrega al efectuar las actividades. La segunda es el compromiso organizacional, que hace referencia a la lealtad e identidad de los empleados, trabajan en virtud de los objetivos y valores de la empresa y por

último el estado de ánimo en el trabajo, hace alusión a los pensamientos positivos o negativos con relación a su labor. (Galindo, 2019)

De manera que, la satisfacción laboral es un indicador importante y que debe ser gestionado de forma adecuada, de lo contrario, los niveles de insatisfacción en los trabajadores incrementarían, fomentando a que estos opten por otras oportunidades laborales, escenario que aumenta la rotación de personal en la empresa.

Son diversos los factores que deben considerar los administradores de las empresas para alcanzar la satisfacción laboral entre los más relevantes se pueden mencionar: liderazgo, reconocimiento laboral, trabajo en equipo, desempeño laboral, flexibilidad, emociones, entre otras. A pesar de la importancia de tener en cuenta los elementos descritos, en ciertos casos las empresas no cuentan con los recursos necesarios para gestionar la satisfacción de los colaboradores, lo que provoca la renuncia de los mismos porque su trabajo no llena sus expectativas. (Gavilánez et al., 2021)

Según Quinto et al. (2023) en el Ecuador la rotación del personal es bastante alta, esta problemática se da principalmente en las pequeñas y medianas empresas del país puesto que no poseen los recursos suficientes para invertir y aplicar programas de satisfacción laboral. También existen organizaciones que debido a la inadecuada administración existente no son conscientes del comportamiento de sus trabajadores y sus necesidades, lo que termina derivando en ausentismo laboral, baja productividad e insatisfacción.

La satisfacción laboral es un indicador imprescindible en la retención de talento, en virtud de que un entorno de trabajo favorable y trabajadores satisfechos incrementan su permanencia en la empresa. Es así que, a mayor satisfacción, los colaboradores no solo tienden a quedarse más tiempo, sino que también son más productivos y comprometidos. Además, la capacitación adecuada potencia su efectividad, reforzando la relación entre satisfacción y retención (Rojas, 2023). Por lo tanto, toda empresa independientemente de su tamaño debe

destinar los esfuerzos necesarios para mantener a su talento humano satisfecho, porque esto resulta ser una excelente estrategia para la retención del personal y que la organización sea más competitiva.

Negrín y Montesdeoca (2019) con relación a la satisfacción laboral menciona que es una condición que muestra un estado emocional favorable. Se constituye la base en las organizaciones de carácter público y privado porque manteniendo al talento humano de la empresa satisfecho se logran alcanzar las metas establecidas. Es una variable muy importante, ya que los niveles de satisfacción de los empleados tienen repercusiones positivas y negativas. En el primer caso, cuando es positiva el negocio obtiene desempeño de calidad y producción, lealtad al cliente, sin olvidar que en el caso del talento humano experimentan mayores niveles de bienestar y realización personal y profesional.

La Teoría de Herzberg o de la Motivación e Higiene es un enfoque que sostiene que existen dos factores que deben ser considerados en la satisfacción del ser humano: Factores de higiene son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción y los factores motivadores que trata de aquellos que se relacionan con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas. (Madero, 2019, p. 4)

El estudio se encuentra vinculado con la Teoría de Herzberg ya que esta teoría divide los factores que influyen en la satisfacción laboral en dos grupos, los factores de higiene los cuales, si no están cubiertos de forma adecuada, los empleados pueden sentir insatisfacción, lo que aumenta las tasas de rotación. Mientras que los motivacionales promueven la satisfacción laboral y compromiso y su presencia puede incrementar de forma importante la retención del talento humano. (Guzman , Alarcón & García, 2021)

La retención de talento humano se trata de una estrategia que agrupa diversas actividades que tienen como fin conservar al personal de la empresa que se destaque por su calidad en su puesto laboral, desempeño y otros aspectos, ya que esto genera ventajas para la organización ya que contar con profesionales que aporten valor a la empresa es esencial para su crecimiento y competitividad. (Guzmán , De la Cruz, Valdez, & Melgarejo, 2023). Es decir que, la retención constituye una tarea muy importante que debe ser gestionada por las empresas con la finalidad de que puedan conservar a los subordinados y así mitigar problemas derivados de la rotación del personal.

De acuerdo con Taruchain y Revelo (2023) la retención del personal se la puede definir como la agrupación de técnicas y prácticas que una empresa utiliza para mantener sus recursos humanos, garantizando la continuidad y éxito a largo plazo de la compañía, puesto que estas estrategias contribuyen a mantener tanto la experiencia y capacidades de aquellos colaboradores más significativos para la organización lo que a su vez permite reducir costos relacionados a la rotación de talento humano.

Es así que, se pueden entender, que el talento humano es uno de los activos más importantes para cualquier empresa, por esta razón retenerlos es una de las tareas más cruciales para los administradores, evitando así el incremento de costos por la alta rotación. Guzmán et al. (2023) mencionan que la retención es un elemento clave para conseguir el éxito empresarial, junto con la reducción de gastos incensarios, mejora motivacional y capacidades del talento. En la actualidad las empresas adoptan diferentes procedimientos con el propósito de retener a los empleados valiosos. No obstante, existen factores internos y externos que de una u otra manera inciden en la satisfacción de los colaboradores con su trabajo, lo que les motiva a abandonar los mismos.

Uno de los principales desafíos que enfrentan las empresas es la administración eficiente, formal y permanente de la Gestión del Talento Humano. A pesar de aquello, buscan



adoptar tácticas que ayuden a retener el talento en las cuales se consideran: aumento de la compensación, beneficios, promociones, oportunidades para aprender, tareas especiales e incentivos de estatus, recompensas no monetarias tales como: flexibilidad en las opciones de trabajo en el hogar, control sobre sus horarios, oportunidades adicionales para desarrollar habilidades y conocimiento mediante programas educativos financiados por la empresa, entre otras. (Nolazco & Rodríguez, 2020)

Son diversos los beneficios que trae los procesos de retención del talento, entre los principales se encuentran: Incremento de productividad, optimización de rendimiento laboral, mejora en la rentabilidad, competitividad organizacional y disminución de índices de rotación de personal o fuga de talentos (Taruchaín & Revelo, 2023, p. 753). Por lo tanto, es fundamental la existencia de una adecuada gestión del talento humano, de lo contrario los empleados pueden hallarse insatisfechos y la empresa puede verse perjudicada.

Para Nolazco y Rodríguez (2020) en el mundo globalizado, la competitividad de la empresa depende del talento humano, que se considera clave para el éxito al sumar las habilidades y capacidades de las personas en beneficio de su entorno. Sin embargo, algunas compañías siguen sin valorar la satisfacción de su personal, lo que impide que los trabajadores alcancen su máximo potencial. Estas organizaciones solo se enfocan en ofrecer un salario suficiente para evitar que los empleados se vayan y soslayan la relevancia de otros factores imprescindibles para la retención de talento humano tales como, trato amable y empático, oportunidades de crecimiento profesional, clima laboral y conciliación de la vida laboral y personal.

Por lo tanto, toda empresa que desee cumplir sus objetivos institucionales debe prestar especial atención en la retención de su talento humano mediante la satisfacción, ya que es el personal quien aporta conocimientos y competencias para alcanzar los resultados organizacionales. De acuerdo con Pernazola y Troilo (2023) la satisfacción y la retención de

los colaboradores se considera la piedra angular para el éxito de la organización, ya que cuando en la compañía existe un personal motivado y satisfecho existe mayor productividad y lealtad por parte de los mismos.

Pastor (2019) indica que son varios los factores que inciden en la retención del personal, entre los principales se puede describir: satisfacción, un trabajador satisfecho tiende a ser más comprometido y desarrollar un sentido de pertenencia a la empresa, reconocimiento, sentimiento de compromiso, conciliación laboral, flexibilidad, clima laboral, liderazgo, salario, formación y desarrollo. Por lo tanto, es relevante diseñar estrategias que permiten conocer que puede estar afectando a los trabajadores lo cual ayudará a ejecutar acciones que contribuyan a retener a los mismos.

Actualmente, el talento humano de las empresas no tan solo se encuentra interesado en el salario que recibe a cambio por las actividades laborales que desarrolla, sino que también por la satisfacción laboral que le generan. Esta es una de las principales razones por lo que las pequeñas y mediana empresas deben destinar esfuerzos suficientes para que el colaborador se sienta feliz en su puesto de trabajo y conforme con las oportunidades de crecimiento brindadas. (González, Román, & Bermeo, 2021). De manera que, la satisfacción laboral y retención de talento van sujetadas debido a que son aspectos relevantes para el éxito de la empresa.

La retención de personal es el resultado de la eficiencia en la gestión del talento humano, que según González et al. (2021) se trata del conjunto de procesos desarrollados por el área de recursos humanos que tiene un objetivo específico que es la atracción de personal especializado y con las capacidades necesarias para ejercer un cargo determinado y la retención de los colaboradores que ya son parte de la empresa. En otras palabras, esta actividad posee un enfoque claro que es la administración eficiente de los recursos humanos y posee una importancia significativa ya que impacta en la satisfacción y la productividad laboral de los subordinados.

Es fundamental que las empresas tomen las acciones necesarias para retener a sus empleados, ya que de lo contrario puede tener desventajas, que ponen en riesgo la consecución de los objetivos organizacionales. Según Burgos (2023) la retención es una herramienta trascendente para las empresas para evitar una rotación innecesaria, pues genera altos costos administrativos, costos ocultos y pérdidas en la productividad e inseguridad en los puestos de trabajo. Dentro de las variables más influyentes en la retención están el compromiso y autoeficacia, que son detonantes para la satisfacción de los talentos.

Es recomendable que las organizaciones realicen evaluaciones cada cierto tiempo con la finalidad de que las estrategias e incentivos destinados a satisfacer y retener a los colaboradores se encuentren acordes a sus necesidades, consiguiendo que estos se sientan importantes, valorados y genere satisfacción permanente en los colaboradores. Cuando el talento humano percibe su trabajo sustancial muestran una mayor satisfacción y tienden a quedarse por mucho más tiempo. (Burgos , 2023)

## **Metodología**

### **Diseño de investigación**

La investigación sobre satisfacción laboral y retención del talento humano: un estudio a una empresa de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, posee un enfoque cuantitativo, porque se aplicaron técnicas que permiten recopilar datos de carácter numérico y así obtener una visión holística sobre el problema planteado. Mientras que, el alcance es descriptivo debido a que la finalidad es analizar y caracterizar la situación actual de la empresa con respecto a la satisfacción laboral y retención del talento humano; además, es crucial para obtener datos cuantificables y cualitativos sobre las variables de investigación.

En el marco metodológico también se empleó un diseño de investigación no experimental, en virtud de que no se manipula el comportamiento de las variables estudiadas;

es decir, se observa y analiza el fenómeno tal cual y como ocurre para establecer conclusiones. De acuerdo con Mayta (2018) en el diseño no experimental los datos son recolectados, procesados y mostrados sin realizar ninguna manipulación. Por lo tanto, se enfoca específicamente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural.

Los tipos de investigación a utilizar son dos: documental y de campo. La primera de ellas permitió la adquisición de información para conceptualizar cada una de las variables mediante la revisión de diversas fuentes documentales como: artículos científicos, sitios web oficiales, entre otros. Mientras que la investigación de campo contribuyó a levantar información directamente de la fuente, para así establecer los principales hallazgos del tema investigativo. El método usado es el analítico-sintético, el cual ayudará a una comprensión detallada sobre la satisfacción laboral y retención del talento humano.

### **Población y muestra de estudio**

En la presente investigación la población estuvo conformada por los colaboradores de la empresa estudiada ubicada en la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos. La muestra fue seleccionada por medio de un muestreo no probabilístico a conveniencia, la cual fue de 25 personas, que conforman la nómina de la organización con el objetivo de determinar su percepción sobre satisfacción laboral en la empresa.

### **Recopilación de la información**

Para la recopilación de información se emplearon dos test uno de satisfacción laboral y otro de retención de talento humano, los cuales fueron aplicados a los trabajadores de la empresa seleccionada, con el propósito de conocer las percepciones acerca del tema analizado. El instrumento utilizado para medir la satisfacción la satisfacción laboral fue seleccionado de la investigación científica de Rojas (2023); motivo por el cual no requiere de un proceso de validación. Es importante mencionar que el test contiene 20 interrogantes las cuales se hayan divididas en 4 dimensiones. Mientras que el cuestionario de retención de talento humano fue

empleado por Madero (2019) el cual consta de 21 preguntas para determinar los factores que inciden en la retención.

### Procesamiento de datos

Para el procesamiento de la información se realizó una base de datos en Excel, la cual fue insertada en el programa IBM SPSS Statistics, para a partir de aquello realizar los cálculos correspondientes destinados a obtener resultados estadísticos que muestren de manera objetiva la relación entre satisfacción laboral y retención del talento humano.

### Resultados

Es importante mencionar que se efectuó un análisis de fiabilidad de los instrumentos de investigación aplicados, con la intención de determinar si las preguntas planteadas se correlacionan entre sí y permite evaluar de manera adecuada el comportamiento de las variables satisfacción laboral y retención de talento humano. Para el estudio de fiabilidad se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach.

**Tabla 1**

*Análisis de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,747</b>	40

**Nota.** La tabla muestra las estadísticas de fiabilidad-Alfa de Cronbach

Los resultados del análisis de fiabilidad demuestran que los instrumentos investigativos son fiables y que responden de manera oportuna al objetivo del presente estudio, debido a que el Alfa de Cronbach fue de 0.747, lo cual demuestra un nivel adecuado de fiabilidad, puesto que, mientras más cercano esté de la unidad, mayor será el grado de confiabilidad de las preguntas planteadas. Una vez determinado el Alfa de Cronbach, se procedió a realizar un análisis estadístico de media y desviación estándar de cada una de las interrogantes.

**Tabla 2**  
*Resultados test Satisfacción Laboral*

Pregunta	Media	D. estándar
Mi trabajo me brinda oportunidades para utilizar mis habilidades y conocimientos.	3,44	1,003
Siento que mi trabajo tiene un propósito y contribuye al logro de los objetivos	3,72	1,208
Me siento satisfecho/a con las tareas y responsabilidades asignadas en mi trabajo.	3,36	1,221
En general, considero que mi trabajo es interesante y desafiante	3,20	1,118
Me siento valorado/a por el tipo de trabajo que realizo en la organización.	3,24	1,200
Estoy satisfecho/a con el ambiente físico de trabajo	2,88	1,092
Las instalaciones y recursos de trabajo que tengo a disposición son adecuados	3,32	1,180
La carga de trabajo y las exigencias laborales son razonables y manejables	2,52	1,159
Siento que tengo suficiente autonomía y control sobre mi trabajo	3,84	1,068
En general, me siento seguro/a y protegido/a en mi entorno laboral	3,32	1,215
Recibo reconocimiento y elogios por el trabajo bien hecho	3,00	1,225
Siento que mi contribución y esfuerzo son valorados por mi supervisor y compañeros.	3,20	1,190
Existe un ambiente de apoyo en mi lugar de trabajo	2,84	1,344
Me siento parte importante del equipo y la organización.	2,80	1,291
En general, siento que tengo buenas relaciones laborales y sociales en mi entorno de trabajo.	3,32	1,215
Estoy satisfecho/a con el nivel de remuneración y beneficios que recibo por mi trabajo	2,96	1,241
Siento que mi salario es justo y acorde a mi desempeño y responsabilidades.	3,04	1,172
Estoy satisfecho/a con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que ofrece mi organización.	2,52	1,327
Considero que los beneficios adicionales (bonificaciones, incentivos, etc.) son adecuados y motivadores.	2,84	1,214
En general, estoy satisfecho/a con el paquete salarial y de beneficios económicos que recibo.	2,76	1,165

**Nota:** La tabla muestra los resultados del test de satisfacción laboral aplicado a los colaboradores de la empresa ubicada en la ciudad de Quevedo-Ecuador.

Dentro de los hallazgos más relevantes de la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa evaluada, se conoció que dentro de los factores que causa insatisfacción en los subordinados es el ambiente de trabajo, porque al indagar sobre si se halla satisfecho/a con el entorno físico de trabajo, la media de las respuestas de los 25 trabajadores fue de 2,88 esto indica que, en cierta medida, los colaboradores perciben a que se debe mejorar la ambientación interna del lugar; por lo tanto, es necesario que se determinen aquellos aspectos susceptibles de mejora, que causan insatisfacción.

Otro de los factores que genera cierto grado de insatisfacción son las condiciones en las cuales laboran, puesto que, al consultar si su carga de trabajo y exigencias laborales son razonables y manejables, la media de respuestas fue de 2,52 lo cual permite comprender que de que no es un resultado positivo, en medida que existen subordinados que perciben negativamente las demandas laborales; por lo tanto repercute en su satisfacción, convirtiéndose en una de las razones por las que es crucial que la empresa realice acciones donde se escuche al talento humano y así adoptar acciones que genere niveles adecuado de satisfacción y retener a los colaboradores.

Así mismo otro de las variables que influye en la satisfacción de los empleados son las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que brinda la empresa, debido a que la media de respuestas sobre esta pregunta fue de 2,52 lo que revela que la opinión sobre el factor indagado no es positiva por lo que es necesario que la empresa evalúe la posibilidad de brindar a su talento humano oportunidades de desarrollo en su trabajo así como ascensos por su destacada participación en las actividades de la organización, lo cual contribuye a que mejore la satisfacción laboral.

**Tabla 3**  
*Resultados Test de Retención del talento humano*

Pregunta	Media	D. estándar
Considera que las prestaciones y servicios que ofrece la empresa son atractivos.	3,20	1,041
Considera que las actividades que realiza en su puesto son desafiantes.	3,64	1,150
La empresa es flexible con sus horarios	3,16	1,313
Está de acuerdo en que las instalaciones en su área de trabajo son las adecuadas	3,00	1,118
Los salarios que brinda la empresa son competitivos con los del mercado	3,00	1,080
La empresa proporciona oportunidades de crecimiento a sus colaboradores	2,52	1,159
Su trabajo permite que pueda desarrollar todas sus habilidades.	3,52	1,194
Aspira que dentro de la empresa puede tener una carrera exitosa	3,44	1,083
Usted considera que se reconoce el esfuerzo de la iniciativa laboral dentro de la empresa.	2,60	1,000
Considera que en la empresa se logra tener un equilibrio entre las actividades personales y profesionales	2,76	1,012
Considera que el trato por parte de los jefes es apropiado.	3,52	1,005
Cree que en la empresa existe un buen ambiente de trabajo entre compañeros.	2,84	1,248
Está de acuerdo en que puede contar con sus compañeros de trabajo en una situación de adversidad.	2,60	1,118
Cree que en la empresa es posible trabajar en equipo.	2,96	1,172
Piensa que los canales de comunicación de la empresa permiten la transmisión de información de forma adecuada.	3,64	1,075
Estima que el prestigio de la empresa es un factor significativo dentro del ámbito laboral	4,04	1,136
Está usted de acuerdo en que los proyectos en los que trabaja están enfocados en la misión y valores de la empresa	3,56	1,003
Se encuentra de acuerdo con que el crecimiento de la empresa está relacionado al crecimiento personal del colaborador	3,96	1,020
Piensa usted que la imagen y reputación de la empresa en la comunidad es positiva	3,88	0,781
Cree que las actividades de responsabilidad social en la empresa son efectivas y beneficiosas para los trabajadores	3,60	0,816

**Nota:** La tabla muestra los resultados del test de retención de talento humano aplicado a los colaboradores de la empresa ubicada en la ciudad de Quevedo-Ecuador.

Al evaluar a los colaboradores para determinar qué aspectos inciden en la retención del talento humano, se determinó que uno de ellos es la falta de crecimiento profesional dentro del



ambiente de trabajo, donde la media de respuestas fue de 2,52. Al indagar si los empleados consideran que se reconoce el esfuerzo de la iniciativa laboral, la media obtenida es de 2.60, a pesar de que es un valor que muestra una postura intermedia por parte de los sujetos de análisis, es un escenario a considerar porque puede influir en la retención de los trabajadores en la compañía; motivo por el cual es crucial que se desarrollen acciones para que el trabajador se encuentre motivado y valorado por la empresa, esto es esencial para potenciar su compromiso y retener a los mismos por largo tiempo.

Otro de las variables que puede influir en la retención de talento es el entorno laboral, porque la preguntar a los colaboradores si están de acuerdo en que pueden contar con sus compañeros de trabajo en una situación de adversidad, la media fue de 2,60 es decir que en general, los trabajadores tienen una percepción neutral sobre el apoyo que recibirían de sus compañeros en momentos difíciles, aspecto que puede incidir en su decisión de seguir en su lugar de trabajo, por esto es necesario que se aplique estrategias para mejorar las relaciones sociales en la compañía , así como fomentar el trabajo en equipo y comunicación para mejorar la dinámica de apoyo entre compañeros, aspecto indispensable para la retención del personal.

**Tabla 4**  
*Correlación entre variables*

Variables		Satisfacción	R. de Talento
Satisfacción	Correlación de Pearson	1	,706**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
R. de Talento	Correlación de Pearson	,706**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

**Nota.** La tabla muestra la correlación entre las variables Satisfacción y Retención de Talento humano

En el presente estudio se efectuó un análisis de relación estadístico, donde se empleó el coeficiente de correlación Pearson, con el objetivo de determinar si la satisfacción laboral ejerce una influencia significativa en la retención del talento humano. Los resultados obtenidos revelan que, a mayor grado de satisfacción en los colaboradores, más probabilidades existen

de que la empresa retenga a sus colaboradores, debido a que se obtuvo una significancia bilateral de 0.000, dato que se encuentra por debajo del p-valúe de 0.005 considerado en la investigación; además, el coeficiente de Pearson fue de ,706, que indica una fuerte correlación entre las variables analizadas.

**Tabla 5***Correlación existente entre dimensiones*

Dimensiones de Satisfacción Laboral		R. de Talento Humano
Dimensión 1	Correlación de Pearson	<b>,572**</b>
<b>Significación de tareas</b>	Sig. (bilateral)	,003
	N	25
Dimensión 2	Correlación de Pearson	,411*
<b>Condiciones de Trabajo</b>	Sig. (bilateral)	,041
	N	25
Dimensión 3	Correlación de Pearson	,498*
<b>Reconocimiento personal y social</b>	Sig. (bilateral)	,011
	N	25
Dimensión 4	Correlación de Pearson	<b>,562**</b>
<b>Beneficio económico</b>	Sig. (bilateral)	,003
	N	25

**Nota.** La tabla muestra la correlación entre dimensiones de satisfacción laboral y retención de talento humano.

Al analizar la correlación existente entre las dimensiones de satisfacción laboral y retención de talento humano, se determinó que la dimensión 1 (Significación de tareas) y la dimensión 4 (Beneficio económico) son las que más incidencia tienen en la retención de los colaboradores de la empresa. La primera tuvo una correlación de ,572\*\* lo que demuestra que hay una relación positiva y directa entre las variables analizadas. Al indagar a los colaboradores gran parte de ellos no poseen una percepción positiva en cuanto al ambiente físico donde trabajan y las demandas laborales de la organización. Mientras que la cuarta dimensión también tuvo una correlación significativa de ,562\*\*, lo que permite comprender a medida que aumenta la satisfacción relacionada con los beneficios económicos, también tiende a aumentar la retención de talento en la organización.

## **Discusión**

Los resultados permitieron conocer que las dimensiones de satisfacción laboral que mayor impacto poseen en la retención de talento humano son la significación de tareas (572\*\*) y beneficios económicos (562\*\*) es decir que, la opinión que tenga un trabajador sobre entorno laboral o la actividades que realice, así como las remuneraciones e incentivos que recibe, oportunidades de crecimiento, entre otros aspectos tienen un impacto en su decisión de quedarse laborando por largo tiempo o buscar nuevas oportunidades. Los resultados no concuerdan con el estudio de Rojas (2023) donde los resultados evidenciaron que dentro de las dimensiones de satisfacción de mayor impacto en la retención se encuentran beneficio económico mientras que las otras dimensiones como reconocimiento social y personal, condiciones de trabajo y significación de tareas tuvieron un menor impacto.

Por su parte los resultados del test de retención de talento aplicado a los subordinados evidenciaron que los aspectos relacionados como: oportunidades de crecimiento, reconocimiento de iniciativa laboral, flexibilidad, relaciones laborales y clima de trabajo inciden en su satisfacción y en su decisión de laborar en la empresa. Los hallazgos coinciden con los del estudio Madero (2019) donde los aspectos como el trato que le dan los jefes en su lugar de trabajo, oportunidades de crecimiento que ofrece la empresa y desarrollo de habilidades son las tres principales preferencias de los trabajadores para continuar en su trabajo.

Debido a los diversos aspectos que influyen en la satisfacción de los trabajadores y por ende en la retención es fundamental que la empresa desarrolle estrategias que contribuyan a reducir los mismos, como mejorar el clima laboral, comunicación, fomentar desarrollo de competencias y habilidades, mayor flexibilidad en horarios, flexibilidad entre otros. Según Burgos (2023) es recomendable que las organizaciones realicen evaluaciones cada cierto tiempo con la finalidad de que las estrategias e incentivos destinados a satisfacer y retener a los

colaboradores se encuentren acordes a sus necesidades, consiguiendo que estos se sientan importantes, valorados y genere satisfacción permanente en los colaboradores.

## **Conclusiones**

La satisfacción laboral constituye un elemento importante dentro de las organizaciones, porque su ausencia repercute negativamente en el desempeño organizacional. Esta herramienta incide tanto en la productividad, compromiso, motivación y clima laboral, lo cual es esencial para el adecuado desarrollo de las actividades dentro de la empresa y reducir la rotación del personal.

Entre los principales beneficios de mantener a los colaboradores satisfechos dentro de una empresa se encuentran: productividad, lealtad de los empleados, incremento de la retención del talento humano, reducción de la rotación del personal y óptima reputación de la empresa. Es así que la satisfacción laboral no solo optimiza la experiencia de los recursos humanos, sino que también permite alcanzar los objetivos establecidos, lo cual es clave para el éxito a largo plazo de la empresa.

Los factores que influyen en la satisfacción de los colaboradores de la empresa en la ciudad de Quevedo son: ambiente físico, entorno laboral, carga de trabajo, exigencias laborales, relaciones con sus compañeros y oportunidades de crecimiento y desarrollo personal. Además, se concluye que la retención de talento humano es una estrategia esencial utilizada en las empresas para mantener sus recursos humanos, garantizando la continuidad y éxito a largo plazo. Dentro de las variables que inciden en la retención en la empresa estudiada se encuentran: relaciones sociales, reconocimiento de iniciativa laboral, oportunidades de crecimiento, desarrollo y ambiente de trabajo.

## Referencias Bibliográficas

- Burgos , E. (2023). Retención de Talentos a través de Satisfacción Laboral. *Revista Universidad de Indoamérica*, 1, 2-9. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/6333/1/BURGOS%20SAENZ%20ALAN%20EMILIO.pdf>
- Coba, G. (7 de Mayo de 2024). *Cinco razones explican la rotación de trabajadores en las empresas de Ecuador*. Obtenido de Primicias Diario Nacional : <https://www.primicias.ec/noticias/economia/trabajadores-empresas-ecuador-despidos-renuncias/>
- Galindo, D. (2019). La felicidad laboral factor clave en las empresas para retener el talento humano. (*Tesis de maestría*). Fundación Unioversitaria de América, Bogotá. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7476/1/725871-2019-II-GTH.pdf.pdf>
- Garate, W., & Orbe, M. (2023). Satisfacción laboral: caso de estudio en el banco Guayaquil. *Enfoques. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 7(25), 98-110. Obtenido de <https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/178/975>
- Gavilánez, M., Alvarez, J., Toasa, C., Jaramillo, A., & Lema, B. (2021). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud de Ambato Ecuador. *Revista INSPILIP*, 5(2), 1-14. doi:<https://doi.org/10.31790/inspilip.v5i2.221>
- González, K., Román, K., & Bermeo, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Revista Dominio de las Ciencias*, 7(3), 1175-1185. Obtenido de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Grijalva, A., Palacios, J., Patiño , C., & Tamayo, D. (2019). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. *Analítica, Revista de análisis estadístico*, 13(1), 7-45. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos\\_pdf/Analit\\_13/1.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos_pdf/Analit_13/1.pdf)
- Guzmán , C., De la Cruz, M., Valdez, J., & Melgarejo, N. (2023). Estrategias de retención del talento en un Contexto Internacional. *Ciencia Latina Internacional*, 7(2), 5565-5597. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5741/8682>
- Guzman , L., Alarcón , S., & García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Mundo Recursivo*, 4(2), 25-48. Obtenido de <https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101/152>
- Lagla, R. (2022). Satisfacción laboral del personal de una empresa dedicada al comercio exterior de la ciudad de Quito – Ecuador en el periodo 2022. (*Tesis de posgrado*). Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de

<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/e45ebca6-6ef3-4025-a45d-429e7f534f93/content>

- Madero, S. (2019). Factores de la Teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Madero, S. (2019). Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana. *Investigación Administrativa*, 48(124), 1-19. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v48n124/2448-7678-ia-48-124-00001.pdf>
- Mayta, C. (2018). Uso de herramientas TICs en la investigación científica de los estudiantes de administración. *Investigación y Amazonía*, 8(5), 40-47. Obtenido de <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/revia/article/download/204/187>
- Negrin , E., & Montesdeoca, M. (2019). Diagnóstico de la satisfacción laboral en la Corporación Nacional de Electricidad del Cantón Tosagua. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 6(2), 165-179. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8298019.pdf>
- Nolazco , F., & Rodríguez, D. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano e. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 5(1), 255-266. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1240/1676>
- Núñez, F. (2023). “Gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional de las instituciones de Educación Superior”. (*Tesis de maestría*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37094/1/167%20GTH.pdf>
- Pastor, C. (2019). La satisfacción salarial y la retención de talento: El efecto de tener una carrera independiente. (*Tesis de maestría*). Universidad Pontificia, Madrid. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/271667/retrieve>
- Peranzola, P., & Troilo, F. (2023). Factores clave en la retención del talento IT. *Factores clave en la retención del talento IT. Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*, 13(2), 225-244. Obtenido de <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/perspectivas/article/view/7737/8645>
- Quinto, G., Merchán , B., & Bastidas, C. (2023). Estrés y satisfacción laboral en gestores de una empresa de cobranza en Guayaquil, Ecuador. *RECIMUNDO*, 348-361. Obtenido de <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1959/2440>
- Rojas, A. (2023). La relación entre la satisfacción laboral y retención del talento humano en las pequeñas y grandes empresas en Lima Metropolitana. (*Tesis de maestría*). Universidad de Lima, Lima. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/19729/T018\\_7273872\\_0\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/19729/T018_7273872_0_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Taruchaín, L., & Revelo, R. (2023). Gestión de la Atracción y Retención del Talento Humano en el Siglo XXI: una Revisión Bibliográfica Sistemática de la Literatura

Latinoamericana. *Digital Publisher*, 8(3), 749-756.  
doi:doi.org/10.33386/593dp.2023.3-1.1920

Viztazo. (30 de Enero de 2024). *Revista Viztazo*. Obtenido de Mas de la mitad de los ecuatorianos no esta satisfecho con su trabajo: <https://www.vitzazo.com/portafolio/bolsa-de-empleo/mitad-ecuatorianos-no-satisfecho-trabajo-DY6724630>