

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 1 de 10

FACTORES MOTIVACIONALES Y DE SATISFACCIÓN LABORAL QUE INFLUYEN EN LA PERMANENCIA Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA SOBERANA S.A.S.

JULIANA GARCÍA MESA
 Juligarcia19@hotmail.com
 MELISSA CORREA DELGADO
 melycode@hotmail.com

Resumen: Este presente trabajo contiene una descripción de los factores de motivación y satisfacción laboral que influyen en la rotación y permanencia del personal al interior de LA SOBERANA S.A.S, los cuales se hallaron por medio de la realización de una investigación cuantitativa con diseño descriptivo, utilizando como instrumentos el CMT, una encuesta de satisfacción laboral y una entrevista de retiro que permitieron identificar que la motivación es el factor más influyente en la permanencia del personal y el factor de segundo orden motivacional que más se evidencia es la orientación al éxito, y la variable más predominante fue salario.

Palabras claves: *Motivación, permanencia, satisfacción laboral, Salario.*

Abstract:

This paper contains a description about the factors: job satisfaction and motivation at work, which influence the staff turnover as well as the trend towards more staff staying at the company LA SOBERANA S.A.S. These factors were found by performing a quantitative research with a descriptive design; the CMT, surveys of job satisfaction, and interviews to people resigning their jobs, were the tools used to recollect the data, which made possible to identify that the motivation is the most influential factor required by employees for staying at the company followed by their goal of achieving success in which additional variables were observed such as accomplishment.

Key words: *staff turnover, motivation, permanence, satisfaction, Salary.*

1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta los postulados de navarro en el año 2000, hoy la competitividad de las empresas no se basa únicamente en la inversión en tecnologías que son accesibles para cualquier empresa en el mercado, sino en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa, Navarro, (2000), es por esto que en esta investigación, teniendo en cuenta que el material humano resulta sumamente importante, se hizo un acercamiento a los factores motivacionales y de satisfacción laboral que influyen en la rotación y en la permanencia del personal al interior de LA SOBERANA S.A.S, asumiendo que con ello podría darse a la

compañía una visión global de su situación ante los aspectos evaluados.

Para comenzar resulta importante contextualizar al lector acerca del significado de los conceptos tratados en este trabajo, en primer lugar se entiende a la motivación según Toro en “clima organizacional y productividad laboral” (1992) como “el interés que una persona experimenta por realizar cabalmente las actividades que le han designado en el trabajo” a su vez este expresa que la motivación se enuncia mediante la responsabilidad, el cumplimiento, el interés por la tarea, dedicación, esfuerzo, rendimiento y productividad, estos últimos se incrementan con el aumento de la motivación y a su vez se disminuyen cuando esta está ausente,

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 2 de 10

para continuar es importante hablar de satisfacción laboral la cual se define como “la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia su trabajo y hacia él mismo, por el contrario, una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él” Robbins (1996), esto muestra que la satisfacción se centra especialmente en lo que la persona proyecta a la hora de realizar su trabajo, es decir a la disposición que esta muestra a la hora de realizarlo.

Dicho lo anterior resulta pertinente mencionar que esta investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo que permitió a través de una recolección de datos numéricos, la estandarización y medición de los resultados arrojados por los instrumentos usados los cuales fueron una encuesta de satisfacción laboral, un cuestionario de motivación en el trabajo y una encuesta de retiro que fueron aplicados a 52 empleados de todos los departamentos presentes en la sede principal ubicada en Itagüí.

Los resultados más representativos de la investigación fueron que en cuanto a motivación laboral los factores motivacionales que son más determinantes son “orientación al éxito”, la cual permitió determinar que las personas de la compañía están orientadas a alcanzar las metas y logros propios de su labor, y el principal factor motivacional para llegar a estos es la remuneración salarial, así mismo se evidenció que el factor motivacional más relevante es “la externalidad”, que permitió determinar que las personas están interesados por obtener atención y reconocimiento de sus jefes con respecto a la labor desempeñada.

Por otro lado otro de los aspectos medidos fue la satisfacción laboral, donde se halló que “trabajo desafiante” es el factor que mas satisfacción genera al interior de la compañía, pues le ofrece al trabajador la necesidad de utilizar y desarrollar todas sus habilidades adquiridas y aprendidas en la academia. Siguiendo a ello, se evidenció el factor de satisfacción laboral llamado “condiciones de trabajo digno”, respecto al cual

los empleados expresaron que la empresa les proporciona todos aquellos beneficios legales como la seguridad social y las prestaciones de ley, a su vez el trabajo digno también denota cuando el entorno y el ambiente son óptimos para el desempeño del cargo.

2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son algunos de los factores motivacionales y de satisfacción laboral que influyen en la rotación de personal en la empresa la Soberana S.A.S?

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general: Describir algunos factores motivacionales y de satisfacción laboral que influyen en la permanencia y rotación de personal en la empresa LA SOBERANA SAS

3.2 Objetivo específico:

Identificar los factores motivacionales que influyen en la permanencia y en la rotación de personal en la empresa LA SOBERANA SAS.

Definir aspectos de satisfacción laboral que influyen en la permanencia y en la rotación de personal en la empresa LA SOBERANA SAS.

Formular algunas estrategias que podrían ser aplicadas al interior de LA SOBERANA S.A.S para disminuir la rotación del personal.

4. DISEÑO METODOLOGICO

4.1 Enfoque: La investigación cuantitativa según Sampieri (2006) “Usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y comprobar teorías”. En esta investigación se hará el uso de recolección de datos de tal manera que estos sean medibles y estandarizados, con el fin de analizar los resultados. Creswell (2005) Enfatiza que “los análisis cuantitativos fragmentan los datos en partes para responder al planteamiento del

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 3 de 10

problema. Tales análisis se interpretan a la luz de las predicciones iniciales y estudios previos. La interpretación constituye una explicación de cómo los resultados encajan en el conocimiento existente”.

A raíz de los análisis con los que cuenta LA SOBERANA S.A.S, se indagó si contaba con previos a esta investigación; se encontró que se carece de estudios motivacionales y de satisfacción laboral. Este enfoque permitió mediante el análisis de los datos recolectados en las pruebas aplicadas, determinar los factores motivacionales y de satisfacción laboral que influyen en la permanencia y rotación de personal en la ya nombrada empresa.

4.2 Nivel de investigación: Esta investigación permite recolectar información de manera conjunta, sobre los factores motivacionales, satisfacción laboral y como estos influyen en la permanencia y en la rotación al interior de LA SOBERANA S.A.S, conviene subrayar que Dnahnke (1989) define la investigación descriptiva como aquella que “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidad, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”, es por esto que la investigación tras un análisis meticulado de resultados de los instrumentos, permitió determinar cuáles son los factores que influyen en los empleados de LA SOBERANA S.A.S

4.3 Diseño de investigación: La presente investigación es no experimental, pues según Sampieri (1991), una investigación no experimental son “los estudios que se realizan, sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.” Las investigadoras no pretenden influir en los resultados de los análisis de los cuestionarios de forma voluntaria pues de ser así los resultados no serían válidos ya que tienen manipulación de personas extrañas al ambiente investigado.

5. POBLACIÓN

La población es definida por Tamayo (1997) como “la totalidad del fenómeno a estudiar, donde

las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”; La SOBERANA S.A.S; empresa que cuenta con 625 Empleados a nivel nacional distribuidos en las siguientes sedes: Neiva, Sogamoso, Valledupar, Villavicencio, Apartadó, Itagiüí, Barranquilla, Cali, Cereté, Fonseca, Bogotá, Cartagena, Cúcuta, Ibagué, Bucaramanga, Cauca.

Esta empresa cuenta, en la sede principal de Itagiüí, con un total de 114 empleados de los cuales 71 son mujeres, su rango de edad está entre los 21 y 62 años, en cuanto el nivel educativo este oscila entre bachiller, técnico, tecnólogo, universitario y profesional. La sede cuenta con 43 hombres quienes están entre los 65 y 22 años, su nivel académico está en básica secundaria, técnicos y profesionales.

5.1 Muestra: Se entiende por muestra “un grupo de individuos que se toma de la población para estudiar un fenómeno estadístico” Tamayo (1997). De los 114 empleados, se les aplicarán los instrumentos de maneara aleatoria a 52 personas, del área administrativa y de servicios generales, de tal forma que no les impidieran la realización de sus tareas.

Es importante aclarar que LA SOBERANA S.A.S cuenta con sedes en todo el país, pero esta investigación no se realizó a nivel nacional, pues el área administrativa está ubicada en Itagiüí y de la totalidad de empleados en esta sede se tuvieron en cuenta 52 de ellos.

6. INSTRUMENTOS

Los instrumentos que ayudaron a recolectar la información que se requiere en la presente investigación serán:

6.1 Cuestionario de motivación en el trabajo (cmt): Toro (1985) lo define como “un instrumento de motivación psicológico para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación”. Consta de tres partes:

Primera Parte: formada por 5 grupos de ítems. Donde cada grupo tiene a su vez 5 ítems y cada uno de estos está representado por un factor

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 4 de 10

motivacional. Es importante esclarecer que esta primera parte ayuda a determinar las condiciones motivacionales internas. Los 5 factores motivacionales son: logro, poder, afiliación, auto-realización y reconocimiento.

Segunda parte: en esta se observa otro grupo de 25 ítems, correspondientes a los medios preferidos que tiene la persona para obtener retribuciones deseadas en el trabajo. Los factores motivacionales son: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de requisición y expectativa.

Tercera parte: se encuentra 25 ítems distribuidos en 5 grupos que otorgan información correspondiente a las condiciones motivacionales externas, los factores motivacionales de este grupo son: supervisión, grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario y promoción.

Toro (1985) aclara que el CMT “no mide el componente de persistencia o vigor de la motivación, sino que se encarga de medir el componente de preferencia”

6.2 Encuestas de retiro: La encuesta de retiro permite determinar la rotación y el motivo de retiro de las personas, fue diseñada por el personal de talento humano de la empresa y contiene las siguientes preguntas:

Datos personales: En este la persona debe diligenciar, su nombre, su cargo, fecha de ingreso y fecha de retiro.

Motivo de retiro: donde la persona involucrada debe dar a conocer las razones por la cual no continúa en la empresa.

A que se va a dedicar al salir de la empresa: ya sea buscar trabajo, estudiar, otra propuesta de empleo, a dedicarse a su familia.

Calificación de relaciones interpersonales: donde debe calificar de 1 a 5, donde 1 es malo y 5 es excelente, las relaciones con el jefe, compañeros y personal a cargo.

Ambiente laboral: estructura de la oficina, implementos de trabajo.

Posibilidades de avanzar al interior de la empresa: oportunidades otorgadas por ella misma al personal para ascender de cargo.

Beneficios que da la empresa: beneficios otorgados por la empresa.

Sugerencias: para el área de trabajo y LA SOBERANA S.A.S

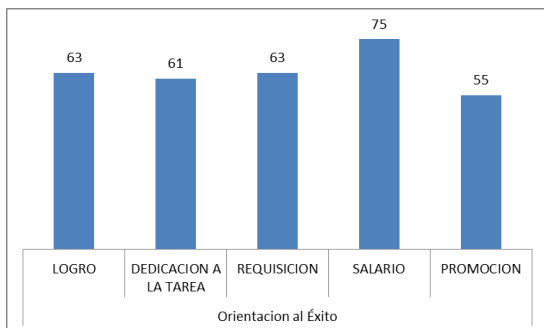
6.3 Encuesta de satisfacción laboral: Se construyó una encuesta compuesta por cuatro categorías correspondientes a los aspectos que Robbins (1996) define como los factores de satisfacción que influyen al individuo en cuanto a la actitud que este adopta hacia su trabajo, las cuales son: trabajo desafiante, recompensas equitativas, condiciones de trabajo dignas y apoyo de colegas; al interior de estas categorías son enunciados cinco elementos directamente relacionados con ellas; por ejemplo al interior de la categoría “trabajo desafiante” se enuncian elementos como el nivel de ajuste que tienen las tareas que se realizan con el cargo que la persona ocupa, o como el trabajo motiva a la persona para buscar nuevas soluciones cuando estas son requeridas. De acuerdo con lo anterior la encuesta requiere que el empleado califique de uno a cinco como cada uno de estos elementos los cuales son enunciados como situaciones, están en acuerdo o desacuerdo con su situación laboral, para lo cual las cinco opciones de respuesta son: 5, equivale a “Muy de acuerdo”; 4, equivale a “de acuerdo”; 3, equivale a “ni acuerdo ni desacuerdo”; 2, equivale a “Desacuerdo”; 1 equivale a Muy en desacuerdo.

Este tipo de encuesta en las cuales son presentadas estas opciones de respuesta donde se califica de uno a cinco, son llamados escala Tipo Likert, el cual según Sampieri (2010) consiste en un conjunto de ítems los cuales se presentan a modo de afirmaciones o juicios ante los cuales es requerida la reacción del sujeto encuestado, reacción la cual es manifestada mediante una puntuación dada por medio de un valor numérico, valor que en este caso representa, como ya se mencionó la congruencia entre el enunciado y la situación laboral del empleado.

7. RESULTADOS.

7.1. Cuestionario de motivación: Se puede determinar que los factores motivacionales de segundo orden que más relevancia tienen al interior de LA SOBERANA S.A.S es Orientación al éxito y externalidad. En cuanto a orientación al éxito se debe exponer que este está compuesto por cinco variables siendo estas: logro, dedicación a la tarea, requisición salario y promoción, la más relevante que conforma este FSO es salario, puntuando 75, la persona con este factor bien desarrollado tiende a alcanzar el éxito, lo que se propone y mediante este también busca destacarse en ello. Para las personas de LA SOBERANA S.A.S lograr sus resultados dependen de la sumatoria de todos sus esfuerzos, dedicación, de persistencia y el interés que tienen ellos por promoverla. La remuneración y los ascensos de trabajo vendrían a ser una consecuencia de sus logros y éxitos, es por esto que la variable de salario se encuentra como la más elevada de todos los resultados en la empresa.

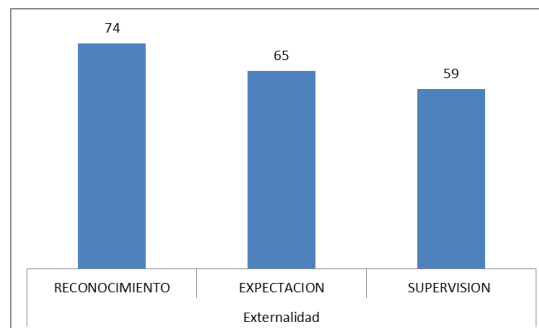
Gráfico III. Factor de segundo orden “orientación al éxito”.



Ahora bien, el factor de segundo orden más relevante es externalidad, conformado por las variables, reconocimiento, expectativa, y supervisión, este factor nos permite determinar que los trabajadores en LA SOBERANA S.A.S, están dispuestos a obtener atención y reconocimiento de sus jefes, es por esto que el conocimiento se encuentra como la variable más alta que conforma este FSO, con un puntaje de 74, permitiendo también afirmar según lo expuesto por (Toro, 996) que las personas que tienen la

externalidad como un factor desarrollado tienden a ser un tanto tolerantes, convencidas de que lo que suceda o no en el trabajo no depende de su voluntad, a diferencia de la persona con orientación al éxito que es motivada por remuneración salarial, la persona con externalidad es motivada por el reconocimiento que su jefe hagan debido a su arduo esfuerzo, lo que la convierte en una persona poco ambiciosa, tolerante a todo altibajo que se presente, y sobre todo una persona pasiva.

Gráfico II. Factor de segundo orden “externalidad”



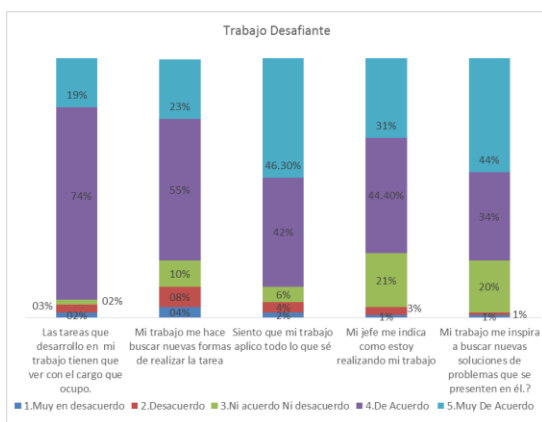
7.2 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL:

los resultados más relevantes arrojados por la encuesta, la cual mide cuatro diferentes sub factores de satisfacción laboral, se evidenció que uno de estos sub factores el cual es llamado “trabajo desafiante” y que es aquel que le ofrece al trabajador la necesidad de utilizar y desarrollar todas sus habilidades adquiridas y aprendidas en la academia y en la experiencia, resulta relevante, ya que las variables que en este se incluyen, las cuales son presentadas a manera de pregunta o afirmación, obtuvieron todas un puntaje mayor en la opción de respuesta “De acuerdo” frente a las demás opciones de respuesta, es decir, en cuanto a la primera pregunta el 74.1% de los encuestados manifiesta estar de acuerdo con que las tareas que realiza están acorde con su cargo, lo que quiere decir que el personal de la compañía realiza tareas que considera son propias de su cargo, lo cual a su vez podría interpretarse como que estas tareas dependen de las

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo</p>	<p>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</p>	<p>Código: F-PI-028</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 6 de 10</p>

competencias que cada uno posee para confrontarlo,

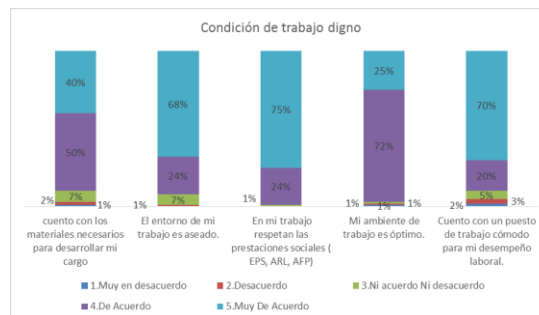
Grafico III. Trabajo Desafiante.



Finalizando con los resultados más relevantes de satisfacción laboral fue condiciones de trabajo digno, donde los empleados de las compañías expresan si estas le propician aspectos al ser humano herramientas que influyen en la calidad de vida de las personas, siendo estas afiliaciones a EPS, ARL, AFP y caja de compensación, a su vez el trabajo digno también se denota cuando el entorno y el ambiente son óptimos para desempeñarse en el cargo, la afirmación anterior en la compañía investigada dio resultados satisfactorios; a los empleados se les pregunto si la compañía les otorga los materiales necesarios para realizar su cargo? Respondiendo a esta cuestión un 50% en “de acuerdo”, por lo cual se afirma que la empresa dota a los empleados con los materiales necesarios para que ellos puedan desempeñar su labor de manera eficiente y adecuadamente de acuerdo al cargo que estén ocupando; también para medir condiciones de trabajo digno se hicieron preguntas para medir si el ambiente del trabajo en el que se desenvuelven los empleados es óptimo? A lo que respondieron un 72% en “muy de acuerdo” lo que permite evidenciar que el área de trabajo, el trabajo en equipo, el compañerismo, sumado permite que el empleado se sienta en un entorno óptimo para desempeñarse laboralmente. Finalizando con este factor los empleados expresaron en un 70% “muy de acuerdo” que ellos cuentan con un puesto de trabajo cómodo para su

desempeño laboral, es decir que la compañía le ofrece al empleado comodidad física para que estos se sientan a gusto en el momento de realizar su labor.

Grafico IV. Condiciones de trabajo digno.



8. DISCUSIÓN

Por ultimo los resultados arrojados por esta investigación determinan que la compañía los trabajadores son motivados por dos factores de segundo orden, siendo estos orientación al éxito y externalidad, en cuanto a orientación al éxito la variable que más predominó fue el salario, por externalidad la variable que más se evidenció fue el reconocimiento. Para llegar a esto se tomó como base el artículo nombrado “motivación para el trabajo: derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT” publicado en 1998 por la revista interamericana de psicología ocupacional.

En ello se encontraron diversos estudios realizados a un grupo de trabajadores durante más de 15 años, es por esto que la presente investigación y sus resultados giran en torno a las afirmaciones de Fernando Toro Álvarez, quien expuso que los factores de segundo orden permitían un análisis más asertivo de la motivación laboral. Es por esto que es pertinente citar sus afirmaciones dadas con respecto a los factores de segundo orden que más influyen en LA SOBERANA S.A.S. Con respecto a orientación al éxito este expone que:

“la persona con una bien desarrollada orientación al éxito busca alcanzar lo que se propone y destacarse al hacerlo. Está convencida de que lograr resultados depende de su esfuerzo,

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 7 de 10

dedicación y persistencia, de su interés por promoverlos. Considera el nivel de remuneración y los ascensos en el trabajo como indicadores de sus logros y éxito” (Toro,1996).

Lo previamente cita concuerda con lo encontrado en esta investigación debido a que el éxito está conformado por el salario, siendo esta la variable más predominante en la compañía, puntuando con 75, es así como se afirma que la compañía está motivada en su mayoría por el salario que la empresa le brinda a las personas a cambio de estos llevar y cumplir con las tareas que su cargo requiere de manera eficiente, esto también se da porque las compañías cumplen un rol de suma importancia en la actividad económica y en el sustentamiento de las personas, basando lo anterior en la cita de Mignaco quien expone que:

“A las organizaciones les toca jugar un rol protagónico importante en el proceso de reconstrucción social y económica, contribuyendo a que la actividad económica sea sustentable y creciente. Una manera de contribuir al desarrollo de las organizaciones es mejorar la calidad de vida de los empleados en el ámbito de trabajo” (Mignaco, 2011).

Se continua exponiendo el otro Factor de segundo orden motivacional que más relevancia tuvo en la empresa investigada fue externalidad, conformada por diversas variables, siendo reconocimiento la que más puntuó frente a las otras variables que conforman dicho FSO, la presencia de esta determina la necesidad que tiene el empleado de que su jefe reconozca su labor en la compañía, siendo esto un factor motivacional predominante pues estos se motivan más por lo positivo que pueda expresar su jefe referente al desempeño que este tenga en la labor, por lo tanto la persona no sólo se motiva por lo salarial, sino también por la manera en la que su jefe le reconozca la manera en la que él está desempeñándose. Apoyando esto en lo que propone Toro 1996:

“ la persona que ha desarrollada esta condición es poco ambiciosa, tolerante, convencida de que las cosas en el trabajo ocurren o dejan de ocurrir independientemente de su voluntad, razón por la cual resulta más

conveniente una actitud pasiva, expectante, acompañada en ocasiones de ansiedad”.

Ahora es oportuno hablar sobre lo que se encontró de satisfacción laboral no sin antes hacer énfasis en la definición que Robbins (1996), le otorga a la ya mencionada, como “la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo, una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”. Los factores que conforman la satisfacción al interior de la compañía según Robbins (1996) son trabajo desafiante, recompensas equitativas, condiciones de trabajo y apoyo entre colegas. Con respecto a trabajo desafiante las personas de la empresa están siempre utilizando y desarrollando sus habilidades, para desarrollar sus tareas de manera eficiente en el cargo que se ocupa, demostrando ello en el resultado de la pregunta que se realizó para medir dicho factor, la cual cuestionaba si la persona desarrolla en su trabajo tareas que tienen que ver con el cargo, donde el porcentaje puntuado para “de acuerdo” un 74%, permitiendo así afirmar que la compañía las personas se motivan porque realizan tareas que tienen que ver con el cargo y las funciones que están ocupado.

Flannery, Hofrichter y Platten (1997) definen la compensación como “las estrategias que deben estar dinámicamente alineadas a los diferentes tipos de cultura laboral imperantes en una organización , que guíen a los empleados hacia el tipo de trabajo y desempeño deseado” a su vez Bedodo y Giglio (2006) “afirman que el éxito como una estrategia de compensación que mejore el rendimiento de sus empleados radica en la armonía o sincronía que exista entre esta, los valores y la cultura presente en la organización que está en constante evolución” según lo citado previamente las recompensas equitativas al interior de LA SOBERANA S.A.S es una estrategia que sirve para que los empleados de esta misma tengan un rendimiento eficaz a la hora de realizar sus tareas laborales; la cultura de la compañía siempre está en pro de otorgarle al empleado los beneficios necesarios para su crecimiento no solo laboral si no también personal

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 8 de 10

, los autores Zinghlem y Schuster (1996) afirman lo que anteriormente dijimos mencionando así que las recompensas no deberían reducirse a premios o recompensas financieras, si no que las empresas además deben ofrecerle a sus empleados crecimiento personal, un futuro atractivo y un ambiente laboral positivo conformando así el paquete total de recompensas.

A su vez las condiciones de trabajo en la compañía son positivas para los trabajadores, es decir su entorno les facilita la comodidad para poderse desenvolver fácilmente en su labor, esto implica la planta física de la empresa, los puestos de trabajo, la higiene que debe de haber en él, hallando así resultados satisfactorios en cuanto a la higiene que hay en su entorno, puntuando esto con un 68%. Esto y el último factor de satisfacción laboral, el cuál es apoyo entre colegas se puede plantear según la revista nacional de administración en su artículo “bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral” donde mencionan que la satisfacción laboral del empleado incluye, desde el autor Andrés Rodríguez:

La percepción favorable de apoyo y promoción de su satisfacción, por medio de los sistemas de recompensas, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento, y el sentirse respaldado y cuidado por la organización, contar con las condiciones óptimas que faciliten la realización de las labores, la necesidad de satisfacer los deseos y expectativas personales (Rodríguez A, 1998).

De lo anterior se puede interpretar que resulta de suma importancia para el empleado percibir por parte de la empresa apoyo y que este le brinde herramientas no solo para desarrollarse a nivel profesional sino personal, pues esto es un factor determinando en la satisfacción que pueda sentir o no la persona al interior de la empresa.

9. CONCLUSIONES

Se evidencia que la motivación influye fuertemente en la permanencia del personal en LA SOBERANA S.A.S ya que es un aspecto que resalta positivamente, según los resultados observados estos sienten interés por desempeñar su cargo de manera eficiente además lo hacen con gusto y agrado hacia las tareas que en su cargo

requiere. El liderazgo insita a los trabajadores a cumplir cabalmente con las actividades que se les designan.

Conforme a los objetivos de trabajo se logró evidenciar que la satisfacción laboral al igual que la motivación también influye en la permanencia. En cuanto a la satisfacción LA SOBERANA S.A.S les otorga a sus trabajadores los suficientes incentivos para que se sientan valorados por las tareas que realizan, no solamente se ven incentivos a nivel económico. LA SOBERANA S.A.S también cuida de sus trabajadores y que estos estén en un ambiente óptimo para el desempeño de sus cargos lo cual influye en que su personal permanezca en la empresa y no busquen nuevas opciones de trabajo, evitando así que la rotación sea un problema que aqueje a la sede Itagüí principal.

Se observó a su vez que la rotación es un factor que se da en otras sedes como lo es sede Cereté; la entrevista de retiro sirvió para encontrar algunos de los causales de ello, siendo estos la ausencia de un área de recursos humanos y según lo expresado por los ex empleados los jefes de zona y las promotoras, no tienen buena relación personal, sin embargo en este distrito no se profundizó en los factores que influyen en la rotación de personal ya que este es un criterio de exclusión de la investigación.

Gracias a la actualización realizada por Fernando Toro, nos permitió medir la motivación a partir de los factores de segundo orden, permitiendo así construir una categoría descriptiva más abierta y más comprensiva de cada factor, integrando y describiendo cada una de las variables que conforman dicho factor, el CMT permitió darle una mirada más profunda al pronóstico motivacional de LA SOBERANA S.A.S.

En cuanto a la encuesta de satisfacción, se encontró diversidad: recompensas que otorga la compañía a sus trabajadores, la elaboración de esta se hizo con base en la definición de satisfacción que se encontró en la realización del marco teórico de la presente investigación.

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 9 de 10

Un tema poco documentado en organizacional es la permanencia, lo que sugiere a futuros investigadores analizar este fenómeno, sin embargo lo encontrado fue de gran ayuda para cumplir con los objetivos de este trabajo investigativo.

10. RECOMENDACIONES

Con base a los resultados arrojados por los instrumentos aplicados dentro de LA SOBERANA S.A.S, se recomienda a la compañía conservar y fortalecer día a día la satisfacción y la motivación de los trabajadores, llevando a la organización a que cumpla con todas las metas propuestas.

Promover mediante capacitaciones los tipos de liderazgo y de trabajo en equipo, con el fin de que tanto los líderes como los jefes y los trabajadores, tomen conciencia de que el trabajo en equipo pueda optimizar los tiempos de la elaboración de la tarea lo que a su vez genera beneficios para la empresa. En cuanto al liderazgo es importante formar líderes que estén facilitando el beneficio del trabajador, además de ser líderes que influyan positivamente en el clima organizacional

Aunque la sede de Cereté no fue un objeto de investigación, en la entrevista de retiro surgieron temas de las personas retiradas ya que no cuenta con el área de gestión humana, por lo tanto no hay quién se empodere del personal en esta zona, por esto que se recomienda crear un plan de acción que favorezca tanto a los empleados como a la empresa.

Se recomienda a LA SOBERANA S.A.S realizar las entrevistas de retiro en el momento en el que el trabajador presente su carta de renuncia, ya que al hacerlas posteriormente, las personas presentan apatía al momento de contestar y pueden omitir información de primera mano importante para la toma de decisiones en torno a la rotación del personal.

Es importante determinar que se necesita más información con respecto a temas de permanencia laboral puesto que se realizaron visitas a diversas bibliotecas y universidades de la

ciudad de Medellín, después de una ardua búsqueda de información en internet; encontrándose poca documentación al respecto.

11. REFERENCIAS

Navarro, R. 2000. Metodología para la planificación de los RRHH en las empresas. Rrhh magazine, p1. Doi

Vélez, M. A. G. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 7(1), 131-153.

Bedodo Espinoza, V., & Giglio Gallardo, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. Octava Edición.


ALVAREZ, F. T. Clima organizacional y productividad laboral.

Sampieri R. Collado C. Lucio P. 2006 p. 296-315 "Metodología de la investigación" recuperado de: https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf

Flannery, T. P., Hofrichter, D. A., & Platten, P. E. (1997). Personas, desempeño y pago. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Hanson, WE, Creswell, JW, Clark, VLP, Petska, KS, y Creswell, JD (2005). Diseños de investigación de métodos mixtos en psicología de asesoramiento. Journal of counseling psychology, 52 (2), 224.

Tamayo Sáez, M. (1997). El análisis de las políticas públicas. La nueva administración pública, 281-312.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 10 de 10