



**Medición De Factores De Satisfacción Y Motivación Que Llevan A Los Colaboradores De  
Una Empresa De Salud De Risaralda A Permanecer Por Más De 5 Años En La Empresa**

**Alejandra Villada Vélez – ID 592433**

**Laura Maritza Martínez Gutiérrez – ID 921353**

**Luisa María Gil Granada – ID 415055**

**Especialización En Gerencia Para El Desarrollo Humano En Las Organizaciones**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios**

**NRC 54-111: Proyecto De Grado**

**Asesor: Carlos Andrés Arias Henao**

**Año 2023**

<b>1. Planteamiento Del Problema .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 Descripción del área problemática .....</b>	<b>4</b>
<b>1.2 Formulación del problema .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Justificación.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Objetivos.....</b>	<b>9</b>
<b>3.1 Objetivo General .....</b>	<b>9</b>
<b>3.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>9</b>
<b>4. Marco Referencial .....</b>	<b>10</b>
<b>4.1 Antecedentes .....</b>	<b>10</b>
<b>5. Marco Teórico.....</b>	<b>13</b>
<b>6. Marco Legal .....</b>	<b>16</b>
<b>7. Diseño Metodológico.....</b>	<b>18</b>
<b>7.1 Tipo de investigación.....</b>	<b>18</b>
<b>7.2 Instrumento de recolección de información.....</b>	<b>18</b>
<b>8. Análisis De Resultados .....</b>	<b>19</b>
<b>9. Conclusiones.....</b>	<b>30</b>
<b>10. Recomendaciones .....</b>	<b>32</b>
<b>11. Bibliografía.....</b>	<b>33</b>

Ilustración 1. Años laborados en la empresa .....	19
Ilustración 2. Años desempeñando el cargo actual.....	20
Ilustración 3. Grado de satisfacción frente a la empresa .....	21
Ilustración 4. Grado de satisfacción en el cargo actual.....	22
Ilustración 5. Factores motivacionales.....	23
Ilustración 6. Incidencia en la permanencia laboral.....	24
Ilustración 7. Ha logrado su proyecto laboral y personal en la compañía .....	25
Ilustración 8. Promoción de cargo como posibilidad fundamental en el desarrollo personal y laboral .....	26
Ilustración 9. Justificación respuesta anterior .....	27
Ilustración 10. Ser promovido significa.....	28
Ilustración 11. Proyección desarrollo laboral .....	29

## **1. Planteamiento Del Problema**

### **1.1 Descripción del área problemática**

Encontrarse actualmente con personas dentro de las organizaciones que llevan gran tiempo laborando para estas no es tan común como antes, donde las personas duraban tanto tiempo que llegaban hasta su jubilación, no obstante, según Lourdes Gómez, vicepresidenta de la Asociación Dominicana de Gestión Humana (Adoarth), los “millennials” están desmitificando el concepto de largo tiempo en una entidad, “ya que su cultura de trabajo es rápida, eficaz y sin apegos”.

Se pueden contemplar varios factores que indiquen en este escenario, como podría ser el factor remuneratorio, la estabilidad laboral, el clima laboral, oportunidad de crecer a nivel laboral y profesional dentro de la misma organización, adicional un factor muy importante y es la motivación psicológica, que se basa en las necesidades de autorrealización, necesidades de autoestima, necesidades sociales, necesidades de seguridad, necesidades fisiológicas, entre otras, o simplemente de una condición emocional de la persona que genera una dependencia y un temor a enfrentarse a un panorama diferente.

De acuerdo a la BLS, el tiempo promedio para permanecer en un empleo en los Estados Unidos es de cuatro años. Como mencionamos anteriormente, esto varía según la edad. Un profesional que se encuentre aproximadamente entre los 25 y 34 años de edad, se quedaría en promedio por un período de 2,8 años. En cambio, para los profesionales entre los 55 a 64 años de edad, el tiempo promedio es de casi 10 años. (Univisión, 2022)

Cabe la pena decir que puede existir factores propios de la persona que generan este tipo de situaciones, una de ellas es la edad, el género, el nivel educativo e incluso el entorno social y familiar.

La motivación y la satisfacción en el trabajo son fundamentales para el desarrollo de un clima laboral saludable y más en estos tiempos de desarrollo y de crisis. (Rivera Porras, 2018).

En el contexto laboral, las emociones han demostrado ejercer un rol fundamental en aspectos como la satisfacción laboral, el funcionamiento grupal, el liderazgo, la salud ocupacional, siempre y cuando se hable de emociones positivas. (Porras, Lalinde, Santos, Cruz, & Sánchez, 2018)

Dando un enfoque de esta situación a una actualidad que está viviendo en el país es un sector económico con es el de la salud, se pueden oír rumores con relación al que va a pasar con la nueva reforma a la salud, este tipo de coyuntura económica genera incertidumbre con respecto al entorno laborar en las empresas de este sector, puesto que en empresas que tienen una gran trayectoria y sobre todo que han logrado un gran posicionamiento en el mercado, se puede evidenciar que este tipo de empresas cuentan con personal que ha estado laborando durante un tiempo prolongado, incluso personas que llevan laborando para estas desde sus inicios, son individuos que incluso son el único trabajo que han tenido y en estos momentos al tener presente el tipo de cambios a los que se enfrenta la empresa se generan preguntas y expectativas, es acá donde se considera si permanecer durante tanto tiempo en una empresa es algo positivo o negativo, tanto para el trabajador como para la empresa.

Hay cifras que demuestran el impacto en las empresas de esta problemática, según un artículo publicado por Syed Maaz, el último estudio de Gallup informó de que sólo el 36% está comprometido, el 51% de los empleados está desvinculado del trabajo y el 14% está activamente

desvinculado. Los empleados activamente desvinculados se sienten miserables en el trabajo y acaban contagiando su negatividad a los demás. (Maaz, 2022)

En el 2019 la república realizó un estudio en el cual validan el nivel de satisfacción de los colaboradores en las empresas, este resultado se dio mediante el análisis Plurum, e indica que el índice neto de felicidad de una persona disminuye en los primeros cinco años dentro de una empresa, pasando de 68% en su primer año a 61% entre dos y cinco años. Sin embargo, las cosas tienden a cambiar y a tomar una forma diferente cuando una persona cumple alrededor de 10 años en una empresa, incrementándose este porcentaje en un 63% y al superarse este tiempo incrementando hasta un 70%.

## **1.2 Formulación del problema**

¿Qué factores inciden en la permanencia superior a 5 años por parte de los funcionarios de una empresa de salud en Risaralda?

## 2. Justificación

La globalización, la competencia, todo apunta a una mayor flexibilidad laboral, de parte del empleador y del empleado, razón por la que hoy en días las personas cambian de trabajo con mayor facilidad.

En empresas que llevan gran trayectoria y que tienen buen posicionamiento, es posible evidenciar personas que llevan más de 5 años en la empresa, según conceptos de algunos expertos esto significa estabilidad y experiencia laboral, mientras que para otros surge la duda si una persona después de estar tanto tiempo haciendo lo mismo, estaría en la capacidad de enfrentarse a nuevos retos laborales, académicos y asumir un nuevo cargo en una empresa diferente. (Mundo, 2017)

Actualmente las personas buscan un equilibrio entre las nuevas oportunidades laborales y no parecer inestable en su carrera laboral, sin embargo, la disposición a cambiar frecuentemente de empleo va descendiendo con la edad.

Tan importante es la estabilidad laboral para un trabajador, como para la empresa. Conseguir el equilibrio entre mantener el talento motivado y la productividad es más sencillo si la estabilidad laboral entra en la ecuación. La estabilidad laboral se traduce en un mayor conocimiento de los empleados, de sus capacidades, de sus debilidades y de sus puntos fuertes... Esto permite una mejor organización y creación de equipos más equilibrada. Un trabajador estable es un trabajador con experiencia y que, además, puede ayudar, a su vez, en las adaptaciones de nuevos empleados.

Un punto negativo para la compañía es la inconformidad de los colaboradores con su entorno laboral, lo cual los lleva a abandonar su puesto de trabajo, generando rotación de



personal en las organizaciones, lo cual genera inestabilidad, desconfianza y reprocesos para esta, esto según un artículo publicado por Gympass Editorial Teams en junio de 2023.

Este proyecto de investigación busca revisar, el impacto generado en las empresas cuando un colaborador permanece más de 5 años en la organización y el impacto que trae para la persona permanecer durante tanto tiempo en la misma empresa.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Analizar los factores que inciden en la permanencia superior a 5 años por parte de los funcionarios de una empresa de salud en Risaralda.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar las razones por las cuales, los colaboradores de una empresa de salud en Risaralda duran más de cinco años en la empresa.
2. Establecer los principales factores asociados al desarrollo y/o crecimiento de los colaboradores de una empresa de salud en Risaralda.
3. Diseñar un plan de carrera tendiente a generar una proyección laboral para los colaboradores al interior de la empresa.

## **4. Marco Referencial**

### **4.1 Antecedentes**

Según Karen Olinda Castro Mori y José Manuel Delgado Bardales en 2020, publicaron el trabajo llamado; Gestión del talento humano en el desempeño laboral, hablan sobre las características principalmente para determinar las condiciones de la gestión del talento humano con el desempeño laboral. La investigación provee los aportes teóricos que ayudaran al reforzamiento del marco conceptual y teórico ya existente. El objetivo es determinar un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral, proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. Se recurrió a la investigación básica, de diseño de investigación no experimental, descriptiva, transversal. Como técnicas de recolección de datos se ha empleado la encuesta y como instrumento cuestionarios por cada variable de estudio. Se concluyó que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral según los colaboradores del PEHCBM, es decir a que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución.

En el 2018 Niny Janneth Wilches Rubio realizo la investigación sobre; Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Trabajador En la Empresa Minería Texas Colombia; la presente propone la comunicación urbana como una herramienta de análisis y transformación cultural de las ciudades. Postula que dicha forma comunicacional permite alcanzar procesos de inclusión a nivel relacional a partir de la (re)configuración de imaginarios compartidos y experiencias empáticas relacionadas con la diversidad funcional o discapacidad. Para ello, en primer lugar, se presenta la noción de discapacidad como un problema de perspectiva, para luego abordar los imaginarios que sobre la discapacidad se pueden percibir en las ciudades. En un tercer momento, se establecerán las correspondientes relaciones entre accesibilidad, inclusión y

espacio público. Finalmente, se expone cómo la comunicación urbana cumpliría el propósito de incluir socioculturalmente a las personas en condición de discapacidad en la vida de las ciudades.

Las habilidades blandas son consideradas como competencias en el nuevo milenio, según el artículo publicado por María E. Gómez Gamero en el año 2019; en el cual señala en el resumen del texto: Los grandes avances científicos que están presentes en nuestro mundo están modificando tanto la tecnología como la relaciones sociales y humanas, vivimos en un mundo cambiante de forma vertiginosa, en el siglo XIX se han iniciado los grandes cambios que en muchos siglos no se habían experimentado, como ciudadanos actuales no debemos perder de vista que estos cambios generan en las relaciones humanas incluso crisis que deberán resolverse para estar posicionados en un ambiente real de trabajo que permita perdurar como empleado a pesar de estos cambios, pero en este proceso de transformación solo se beneficiarán como señalan los teóricos del darwinismo tecnológico quienes sean capaces de innovar y adaptarse, el futuro del empleo se considera que está en trabajos que no existen, en industrias que utilizan tecnología nuevas y que para manejarlas se habrán de rodear de expertos para manejarlas, se señala también que el vivir incluso se realizará en condiciones planetarias que ningún ser humano ha experimentado, (Bauman, 2013) consideraba que nos hemos vuelto indiferentes ante los demás, que se ha ahogado el impulso natural de ayudar al otro y las normas éticas están en crisis total, porque lo que prima ahora es la competencia, también acuño el término de mundo líquido para definir el estado fluido y volátil de la actual sociedad, considerándola sin valores demasiado sólidos, en los que la incertidumbre se privilegia y por la vertiginosa rapidez de los cambios se han debilitado los vínculos humanos, desde esta perspectiva e intenta realizar un análisis de estos cambios que afectan nuestras relaciones humanas y la permanencia en un empleo si no se manejan las competencias blandas que son los

atributos o capacidades que permiten a una persona desempeñarse en su trabajo de manera efectiva y que apunta al desarrollo del lado emocional, interpersonal y a la interacción que se realiza con el resto del personal en una empresa en donde la peor consecuencia de esto es el individualismo y la renuncia a un humanismo que para (Bauman, 2013) es necesario retomar

Según el estudio realizado en el 2018 por Tasayco Gonzales Shirly Carolay, en el que se enfoca en El clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa estudio estrada abogados surco. Refiere que tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral en la rotación del personal. Donde la población que ha sido compuesta por 40 trabajadores dentro de la empresa Estudio Estrada Abogados S.A.C. Del cual se llevó al cálculo con una muestra censal de 40 colaboradores; en el presente estudio se presentan los resultados de la investigación, la metodología y las evidencias que permiten sustentar la validez del instrumento. Se empleó la encuesta y el cuestionario basada en 17 ítems. Se obtuvo el valor de Rho de Spearman, de las variables clima laboral y rotación del personal siendo 0,807 una correlación positiva alta. De esta manera se pudo concluir que el clima laboral tiene relación con la rotación del personal en la empresa Estudio Estrada Abogados, Surco 2018.

Los trabajadores de la salud son personas que prestan apoyo a la gestión clínica-asistencial y proveen los servicios con condiciones de trabajo que influyen en su salud y vida. Es un concepto determinado en un estudio realizado por E.M.del Ángel Salazar, C.A. Fernández Acosta, M.C. Santes Bastián, H. Fernández Sánchez, D. Zepeda-Hernández en el año 2020.

## 5. Marco Teórico

Al abordar la permanencia en el tiempo de los empleados en una empresa se pueden encontrar conceptos y teorías, los cuales plantean estrategias que son importantes para mantener e incentivar al personal.

Son varias las investigaciones y estudios realizados por universidades y revistas con este enfoque de la permanencia laboral de los trabajadores en las empresas, mostrando su impacto positivo, pero también negativo. Un ejemplo de esto es la publicación realizada por la editorial Gympass en junio del 2023, la cual plantea ocho estrategias para fomentar la permanencia de los empleados en las organizaciones, algo que genera un impacto positivo para las organizaciones y que está muy relacionado con el enfoque que se le está dando a esta investigación, las estrategias planteadas por el autor son las siguientes:

- ✓ Demuestra aprecio por el trabajo de los empleados. Puede que muchos de tus colaboradores sólo hagan sus tareas establecidas, pero no limita el hecho de querer sentirse reconocidos por su desempeño laboral.
- ✓ Hazlos sentir parte importante de tu empresa. Busca un trato directo y respetuoso, además de contribuir al reconocimiento mutuo.
- ✓ Asocia el desarrollo de sus actividades con el alcance de las metas de la empresa. Los hará sentir parte importante de la compañía, manteniéndose motivados e interesados por sus tareas.
- ✓ Genera un buen ambiente de trabajo. Si el trabajador no se siente a gusto se refleja directamente en su productividad. Tener un buen ambiente te permitirá tener contento a tu personal así tendrán motivación extra para seguir ayudando al crecimiento de la empresa.

- ✓ Incentiva la comunicación y la interacción entre los trabajadores para que puedan generar lazos laborales. Con esto podrás crear sentido de pertenencia, lo cual favorece a la permanencia de los colaboradores. Puedes realizar diferentes actividades internas para que puedan tener una convivencia entre todas las áreas. Hoy en día existen muchas dinámicas de integración con enfoques especiales que pueden aportar a las necesidades más específicas de una empresa.
- ✓ Transmite a tus colaboradores las metas a corto y largo plazo. Esto ayudará a que se sientan involucrados y tengan interés en los nuevos proyectos.
- ✓ Ofrece oportunidades de ascenso, así como un mejor salario. Esto mantendrá motivado al colaborador, sintiéndose parte de la empresa y verá un crecimiento en su vida profesional.
- ✓ Incorpora beneficios corporativos. A manera de incentivo, busca beneficios que le den un plus a lo valiosa que es tu empresa, no importa lo pequeños que sean, pueden ir desde descuentos en lugares de comida hasta beneficios que involucran la actividad física. En la actualidad existen empresas que ofrecen una red amplia de centros de acondicionamiento físico por una sola membresía. Lo que hace de este beneficio un beneficio corporativo viable, económico y flexible.

Por otro lado, también se encuentra una publicación realizada en el 2018 por César Rodríguez Flórez, escritor de la revista semana, el cual hizo una publicación muy interesante sobre la rotación de personal en las empresas, y hace referencia en que para una empresa debe importar más la causal de salida de un colaborador de una empresa, que en realidad su permanencia en esta, en su publicación indica lo siguiente:

“Aunque hasta ahora no hay un estimado de tiempo ideal para permanecer en una

empresa, no quedarse demasiados años en ella en algunos casos puede ser un punto a tener en cuenta a la hora de presentar su hoja de vida a un proceso de contratación”. (FLÓREZ, 2018)

“Actualmente tenemos los llamados millennials, los cuales no se miden por cuánto tiempo duran en una compañía, sino en el impacto que pueden tener en la misma, por lo que este tema de la duración en una compañía dependerá netamente del perfil, nivel y tipo de cargo” (FLÓREZ, 2018)

Sin embargo desde el área de talento humano se da a conocer a los empresarios que la rotación de personal implica costos de diversos tipos para las organizaciones (reclutamiento, selección, capacitación, errores, accidentes, etcétera), sin importar el sector económico en el que se encuentre, por lo que la rotación en términos financieros no afecta positivamente a la organización, y la revista Denarius de la Universidad Autónoma Metropolitana, realiza una publicación denominada “factores del clima organizacional que inciden en la permanencia de los trabajadores en una empresa de reparación de autos y camiones”, y una vez más es sustentado por un autor que la permanencia y la poca rotación son factores importantes en una organización, y en su estudio encuentran que lo más importante para que las personas permanezcan en la empresa es la percepción que tienen acerca de que tienen autonomía para organizar y ejecutar su trabajo, es decir la confianza que se deposita en los colaboradores para que realicen sus labores sin una vigilancia permanente.

## 6. Marco Legal

- ✓ **Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.**

El sistema de seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

- ✓ **Ley 1010 del 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.**

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

- ✓ **Resolución número 2764 de 2022. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.**

La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los

factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención.

- ✓ **Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.**

Ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

- ✓ **Ley 1857 de 2017.** “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”
- ✓ **Código Sustantivo Del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950.**

La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

- ✓ **Ley 1595 de 2012.** Por medio de la cual se aprueba el “convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189)”, adoptado en ginebra, confederación suiza, en la 100ª reunión de la conferencia internacional del trabajo, el 16 de junio de 2011.

## **7. Diseño Metodológico**

### **7.1 Tipo de investigación**

La presente investigación es de carácter mixto y el estudio es de carácter transversal descriptivo, debido a que pretende establecer las relaciones de causa y efecto asociadas a la permanencia laboral de los empleados por más de 5 años en una empresa del sector salud de la ciudad de Pereira del departamento de Risaralda.

### **7.2 Instrumento de recolección de información**

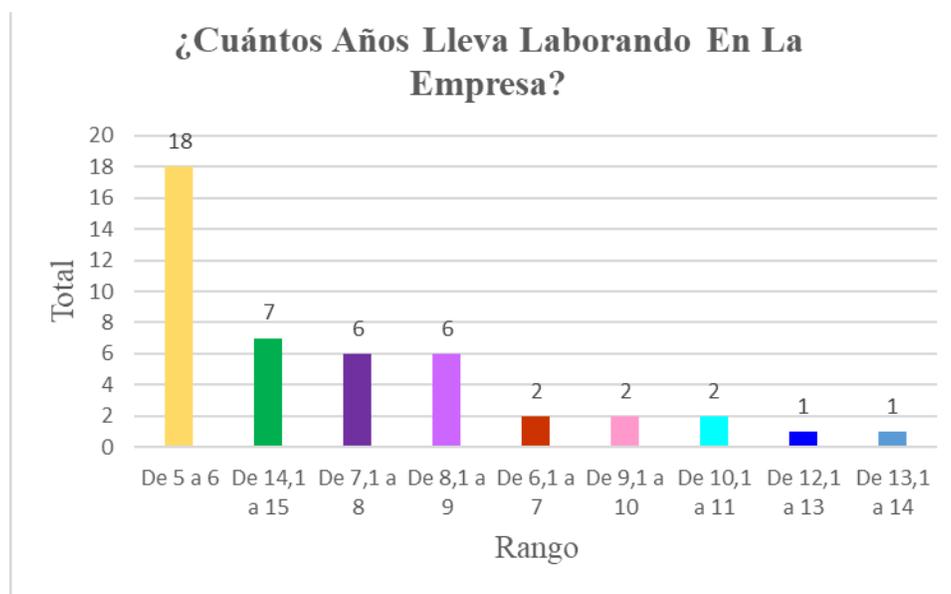
Con el fin de garantizar la disponibilidad de la información requerida para el análisis se optó por la aplicación de una encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa que llevan más de 5 años, el instrumento permitirá tener una mejor claridad en términos de los factores motivacionales, económicos y de diferente índole que puedan estar asociados a estabilidad en el cargo actual.

## 8. Análisis De Resultados

De acuerdo a la información recolectada a través de la encuesta aplicada a los colaboradores de una empresa de salud en Risaralda, se pudo obtener los siguientes resultados:

Pregunta No 1. ¿Cuántos años lleva laborando en la empresa?

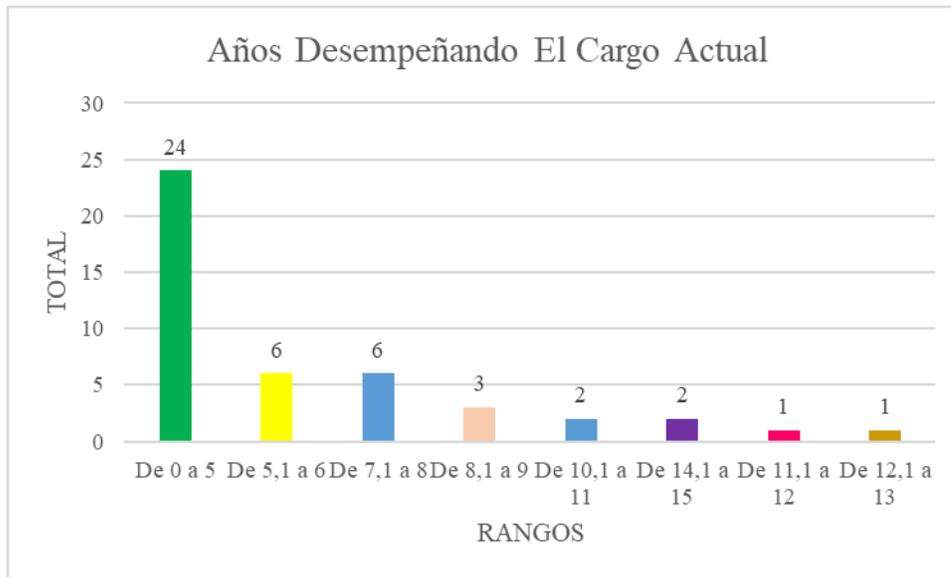
*Ilustración 1. Años laborados en la empresa*



Análisis: De las 45 personas que respondieron la encuesta y que llevan laborando en la empresa más de 5 años, se evidencia que el 40% de los colaboradores lleva laborando entre 5 a 6 años cifra que representa el valor más alto dentro de los encuestados y corresponde a 18 de los 45 colaboradores que respondieron la encuesta, adicional se puede percibir que el 60% del total de la población encuestada lleva más de 6 años laborando en la empresa, dato de gran relevancia teniendo en cuenta que la empresa lleva 15 años en el mercado y que indica que la empresa maneja una gran estabilidad laboral.

## Pregunta No 2. ¿Cuántos años lleva en su cargo actual?

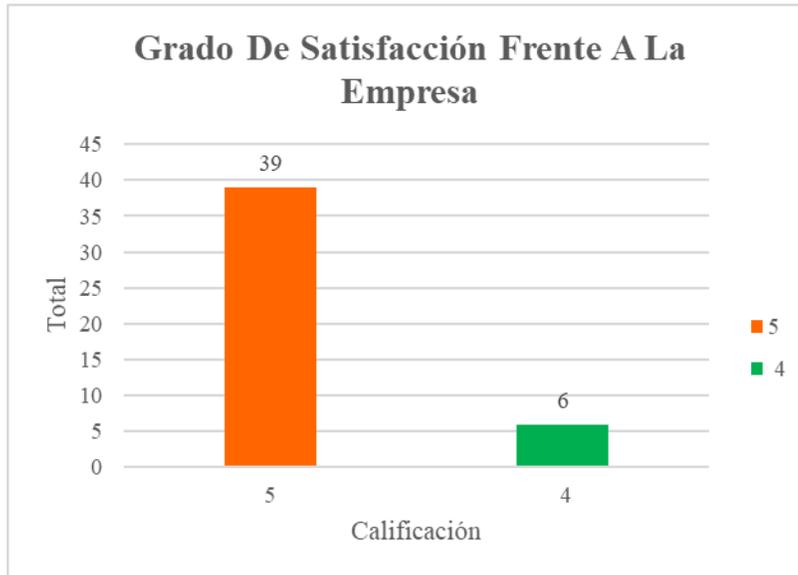
*Ilustración 2. Años desempeñando el cargo actual*



Análisis: De acuerdo a la información suministrada por los encuestados se puede determinar que dentro de la empresa hay ascensos activos, lo anterior se puede demostrar al comparar la gráfica 1 y 2, al realizar la comparación de las personas que llevan entre 5 y 6 años en la empresa el valor arrojado corresponde a 18 personas, pero al validar las personas que llevan hasta 6 años desempeñando el mismo cargo se tiene un total de 30 personas, lo que significa que las promociones en la empresa han tenido gran fuerza en los últimos años.

Pregunta No 3. Indique el grado de satisfacción frente a la empresa

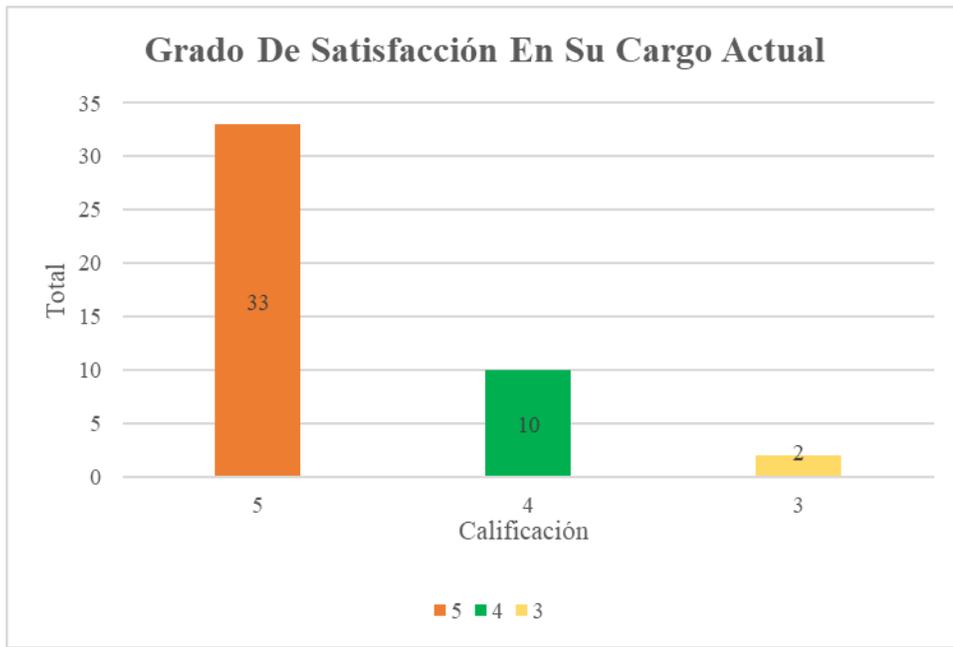
*Ilustración 3. Grado de satisfacción frente a la empresa*



Análisis: De las 45 personas encuestadas se puede evidenciar que 39 personas indican que se sienten muy satisfechas al trabajar en una empresa de salud en Risaralda, esto según una escala de 1 a 5 siendo 5 la calificación más alta, la anterior cifra representa el 86,6% del total de la participación, sin ser el 13,3% restante una cifra negativa.

Pregunta No 4. Señale el grado de satisfacción en su cargo actual

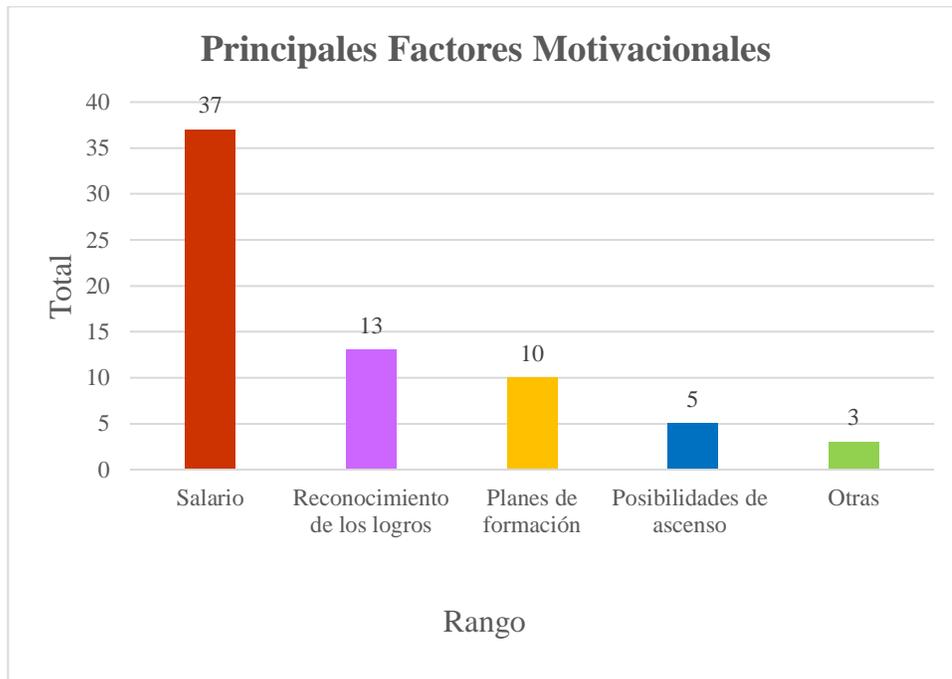
*Ilustración 4. Grado de satisfacción en el cargo actual*



Análisis: Se observa que 33 de los 45 colaboradores que diligenciaron la encuesta se encuentran muy satisfechos en su cargo actual, en una calificación de 1 a 5 siendo 5 la calificación más alta, con una representación del 73,3% del total de la información, es de resaltar que, en un porcentaje muy bajo, 2 colaboradores manifiestan indiferencia frente al cargo en el que se encuentran actualmente.

Pregunta No 5. Determine los principales factores motivacionales que lo han llevado a permanecer por más de 5 años en la empresa.

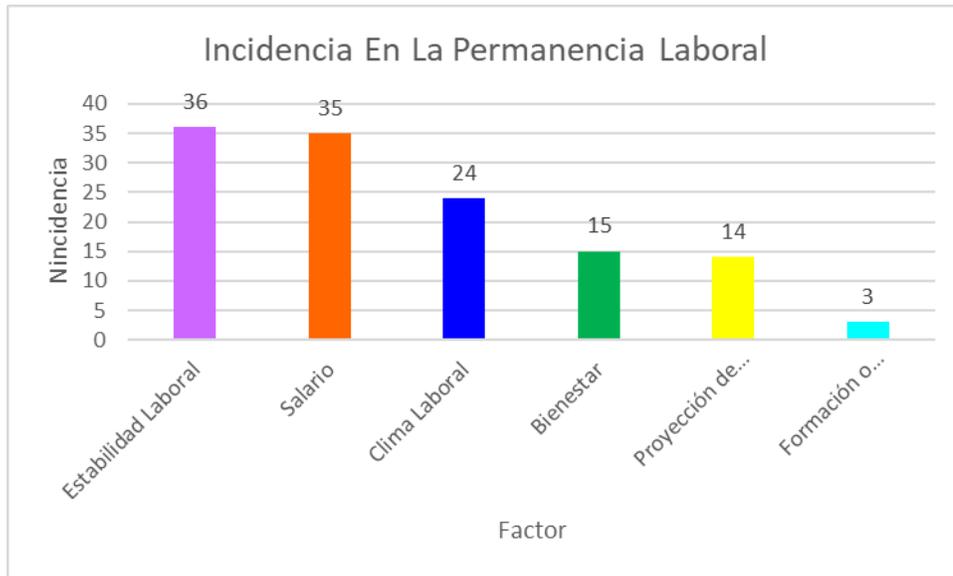
*Ilustración 5. Factores motivacionales*



Análisis: En este caso los encuestados podían elegir varias opciones de respuesta, y al analizar los resultados obtenidos, se evidencia que el factor que más relevancia tiene para la permanencia en los colaboradores por más de 5 años en la empresa es el salario, teniendo este un porcentaje de participación del 54,4% del total de las respuestas.

Pregunta No 6. Cuál de las siguientes opciones considera que inciden en la permanencia laboral de las personas en la compañía.

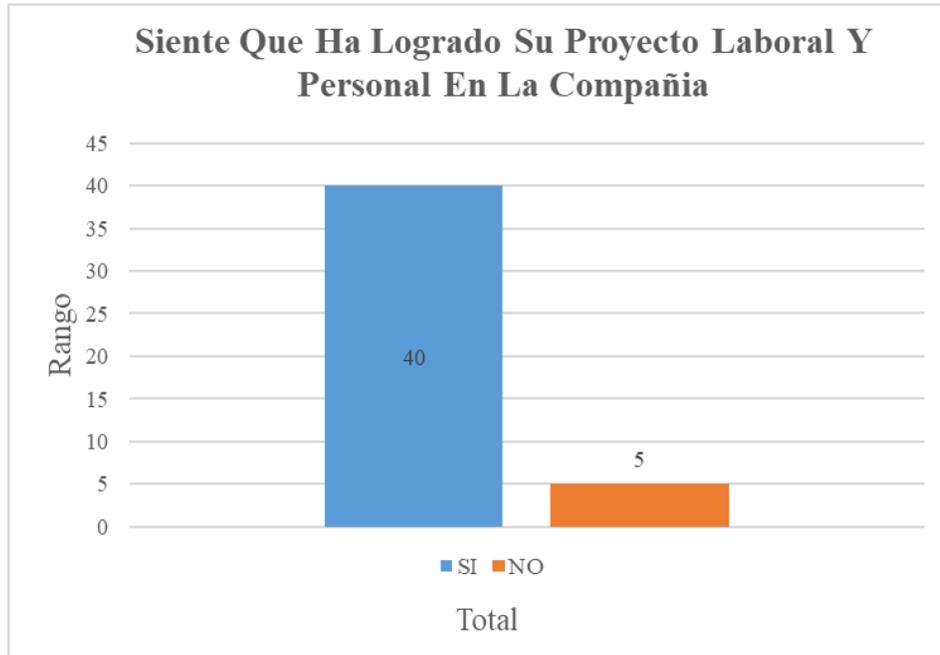
*Ilustración 6. Incidencia en la permanencia laboral*



Análisis: De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede notar que la estabilidad y el salario con los principales factores que inciden en la permanencia laboral de los colaboradores, ambos con un porcentaje de participación similar y de gran impacto en los resultados.

Pregunta No 7. Siente que ha logrado cumplir su proyecto laboral y personal en la compañía

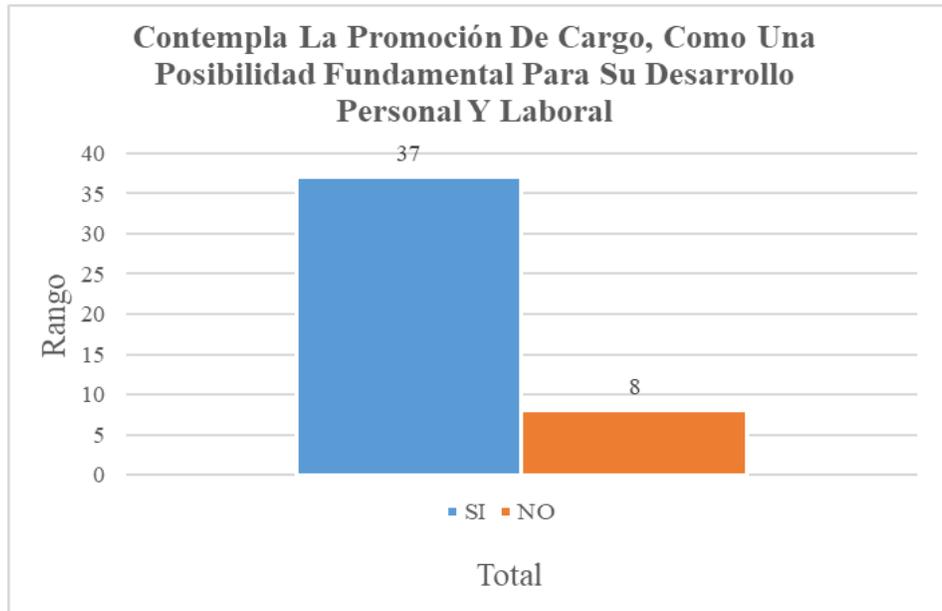
*Ilustración 7. Ha logrado su proyecto laboral y personal en la compañía*



De los 45 colaboradores encuestados se puede observar que 40 de ellos consideran que se han logrado desarrollar a nivel personal y laboral, lo que indica que en general los colaboradores son felices en la organización y ven a la empresa como una compañía que se preocupa por su bienestar y permite cumplir los sueños propios y los de su familia.

Pregunta No 8. ¿Contempla la promoción de cargo, como una posibilidad fundamental para su desarrollo personal y laboral?

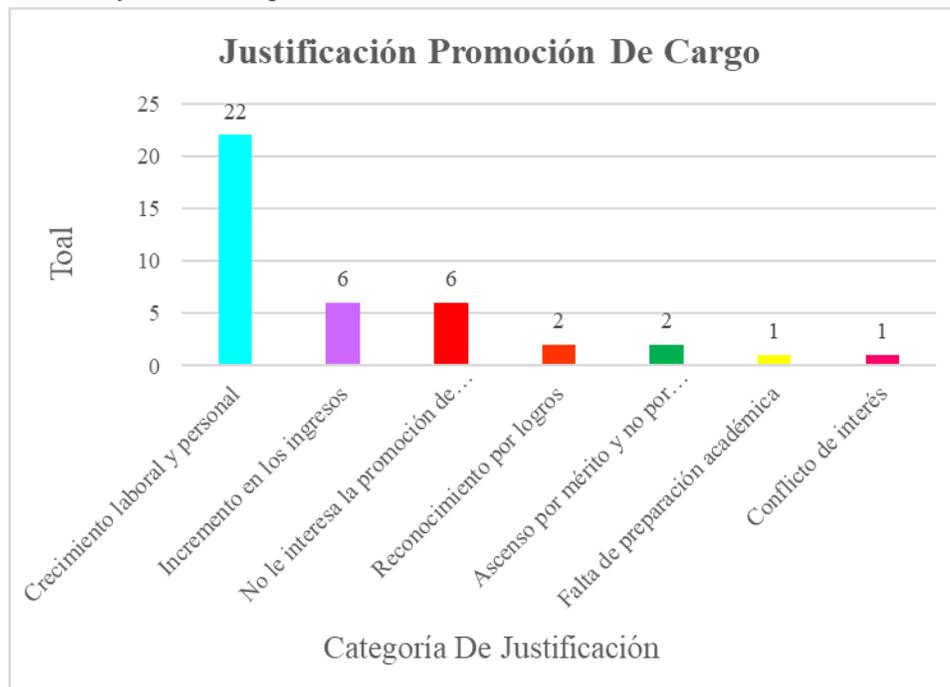
*Ilustración 8. Promoción de cargo como posibilidad fundamental en el desarrollo personal y laboral*



Según los resultados de la encuesta aplicada de evidencia que el 82,2% del total de los encuestados, contemplan la promoción de cargo como una posibilidad fundamental para su desarrollo personal y laboral, lo que significa para la empresa mayor estabilidad laborar, debido a que los colaboradores tienen una visión de crecimiento dentro del entorno laboral que ya conocen y están acostumbrados y no en un entorno externo.

Pregunta No 9. Justifique su respuesta anterior

Ilustración 9. Justificación respuesta anterior

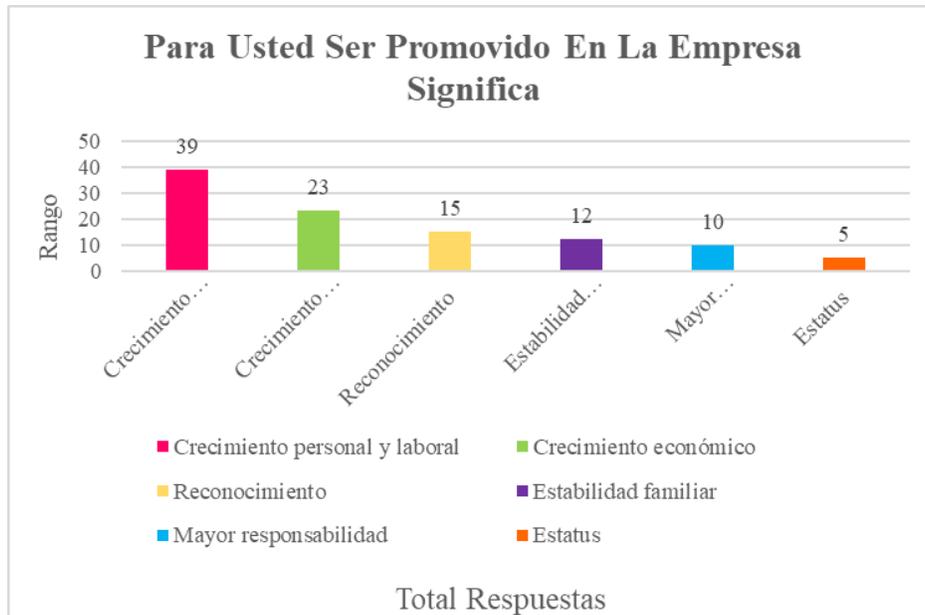


Como se puede observar en la presente grafica el 57,8% de los colaboradores contemplan la promoción de cargo como una posibilidad fundamental para el crecimiento laboral y personal dentro de la organización, por ende, el avanzar profesionalmente trae consigo grandes beneficios de manera laboral y personal.

Lo anterior se fundamenta en las respuestas dadas por los encuestados, los cuales manifiestan que la promoción dentro de la empresa es una manera de ser recompensados por el esfuerzo realizado a nivel académico y laboral, debido a que de esta manera pueden poner en práctica todo el conocimiento adquirido y adicional es la posibilidad de adquirir más conocimientos.

Pregunta No 10. Para usted ser promovido en la empresa significa

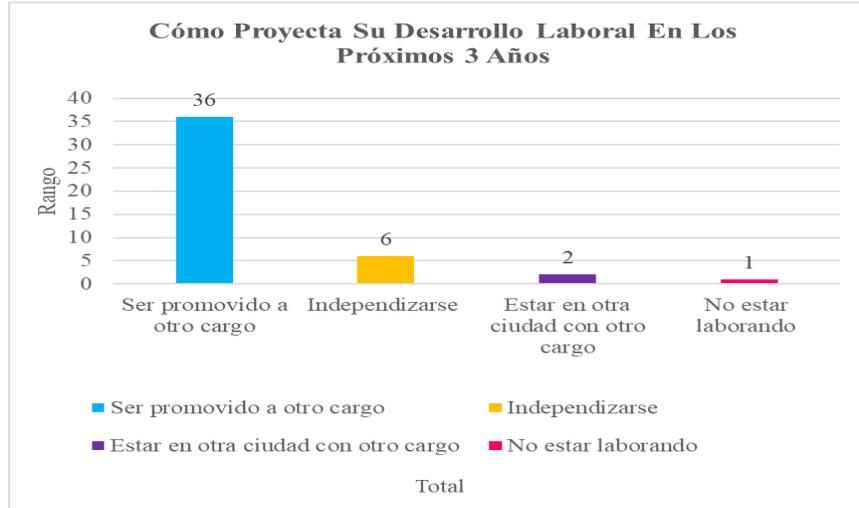
Ilustración 10. Ser promovido significa



En los datos consignados en la presente gráfica se evidencia que el 37,5% de los colaboradores manifiestan que el ser promovidos en la empresa significa crecimiento personal y laboral, respuesta que tiene coherencia con las dos gráficas anteriores y reafirma la motivación del personal por crecer profesionalmente y como persona dentro de la organización.

Pregunta No 11. Cómo proyecta su desarrollo laboral en los próximos 3 años

Ilustración 11. Proyección desarrollo laboral



Como se puede observar el 80% de los colaboradores proyecta su desarrollo laboral en los próximos 3 años siendo promovidos a otro cargo, quedando evidenciado que el personal desea seguir ascendiendo y creciendo en una empresa de salud en Risaralda.

## 9. Conclusiones

- ✓ De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de salud en Risaralda que llevan más de 5 años en la empresa, se puede evidenciar que las principales razones que inciden en la permanencia de los colaboradores en la empresa son: la estabilidad laboral con el 28% de participación, el salario con un porcentaje de participación del 27% y el clima laboral con el 19% de participación del total de las respuestas recolectadas, con base en los datos es posible apreciar que la empresa ofrece unas condiciones adecuadas en términos de ingreso y estabilidad, hecho que influye en el bienestar de los colaboradores y la hace atractiva en el mercado laboral.
- ✓ Con base a los resultados analizados en las encuestas se evidencia que se debe fortalecer tres aspectos de gran importancia para el entorno interno de la organización:
  1. Formación y capacitación de los colaboradores.
  2. Proyección de crecimiento en la empresa.
  3. Bienestar laboral.

Dentro de los principales factores asociados al desarrollo y crecimiento de los colaboradores, fue posible identificar que el salario es considerado el principal elemento motivador del desarrollo al interior de la empresa; en segundo lugar, se encuentra el reconocimiento de los logros y planes de formación, lo anterior permite identificar la necesidad de garantizar la sostenibilidad de dichos factores con el fin de mantener los niveles de retención entre los miembros del equipo.

- ✓ A partir del análisis de los datos obtenidos a lo largo del proceso, se diseña un plan enfocado en dar respuesta a las necesidades identificadas, las cuales se relacionan con la



definición de un énfasis hacia el desarrollo de carrera profesional para los colaboradores, con el fin de incentivar su formación y crecimiento al interior de la organización, así como el fortalecimiento de las habilidades y conocimientos que apunten al dinamismo organizacional.

## **10. Recomendaciones**

Se recomienda implementar un plan de carrera que brinde a los colaboradores mecanismos para proyectar su futuro profesional dentro de la empresa, con el fin de afianzar la relación del trabajador y la organización, aumentando los niveles de motivación hacia el crecimiento, contribuyendo al desarrollo profesional y personal, por ende, al logro efectivo de los objetivos organizacionales y la disminución en los niveles de rotación del personal.

Se propone que la organización genere sistemas de incentivos emocionales y educativos que aporten de manera positiva al desarrollo integral del personal, para que así el salario no sea visto como el principal factor de permanencia en la empresa, sino que se diversifiquen las fuentes de motivación y retención del capital humano.

Se recomienda a la empresa socializar el plan de carrera y sensibilizar a sus colaboradores con respecto a la importancia que implica el crecimiento al interior de la empresa, teniendo en cuenta que se pudo evidenciarla que las posibilidades de ascenso se considera el factor con menor desempeño desde la perspectiva de los funcionarios.

Se recomienda realizar ejercicios de diagnóstico que permitan identificar las necesidades puntuales que estén generando malestar e inconformidad dentro de la organización e intervenirlos de manera oportuna, además de reforzar las actividades que se vienen implementando ofreciendo ambientes de trabajos sanos y seguros.

## 11. Bibliografía

- FLÓREZ, C. D. (2018). Más que el tiempo de permanencia en un empleo, importa cómo fue su salida. *La República*, Web.
- López, M. I. (2016). *FACTORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL QUE INCIDEN EN LA PERMANENCIA DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DE REPARACIÓN DE AUTOS Y CAMIONES*. Obtenido de <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/54>
- Maaz, S. (6 de Mayo de 2022). *9 Estadísticas de Compromiso Laboral en 2021*. Obtenido de <https://www.hirebook.com/es/blog/9-estadisticas-de-compromiso-laboral-en-2021>
- Mundo, B. (6 de febrero de 2017). *¿Cuánto tiempo debes quedarte en un mismo trabajo?* Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-38885171>
- Porras, D. A., Lalinde, J. D., Santos, J. O., Cruz, N. J., & Sánchez, A. C. (15 de 01 de 2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Colombia*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/18391617.html>
- Team, G. E. (01 de 06 de 2023). *Permanencia de los empleados en la empresa*. Obtenido de <https://gympass.com/es-mx/blog/adquisicion-y-retencion-del-talento/permanencia-de-los-empleados-en-una-empresa-como-generarla/>
- Univisión. (23 de 02 de 2022). *Tiempo promedio en un trabajo, ¿cuánto tiempo deberías quedarte?* Obtenido de <https://www.univision.com/trabajos/tiempo-promedio-en-un-trabajo>

