

Factores de la Intención de Permanencia

Factors of the Intention to Stay

Nancy Gabriela Luévano-Andrade^a
Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de
Aguascalientes, México
nancy.la@aguascalientes.tecnm.mx

Recibido: 10 julio 2024
Aceptado: 05 febrero 2025

Daniel Castillo-Corral
Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de
Aguascalientes, México

María Angélica Rodríguez Esquivel
Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de
Aguascalientes, México

Marisela Yazmín García-Vidales
Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de
Aguascalientes, México

Resumen:

Uno de los mayores problemas a los que hoy en día se enfrentan las organizaciones es que los empleados no tengan la intención de permanecer dentro de la empresa por un tiempo considerable, derivado de esto y de que en América Latina se tiene una alta rotación de personal, es indispensable identificar los factores que se relacionan con la intención de permanencia. El objetivo de este trabajo es conocer la relación que existe entre la satisfacción, insatisfacción, sueldos y prestaciones con la intención de permanencia de los empleados en la industria mueblera del municipio de Jesús María, Aguascalientes. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y correlacional y su diseño es no experimental con una temporalidad transversal; la recolección de información se llevó a cabo con un cuestionario estructurado digital y con los resultados obtenidos se encontraron dos relaciones entre la intención de permanencia y la insatisfacción con un coeficiente de 0.503 que indica una correlación positiva moderada, así como con los sueldos y prestaciones con un coeficiente de 0.142 que indica una correlación positiva baja.

Palabras clave: Satisfacción, Insatisfacción, Sueldos y prestaciones, Intención de permanencia.

Abstract:

One of the greatest challenges organizations face today is that employees lack the intention to remain within the company for a significant amount of time. Consequently, and given that Latin America experiences high employee turnover rates, it is essential to identify the factors related to the intention to stay. The objective of this study is to determine the relationship between satisfaction, dissatisfaction, salaries, and benefits with employees' intention to stay in the furniture industry of Jesús María, Aguascalientes. This research adopts a quantitative approach, with a descriptive and correlational scope, and a non-experimental, cross-sectional design. Data collection was conducted using a structured digital questionnaire. The results revealed two relationships: one between the intention to stay and dissatisfaction, with a coefficient of 0.503, indicating a moderate positive correlation, and another between the intention to stay and salaries and benefits, with a coefficient of 0.142, indicating a low positive correlation.

Keywords: Satisfaction, Dissatisfaction, Salaries and benefits, Intention to stay.

Introducción

Se ha encontrado que México cuenta con uno de los índices de rotación más importantes en América Latina, lo que hace que en el país se genere una necesidad de identificar cuáles son las causas que tienen los empleados

Notas de autor

Autor de contacto: nancy.la@aguascalientes.tecnm.mx

para abandonar sus puestos actuales y buscar mejorar sus condiciones laborales; dicha rotación se relaciona con ciertos factores que inciden para motivar o desmotivar la intención de permanencia de los empleados.

En México, las últimas estimaciones indican que el índice de rotación laboral promedio es de 16.7%; este porcentaje sitúa al país con la tasa de rotación más alta de América Latina. Un índice menor al 15% se considera rotación sana, si la tasa es de 15 a 30% representa una pérdida considerable, y si es superior al 40% nos indica un estado de gravedad (Dormoi, 2023). Con esta información se puede concluir que realmente México tiene una pérdida de mano de obra considerable.

La intención de permanencia de los empleados se ha visto como un comportamiento descendiente en los últimos años, aumentando la rotación de puestos y con ello elevando los costos de reclutamiento, selección y capacitación dentro de las empresas, mermando las utilidades y haciendo más difícil el logro de objetivos organizacionales, (Esparza-Montes & Segovia-Romo, 2019) y de acuerdo con lo que se ha investigado esta intención puede convertirse en rotación por varias causas, dentro de las cuales se puede encontrar la satisfacción, y los sueldos y prestaciones que los mismos empleados reciben.

La rotación es un problema importante para muchas organizaciones hoy en día, ya que, suele ser extremadamente costosa para el empleador, particularmente en trabajos que ofrecen educación superior y amplia capacitación en el trabajo (Dick et al, 2004).

La satisfacción laboral es un factor determinante en la retención del empleado y el valor de un puesto de trabajo para el trabajador puede variar en la medida en que cambie la satisfacción de este con el puesto (Mansilla Izquierdo et al., 2010). En conformidad con esto puede inferir que la satisfacción está altamente relacionada con aspectos positivos en el desarrollo de su trabajo.

La insatisfacción laboral es de suma importancia en una organización, ya que, esta repercute de forma negativa sobre una serie de aspectos del comportamiento laboral tales como: la salud de los trabajadores, asociada a ciertos síntomas psíquicos: desmotivación, actitud negativa hacia el trabajo, ansiedad, y stress, entre otros (Granada Carazas, 2006); es por eso, que la insatisfacción laboral inconscientemente al no identificarla y no darle el seguimiento adecuado, con el tiempo genera que se convierta en intención de rotación y a corto o largo plazo esta intención se convierta en rotación de personal.

El salario es una remuneración constante y otorgada en dinero dirigida a personas que bien forman parte de una organización, trabajando y manteniendo sus operaciones en funcionamiento o que prestan cualquier otro tipo de servicio de forma continua.

Según Chiavenato, (1999) establece que “Hay una serie de factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) que condicionan los salarios y determinan sus valores. El conjunto de estos factores internos y externos se denomina compuesto salarial.”, esto influye en los salarios, por ello deben estructurarse con el fin de establecer su valor, siendo estos factores los causantes directos del valor nominal que se les dé.

Los factores internos son representados por las políticas salariales de la organización, la competitividad en el mercado y sobre todo por la capacidad financiera de dichas empresas; dichos factores constituyen la fuerza económica que le permiten a la empresa determinar la calidad del salario que pueden otorgar incluyendo los salarios en relación con las funciones y responsabilidades dentro de la organización según la tipología de los cargos.

Los factores externos, por otra parte, son determinados principalmente por la legislación laboral, los sindicatos y negociaciones colectivas si se parte desde el punto de vista del cumplimiento legal; sin embargo, más importante es la coyuntura económica y la situación del mercado de clientes, debido a que, al verse afectado el ingreso de la empresa, este termina impactando a sus empleados a través del recorte de personal o la disminución de los salarios.

De acuerdo con lo anterior, es que el objetivo general de la investigación es analizar cuál es la relación de la satisfacción, insatisfacción y sueldos y prestaciones con la intención de permanencia de los empleados en la industria mueblera del municipio de Jesús María, Aguascalientes.

La investigación planteada contribuye a entender la importancia de conocer la intención de permanencia y evitar que se convierta en rotación de personal en las empresas de la industria mueblera.

Fundamentos Teóricos

Satisfacción: La satisfacción laboral es definida como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del trabajador (Mansilla Izquierdo et al., 2010). Dentro del esquema de satisfacción se pueden observar varios factores que hacen que la misma aumente o disminuya dependiendo del contexto y las condiciones en las que se esté laborando.

Chang & Chang, (2007) sostienen que la satisfacción estriba en el nivel de sentimientos positivos que tiene una persona acerca de su lugar de trabajo, hacia las labores que realiza, sus alcances y compromisos que posee; simbolizan el nivel de gozo respecto a todos los elementos directa o indirectamente vinculados con su empleo.

Herzberg, (1966) considera que existen dos factores que explican la motivación de los trabajadores en la empresa:

* Los factores de higiene que están relacionados con el contexto de trabajo y hacen referencia al tratamiento que las personas reciben en su trabajo: las condiciones de trabajo, el sueldo, las relaciones humanas, la política de la empresa, etc.

* Los factores motivadores que mueven al trabajador hacia actitudes positivas y determinan el mayor o menor grado de satisfacción en el trabajo y están relacionados con el contenido del trabajo: la realización de un trabajo interesante, el logro, la responsabilidad, el reconocimiento, la promoción, etc.

Insatisfacción: La insatisfacción puede expresarse con conductas como negligencia, agresión o abandono del puesto, es decir, que la frustración que siente el trabajador insatisfecho puede expresarla con una conducta agresiva como el sabotaje, la maledicencia o la agresión directa (Mansilla Izquierdo et al., 2010).

Diferentes referencias teóricas señalan que el estudio de la insatisfacción laboral es de suma importancia porque esta repercute de forma negativa sobre una serie de aspectos del comportamiento laboral, tales como: la salud de los trabajadores, asociada a ciertos síntomas psíquicos: desmotivación, actitud negativa hacia el trabajo, ansiedad stress, etc., y sobre la organización porque se relaciona con el ausentismo, con los cambios de trabajo solicitados por el trabajador, renuncias y con actitud negativa hacia la seguridad en el trabajo (Granada Carazas, 2006).

Los principales factores de la insatisfacción son los siguientes:

- Insatisfacción con el puesto de trabajo.
- Insatisfacción con la empresa.
- Insatisfacción con el salario.
- Insatisfacción con la política de ascensos.
- Insatisfacción con el jefe o supervisor.

Sueldos y prestaciones: Según Álvarez Orozco et al. (2022) los sueldos y prestaciones laborales se refieren a todas las formas de retribución destinadas al personal, las cuales se derivan de su empleo y tienen dos componentes principales: los pagos monetarios directos y los pagos monetarios indirectos.

Mencionan que existen dos tipos de remuneraciones: la primera es extrínseca y es aquella que viene del empleador hacia el empleado por su trabajo y esta se divide en financiera y no financiera; la financiera es la que recibe en términos monetarios y son el sueldo y las prestaciones. La no financiera se refiere al reconocimiento por un buen desempeño; la intrínseca es aquella que el trabajador se da a sí mismo, y trae como consecuencia la satisfacción de él mismo por sus labores realizadas en la organización.

El salario es una remuneración constante y otorgada en dinero dirigida a personas que bien forman parte de una organización, trabajando y manteniendo sus operaciones en funcionamiento o que prestan cualquier otro tipo de servicio de forma continua; en este sentido, es importante resaltar que el pago recibido por los trabajadores debe ser proporcional a su desempeño personal, esta remuneración debe ser justa y satisfactoria tanto para los trabajadores como para la empresa (Gil & Gómez, 2020).

Intención de permanencia: En relación con la intención de permanencia y la satisfacción Dávila Morán et al. (2021) comentan que colaboradores más satisfechos son colaboradores más productivos, y tomando este punto como referencia, se puede inducir que los sueldos y prestaciones tienen una relación fuerte con la satisfacción y esta con la intención de permanencia de los empleados.

Los estudios han encontrado que la intención de quedarse se ve muy afectada por varios factores personales y relacionados con el trabajo, como la personalidad, la satisfacción laboral, el compromiso laboral, las políticas de recursos humanos de la organización y las condiciones laborales (Yean et al., 2020).

Según Zeytinoglu et al., (2012) la intención de permanencia hace referencia a los siguientes factores: las características personales y de capital humano, el trabajo, los factores y actitudes del entorno laboral. En particular ser mayor, estar casado, tener más tiempo en el cargo y tener hijos dependientes están asociados con permanecer en la organización.

La intención de permanencia dentro de las empresas es de suma importancia, ya que, se asegura que los empleados tienen el deseo de continuar su relación laboral con la organización y de este modo para ambas partes es beneficioso, para las empresas para evitar el tiempo y gastos de contratación y capacitación, y para los empleados el mantener con sus actividades que ya dominan y la recepción de sus sueldos y prestaciones de forma segura.

De acuerdo con Yean et al., (2020) la intención de mantener una relación laboral con su actual empleador se conoce como intención de permanecer, y desde la gerencia, la intención de quedarse se puede llamar retención, que es la acción voluntaria de un individuo para servir continuamente como empleado en una organización particular.

Aumentar la intención de permanencia en la práctica es muy importante debido a que la rotación es costosa y perjudicial para las organizaciones de muchas maneras incluidas las pérdidas en productividad, habilidades y talento de los empleados combinados con los costos de contratación y capacitación de los empleados (Ruiz-Palomino et al., 2021). Esto induce a la importancia que tiene mantener al personal adecuado dentro de la empresa y que las intenciones de permanencia no se conviertan en rotación de personal.

Nunes Maciel (2021) comenta que las personas pueden generar una percepción mayor de intención de permanencia si tienen la capacidad de experimentar una mayor sensación de bienestar y satisfacción en sus vidas, además sienten menos cansancio en el trabajo y están más comprometidas con la organización donde laboran y se sienten más productivas, proactivas y están menos dispuestas a dejar su trabajo.

En relación con la intención de permanencia y la satisfacción Dávila-Morán et al., (2021) comentan que colaboradores más satisfechos son colaboradores más productivos y tomando este punto como referencia se puede inducir que los sueldos y prestaciones tienen una relación fuerte con la satisfacción y ésta con la intención de permanencia de los empleados.

Materiales y Métodos

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, su alcance es descriptivo y correlacional; su diseño es no experimental con temporalidad transversal. Las variables analizadas fueron la satisfacción, insatisfacción, sueldos y prestaciones e intención de permanencia.

La investigación se llevó a cabo en el año 2024 entre los meses de febrero a abril; la población de estudio constó de 565 empleados del área de producción de las 123 empresas que conforman a la industria mueblera del municipio de Jesús María, Aguascalientes.

Cabe resaltar que a pesar de que la muestra resultó de 229 trabajadores, solo se lograron recabar 218 respuestas, llevándose a cabo la aplicación en todas las empresas de la entidad, por lo que se decidió que este número podría ser considerado como satisfactorio, ya que, solo fueron 11 las respuestas que no se lograron recabar debido a cuestiones de tiempo y disposición de los respondientes.

Se utilizó un instrumento estructurado que constó de cinco secciones comenzando con los datos demográficos del informante identificando las características principales del entrevistado, como el género, su edad, estado civil, el puesto actual y su antigüedad, así como la escolaridad, la segunda sección constituida con los reactivos de la primer variable que fue la de satisfacción en donde se buscaron identificar los principales dilemas sobre los que se basa la satisfacción del empleado; posteriormente la insatisfacción que se puede observar a través del trato con los compañeros o con el mismo jefe y herramientas de trabajo disponibles, se prosiguió con la variable de sueldos y prestaciones en el cual se buscó identificar si los empleados se sentían conformes con sus prestaciones actuales y si les era posible cubrir sus necesidades con el sueldo actual. Por último, la intención de permanencia en la cual se buscó identificar si actualmente estaban en busca de otro empleo o si estuviesen dispuestos a cambiar de trabajo. Este cuestionario se replicó del instrumento de Álvarez-Orozco (2020).

Para poder llevar a cabo la recolección de datos, se aplicó un cuestionario cara a cara, yendo a las empresas muebleras del estado; los resultados obtenidos de la muestra constaron de 218 respuestas.

Se hizo un primer acercamiento con los encargados del taller en el cual se presentó la información necesaria para explicar el porqué de la aplicación del cuestionario y una vez que se autorizó se procedió a aplicar el cuestionario de forma digital en Google forms.

Los análisis estadísticos considerados para realizarse por el sistema estadístico Statical Package Social Sciences (SPSS) en su versión 21, fueron los siguientes:

- Exploración de los datos obtenidos.
- Confiabilidad del instrumento.
- Análisis descriptivo.
- Análisis estadístico inferencial.
- Normalidad de los datos.
- Correlación de variables.
- Comprobación de hipótesis.

Resultados y discusión

Se realizó la prueba de confiabilidad resultando positivos los alfas de Cronbach con valores entre 0.932 y 0.994 que se pueden ver en la Tabla 1, lo que indica que el instrumento maneja un grado de confiabilidad alto. Para la muestra se tuvieron 218 casos válidos y ninguno excluido.

TABLA 1
Confiabilidad por variable.

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción	0.994	24
Insatisfacción	0.962	13
Sueldos y prestaciones	0.965	4
Intención de permanencia	0.932	5

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presentan los datos demográficos más representativos del estudio, los cuales se resumen en la Tabla 2, donde se observa la distribución de la muestra en términos de características demográficas.

TABLA 2
Distribución de la muestra.

Género	Cantidad	Porcentaje
Hombre	159	72.9%
Mujer	59	27.1%
Escolaridad		
Secundaria	84	35.8%
Sin estudio	1	0.5%
Puesto actual		
Responsable de área	100	45.9%
Operativo	118	54.1%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la Tabla 2 se puede observar que el 72.9% de los respondientes fueron hombres lo que ayuda a comprender que es una industria en la que las mujeres están comenzando a abrirse paso, la escolaridad máxima registrada fue la de secundaria con un 35.8%, es decir, que es el grado de estudios más frecuente en la industria y por lo tanto en la zona de aplicación de la investigación, caso contrario a personas sin estudio que solo fue de un 0.5%, es decir, una persona, lo que indica que actualmente los empleados cuentan con estudios, por lo menos lo básico.

En la Tabla 3, se presentan los estadísticos descriptivos por cada una de las variables de la investigación y con estos datos se puede identificar los valores más importantes con base en las medidas de tendencia central.

TABLA 3
 Datos estadísticos por variable.

	Media	Mediana	Moda	Desv. Est
Satisfacción	3.17	3.25	5	1.41
Insatisfacción	2.82	2.69	2	1.07
Sueldos y prestaciones	3.11	3.00	2	1.23
Intención de permanencia	3.03	3.00	3	1.10

Fuente: Elaboración propia.

Debido a que la muestra es mayor a 50 datos es que se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para probar la normalidad de los datos y de acuerdo con los estadísticos obtenidos de la Tabla 4, se puede observar que las variables de satisfacción, insatisfacción y sueldos y prestaciones e intención de permanencia tienen resultados de significancia menores a 0.05, por lo tanto, se habla de que presentan una tendencia no normal.

TABLA 4
 Normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción	0.188	218	0.000
Insatisfacción	0.131	218	0.000
Sueldos y prestaciones	0.161	218	0.000
Intención de permanencia	0.105	218	0.000

Fuente: Elaboración propia.

Debido a la no normalidad de los datos, se procedió a utilizar la estadística no paramétrica para la comprobación de hipótesis con el coeficiente de correlación Rho de Spearman que de acuerdo con Vara-Horna, (2010), se usa para saber si existe asociación entre dos o más variables, y es recomendado cuando estas tienen intervalo de distribución no normal y la muestra es mayor a 30 observaciones. En la tabla 5 se presenta la tabla con los coeficientes de correlación encontrados de las referidas variables.

TABLA 5
Coeficientes de correlación.

		Satisf	Insatisf	Sue y pre	Int. Per
Satisfac	Coef. Corr Sig.	1.00			
Insatisfac	Coef. Corr Sig.	.434**	1.00		
Sue y prest	Coef. Corr Sig.	.789**	.342**	1.00	
Int. Perm	Coef. Corr Sig.	.107	.503**	.142*	1.00

** La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,005 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Con los valores que se obtuvieron en los coeficientes de correlaciones se pueden visualizar las siguientes correlaciones: existe correlación con un 0.01 de significancia, es decir, un 99% de confianza entre la insatisfacción y la satisfacción con un coeficiente de 0.434 lo que indica una relación positiva moderada; De igual manera, se encontraron correlaciones con un 0.01 de significancia, es decir, un 99% de confianza entre la variable de sueldos y prestaciones y la satisfacción con un coeficiente de 0.789 que representa una relación positiva alta. La siguiente correlación encontrada fue entre los sueldos y prestaciones y la insatisfacción con un coeficiente de 0.342 que representa una relación positiva baja. Las siguientes dos correlaciones fueron las más importantes, ya que, tuvieron relación con intención de permanencia; la primera variable fue la de insatisfacción, la cual, tuvo una correlación positiva moderada según la Tabla 5 con un coeficiente de correlación de .553 y a un nivel de significancia de 0.01(**) es decir, con un 99% de confianza y 1% de error de que la correlación sea verdadera. La siguiente relación encontrada es la de sueldos y prestaciones que de acuerdo con la Tabla 5 la correlación fue positiva muy baja con un coeficiente de correlación de 0.142 y a un nivel de significancia de 0.05(*) es decir, con un 95% de confianza y un 5% de error.

Aunque ha sido estudiada la relación entre la satisfacción y el cambio de puesto de trabajo Mansilla Izquierdo et al. (2010), entre la satisfacción y desempeño laboral Mora-Romero & Mariscal-Rosado (2019), satisfacción y clima organizacional Dávila Morán et al. (2021), satisfacción y compromiso organizacional Chang & Chang (2007), satisfacción y clima laboral Tumbaco-Martínez et al. (2023) y satisfacción con satisfacción con la vida Sernaqué-Cardoza et al. (2019), satisfacción y motivación laboral Álvarez-Orozco (2020), en este trabajo se analizó la relación entre la satisfacción y la intención de permanencia, y con los resultados obtenidos, se puede concluir que no existe relación entre estas, lo que indica que realmente no se puede mencionar que por más contentos o satisfechos se tenga a los empleados de la organización no se asegura que no estén buscando un empleo nuevo o que al encontrarlo no se vayan a ir de la empresa.

Hasta ahora, la satisfacción se había estudiado en relación con otras variables, pero no específicamente con la intención de permanencia en empresas muebleras de México y, particularmente, de Aguascalientes. Por esta razón, se buscó analizar la relación entre ambas variables, aunque los resultados no fueron tan concluyentes como se esperaba.

Puede afirmarse complementariamente que los resultados encontrados en esta investigación son congruentes con los hallazgos obtenidos de Granada Carazas (2006) porque se encontró una relación positiva

entre la insatisfacción y los factores del rendimiento laboral y derivado de este hallazgo se puede intuir que la insatisfacción laboral si está relacionada con la intención de permanencia.

Por su parte la relación entre la insatisfacción y cambio de puesto de trabajo Mansilla Izquierdo et al. (2010) esta investigación reafirma que la insatisfacción si tiene relación con el cambio de puesto de trabajo, ya que, indica que la forma de manifestarse la insatisfacción consiste en el abandono de la organización que comienza con la búsqueda de otro puesto y finaliza cuando lo consigue.

Los sueldos y prestaciones por su parte se han relacionado con el liderazgo ético y la intención de permanecer Yoong Nian & Salamzadeh (2020). En esta investigación se encontró que algunos empleados esperan un retorno por sus esfuerzos realizados en el trabajo en forma de recompensa monetaria y otros esperan este retorno en recompensas no monetarias para que mantengan la motivación de seguir participando en las tareas asignadas. De esta manera descubrieron que las recompensas actúan como mecanismos intermediarios y al igual que en la investigación presente se confirma relación entre la relación de la intención de permanencia y los sueldos y prestaciones.

Sueldos y prestaciones con el desempeño laboral según la investigación de Gil & Gómez, (2020), se iguala con los resultados de la presente investigación, ya que, menciona que el pago recibido por los trabajadores debe de ser proporcional a su desempeño personal y que es importante que las organizaciones incentiven un alto desempeño entre sus empleados y velar por la permanencia en la empresa.

Los hallazgos de la investigación de Rosales-Córdoba & Llanos (2021), sobre sueldos con la inversión en capacitación para los empleados son similares a los resultados obtenidos en el presente estudio, ya que, encontraron que la inversión en capacitación es estadísticamente significativa en los sueldos como en las ventas y que esto a su vez genera un beneficio para los empleados en sus salarios como para la empresa en las ventas.

De acuerdo con los resultados obtenidos de Álvarez Orozco et al. (2020) sobre sueldos y prestaciones con la intención de permanencia, y en relación con esta investigación se encontró que existe una relación fuerte entre los ingresos y prestaciones con la intención de permanencia y encontró que las prestaciones del tipo no monetario como lo son el transporte y el comedor tienen un peso significativo que hace que los empleados lleguen a satisfacer sus necesidades personales y familiares.

Por último, pero no menos importante está la intención de permanencia que se ha relacionado ampliamente con otras variables de estudio como por ejemplo con las prácticas de desarrollo de talento y el compromiso afectivo.

Chami-Malaeb & Garavan (2013) encontraron una relación significativa positiva entre la intención de permanencia con el compromiso afectivo lo que a diferencia de la presente investigación no se encontró relación con la satisfacción del empleado.

La intención de permanencia con el compromiso afectivo y agotamiento emocional Haque & Shakeel Aslam, (2014) en esta investigación se encontró que el agotamiento emocional tiene una influencia negativa significativa en la intención de los empleados de permanecer en la organización; y en comparación con la presente investigación que al igual se encontró relación con la insatisfacción y la intención de permanencia ayuda a identificar que el agotamiento como uno de los factores de la insatisfacción, realmente repercute en que los empleados pretendan mantenerse o abandonar su puesto de trabajo.

El apoyo percibido por las mujeres y la equidad de género con la intención de permanecer Spoor & Hoye (2014) en este estudio se encontró que las percepciones de apoyo son un factor importante para predecir el compromiso y el interés de permanecer en la organización, también se sugiere que el apoyo de la alta dirección a la equidad de género también puede desempeñar un papel más indirecto al fomentar la percepción de los empleados de que la organización se preocupa por ellos y los valora, a su vez, los empleados pueden estar más comprometidos y dispuestos a permanecer en la organización, a lo cual se difiere con la presente investigación que no encontró relación entre la satisfacción de los empleados con la intención de permanencia.

Arias-Galicia (2020) analizó el compromiso afectivo y personal hacia la organización en relación con la intención de permanencia [39] sus hallazgos muestran una fuerte relación entre estas variables y, a su vez, en

la intención de permanencia. Sin embargo, al comparar estos resultados con los de la presente investigación, se observa una discrepancia, ya que no se encontró una relación significativa entre dichas variables.

Se analizó la relación entre la intención de permanencia, el compromiso, el ambiente y el apoyo organizacional Esparza-Montes & Segovia-Romo (2019). Los resultados muestran que únicamente existe una relación entre la intención de permanencia y el compromiso organizacional, mientras que no se encontró evidencia de una relación con el ambiente organizacional ni con el apoyo organizacional. Estos hallazgos coinciden con los de la presente investigación, ya que tampoco se encontró relación con la satisfacción laboral. Esto puede explicarse a través de la teoría de los factores de higiene de Herzberg, también conocidos como factores de mantenimiento, los cuales están relacionados principalmente con el ambiente laboral. Aunque estos factores previenen la insatisfacción en el trabajo, no constituyen una motivación significativa para fomentar actitudes laborales positivas, como la intención de permanencia.

Qian & Balwi, (2024) establecen que la intención de permanencia es un fenómeno multidimensional, influido por factores como las oportunidades profesionales, la satisfacción laboral, la cultura organizacional, los estilos de liderazgo y las condiciones económicas. Sin embargo, en contraste con esta información, se concluye que no existe una relación significativa entre la intención de permanencia y la satisfacción de los empleados en la industria mueblera.

Castillo Mory et al. (2011) señalan que una cultura organizacional que promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal influye positivamente en la intención de permanencia de los empleados en la empresa. Sin embargo, en contraste con estos resultados, se puede concluir que la intención de permanencia y la satisfacción del empleado con sus actividades laborales y personales no están estrechamente relacionadas.

Conclusiones

Se cumplió con el objetivo principal de esta investigación que fue el de analizar cómo la satisfacción e insatisfacción, junto con los sueldos y prestaciones, influyen en la intención de permanencia de los empleados en la industria mueblera del municipio de Jesús María, Aguascalientes.

Los resultados obtenidos demostraron de manera consistente que existe una relación significativa entre la insatisfacción y la intención de permanencia y a su vez entre los sueldos y prestaciones y la intención de permanencia.

El estudio ha dado respuestas claras a las preguntas e hipótesis de investigación. Los hallazgos subrayan la importancia de una gestión integral de los recursos humanos que no solo se enfoque en la compensación económica, sino también en crear un ambiente de trabajo que promueva la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Referencias

- Álvarez Orozco, D. G., Ruiz, V., & Ramirez Manjarrez, N (2022). Estudio de rotación de personal: Almacén general de una empresa de abarrotes en Guanajuato, México.
- Arias-Galicia, F. (2020). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. <https://www.researchgate.net/publication/26612602>
- Castillo Mory, D., Fuchs, E., Vera, R., Arizkuren, S., & Agarwala, A. (2011). Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. In *Journal of Business* (Vol. 3, Issue 1).
- Chami-Malaeb, R., & Garavan, T. (2013). Talent and leadership development practices as drivers of intention to stay in Lebanese organisations: the mediating role of affective commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 24(21), 4046–4062. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.789445>

- Chang, C.-S., & Chang, H.-H. (2007). Effects of Internal Marketing on Nurse Job Satisfaction and Organizational Commitment: Example of Medical Centers in Southern Taiwan. <http://journals.lww.com/jnr-twna>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (P.41)
- Dávila-Morán, R., Agüero-Corzo, E., Ruiz-Nizama, J., & Guanilo-Paredes, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 Edición Especial). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Dick, R. Van, Christw, O., Stellmacherw, J., Wagnerw, U., Ahlswedew, O., Grubbaw, C., Hauptmeierw, M., Hofhfeldw, C. H., Moltzenw, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction
- Dormoi, A. S. (2023, April 18). Tasa de rotación de personal en México, ¿cómo mejorarla? - Factorial. Factorial. <http://factorial.mx/blog/tasa-rotacion-personal-mexico/>
- Esparza-Montes, A. C., & Segovia-Romo, A. (2019). Factores que inciden en la intención de permanencia de los empleados en una institución educativa. 1127–1138.
- Gil, C., & Gómez, F. (2020). Salario y desempeño: influencia en la calidad del trabajo. *Revista Boliviana de Administración*, 2(2). <https://doi.org/10.33996/reba.v2i4.3>
- Granada Carazas, E. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Revistas de Investigación UNMSM*, 13, 116–122.
- Haque, A., & Shakeel Aslam, M. (2014). The Influence of Emotional Exhaustion on Intention to Stay in the Organization: Mediating Role of Affective Commitment. In *International Journal of Management and Innovation* (Vol. 6).
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*.
- Mansilla Izquierdo, F., García Micó, J. C., Gamero Merino, C., & Congosto Gonzalo, A. (2010). Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 56(219). <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2010000200005>
- Mora-Romero, J., & Mariscal-Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1.1307>
- Nunes Maciel, G. (2021). Human Development, Perceived Employability and Intention to Stay in the Information Technology Sector (IT). <https://orcid.org/0000-0002-1654-6273>
- Qian, H., & Balwi, M. K. B. M. (2024). Understanding the Complexity of Intention to Stay: Influencing Factors and Strategic Insights for Enhancing Employee Retention. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 93(1), 129–135. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/93/20241126>
- Rosales-Córdoba, A., & Llanos, L. F. (2021). Efecto de la inversión en capacitación en las ventas y sueldos de las PyMES. *Investigación Administrativa*, 150, 44–62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456065109005>
- Ruiz-Palomino, P., Martínez-Cañas, R., & Bañón-Gomis, A. (2021). Is unethical leadership a negative for Employees' personal growth and intention to stay? The buffering role of responsibility climate. *European Management Review*, 18(4), 535–549. <https://doi.org/10.1111/emre.12461>
- Sernaqué-Cardoza, M., Hidalgo-Salinas, L., Peña-Romero, J., & Torres-Solano, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- Spoor, J. R., & Hoyer, R. (2014). Perceived Support and Women's Intentions to Stay at a Sport Organization. *British Journal of Management*, 25(3), 407–424. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12018>
- Tumbaco-Martínez, A., Moran-Burgos, A., Tumbaco-Martínez, E., & Zamora-Donoso, M. (2023). Análisis del clima laboral y la satisfacción de los empleados en una empresa de consultoría en Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 4601–4619. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8058
- Vara-Horna, A. (2010). 7 pasos para una tesis exitosa. *Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos*, 2, 1–451.
- Yean, T. F., Lee chin, T., & Sanjeevkumar, V. (2020). Determinants of Presenteeism and Intention to Stay: A Two-Wave Study. *An International Journal*, 12(4).

- Yoong Nian, N., & Salamzadeh, Y. (2020). The Impact of Ethical Leadership on the Intention to Stay among the Generation-Y Workforce of MNCs in Penang, Malaysia: Mediating Role of Employee Rewards. In *Journal of Business Science and Applied Management* (Vol. 15, Issue 2).
- Zeytinoglu, I. U., Keser, A., Yilmaz, G., Inelmen, K., Özsoy, A., & Uygur, D. (2012). Security in a sea of insecurity: Job security and intention to stay among service sector employees in Turkey. *International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2809–2823. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.637067>



Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94482151003>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la
academia

Nancy Gabriela Luévano-Andrade, Daniel Castillo-Corral,
María Angélica Rodríguez Esquivel,
Marisela Yazmín García-Vidales

Factores de la Intención de Permanencia
Factors of the Intention to Stay

Conciencia Tecnológica
núm. 68, p. 21 - 32, 2024
Instituto Tecnológico de Aguascalientes,
ISSN: 1405-5597