

## **Factores que inciden en la estabilidad laboral del personal de una empresa pública de la ciudad de Latacunga**

*Factors that affect the job stability of the staff of the public company of the city of Latacunga*

**Oscar Santiago Monga Amaya, Nathalie del Consuelo Campos Murillo**

### **Resumen**

La satisfacción con las oportunidades de promoción con el índice más bajo indica que los miembros de la organización tienen una percepción de estancamiento profesional. La falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional puede desmotivar a los empleados a buscar oportunidades fuera de la empresa. Por lo tanto, es fundamental que las empresas establezcan planes de carrera claros y brinden oportunidades de ascenso. El desarrollo profesional aumenta la motivación y la estabilidad laboral. La organización del trabajo obtuvo un índice de 0,60, lo que indica que la planificación interna puede mejorar la satisfacción. El índice más bajo (0.51) correspondió a oportunidades de promoción, lo que sugiere que la percepción de estancamiento profesional afecta la estabilidad laboral. Por último, pero no menos importante, los factores sociales, económicos y organizativos tienen un impacto en la estabilidad laboral. Para aumentar la retención del personal y reducir la rotación, las empresas deben promover un entorno laboral positivo, ofrecer salarios competitivos y establecer planes claros de promoción.

Palabras clave: Riesgo; Prevención; Organización; Estabilidad; Empresa pública

---

### **Oscar Santiago Monga Amaya**

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | oscar.monga@est.ucacue.edu.ec  
<http://orcid.org/0009-0008-1558-907X>

### **Nathalie del Consuelo Campos Murillo**

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | ncampos@ucacue.edu.ec  
<http://orcid.org/0000-0003-2707-3376>

<https://doi.org/10.46652/runas.v5i10.212>  
ISSN 2737-6230  
Vol. 5 No. 10 julio-diciembre 2024, e240212  
Quito, Ecuador

Enviado: septiembre 20, 2024  
Aceptado: noviembre 11, 2024  
Publicado: diciembre 05, 2024  
Continuous Publication



## Abstract

Satisfaction with promotion opportunities with the lowest index indicates that members of the organization have a perception of career stagnation. A lack of opportunities for growth and professional development can demotivate employees from pursuing opportunities outside the company. Therefore, it is critical for companies to establish clear career plans and provide opportunities for advancement. Professional development increases motivation and job stability. The organization of work obtained an index of 0.60, which indicates that internal planning can improve satisfaction. The lowest index (0.51) corresponded to promotion opportunities, which suggests that the perception of professional stagnation affects job stability. Last but not least, social, economic, and organizational factors have an impact on job stability. To increase staff retention and reduce turnover, companies must promote a positive work environment, offer competitive salaries, and establish clear promotion plans.

Keywords: Risk; Prevention; Organization; Stability; Public Enterprise

## Introducción

Dentro de la variable independiente, determinada por los factores que influyen en la estabilidad laboral (Marin, 2016), podemos analizar el artículo presentado con tema "Factores determinantes en el nivel de madurez institucional y su relación con la estabilidad laboral en una institución pública" (Carbo, 2022), donde se expone como factores entre varios la política salarial de la empresa se enfoca en garantizar que los salarios de los colaboradores sean justos y proporcionales a sus responsabilidades. Según la autora, esta estrategia fortalece la capacidad de la empresa para atraer y retener empleados competentes. Además, destaca la importancia de un plan de incentivos que motive a los colaboradores tanto a nivel físico como intelectual. Estos incentivos van más allá de los salarios y abarcan aspectos no financieros, como seguridad, comunicación efectiva, reconocimiento por méritos y ascensos, contribuyendo así a la motivación, satisfacción y estabilidad laboral. En el ámbito financiero, se mencionan bonos de productividad, comisiones y aumentos por méritos como formas de compensación adicional.

Dentro del artículo se destaca la relación crítica entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las MIPYMES en Ecuador, identificando problemas como la falta de motivación, desinterés e insatisfacción entre los empleados. Estos problemas se atribuyen a la ausencia de políticas de personal que reconozcan y recompensen el desempeño eficiente (Sumba et al., 2022). Las MIPYMES carecen de un plan de desarrollo y enfrentan deficiencias en los canales de comunicación, generando relaciones conflictivas entre empleados y gerentes debido a la incapacidad para satisfacer las necesidades del personal. Los cambios acelerados en el entorno empresarial, como factores económicos, políticos, tecnológicos y sociales, también afectan negativamente el clima organizacional, generando desmotivación, falta de liderazgo y un ambiente laboral inestable. Se señala que el liderazgo autocrático contribuye a la desmotivación y obstaculiza la contribución creativa de los empleados, resultando en un rendimiento deficiente. La pregunta de investigación planteada es: "¿De qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral en las MIPYMES en Ecuador?". Los subproblemas incluyen la evaluación del estado actual del clima organizacional en las MIPYMES ecuatorianas y la identificación de factores que afectan el desempeño laboral de los trabajadores en este contexto.

## ***Estabilidad Laboral***

En el trabajo presentado por Paguay y Morales (2023), se aborda la temática de los nombramientos provisionales por mandato legal, subrayando la complejidad de su naturaleza jurídica. Aunque estos nombramientos no confieren inicialmente estabilidad laboral, se señala que, cuando exceden un período de cinco años, se genera en los empleados una especie de expectativa laboral, transformándose en un proyecto de vida. Este fenómeno, más allá de su carácter temporal, genera una percepción de estabilidad y seguridad jurídica en los trabajadores afectados, quienes comienzan a considerar sus nombramientos como una forma consolidada de permanencia en sus puestos. El objetivo general del estudio es analizar cómo la prolongación de estos nombramientos, al superar el plazo de cinco años, crea una situación que, aunque legalmente temporal, es percibida por los empleados como una oportunidad de estabilidad a largo plazo. En este contexto, se profundiza en la importancia de mantener un equilibrio entre la temporalidad de los nombramientos y el respeto a los principios de seguridad jurídica, dado que la cesación de los mismos, después de este período, debe seguir condiciones normativas específicas, generando expectativas legítimas en los trabajadores.

De manera complementaria, Palma y Germán (2023), analizan la cesación unilateral de los nombramientos provisionales de los servidores públicos, particularmente cuando estos no han pasado por un concurso de méritos y oposición. El estudio subraya que tal cesación representa una vulneración de derechos fundamentales como el derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la seguridad jurídica. El objetivo de la investigación es identificar la vulnerabilidad de los derechos constitucionales de estos servidores y evaluar la efectividad de la acción de protección como una herramienta jurídica para la reparación de los derechos vulnerados. A través de una metodología inductivo-deductiva y dogmática, con un enfoque cualitativo, los autores analizan normativas y doctrinas relacionadas con el tema, concluyendo que la cesación de estos nombramientos sin cumplir con los procedimientos establecidos constituye una violación de principios constitucionales fundamentales. Este estudio pone de relieve la necesidad de establecer mecanismos jurídicos más robustos que aseguren el respeto a los derechos laborales de los servidores públicos y resguarden la estabilidad laboral frente a unilaterales y arbitrarias.

Por otro lado, el artículo de Yugsi y Pinos (2021), destaca la importancia de la estabilidad laboral como un derecho esencial para la protección de los trabajadores frente a prácticas discriminatorias y arbitrarias. En su análisis, resaltan la evolución del concepto de estabilidad laboral, que ha sido objeto de interpretación jurídica y jurisprudencial a lo largo del tiempo. Este enfoque pone de manifiesto la capacidad del sistema legal para adaptarse a nuevas realidades y circunstancias laborales, subrayando cómo las normativas y su interpretación han contribuido a fortalecer la protección de los derechos laborales, especialmente en contextos de trabajo inestables o precarios.

Finalmente, en el artículo de Ibarra et al. (2021), los autores abordan de manera explícita la vulneración del derecho a la estabilidad laboral tal como está prevista en la Constitución de Ecuador de 2008, especialmente en relación con los trabajadores contratados de manera ocasio-

nalmente en el servicio público. Estos trabajadores enfrentan una constante incertidumbre sobre su futuro laboral, ya que la finalización de sus contratos representa una situación inesperada y potencialmente perjudicial para su estabilidad económica y la de sus familias. Este fenómeno genera estrés y ansiedad en los empleados, dado que la falta de seguridad en sus contratos afecta directamente su capacidad para planificar y sustentar su vida y la de sus dependientes, evidenciando la necesidad de reformas legales que garanticen una mayor estabilidad y seguridad para los trabajadores del sector público.

El autor argumenta que la defensa de este tipo de contratación es un atentado directo contra la Carta Magna, la cual reconoce el derecho al trabajo como fuente de realización personal y establece al Estado como el principal responsable de garantizar los derechos de los trabajadores. Se señala que la existencia de la figura de contratación ocasional constituye un atentado directo contra los principios regulatorios del derecho laboral y la estabilidad laboral proclamada en la Constitución. La investigación propuesta tiene como objetivo analizar documentalmente, desde una perspectiva legal, los múltiples presupuestos normativos que sustentan el derecho a la estabilidad laboral en este contexto específico. La estabilidad laboral de los empleados puede verse afectada por una variedad de factores que interactúan entre sí. Estos factores pueden variar según las actividades, la organización y el contexto específico. Aquí se presenta una lista de factores comunes que podrían influir en la estabilidad laboral del personal de una organización como una empresa pública de la ciudad de Latacunga.

Entre los principales factores que actualmente afectan al Ecuador tenemos los salarios y remuneraciones (Castillo & Salas, 2018), ya que la adecuación del salario a las responsabilidades y expectativas laborales es crucial para la retención del personal, hemos evidenciado la salida de algunas personas de la institución por presentarse una mejora salarial o la oportunidad de encontrar una mejor remuneración, aunque eso implique la salida del país. En su investigación Tiche Baltazar (2023), mediante un estudio cuantitativo se examinó la relación entre salarios y satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Ltda. con una muestra de 155 colaboradores. Se concluyó que, mientras el salario fue percibido como proporcional al trabajo, existen áreas críticas que requieren atención, como oportunidades de ascenso y comunicación con niveles directivos. Las recomendaciones incluyen mejorar las oportunidades de desarrollo y promoción, así como fortalecer la comunicación interna para elevar la satisfacción laboral. Este análisis proporciona una guía para estrategias que podrían mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores. En su investigación González (2020), se centra en diseñar un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción.

El objetivo principal es abordar la falta de motivación y empoderamiento de los empleados en la realización de sus actividades. El propósito es reconocer y destacar el trabajo bien hecho mediante un plan que promueva una actitud positiva sostenida. Se destaca que la implementación de incentivos, tanto monetarios como no monetarios, tiene el beneficio adicional de generar un sentido de compromiso y pertenencia hacia la empresa. Se busca incentivar la sorpresa, donde la entrega de incentivos especiales ocasione que los colaboradores se sientan valorados y motivados, contribuyendo así a un aumento general de la motivación en los equipos de trabajo.

En su trabajo Samaniego & Rodrigo (2022), se centran en la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores del Patronato Provincial de Chimborazo. El objetivo general fue determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad. La investigación se fundamenta teóricamente para comprender la conexión entre estos dos aspectos, analizando cómo la satisfacción laboral afecta la productividad. Se busca identificar hallazgos relevantes en la satisfacción laboral de los trabajadores. La metodología incluye una encuesta a trabajadores de diversas áreas para evaluar su nivel de satisfacción y productividad. Los resultados indican niveles adecuados de satisfacción en áreas como desafíos laborales, remuneración y relaciones laborales. Se utiliza el Rho de Spearman para demostrar una correlación positiva y fuerte entre satisfacción laboral y productividad, respaldando la hipótesis de que la satisfacción laboral influye en la productividad de los trabajadores del Patronato Provincial de Chimborazo.

## Metodología

En un estudio sobre seguridad laboral en una empresa cotizada en Latacunga se utilizó un análisis cuantitativo en el estudio (De Gracia, 2023). Estas encuestas están diseñadas para recopilar información específica sobre las percepciones de los empleados sobre la satisfacción laboral, la motivación y el desempeño. Mediante el uso de escalas Likert y preguntas cerradas, la encuesta puede obtener información detallada sobre el impacto de diversos aspectos de la satisfacción de los empleados.

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta electrónica (Alelú et al., 2024). Una vez que tenga su respuesta, utilice un software estadístico para tabular los datos. Este proceso de tabulación permite organizar los datos en un formato fácil de entender, lo que facilita la identificación de patrones y tendencias. Los resultados se presentan en tablas y figuras que muestran la distribución de las respuestas, la intensidad percibida de la satisfacción laboral y otros factores relacionados con el desempeño de la empresa. Hay una buena relación entre ellos. Estos hallazgos ayudan a identificar áreas clave de intervención, como aumentar la motivación y mejorar el entorno laboral. Las fuentes de datos proporcionan una base sólida para interpretar los resultados y hacer recomendaciones para reducir la rotación y garantizar la estabilidad en la empresa. Identificar los factores que afectan el cambio. La razón de este enfoque es su capacidad para proporcionar información objetiva y general necesaria para identificar patrones y relaciones en grandes muestras de personas a estudiar.

Estos estudios permiten recoger la información necesaria de forma funcional y estructurada, facilitando la determinación de variables específicas como la satisfacción laboral, la motivación y el desempeño. Haga un seguimiento con una revisión de la información disponible y consultas con expertos en recursos humanos y seguridad en el lugar de trabajo. Se desarrollaron preguntas cerradas y escalas Likert para medir aspectos específicos de la experiencia laboral de los empleados. Este diseño aseguró la coherencia de las respuestas y apoyó los datos cuantitativos. También se ha probado para modificar y utilizar preguntas para garantizar la precisión y validez de la encuesta antes de su distribución pública.

El análisis y análisis de los datos obtenidos del análisis se realiza utilizando un software especial. Las respuestas se organizan en tablas y gráficos que muestran la frecuencia y distribución de las percepciones sobre el producto. Se eligió este análisis por su capacidad para identificar relaciones y patrones importantes entre variables, como la relación entre la insatisfacción motivacional y el cambio de opinión. La elección del muestreo aleatorio estratificado garantiza que los datos sean representativos y reflejen las experiencias de diferentes grupos de empleados, proporcionando una base sólida para las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

## Resultados

A continuación, en la tabla 1 se detalla la distribución del personal de la empresa estudiada, en base a las áreas tanto operativas como administrativas para identificar mediante su registro el universo de estudio del presente proyecto.

Tabla 1. Distribución del personal por áreas.

	Hombres	Mujeres	Total
Personal administrativo	33	52	85
Personal Operativo	147	29	176
Total	180	81	261

Fuente: elaboración propia

La interpretación de la Tabla 1 sobre la distribución del personal por áreas muestra una composición diferenciada en términos de género en las áreas administrativas y operativas. En el personal administrativo, las mujeres son mayoría, representando 52 de los 85 empleados (aproximadamente el 61%), en contraste con los 33 hombres (39%). Esto sugiere una predominancia femenina en las funciones administrativas.

Por otro lado, en el personal operativo, los hombres dominan ampliamente, con 147 de los 176 empleados (alrededor del 84%), mientras que las mujeres representan solo 29 (16%). Esta distribución refleja una fuerte inclinación hacia la participación masculina en las áreas de trabajo operativo. En general, de los 261 empleados en total, 180 son hombres (69%) y 81 son mujeres (31%), destacando una mayor representación masculina en la fuerza laboral de la organización.

Tabla 2. Resultados de encuestas NTP 213. Satisfacción laboral: encuesta de evaluación

	M	%	B	%	P	%	N	%	Índice de satisfacción laboral
Salario	102	39,08	109	41,76	49	18,77	1	0,38	0,73
Trabajo que hace	103	39,46	87	33,33	65	24,90	6	2,30	0,70
Subordinados	82	31,42	88	33,72	83	31,80	8	3,07	0,64
Jefes y superiores	81	31,03	105	40,23	70	26,82	5	1,92	0,67
Compañeros	131	50,19	77	29,50	51	19,54	2	0,77	0,76

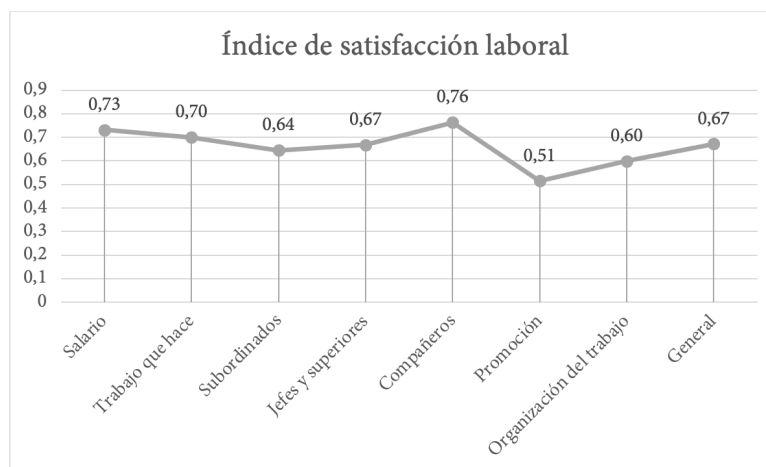
	M	%	B	%	P	%	N	%	Índice de satisfacción laboral
Promoción	59	22,61	80	30,65	66	25,29	56	21,46	0,51
Organización del trabajo	66	25,29	95	36,40	81	31,03	19	7,28	0,60
General	83	31,80	104	39,85	69	26,44	5	1,92	0,67

Fuente: Resultado de encuestas NTP 213.

La interpretación de la Tabla 2 de resultados de la encuesta NTP 213 sobre satisfacción laboral revela un panorama con áreas de alta y baja satisfacción entre los encuestados. Los resultados muestran que el aspecto con mayor satisfacción es la relación con los compañeros de trabajo, con un índice de 0,76, destacando la importancia de un entorno colaborativo y de apoyo. El salario también muestra una valoración positiva con un índice de 0,73, lo cual sugiere que los empleados consideran que la remuneración es relativamente adecuada, aunque podría haber espacio para mejoras.

Por otro lado, las áreas que requieren atención incluyen las oportunidades de promoción y la organización del trabajo, con índices de 0,51 y 0,60, respectivamente. Estos resultados indican que los empleados perciben limitadas oportunidades de crecimiento profesional y posibles deficiencias en la planificación y gestión de las tareas. La percepción sobre los jefes y superiores tiene un índice de 0,67, reflejando una satisfacción moderada. El índice general de satisfacción laboral es de 0,67, lo cual sugiere un nivel aceptable, pero con margen de mejora, especialmente en aspectos clave como la promoción y la organización del trabajo, que podrían influir en la motivación y el bienestar general de los trabajadores.

Figura 1. Índice de satisfacción laboral.



Fuente: NTP 213 (2024).

Los hallazgos demuestran una variedad de elementos importantes que afectan la estabilidad laboral y brindan una comprensión clara de los factores que más afectan la retención y la satisfacción de los empleados. El alto índice de satisfacción con los compañeros de trabajo (0,76) destaca



que las relaciones interpersonales y el entorno social son esenciales para la estabilidad laboral. Es obvio que las relaciones positivas entre compañeros de trabajo no solo promueven la colaboración y el trabajo en equipo, sino que también brindan apoyo emocional a los empleados, lo que aumenta su deseo de permanecer en la organización.

Aunque las relaciones humanas son importantes, la compensación económica sigue siendo esencial para la estabilidad (0.73). Los empleados valoran mucho la equidad en sus salarios, y cualquier percepción de injusticia puede desestabilizar su contratación. Por lo tanto, para evitar la fuga de talento, es fundamental mantener políticas salariales competitivas, especialmente en un mercado laboral cada vez más dinámico.

El índice de satisfacción relacionado con el trabajo que realizan de los empleados (0.70) destaca la importancia de asignarles tareas y responsabilidades que se ajusten a sus competencias y expectativas. Este hallazgo indica que una definición precisa de los roles y el trabajo significativo son esenciales para mantener un alto nivel de compromiso y reducir la rotación de personal. La naturaleza del trabajo afecta la percepción de crecimiento profesional y la motivación diaria.

En las relaciones jerárquicas, la satisfacción con los jefes y superiores (0.67) y la satisfacción con los subordinados (0.64) tienen un impacto directo en la estabilidad laboral. La dinámica diaria del trabajo está influenciada por las interacciones entre equipos y líderes, y aunque estos hallazgos son moderadamente positivos, es evidente que una mejora en estas relaciones podría aumentar aún más la estabilidad. Es fundamental que los líderes sean vistos tanto como figuras de autoridad como como fuentes de apoyo y desarrollo para sus subordinados.

Sin embargo, el índice de satisfacción con la organización del trabajo (0,60) indica que, aunque la estructura organizacional es aceptable, todavía hay áreas donde la planificación y distribución de tareas puede mejorar. Esto es un llamado de atención para las empresas que desean retener a su personal porque la falta de claridad en la organización del trabajo puede generar confusión y frustración, lo que puede resultar en una menor estabilidad laboral.

Por último, pero no menos importante, el índice más bajo, que corresponde a las oportunidades de promoción (0.51), es el más preocupante. Este resultado muestra una percepción de estancamiento dentro de la empresa, lo que puede motivar a los empleados a buscar alternativas fuera de la empresa. Por muy satisfechos que estén en otras áreas, la falta de un plan de desarrollo profesional claro y oportunidades de ascenso puede erosionar la lealtad de los trabajadores.

En resumen, estos hallazgos indican que, aunque factores como el entorno social y el salario son importantes impulsores de la estabilidad laboral, es necesario fortalecer las oportunidades de crecimiento profesional y la organización interna. Para que una empresa retenga a sus empleados a largo plazo, es necesario no solo brindar un entorno de trabajo seguro y feliz, sino también establecer un camino claro hacia el crecimiento profesional.



## Discusión

Los hallazgos de este estudio sobre la satisfacción laboral son congruentes con otros estudios que destacan la importancia de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Investigaciones previas han demostrado que un entorno de trabajo colaborativo y de apoyo, como lo refleja el índice de 0.76 en la satisfacción con los compañeros de trabajo, es crucial para la estabilidad y retención de los empleados. Por ejemplo, un estudio realizado por Chunga y Escuza (2023), señalan que los empleados que cuentan con relaciones positivas con sus compañeros tienen un 30% menos de probabilidades de dejar la organización. La colaboración y el trabajo en equipo no solo facilitan el cumplimiento de tareas, sino que también proporcionan un sistema de apoyo emocional, aumentando la satisfacción general y reduciendo la rotación.

En el ámbito de la compensación económica, el índice de 0.73 refleja una situación similar a la observada en estudios de otras industrias donde la equidad salarial es un factor decisivo. Un informe de Medina (2022), reafirma que una percepción de injusticia en los salarios es una de las principales causas de deserciones laborales, especialmente en sectores altamente competitivos. La evidencia respalda la necesidad de que las empresas implementen políticas salariales justas y competitivas para mantener la motivación de los empleados. Sin embargo, otros estudios también destacan que, aunque el salario es esencial, este factor por sí solo no garantiza la retención si no se combina con otras condiciones de trabajo satisfactorias.

Por otro lado, el índice de 0.51 en las oportunidades de promoción sugiere una preocupación compartida en estudios sobre desarrollo profesional. Investigaciones como la de Parrilla (2021), ha identificado que la falta de oportunidades de ascenso es un motivo recurrente para la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, incluso entre empleados que están satisfechos con otros aspectos de su trabajo. La percepción de estancamiento puede erosionar la lealtad y la motivación, aún en entornos laborales con buenas condiciones sociales y salariales. Estos resultados refuerzan la idea de que, para retener al talento a largo plazo, las empresas deben invertir en planes de carrera y ofrecer caminos claros de desarrollo profesional.

## Conclusión

El índice de satisfacción más alto se encontró en las relaciones entre compañeros de trabajo, lo que demuestra lo importante que es el entorno social en una organización. La permanencia de los empleados está directamente influenciada por la calidad de las relaciones interpersonales, ya que un entorno de trabajo colaborativo y armonioso promueve una mayor estabilidad laboral. Por lo tanto, para mantener altos niveles de retención del personal, las empresas deben fomentar una cultura basada en el respeto mutuo, el apoyo mutuo y la cooperación.

El índice de satisfacción con el salario mostró que un salario justo es esencial para mantener a los empleados. A pesar de que las relaciones interpersonales son importantes, los empleados

también valoran recibir una compensación financiera por su trabajo. Las empresas deben asegurarse de que sus políticas salariales sean competitivas en el mercado laboral y reflejen el valor que aportan los empleados. De lo contrario, podrían encontrarse en una situación difícil de mantener a su personal a largo plazo.

La satisfacción con el trabajo realizado demostró que la asignación de responsabilidades claras y relevantes a los empleados está directamente relacionada con la percepción de estabilidad laboral. Cuando los empleados sienten que sus tareas están alineadas con sus habilidades y expectativas, son más propensos a seguir trabajando para la organización. Este resultado demuestra la importancia de crear roles laborales que se ajusten a las capacidades individuales de los empleados, lo que aumenta la satisfacción de los empleados y su lealtad a la empresa.

La importancia de las relaciones jerárquicas en la estabilidad laboral se puede ver en los índices de satisfacción entre los jefes y los subordinados. Aunque estos resultados son generalmente positivos, también muestran que todavía hay lugar para mejorar. Un liderazgo más cercano, empático y fácil de usar puede motivar a los empleados a comprometerse más, lo que aumenta su estabilidad dentro de la organización. Las empresas deben invertir en el desarrollo de competencias de liderazgo que se basen no solo en la autoridad, sino también en la capacidad de liderar y apoyar al equipo.

El índice de satisfacción con la organización del trabajo mostró que la estructura y planificación de las tareas de una empresa tienen un impacto significativo en la estabilidad laboral. La ineficacia de una organización puede generar frustración y estrés entre los empleados, lo que afecta negativamente su percepción de estabilidad. Las empresas deben concentrarse en optimizar sus procesos internos para garantizar una distribución clara de responsabilidades y un flujo de trabajo adecuado, lo que mejoraría la satisfacción laboral y la retención de empleados.

La satisfacción con las oportunidades de promoción con el índice más bajo indica que los miembros de la organización tienen una percepción de estancamiento profesional. La falta de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional puede desmotivar a los empleados a buscar oportunidades fuera de la empresa. Por lo tanto, es fundamental que las empresas establezcan planes de carrera claros y brinden oportunidades de ascenso. El desarrollo profesional aumenta la motivación y la estabilidad laboral.

## Referencias

- Alelú, M., Cantín, S., López, N., & Rodríguez, M. (2024, 10 de julio). Estudio de encuestas. Gc.scalehed. [https://gc.s.do/repetirse/fil/r161/w240/Estudio\\_cuenta.pdf](https://gc.s.do/repetirse/fil/r161/w240/Estudio_cuenta.pdf)
- Borjas García, J. E. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15).
- Chunga, T., y Escuza, M. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas. Perspectivas en Psicología*, 19, 1-11.

- De Gracia, D. (2023). *Orientaciones metodológicas para la investigación social*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4.
- Medina, G. (2022). *Compensación económica en el Proyecto de Código*. Thomson Reuters.
- Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 346-354.
- Palma, V., & Germán, L. (2023). La acción de protección frente a la vulneración del derecho al trabajo de servidores públicos con nombramiento provisional. *Visionario Digital*, 7(3), 166-196.
- Parrilla, A. (2021). Pensar el desarrollo profesional docente desde la investigación: rutas participativas e inclusivas. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 15(2).
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de ciencias sociales*, 16(3).
- Puma, C., & Mauricio, C. (2021). *Análisis jurídico del despido intempestivo y su afectación en los derechos laborales*. Universidad Católica de Cuenca.
- Samaniego, S., y Rodrigo, I. (2022). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del Patronato Provincial de Chimborazo* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las mipymes. *Dominio de las Ciencias*, (1), 234-261.
- Tiche Baltazar, C. (2023). *Salarios y satisfacción laboral de los colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].
- Torres, L., y Paola, M. (2023). La terminación ilegítima de los contratos con nombramientos provisionales y la precarización laboral en la administración pública. *Polo del Conocimiento*, 7(10), 2148-2167.
- Yugsi, M., & Pinos, C. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dominio de las ciencias*, 7(3), 191-213.

## Autores

Oscar Santiago Monga Maya. Universidad Católica de Cuenca

Nathalie del Consuelo Campos Murillo. Químico Farmacéuta por la Universidad Católica de Cuenca, Magister en Biotecnología Molecular por la Universidad de Guayaquil, Docente - Investigador en la Universidad Católica de Cuenca

## Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.