

El liderazgo efectivo y la satisfacción laboral en los niveles de rotación de personal en las Mipymes del cantón Latacunga

Effective leadership and job satisfaction in staff turnover levels in MSMEs in the Latacunga cantón

Dayana Monserrath Punina Salazar, Carmen Amelia Casa Chicaiza, Ana Lucia Quispe Otacoma

RESUMEN

Este análisis investiga la elevada tasa de cambio de empleados en las empresas de tamaño micro, pequeño y mediano (Mipymes) en el área de Latacunga, asociada a la insuficiencia de liderazgo efectivo y a la insatisfacción laboral. El propósito principal es examinar cómo el liderazgo efectivo y el bienestar en el trabajo afectan la frecuencia con que el personal decide cambiar de empleo, utilizando un método cuantitativo, un diseño correlacional no experimental y técnicas de análisis de mínimos cuadrados parciales. La investigación se llevó a cabo con una muestra de 239 Mipymes, seleccionadas a través de un proceso de muestreo aleatorio. Los hallazgos indican que aunque el liderazgo efectivo no se correlaciona directamente de manera robusta con la decisión de cambiar de empleo, tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral. A su vez, un mayor grado de satisfacción laboral se asocia con una menor propensión a dejar el empleo actual. La conclusión destaca la importancia de promover un liderazgo que no solo motive, sino que también cumpla y mejore las expectativas laborales del personal, lo que incrementará su fidelidad y permanencia en la empresa. Se resalta la importancia de adoptar una perspectiva integrada en la gestión de recursos humanos, que combine políticas de liderazgo efectivo con tácticas orientadas a elevar la satisfacción laboral.

Palabras clave: Efectividad del liderazgo; bienestar en el trabajo; cambio de empleados; mipymes.

Dayana Monserrath Punina Salazar

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-L | Latacunga | Ecuador. dmpunina@espe.edu.ec

Carmen Amelia Casa Chicaiza

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-L | Latacunga | Ecuador. cacasa2@espe.edu.ec

Ana Lucia Quispe Otacoma

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE-L | Latacunga | Ecuador. Alquishpe3@espe.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-7080-3525>

<https://doi.org/10.46652/runas.v5i10.175>

ISSN 2737-6230

Vol. 5 No. 10 julio-diciembre 2024, e240175

Quito, Ecuador

Enviado: marzo 02, 2024

Aceptado: mayo 05, 2024

Publicado: mayo 20, 2024

Publicación Continua



ABSTRACT

This analysis investigates the high rate of employee turnover in micro, small and medium-sized companies (MSMEs) in the Latacunga area, associated with the insufficiency of effective leadership and job dissatisfaction. The main purpose is to examine how effective leadership and well-being at work affect the frequency with which staff decide to change jobs, using a quantitative method, a non-experimental correlational design and partial least squares analysis techniques. The research was carried out with a sample of 239 MSMEs, selected through a random sampling process. The findings indicate that although effective leadership is not robustly directly correlated with the decision to change jobs, it has a significant impact on job satisfaction. In turn, a higher degree of job satisfaction is associated with a lower propensity to leave the current job. The conclusion highlights the importance of promoting leadership that not only motivates, but also meets and improves the work expectations of the staff, which will increase their loyalty and permanence in the company. The importance of adopting an integrated perspective in human resources management is highlighted, which combines effective leadership policies with tactics aimed at increasing job satisfaction.

Keywords: leadership effectiveness; well-being at work; employee turnover; MSMEs.

Introducción

Entrar en la era digital, marcada por una competencia cada vez más feroz y un entorno que cambia rápidamente y cada vez más impredecible, requiere que la dirección de la empresa u organización se mantenga siempre abierta a los tiempos. Para lograr las metas en la organización, los recursos humanos son el factor principal, porque la gestión de recursos humanos (RR.HH.), es un diseño de sistema formal dentro de una organización para garantizar el uso efectivo y eficiente de los recursos humanos para lograr las metas organizacionales (Fernández, 2022). Para lograr sus objetivos, los recursos humanos (RRHH), deben seguir creciendo activamente y convertirse en aprendices humanos, lo que significa estar dispuestos a aprender y trabajar duro para desarrollar de forma óptima su potencial.

En una empresa es muy importante contar con recursos humanos cualificados y competentes en su campo. Esto es más necesario que tener muchos empleados cuya competencia y calidad no sean buenas. En la era competitiva actual, retener empleados que tengan buena competencia y calidad es más importante que mantener una ventaja competitiva (Quiroz & Beltrán, 2023). En la gestión de recursos humanos, todas las empresas seguramente se enfrentarán al fenómeno de la rotación de empleados en el trabajo. Este fenómeno se encuentra a menudo en empresas donde el buen desempeño de los empleados puede verse afectado debido a varias cosas, una de las cuales es el comportamiento de los empleados, que es difícil de prevenir. Este comportamiento es el comportamiento del deseo del empleado de moverse (Intenciones de Rotación).

El liderazgo efectivo y la satisfacción laboral son factores importantes para el desempeño y estabilidad de las Mipymes en el contexto del cantón Latacunga, donde se ha observado una preocupante tendencia al aumento de los niveles de rotación del personal superando el 25% anual según estudios realizados por Pino et al. (2020). Dicho fenómeno, suscitado por deficiencias en prácticas de liderazgo y bajos niveles de satisfacción laboral, ha resultado en costos elevados de reclutamiento como de formación estimados en más del 30% del salario anual por empleado perdido, además de causar impacto de manera negativa en la moral del equipo como en la productividad general. Lo que señala la ausencia de líderes efectivos que sean capaces de motivar a sus empleados.

La investigación es conveniente ya que considera un tema importante en el ámbito laboral, que es la rotación de empleados en las empresas, el estudio utiliza un enfoque teórico sólido y una metodología rigurosa para examinar la relación entre el liderazgo efectivo, compromiso organizacional y la satisfacción laboral en las Mipymes (Salazar et al., 2021). Además, la investigación ayuda a comprender los factores que influyen en la rotación del personal y la manera correcta de abordarlos, facilitara la toma de decisiones estratégicas en el ámbito organizacional pues los niveles jerárquicos tomaran decisiones estratégicas para mejorar la satisfacción laboral, compromiso organizacional y reducir la rotación del personal.

El beneficio de esta investigación es que proporciona información valiosa para los gerentes y líderes de organizaciones que buscan mejorar la retención de empleados y la satisfacción laboral (Chiquillo et al., 2023). La investigación podría sugerir que el liderazgo efectivo, compromiso organizacional y la satisfacción laboral puede influir positivamente en los empleados, y reducir la intención de rotación. Mientras que la utilidad metodológica de radica en su uso de la técnica de modelado de ecuaciones estructurales para analizar la relación entre el liderazgo efectivo, compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la intención de rotación de los empleados (Qurnia, 2024).

Objetivo general

Analizar la influencia del liderazgo efectivo y la satisfacción laboral en los niveles de rotación de personal de las Mipymes del cantón Latacunga.

Objetivos específicos

Establecer la relación teórica entre las variables liderazgo efectivo y satisfacción laboral con la rotación de personal en base a un enfoque humanista.

Aplicar el modelo de mínimos cuadrado-parciales para el análisis de las variables de liderazgo efectivo y la satisfacción laboral de las empresas Mipymes.

Distinguir si existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y la rotación de personal

Probar si existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la rotación de personal. Discutir si existe un efecto mediador en la relación entre el liderazgo efectivo y la intención de rotación de personal.

Desarrollo teórico

El liderazgo efectivo y la satisfacción laboral en los niveles de rotación de personal

La comunicación de los líderes tiene una gran influencia en el desempeño, la satisfacción laboral y la actitud de los empleados. Los líderes no sólo afectan los estados emocionales y mentales de los empleados, sino que también tienen un impacto significativo en los comportamientos intrínsecamente motivados de los empleados hacia el logro de las metas de la organización (Espejo & Sanabria, 2020).

El término satisfacción laboral se refiere al estado mental y emocional placentero que surge cuando un individuo valora su carrera y su trabajo. Yanuar & Rina (2020), definen la satisfacción laboral como la suma de los sentimientos positivos de un empleado acerca de su empleo y lugar de trabajo. También incluye el placer que los trabajadores obtienen de su trabajo y de su vida laboral. Los empleados se sienten impulsados por un liderazgo eficaz porque un líder eficaz comprende sus sentimientos, ambiciones y aspiraciones personales, y los aborda, aconseja y dirige individualmente en la dirección correcta.

Liderazgo efectivo y comportamiento ciudadano organizacional

Los comportamientos cívicos no suelen incluirse en las descripciones de puestos, como ocurre con otras tareas relacionadas con las tareas. La presencia de OCB mejora la eficiencia y el entorno laboral sociopsicológico. Estudios anteriores afirman que el liderazgo efectivo surge como un predictor significativo de OCB (Novitasari, 2020). El comportamiento de liderazgo insta a los subordinados a crear un desempeño que supere el nivel mínimo requerido en la organización (Podsakoff et al., 1982).

Ahmed et al. (2022), estudiaron si el liderazgo eficaz afecta el comportamiento de los trabajadores de OCB y encontraron una conexión positiva. El liderazgo no es sólo una cuestión de dar órdenes y esperar que otros las sigan. Consiste en inspirar e influir en las personas para que cumplan los objetivos de una organización lo mejor que puedan.

Liderazgo orientado a las tareas

Según Ahmed et al. (2022), el estilo de liderazgo orientado a tareas en este estudio se denomina estructura inicial. Organiza el deber de los puestos de trabajo para alcanzar el objetivo de la empresa asignando tareas especiales a los empleados, esperando que los empleados cumplan con el estándar de trabajo fijo y enfatizando la importancia del límite de tiempo de las reuniones. El líder que utiliza este liderazgo en alto nivel tiende a aumentar las quejas, el ausentismo laboral, la renuncia laboral y el bajo nivel de satisfacción de los empleados que realizan las tareas rutinarias.

Según Sakti et al. (2024), el líder tiene que establecer la relación en el grupo, tendiendo a crear un patrón mutuo en la distribución de la comunicación, y establecer cómo una tarea que el líder realiza con una alta tendencia a la estructura de iniciación se centra en objetivo y resultado. Se considera que este liderazgo presta menos atención a la extensión y el trabajo duro de los empleados, por lo que puede afectar a las valoraciones de los empleados con respecto al apoyo de la empresa que es muy baja.

Satisfacción laboral

La satisfacción o insatisfacción laboral está influenciada por la relación que existe entre las expectativas laborales de una persona y sus logros reales en el lugar de trabajo. Mientras que el OCB es el deseo de hacer un esfuerzo adicional para cumplir el objetivo de la organización (Ali & Anwar, 2021), es la evidencia del comportamiento de que uno elige voluntariamente participar en actividades que mejoran el funcionamiento exitoso de una organización que no necesariamente es reconocido por el sistema formal de incentivos.

Azzahra et al. (2021), afirma que, si los trabajadores están contentos en su trabajo, es más probable que adopten formas discrecionales de comportamiento ciudadano organizacional, sugiriendo que la satisfacción laboral ayuda tanto a su productividad como a la organizacional. Iqbal et al. (2014), también afirmaron que la disposición de uno a ayudar a los demás también se ve afectada por el disfrute en el trabajo.

La rotación del personal

La rotación se considera el cese voluntario de la membresía de una organización por parte de un empleado de esa organización. Resulta de una combinación de condiciones laborales, factores organizacionales y psicológicos que interactúan entre sí para afectar las actitudes de los empleados dentro y hacia la organización (AbdelAziz et al., 2021). La retención de empleados es uno de los desafíos que enfrentan muchas organizaciones tanto en países en desarrollo como industrializados.

La intención del empleado de dejar su trabajo es una gran amenaza para la organización. Surgen muchos factores que pueden afectar la intención de un empleado hacia la rotación. La rotación se relaciona directamente con el desempeño o la productividad de la organización o, en otras palabras, la rotación puede influir en todo el estado de la organización (Situmorang & Wardhani, 2022).

Si el desempeño de una organización es bueno, es simplemente por el mejor desempeño de los empleados y su mejor coordinación entre ellos mientras trabajan juntos. Cuando los empleados están activos, felices y tienen buen interés en su trabajo, lo que incluye: Ambiente de trabajo, Comportamiento del supervisor, Evaluación del trabajo, Compromiso laboral, etc., pueden llevar a la organización a mejores resultados (Ayenew & Mersha, 2020).

Compromiso organizacional

Luh et al. (2020), definió el compromiso organizacional como el nivel en el que el trabajador percibe devoción hacia la empresa en la que trabaja. Fernández (2022), explicaron el compromiso organizacional como una conexión emocional con la organización; sus objetivos y principios que proponen el mejor intento posible para lograr las metas de la empresa. Un trabajo esencial estudiado recientemente por investigadores y académicos es el compromiso organizacional.

Quiroz & Beltrán (2023), comentaron que el compromiso organizacional es el entusiasmo por trabajar duro para el beneficio de la organización. Y tener gran tendencia a ser miembro de la organización donde se trabaja. El compromiso organizacional puede expresarse como la identidad de un empleado que cree que la recibió siendo parte de una organización.

Liderazgo efectivo, satisfacción laboral y comportamiento ciudadano organizacional

Cada vez más estudios se han centrado en la eficacia del liderazgo y cómo afecta una variedad de resultados durante la última década. El liderazgo efectivo tiene un gran impacto en cómo se comportan los empleados en términos de responsabilidad ciudadana organizacional y demuestran satisfacción laboral. Los empleados suelen ir más allá de las descripciones de su puesto cuando trabajan bajo un liderazgo eficaz (Salazar et al., 2021).

Además, la forma más eficaz para que una empresa mejore la satisfacción de sus empleados es mediante un mejor liderazgo individual. No es ningún secreto que los líderes que perciben su trabajo como uno de desarrollo de otros tendrán equipos de alto rendimiento (Chiquillo et al., 2023). La satisfacción de los trabajadores, el compromiso de la organización y la equidad de las políticas de la organización son factores que influyen y afectan el comportamiento ciudadano dentro de una organización.

Hipótesis

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y la rotación de personal.

H2: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la rotación de personal.

H3: Existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y la satisfacción laboral.

H4: Existe un efecto mediador en la relación entre el liderazgo efectivo y la rotación de personal.

H5: Existe un efecto mediador en la relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal.

Metodología

Esta sección del documento está dedicada a describir detalladamente el proceso metodológico que se seguirá durante el estudio. Incluirá todo, desde la perspectiva teórica elegida hasta métodos detallados de recopilación y análisis de información. Se presentará el modelo de investigación seleccionado y se discutirá su idoneidad para alcanzar los objetivos propuestos en el estudio. Además, se especificará la población de estudio y se explicará la estructura del instrumento de recolección de datos. Finalmente, se discutirá la fiabilidad del cuestionario utilizado.

Enfoque cuantitativo

La metodología de este estudio tiene una orientación cuantitativa y se centra en la relación dinámica entre el liderazgo efectivo, la satisfacción laboral y su impacto en la rotación (Hernández, 2010). Para ello se utilizarán herramientas de análisis estadístico, incluidas encuestas de implementación y diversos tipos de análisis, como el exploratorio, explicativo y correlacional. Un aspecto importante de este análisis descriptivo es la valoración individual de cada variable, buscando su posterior integración para comprender las causas subyacentes del fenómeno o situación en estudio.

Diseño no experimental

La metodología utilizada en el estudio se caracteriza por ser observacional y no experimental, es decir, que se centra en analizar variables específicas en un contexto determinado sin intervención directa (Villalobos, 2019). La estructura del estudio es longitudinal, lo que permite examinar las variables de liderazgo efectivo, satisfacción laboral y su impacto en la rotación a lo largo del tiempo sin necesidad de fijar un momento concreto para el fenómeno de interés. Este enfoque facilita la recolección de datos que mantienen constantes sus relaciones estadísticas y no cambian en el tiempo, como los datos sociodemográficos recolectados a través del instrumento utilizado.

Diseño correlacional

El enfoque adoptado en este estudio es de naturaleza correlacional y tiene como objetivo identificar y cuantificar relaciones entre variables predecibles en una población determinada (Mendoza & Ramírez, 2020). El propósito es determinar la naturaleza y fuerza de la relación entre dos o más variables (Kalra et al., 2021). Para llevar a cabo este proceso, primero se evalúa cada variable individualmente, seguido de un análisis cuantitativo de la relación entre ellas, con el objetivo final de probar las hipótesis propuestas en el estudio.

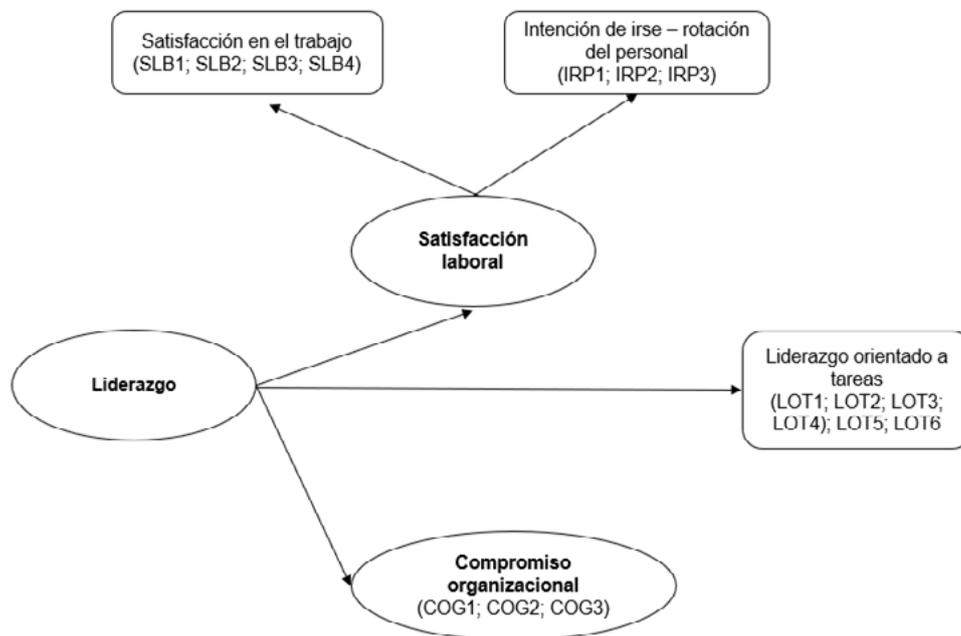
Población muestral

Se utilizó una muestra probabilística para seleccionar a los participantes del estudio con base en datos actualizados SRI y del INEC para 2021, de los cuales 621 pequeñas y medianas empresas registradas en la Latacunga. El muestreo garantiza que cada organización tenga las mismas posibilidades de ser seleccionada para la muestra. El cálculo del tamaño de la muestra se realizó mediante la fórmula de población finita, conociendo el número total de MIPYMES y con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, resultando en la selección de 239 MIPYMES. Las ubicaciones de estas Mipymes incluyen varias parroquias de Latacunga, entre ellas Matriz, San Buenaventura, Alaques, Eloy Alfaro, Tanicuchi, Guaitacama, Toacazo, Mulalo y Pastocalle.

Diseño del instrumento

Guamán et al. (2021), manifiestan que el diseño del instrumento es un documento que está formado por un grupo de elementos que deben ser escritas de manera organizada, coherente, estructurada y clara de acuerdo con el tema planteado inicialmente

Figura 1. Diseño instrumental.



Nota: Elaboración propia.

La figura 1 presenta un modelo conceptual que establece las relaciones entre el liderazgo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. El modelo de liderazgo actúa como variable independiente que influye en las variables. La satisfacción laboral a su vez es medida por cuatro ítems (SLB1; SLB4) y están direccionadas con la intención del personal de dejar la empresa como el liderazgo orientado a tareas (LOT1; LOT6). Finalmente, el compromiso organizacional, que se evalúa a través de 3 elementos (COG1; COG3). el modelo sugiere que un liderazgo manejado correctamente puede mejorar la satisfacción laboral lo que a su vez podría reducir la intención de rotación del personal. Este cuestionario conformado por 16 preguntas, las mismas que fueron medidos con la escala de Likert de 5 puntos: 1= Nunca; 2= Casi nunca; 3= A veces; 4= Casi nunca; 5= Nunca. Al finalizar el cuestionario se añadió preguntas para el perfil sociodemográfico con la finalidad de conocer un poco más de la información personal del encuestado.

Fiabilidad del instrumento

La confiabilidad se define como la consistencia o reproducibilidad de un procedimiento de medición. Implica cuantificar las consistencias y/o inconsistencias en las puntuaciones de los examinados. Los índices de confiabilidad describen el grado en que las puntuaciones producidas por el procedimiento de medición son reproducibles, precisas, consistentes y repetibles (Díaz, 2020). Se han desarrollado varios métodos para estimar la confiabilidad, pero el más ampliamente informado y utilizado es el alfa de Cronbach, que en adelante se denominará alfa.

Tabla 1. Fiabilidad alfa de Cronbach.

Dimensión	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo	0,955	6
Satisfacción laboral	0,936	4
Rotación del personal	0,832	3
Compromiso organizacional	0,934	3
Alfa global	0,929	16

Nota: Resultados obtenidos de los datos tabulados en IBM SPSS.

Los resultados de la tabla 1 muestra un alfa de Cronbach de 0,955 para la dimensión liderazgo y 0,936 para la dimensión satisfacción laboral, lo que indica una alta fiabilidad de las escalas utilizadas. Por consiguiente, la dimensión de rotación del personal, aunque con un alfa más bajo de 0,832 aun sigue reflejando consistencia interna en sus 3 elementos. Seguido por la dimensión compromiso organización que presentó un coeficiente de 0,934. Finalmente, el alfa global del instrumento fue de 0,929 con 16 ítems, lo que denotó una excelente consistencia interna para el cuestionario en su conjunto, lo que respalda la precisión y la fiabilidad de las respuestas obtenidas en la investigación.

Resultados

Esta sección del documento se centra en los datos recopilados de las MIPYMES en Latacunga. Primero se va a identificar las características sociodemográficas de los diferentes grupos de la muestra (Salazar, 2020). A continuación, se realizará un análisis factorial exploratorio. En este análisis se presentan indicadores clave como el indicador de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), la prueba de esfericidad de Bartlett y luego un desglose matricial de la varianza total explicada. Además, se incluirán diagramas de pedregal para evaluar agrupaciones de elementos y matrices de componentes rotados. Este apartado concluirá validando las hipótesis propuestas en el estudio.

Tabla 2. Perfil sociodemográfico.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	45	43,7
	Masculino	58	56,3
Edad	Menor a 28 años	45	43,7
	De 29 – 33 años	18	17,5
	De 34 – 39 años	25	24,3
	Mayor a 40 años	15	14,6
Formación académica	Primaria	1	1,0
	Bachiller	21	20,4
	Tecnólogo	63	61,2
	Pregrado	18	17,5
Ingreso de la mipyme	Menor a \$500	32	31,1
	De \$501 – \$1000	36	35,0
	De \$1001 – \$2000	25	24,3
	De \$2001 – \$3000	7	6,8
	Mayor a \$3000	3	2,9
Número de empleados de su mipyme	Menor a 2 empleados	50	48,5
	De 3 – 5 empleados	20	19,4
	De 6 – 8 empleados	18	17,5
	Mayor a 9 empleados	15	14,6
	Total	103	100,0

Nota: resultados procesados en Microsoft Excel.

El perfil sociodemográfico que detalla la tabla 2 denotó una distribución de sexo bastante equilibrada con un 56,3% de participantes masculinos y un 43,7% femeninos. En cuanto a la edad, hay una representación mayoritaria de individuos menores de 28 años, al igual con un 43,7% seguida por las edades entre 34 y 39 años. La formación académica de los encuestados reveló que una predominancia de técnicos/tecnólogos con un 61,2% y un 20,4% que alcanzó al nivel bachillerato. De acuerdo con los ingresos de las mipymes, la mayoría genera menos de \$1000 mensuales, un 31% ganando menos de \$500 y un 35% entre \$500 y \$1000. Para finalizar, en cuanto al número de empleados, las mipymes con menos de 2 empleados representan casi la mitad de la muestra con un 48%.

Análisis factorial exploratorio

Se puede decir que el análisis factorial es un proceso estadístico que descubre o crea una pequeña cantidad de variables latentes generales a partir de varias características observables (variables medidas) (Salazar, 2020). Aquí, la variable latente es una variable teórica observable que crea correlaciones entre las variables medidas. Se refiere a un factor subyacente que no se puede resolver. En otras palabras, se puede decir que es una técnica de análisis de datos que construye un modelo estadístico con respecto a la estructura de la matriz del tubo de análisis factorial (o covarianza), deriva algunos factores que generan dicha estructura e interpreta la relación estructural entre la medición.

KMO y Prueba de Esfericidad de Bartlett

El valor de KMO varía de 0 a 1, lo que indica si los datos son apropiados o no para analizarlos más a fondo. Si el valor de KMO igual o superior a 0,5 y con valores significativos (sig) o probabilidad (p) es inferior a 0,05 entonces significa que los datos ya son elegibles para un análisis adicional en el análisis factorial (Ugalde & Balbastre, 2022). La fuerza de la relación en SPSS se puede medir mediante una prueba de esfericidad de Bartlett. En realidad, es una medida de la normalidad multivariada de un conjunto de distribución. Esta prueba también verifica la hipótesis nula de que la matriz de correlación original es una matriz de identidad. El valor significativo inferior a 0,05 indica que estos datos no producen una matriz de identidad y, por lo tanto, son aproximadamente normales multivariados y aceptables para análisis posteriores (Qing et al., 2019).

Tabla 3. KMO y Prueba de Esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		0,798
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	945,147
	gl	191
	Sig.	,000

Nota: Resultados obtenidos de los datos tabulados en IBM SPSS.

El valor de la medida de la adecuación muestral del Kaiser Meyer Olkin fue de 0,798 lo que indica que la muestra elegida fue adecuada por tener un coeficiente superior a 0,700 lo que justifica así el uso del análisis factorial. Por consiguiente, la prueba de Esfericidad de Bartlett obtuvo un chi cuadrado aproximado de 945.147 y una sig de 0,000 lo que indicó una correlación entre ítems. Estos datos corroboran a que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad de acuerdo con lo que postula xx.

Varianza total explicada

La varianza total explicada se refiere a la cantidad de variación que se puede atribuir a cada factor en un conjunto de datos, en relación con la media de los datos. Se determina sumando las diferencias al cuadrado entre cada valor y la media, lo que proporciona una comprensión integral de la varianza (Calizaya, 2020). En el contexto del análisis de componentes principales, este porcentaje ayuda a decidir cuántos factores se necesitan para capturar una cantidad significativa de información sobre la variabilidad de los datos, como descubrieron Cebi y Reisoglu en un estudio de 2020.

Tabla 4. Matriz de la varianza total explicada.

Componente	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado
Liderazgo	5,262	32,886	32,886
Satisfacción laboral	4,815	30,097	62,982
Rotación del personal	2,330	14,561	77,543

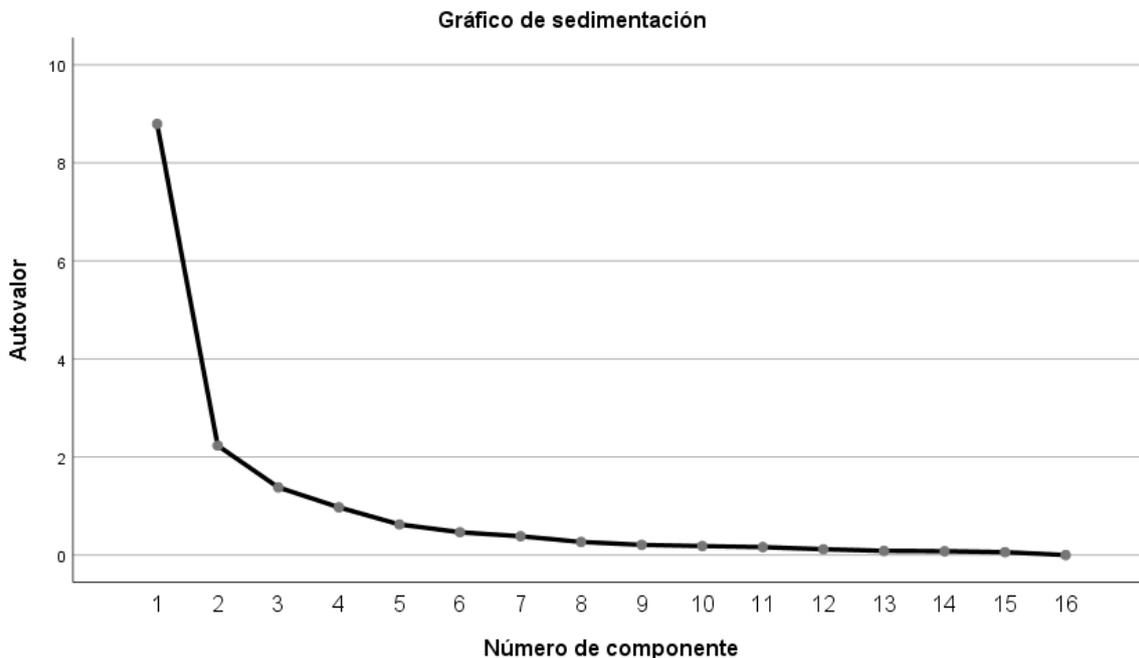
Nota: Resultados obtenidos de los datos tabulados en IBM SPSS.

El estudio de las Pymes de Latacunga encontró que el 77.543% de la variación total de los datos se debió a tres factores principales. El factor liderazgo es el factor más explicativo: 32,886%, lo que demuestra su importancia en las diferencias en los datos recogidos. Le sigue la satisfacción laboral, que explica el 30,097% de la variación, mostrando su importancia en la dinámica general del estudio. Aunque la rotación de personal ocupó el tercer lugar, todavía representó una proporción significativa de la variación total: 14.561%. La cantidad total de variación explicada por estos tres factores resalta su importancia y adecuación para comprender las tendencias y patrones observados en el comportamiento y las actitudes de las PYME encuestadas.

Sedimentación de ítems

Un Scree Plot es un recurso gráfico utilizado en el análisis factorial para determinar la cantidad de factores que deben conservarse para una interpretación óptima de los datos. Funciona presentando los valores individuales correspondientes a cada factor en un eje vertical, mientras que el eje horizontal marca la secuencia de factores (Calizaya, 2020). Este gráfico ayuda a distinguir el punto donde los valores propios dejan de disminuir significativamente, asemejándose muchas veces a un “codo”, por lo que es necesario decidir a qué escala la información es valiosa y desde qué punto se considera ruido

Figura 2. Gráfico de sedimentación.



Nota: Resultados obtenidos de los datos tabulados en IBM SPSS.

El gráfico de Scree muestra que los valores propios de los componentes disminuyen significativamente después del primer componente y la pendiente disminuye después del segundo componente, lo que sugiere que los dos primeros componentes son necesarios para comprender la varianza en los datos. El método del codo se utiliza observando dónde la línea se desvanece y se estabiliza, lo que a menudo determina cuántos factores deben tenerse en cuenta. Con base en esta herramienta de visualización, parece más apropiado incluir solo los dos primeros componentes para continuar el análisis, ya que incluir factores adicionales no parece producir un aumento significativo en la explicación de las diferencias restantes en los datos.

Componentes en espacio rotado

La matriz de componentes espaciales rotada, a menudo llamada matriz del modelo rotado, juega un papel importante en el análisis factorial exploratorio al mostrar cómo cambian los factores identificados después de aplicar el método de rotación (Díaz, 2020). Este procedimiento es necesario para aclarar la estructura básica de los datos y facilitar su interpretación. La rotación puede tomar una forma ortogonal, donde los factores permanecen independientes entre sí, o una forma oblicua, que permite correlaciones entre factores. El objetivo principal de la rotación es aclarar la interpretación de los datos, aumentar la importancia de cada elemento en su factor correspondiente y reducir su influencia en otros factores.

Tabla 5. Matriz de componentes en espacio rotado.

	Componente		
	Liderazgo	Satisfacción laboral	Rotación del personal
1. Mi jefe me asigna trabajo en grupo o individual.	0,741	0,295	0,155
2. Mi jefe aclara las expectativas del rol y los objetivos de la tarea.	0,859	0,281	-0,005
3. Mi jefe dirige y coordina las actividades de la unidad.	0,828	0,412	0,074
4. Mi jefe explica las reglas, políticas y procesos operativos estándar.	0,859	0,37	0,047
5. Mi jefe planifica operaciones a corto plazo	0,881	0,316	0,069
6. Mi jefe organiza actividades laborales para mejorar la eficiencia.	0,832	0,359	0,084
7. Estoy muy feliz de ser parte de esta organización.	0,528	0,613	0,06
8. Realmente siento que los problemas de esta organización son míos. Considero que mis opiniones son respetadas en el trabajo.	0,381	0,778	-0,012
9. Estoy satisfecho con la forma en que pago	0,504	0,681	-0,007
10. En general estoy satisfecho con mi trabajo.	0,381	0,778	-0,012
11. Es probable que busque trabajo en otra organización por falta de estabilidad.	0,055	-0,059	0,923
12. Es probable que deje esta organización dentro del próximo año por un mejor salario.	0,103	-0,055	0,931
13. Rara vez pienso en dejar este trabajo.	0,038	0,311	0,726
14. Se siente identificado con los objetivos y valores de la empresa.	0,303	0,782	0,165
15. Tiene la intención de permanecer en la empresa a largo plazo	0,291	0,81	0,08
16. Recomendaría esta empresa como un buen lugar para trabajar a amigos o familiares	0,261	0,831	0,05

Nota: Resultados obtenidos de los datos tabulados en IBM SPSS.

La matriz 5 de los componentes en espacio rotado demostró una asociación clara entre los ítems y dimensiones de liderazgo, satisfacción laboral y rotación personal. Las preguntas de liderazgo orientado a tareas: LOT1; LOT2; LOT3; LOT4; LOT5; LOT6 obtuvieron altas cargas en el componente, lo que refleja aspectos operativos y de gestión ejecutiva como la asignación de tareas. Esto demuestra que en las mipymes de Latacunga, dichas prácticas están fuertemente vinculadas con la organización o la comunicación directa de responsabilidades, lo cual es importante para la ejecución efectiva del liderazgo (Yanuar & Rina, 2020).

El segundo componente de satisfacción laboral destacó 4 ítems: SLB1; SLB2; SLB3; SLB4. Las cargas altas que se mantiene en el 0,778 reflejan una percepción positiva de la inclusión y bienestar en el lugar de trabajo, lo que implica que los sentimientos personales de felicidad de las contribuciones individuales son elementos significativos de la satisfacción de los empleados en el contexto de las mipymes del cantón Latacunga (Chiquillo et al., 2023).

Finalmente, los ítems de la dimensión rotación de personal, abarcó 4 ítems: IRP1; IRP2; IRP3; IRP4 exhiben cargas altas. Lo que indica una alta probabilidad de que los empleados busquen cambiar de organización o la dejen en próximas ocasiones, lo que da como resultado una inestabilidad laboral percibida. El ítem 13 con una carga moderada sugiere que la tendencia a no considerar la renuncia podría estar influenciada por la estabilidad o la falta de mejores oportunidades. Dichos resultados podrían señalar que, aunque hay aspectos de satisfacción laboral, existe una preocupación por la estabilidad en el lugar de trabajo, lo que puede llevar a considerar la posibilidad de cambio por parte de los empleados (Qurnia, 2024).

Discusión

El coeficiente de correlación de Spearman se utiliza para evaluar la relación de dependencia entre dos variables clasificadas en términos de sus rangos. Se trata de un método no paramétrico que no hace suposiciones sobre la distribución de los datos y es útil especialmente cuando se trabaja con datos ordinales o no normalmente distribuidos. Este coeficiente indica tanto la dirección como la intensidad de la asociación entre las variables; un valor más cercano a +1 o -1 significa una relación más fuerte y directa o inversa, respectivamente (Novitasari, 2020).

Tabla 6. Comprobación de hipótesis.

Hipótesis	Rho	Valor p	Decisión
H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y la rotación de personal.	,0425**	,000	No aceptada
H2: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la rotación de personal.	,666**	,000	Aceptada
H3: Existe una relación significativa entre el liderazgo efectivo y la satisfacción laboral.	,721**	,000	Aceptada
H4: Existe un efecto mediador en la relación entre el liderazgo efectivo y la rotación de personal	,652**	,000	Aceptada
H5: Existe un efecto mediador en la relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal	,435**	,000	No aceptada

Nota: Resultados obtenidos de los datos tabulados en IBM SPSS.

La primera hipótesis propuesta en la investigación, relacionada con la influencia del liderazgo efectivo en la rotación de personal, muestra un coeficiente de correlación de 0,0425 con significancia estadística (valor $p < 0,001$). A pesar de la significancia, la magnitud de la correlación es baja, indicando que la presencia de liderazgo efectivo por sí sola no tiene una fuerte correlación con la rotación de personal, lo que conduce a rechazar esta hipótesis y considerar la posible influencia de otros elementos no examinados en este estudio (Sakti et al., 2024).

Respecto a las hipótesis 2 y 3, los coeficientes de correlación son considerables (0,666 y 0,721 respectivamente), y la significancia estadística (valor $p < 0,001$), confirma las relaciones propuestas: una entre satisfacción laboral y rotación de personal y otra entre liderazgo efectivo y satisfacción laboral. Estos hallazgos respaldan la idea de que tanto la satisfacción en el trabajo como la calidad del liderazgo son factores críticos para la estabilidad laboral en las organizaciones estudiadas (Ali & Anwar, 2021).

La hipótesis 4 se ve respaldada por un coeficiente de correlación de 0,652 y significancia estadística, sugiriendo que el liderazgo efectivo podría tener un rol mediador en la relación entre el liderazgo y la rotación del personal. No obstante, la hipótesis 5 no encuentra apoyo suficiente para considerar a la satisfacción laboral como un mediador entre ella misma y la rotación de personal, a pesar de un coeficiente de 0,435 y significancia estadística, debido a que la asociación no es lo suficientemente fuerte (Iqbal et al., 2014).

Estos resultados subrayan la importancia de la satisfacción laboral y el liderazgo en la dinámica interna de las Mipymes, con implicaciones directas en la retención de personal. La investigación sugiere que mejorar estas áreas podría ser fundamental para reducir la frecuencia con la que los empleados dejan sus puestos de trabajo en el ámbito de las Mipymes en Latacunga (Situmorang & Wardhani, 2022).

Conclusiones

Para fomentar la permanencia de los empleados en las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes), de Latacunga, es esencial adoptar un enfoque holístico que no solo priorice el desarrollo de liderazgos eficaces, sino que también promueva un entorno laboral que impulse la satisfacción y lealtad del personal. Esto significa que tanto las políticas de gestión de recursos humanos como las técnicas de liderazgo deben ser diseñadas para crear una cultura organizacional sólida y motivadora, lo cual es clave para reducir la tasa de rotación laboral.

Se concluyó que, aunque la relación directa entre el liderazgo eficaz y la reducción de la rotación de empleados no era particularmente fuerte, el liderazgo tenía un impacto significativo pero indirecto al influir positivamente en la satisfacción de los empleados. Este hallazgo respalda la teoría humanista al enfatizar la importancia de la satisfacción laboral como un factor clave. Se ha observado que existe una relación inversa entre la satisfacción laboral y la rotación de empleados, lo que indica que cuanto mayor es la satisfacción laboral, menor es la tendencia de los empleados a abandonar la organización.

La aplicación del análisis de mínimos cuadrados parciales al estudio de las micro, pequeñas y medianas empresas en Latacunga fue fundamental para examinar en profundidad la interacción entre el liderazgo efectivo y la satisfacción de los empleados. Este enfoque estadístico arroja luz sobre la dinámica entre estas variables y muestra que un liderazgo fuerte y positivo contribuye significativamente a la felicidad de los empleados. Esta felicidad, a su vez, se asocia con una menor rotación de empleados. La aplicación de este modelo no solo reveló estas importantes relaciones, sino que también midió su magnitud y dirección, confirmando la efectividad del análisis de mínimos cuadrados parciales como una herramienta valiosa para examinar relaciones complejas en un contexto empresarial.

Finalmente, el estudio concluyó que, si bien existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo efectivo y la rotación de empleados, la relación es relativamente débil, como lo demuestra el coeficiente de correlación corto. Este hallazgo sugiere que, si bien el liderazgo eficaz afecta la rotación, su papel es menos importante que otros factores. Esto implica que el liderazgo eficaz es uno de los factores clave en la retención de empleados, pero por sí solo no es un predictor sólido de la rotación de empleados. Por lo tanto, es necesario evaluarlo en el contexto de una gama más amplia de estrategias de gestión y factores contextuales en el entorno laboral.

Referencias

- AbdelAziz, D., Alsoud, M., & Adel, T. (2021). The Role Of Leadership Styles On Staffs Job Satisfaction In Public Organizations. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 772–784. <https://cibg.org.au/772>
- Ahmed, j. M., Abdulrahman, B., Qader, K., Jamil, D., Sabah, K., Gardi, B., & Anwer, S. (2022). The mediation role of organizational culture between employee turnover intention and job satisfaction. *International Journal of Teaching, Learning and Education*, 1(4), 24–35. <https://doi.org/10.22161/ijtle.1.4.3>
- Ali, B., & Anwar, G. (2021). Employee Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 22–30. <https://doi.org/10.22161/ijaems.76.3>
- Ayenew, B., & Mersha, L. (2020). The Effect of Leadership Style on the Job Satisfaction of Micro and Small Enterprises. *International Research Journal of Business Studies*, 13(1), 27–33. <https://doi.org/10.21632/irjbs>
- Azzahra, S., Ilmi, Z., & Wijaya, A. (2021). The Influence of Role Ambiguity, Job Stress and Leadership on Job Satisfaction and Employee Turnover at PT. Bank BRI Syariah Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 6(1), 15–23. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2021.v06i01.003>
- Calizaya, J. (2020). Algunas ideas de investigación científica. *Minerva*, 1(3), 35–39. <https://doi.org/10.47460/minerva.v1i3.15>

- Chiquillo, J., López, N., & Gómez, R. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1295–1311. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>
- Díaz, G. (2020). Metodología del estudio piloto. *Revista Chilena de Radiología*, 26(4), 172–176. <https://doi.org/10.4067/s0717-93082020000400172>
- Espejo, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59–83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Fernández, E. (2022). Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo. *Revista San Gregorio*, 52(44), 20–36. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i52.2160>
- Guamán, K., Hernández, E., & Lloay, S. (2021). La metodología de la investigación científica. *Revista Conrado*, 17(81), 163–168.
- Iqbal, S., Ehsan, S., Rizwan, M., & Noreen, M. (2014). The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 181. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5906>
- Kalra, A., Agnihotri, R., Talwar, S., Rostami, A., & Dwivedi, P. (2021). Effect of internal competitive work environment on working smart and emotional exhaustion: the moderating role of time management. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 36(2), 269–280. <https://doi.org/10.1108/JBIM-02-2019-0094>
- Luh, N., Devyanti, P., Bagus, G., & Satrya, H. (2020). Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention with Organizational Commitment as a Mediating Variable. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(3), 293–298. www.ajhssr.com
- Mendoza, A., & Ramírez, J. (2020). Aprendiendo metodología de la investigación. *Editorial Grupo Compás*. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/523>
- Novitasari, D. (2020). Job Stress and Turnover Intention: Understanding the Role of Leadership and Organizational Commitment. *International Journal of Science and Management Studies*, 3(5), 1–14. www.ijmsjournal.org
- Pino, R., Arévalo, D., & Padilla, C. (2020). El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas. *Formación Universitaria*, 13(6), 205–216. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000600205>
- Qing, L., Cao, G., & Guan, J. (2019). Experimental investigation of the concrete permissible damage scale based on the digital image correlation method. *Gongcheng Lixue/Engineering Mechanics*, 36(10), 115–121. <https://doi.org/10.6052/j.issn.1000-4750.2018.09.0500>
- Quiroz, C., & Beltrán, K. (2023). Evaluación de Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral de los colaboradores en los Laboratorios de Navojoa, Sonora. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 24(40), 1–18. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi40.587>
- Qurnia, F. (2024). Leadership and Job Satisfaction of Lecturers in Semarang. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(3), 181–188. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i3.8566>

- Sakti, H., Ikhsan, M., Bowo, A., Abdoellah, N., Zabidi, I., Tinggi, S., & Indonesia, I. (2024). The Influence of Leadership Style, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention Level. *Jurnal Global Ilmiah*, 1(4), 1–7.
- Salazar, E., Alvarado, D., & Holguín, G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Revista Científica Dominio de La Ciencia*, 7(5), 581–596. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>
- Salazar, L. (2020). Investigación Cualitativa: Una respuesta a las Investigaciones Sociales Educativas. *Cienciamatria*, 6(11), 101–110. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i11.327>
- Sampieri Hernandez, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Situmorang, E., & Wardhani, N. (2022). The influence of transformational leadership style, workload and job satisfaction on turnover intention. *DIJMS Publisher*, 3(3), 463–477. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3>
- Ugalde, N., & Balbastre, F. (2022). Investigación Cuantitativa E Investigación Cualitativa: Buscando Las Ventajas De Las Diferentes Metodologías De Investigación. *Revista de Ciencias Económicas*, 31(2), 179–187. <https://doi.org/10.15517/rce.v31i2.12730>
- Villalobos, L. (2019). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Educación Superior*, 18(27), 96–99.
- Yanuar, T., & Rina, S. (2020). The Transformational Leadership Effect on Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 47–52.

Autoras

Dayana Monserrath Punina Salazar. Egresada de la carrera de Finanzas, Contabilidad y Auditoría en la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE extensión Latacunga, certificada en valoración de empresas, bolsa de valores y su funcionamiento y administración de empresas. Cuenta con una publicación bibliográfica previa titulada “Finanzas familiares en el ciclo de pandemia: Un estudio de los emprendimientos productivos en la provincia de Cotopaxi”.

Carmen Amelia Casa Chicaiza. Licenciada en Finanzas y Auditoría CPA de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE Sede Latacunga. En la actualidad, es Asesora de Negocios – Finanzas en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vencedores Ltda.

Ana Lucía Quispe Otacoma. Ph.D., en ciencias técnicas, Magister en Gerencia Financiera Empresarial, doctora en contabilidad y auditoría y tecnóloga en Informática y Computación. Directora de la Carrera de Finanzas y Auditoría por cinco años, asesora empresarial y financiera, actualmente ejerce la actividad académica como docente investigador de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.