



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

**DESARROLLO DE ARTÍCULO ACADÉMICO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESA**

TÍTULO:

Prácticas de retención del talento humano en empresas pequeñas; Pinturas del
Artesano en la ciudad de Esmeraldas, año 2024.

AUTORA:

Ortiz Hidalgo Karelys Birketh

Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio


Carrera de Administración de Empresas

TUTOR:

Ing. Salcedo Loor Hernán, Mg.

Manta – Manabí – Ecuador

2024

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1
		Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad Ciencias Administrativas Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado el Trabajo de Integración Curricular MODALIDAD ENSAYO O ARTÍCULO ACADÉMICO bajo la autoría de la estudiante **Ortiz Hidalgo Karelys Birketh**, legalmente matriculada en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "Prácticas de retención del talento humano en empresas pequeñas; Pinturas del Artesano en la ciudad de Esmeraldas, año 2024".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 09 de diciembre de 2024.

Lo certifico,



Ing. Hernán Vladimir Salcedo Looor. MSc.
Docente Tutor Área:
Administración de Empresas.



ARTICULO_KARELYS_ORTIZ FINAL

9%
Textos
sospechosos



6% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
3% entre las fuentes
mencionadas
3% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: ARTICULO_KARELYS_ORTIZ_FINAL.docx
ID del documento: 90391a16612647315939307062989659607ab132
Tamaño del documento original: 139,64 kB
Autores: []

Depositante: Hernán Salcedo Loor
Fecha de depósito: 9/12/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 9/12/2024

Número de palabras: 3717
Número de caracteres: 26.596

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	documento de otro usuario #77667b El documento proviene de otro grupo	1%		Palabras idénticas: 1% (42 palabras)
2	www.mendeley.com Planificación de talento humano c... preview & related info ... https://www.mendeley.com/catalogue/2b9e240f-bd41-3c5f-ab59-1a9b4cf134e7/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
3	www.scielo.org.mx http://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v41n109/2448-7678-ia-41-109-21.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
4	revistas.unitru.edu.pe https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4561	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
5	repositorio.uti.edu.ec DSpace Universidad Indoamérica: Retención del personal: e... https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/6339	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dialnet.unirioja.es https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9016461.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	eprints.uani.mx http://eprints.uani.mx/24882/1/1080328739.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)
3	Documento de otro usuario #4250b4 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
4	redcol.minciencias.gov.co Staff View: Análisis de estrategias de retención laboral l... https://redcol.minciencias.gov.co/Record/RAreandIn2_28676371590f313ac2ba2867daab2960/Det...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)
5	www.redalyc.org https://www.redalyc.org/pdf/1250/125015747005.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (16 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2092>
- <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4545>
- <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **ORTIZ HIDALGO KARELYS BIRKETH**, con cédula de identidad **N°0805426129**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“PRÁCTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EMPRESAS PEQUEÑAS; PINTURAS DEL ARTESANO EN LA CIUDAD DE ESMERALDAS, AÑO 2024”**, cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Contabilidad y Auditoría sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de esta.



Karelys Birketh Ortiz Hidalgo
C.I.: 0805426129
E-mail: karelys_oh23@outlook.es
Telf: 0999297049

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **"Prácticas de retención del talento humano en empresas pequeñas; Pinturas del Artesano en la ciudad de Esmeraldas, año 2024."**, elaborado por la señorita Ortiz Hidalgo Karelys Birketh, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



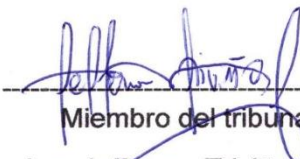
Presidenta del tribunal

Dra. Ana del Rocío García Loor



Miembro del tribunal

Ing. Otto Macías Catagua, Mgtr



Miembro del tribunal

Ing. Jefferson Triviño, Mgtr

DEDICATORIA

El presente artículo científico está dedicado, en primer lugar, a Dios, por ser mi guía constante, cuidarme y fortalecerme en cada paso de este camino. A mi madre, mi mayor inspiración, por su esfuerzo incansable, su infinita paciencia y por ser siempre mi apoyo inquebrantable. Gracias por mostrarme, con tu ejemplo, el verdadero significado de la perseverancia y el esfuerzo, valores fundamentales para alcanzar este logro.

Este trabajo es también un reflejo del sacrificio y amor incondicional que mi madre ha brindado en mi vida. Su dedicación y apoyo constante han sido la base de este éxito, y es un honor poder dedicarle este esfuerzo como muestra de mi gratitud.

Gracias, mamá, por ser mi mayor motivación, por enseñarme el valor del esfuerzo y por nunca dejar de creer en mí.

RECONOCIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo reconocimiento a Dios, quien ha sido mi guía constante y fortaleza en cada paso de este camino. Su amor y cuidado han iluminado mi vida, brindándome la sabiduría y el valor para superar cada reto.

A mis amados padres, Emma Hidalgo Martínez y Jhon Ortiz Rosero, por su amor incondicional, su sacrificio y su apoyo incansable. Ustedes son mi mayor inspiración, y este logro es tanto suyo como mío.

A mi hermana Myrka Ortiz, quien ha sido un apoyo incomparable en mi vida. Gracias por tu amor incondicional, tus palabras de aliento y por estar siempre a mi lado en cada momento, bueno o difícil. Tu ejemplo y compañía han sido una luz constante que me ha motivado a alcanzar mis metas. A mi hermano Renato Ortiz, gracias por tu apoyo y por ser parte fundamental de esta etapa.

A mi enamorado Farid Morán, gracias por tu amor, tu paciencia y por ser mi compañero incondicional en este camino.

Extiendo mi agradecimiento especial al Ing. Hernán Salcedo, quien, como tutor, me brindó su guía, paciencia y conocimientos, contribuyendo de manera significativa a mi crecimiento académico. También quiero reconocer con gratitud a todos los profesores que han sido parte de mi trayectoria universitaria. Sus enseñanzas y dedicación dejaron huellas imborrables que siempre recordaré con admiración.

A mis amigos de siempre, Anthony Ramírez, Ana Torres y Pablo Velásquez, gracias por su apoyo constante, su compañía en los momentos difíciles y las alegrías compartidas durante estos años. Su amistad ha sido un pilar fundamental en este camino.

Cada uno de ustedes ha sido parte esencial de esta etapa tan significativa en mi vida. Este logro no habría sido posible sin su presencia y apoyo. ¡Gracias infinitas a todos ustedes!

**“PRÁCTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN
EMPRESAS PEQUEÑAS; PINTURAS DEL ARTESANO EN LA
CIUDAD DE ESMERALDAS, AÑO 2024”.**

AUTORES:

Autor ¹: ORTIZ HIDALGO KARELYS BIRKETH

Autor ²: SALCEDO LOOR HERNÁN

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:

Dirección: Manta, Manabí, Av113

Nombres: Karelys Ortiz Hidalgo Birketh

Correo: e0805426129@live.uleam.edu.ec

Telf: 0999297049

Fecha de recepción: /07/2024

Fecha de aceptación: /07/2024

¹ Estudiante de la Carrera de Administración de Empresas, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí e0805426129@live.uleam.edu.ec, código <https://orcid.org/0009-0006-8366-4858>, Manabí, Ecuador.

² Máster Universitario en Dirección de Proyectos. Ingeniero Comercial. Profesor de la Carrera Administración de Empresas. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, hernan.salcedo@uleam.edu.ec. ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8954-0940>, Manabí, Ecuador..

RESUMEN/RESUMO

Este artículo tuvo como objetivo analizar las prácticas de retención del talento humano en la empresa Pinturas el Artesano de la ciudad de Esmeraldas. La hipótesis central planteó que una implementación efectiva de estas prácticas impactaría significativamente en la conservación de empleados calificados y comprometidos, fortaleciendo la sostenibilidad organizacional.

La investigación empleó un enfoque metodológico integrador con elementos cuantitativos, utilizando un diseño descriptivo, explicativo, bibliográfico, correlacional y de campo. Se aplicó una encuesta digital, elaborada con Forms de Office, que constó de 10 ítems y fue respondida por los 10 colaboradores de la empresa.

Entre los resultados más relevantes, se encontró que los factores relacionados con el clima laboral, desarrollo profesional, reconocimiento, comunicación, remuneraciones y equidad tuvieron un impacto directo en la retención de talento. Por ejemplo, el 80% de los empleados señaló la necesidad de mejorar el clima laboral para incrementar su satisfacción y compromiso.

En conclusión, se recomendó implementar programas de integración y dinámicas grupales periódicas que promovieran la colaboración, redujeran la rotación del personal y fortalecieran el compromiso organizacional, lo cual podría mejorar significativamente el desempeño y la sostenibilidad de la empresa.

PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE: Retención del Talento Humano; Clima laboral; Pequeñas Empresas; Reconocimiento Laboral; Distribución de Responsabilidades.

HUMAN TALENT RETENTION PRACTICES IN SMALL BUSSINESSES: PINTURAS DEL ARTESANO IN THE CITY OF ESMERALDAS, YEAR 2024

ABSTRACT

This article aimed to analyze the human talent retention practices at Pinturas Artesano in the city of Esmeraldas. The central hypothesis was that an effective implementation of these practices would significantly impact the retention of qualified and committed employees, strengthening organizational sustainability.

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

The research used an integrative methodological approach with quantitative elements, using a descriptive, explanatory, bibliographic, correlational and field design. A digital survey was applied, prepared with Office Forms, which consisted of 10 items and was answered by the 10 collaborators of the company.

Among the most relevant results, it was found that the factors related to the work environment, professional development, recognition, communication, remuneration and equity had a direct impact on talent retention. For example, 80% of employees indicated the need to improve the work environment to increase their satisfaction and commitment.

In conclusion, it was recommended to implement integration programs and periodic group dynamics that would promote collaboration, reduce staff turnover and strengthen organizational commitment, which could significantly improve the company's performance and sustainability.

KEYWORDS: Retention of Human Talent; Work Environment; Small Businesses; Workplace Recognition; and Distribution of Responsibilities.

INTRODUCCIÓN

En el contexto empresarial actual, la retención del talento humano se convirtió en un desafío crucial, especialmente para las empresas pequeñas que buscaban competir en un mercado globalizado. A diferencia de las grandes corporaciones, estas organizaciones operaban con recursos limitados, lo que hacía aún más vital la necesidad de mantener a sus empleados comprometidos y motivados.

A nivel internacional, Martínez (2023) manifestó que "la retención de personal era uno de los principales desafíos que enfrentan las organizaciones hoy en día". Un caso particular, sucedió en; "Perú donde las empresas experimentaron una crisis excesiva de rotación en su personal, una situación que generó egresos innecesarios, considerándosele como el tercer país con mayor rotación de personal en América Latina" (Nolazco & Rodríguez, 2020, pág. 256)

Esto se debió a que la cultura laboral en Perú ha mostrado que muchos empleados buscan no solo un salario competitivo, sino también un ambiente de trabajo donde se sientan valorados y puedan crecer profesionalmente. La falta de prácticas efectivas de retención, como el

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

reconocimiento, la comunicación abierta y el desarrollo de habilidades, ha llevado a que las empresas enfrenten este desafío de manera constante.

A nivel nacional, Muñoz, Lizano y Calero (2023) señalaron que la retención del personal representaba un desafío significativo para las empresas, dado que las habilidades y competencias de los trabajadores eran activos clave. Esto no solo abarcó posiciones técnicas, sino también la alineación de las capacidades organizacionales, que fueron esenciales para alcanzar una ventaja competitiva.

El estudio matizó que las pequeñas empresas enfrentan constantes dificultades en cuanto a la permanencia de sus colaboradores. Por lo tanto, la retención del personal se convirtió en un reto crucial que impactó directamente en la estabilidad y en la capacidad de estas organizaciones para competir en el mercado.

La retención del talento humano se transformó en un desafío importante para las pequeñas y medianas empresas (pymes), debido a su impacto directo en la sostenibilidad y competitividad organizacional. Este problema se evidenció en la empresa Pinturas el Artesano, ubicada en la ciudad de Esmeraldas, donde la alta rotación de personal afectó la productividad, generó costos adicionales asociados a la contratación y capacitación de nuevos colaboradores, y debilitó la moral del equipo. Estas dinámicas resaltaron la importancia de analizar las prácticas que permitieran conservar a los empleados más valiosos y comprometidos.

El objetivo de este estudio consistió en analizar las prácticas de retención del talento humano en la empresa Pinturas el Artesano. La hipótesis general planteada estableció que: "La implementación efectiva de prácticas de retención del talento humano en Pinturas el Artesano de la ciudad de Esmeraldas tendría un impacto significativo en su capacidad para conservar a empleados calificados y comprometidos, lo que contribuiría a la sostenibilidad de la organización". Las preguntas de investigación que orientaron este estudio incluyeron: ¿Cuáles fueron las principales causas de la rotación de personal? y ¿Qué prácticas de retención se implementaron en la empresa?

El estudio se justificó por su relevancia para mejorar la estabilidad organizacional y contribuir al desarrollo económico local. En un entorno laboral altamente competitivo, las pymes enfrentaron la presión de retener personal frente a empresas más grandes. Este análisis no solo diagnosticó

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

el estado actual de las prácticas de retención en la organización, sino que también permitió formular estrategias efectivas que beneficiaran tanto a la empresa como a la comunidad.

El contexto de la investigación se situó en Pinturas el Artesano, una pyme dedicada a la venta de productos de pintura en Esmeraldas. Se realizó un estudio de campo con un enfoque integrador que combinó elementos cuantitativos y cualitativos. Las variables principales incluyeron el clima laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, las compensaciones, el reconocimiento y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas variables se definieron como factores que influyeron directamente en la satisfacción y motivación de los empleados.

Entre las limitaciones del estudio se destacaron el tamaño reducido de la muestra, que consistió en 10 colaboradores, y la aplicación de un único instrumento para la recolección de datos. No obstante, estos elementos proporcionaron una comprensión inicial de las dinámicas internas y establecieron una base para futuras investigaciones.

CLIMA LABORAL

Fomentar un ambiente de trabajo positivo fue identificado como un aspecto esencial para crear un entorno saludable donde el personal se sintiera valorado, apoyado y escuchado. Este tipo de clima laboral no solo contribuyó al crecimiento personal y profesional de los colaboradores, sino que también mejoró su productividad y satisfacción, lo que resultó en un rendimiento óptimo para la organización.

Por el contrario, un clima laboral adverso tuvo un impacto negativo significativo. Afectó no solo a los individuos que forman parte de la empresa, sino que también deterioró las relaciones interpersonales, generó disconformidad y, en casos más severos, llevó a la fuga de talento humano. Este fenómeno se tradujo en un aumento en el índice de rotación de personal, lo que, a su vez, generó costos adicionales y afectó la estabilidad organizacional (Oré, 2022).

Por lo tanto, se concluyó que era fundamental que las empresas implementaran estrategias que promovieran un clima laboral positivo, favoreciendo así la retención del talento y el éxito a largo plazo de la organización.

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO REMUNERACIÓN Y COMPENSACIONES

La gestión de las compensaciones fue identificada como un aspecto fundamental que influyó de manera notable en la retención del personal talentoso y calificado dentro de la empresa. Cuando los trabajadores se sintieron adecuadamente recompensados, disminuyó la probabilidad de que busquen oportunidades laborales en otras organizaciones. Este sentido de valor y reconocimiento resultó crucial para fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador.

Sin embargo, en la insatisfacción laboral relacionada con las compensaciones fue un fenómeno común. Según Trelles y Elizabeth (2019), muchos empleados en diversas empresas expresaron descontento debido a que sus salarios no cumplían con sus expectativas. Esta discrepancia entre las expectativas salariales y la realidad puede generar desmotivación y frustración, afectando no solo la moral del equipo, sino también su productividad y compromiso con la organización.

Por lo tanto, se sugirió que las empresas desarrollarán políticas de remuneración y compensación que fueran justas y competitivas, reconociendo el desempeño y las habilidades de sus colaboradores. Al hacerlo, se mejoraría la satisfacción laboral y se reforzaría la lealtad del talento humano, lo que tendría un impacto positivo en la estabilidad y el crecimiento de la organización.

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PERSONAL PROFESIONAL

De acuerdo con Mendoza (2023) en su investigación se sostuvo que los elementos como el reconocimiento, las recompensas y las oportunidades de desarrollo fueron fundamentales para incrementar la satisfacción laboral. Estas oportunidades no solo permitieron a los empleados adquirir nuevas habilidades y conocimientos, sino que también les brindaron un sentido de propósito y pertenencia dentro de la empresa.

Al fomentar un entorno donde el desarrollo personal y profesional fue valorado, las organizaciones lograron cultivar un equipo más comprometido y eficaz. Esto no solo resultó en un mejor rendimiento individual, sino que también contribuyó al éxito colectivo de la empresa, creando un ciclo positivo de crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN

PRÁCTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

El reconocimiento del esfuerzo y el desempeño de los trabajadores fue fundamental para fomentar un vínculo más sólido con la organización. Cuando los empleados sintieron que su trabajo es valorado, se generó un ambiente de confianza y lealtad que benefició tanto al individuo como a la empresa.

Según Cardozo, et. al (2023), un empleado cuyas condiciones de bienestar se alineaban con sus necesidades y que percibía el reconocimiento de su organización se convertía en un componente clave dentro de la cadena de valor empresarial. Este reconocimiento no solo reforzó la autoestima y la motivación del colaborador, sino que también potenció su compromiso con los objetivos organizacionales.

Se concluyó que implementar prácticas efectivas de reconocimiento podía traducirse en un aumento de la satisfacción laboral y, por ende, en una mayor retención del talento. Al valorar adecuadamente el esfuerzo de los empleados, las organizaciones no solo optimizaban su rendimiento, sino que también construían un entorno laboral más positivo y productivo.

EQUILIBRIO VIDA LABORAL- PERSONAL

El equilibrio entre la vida laboral y personal fue identificado como fundamental para el bienestar de los empleados y, por ende, para la retención del talento humano. Rodríguez (2022) recalcó que "las organizaciones deben alcanzar a conjugar la vida del ser humano y el trabajo, cambiando la forma de ver al trabajo como sacrificio a bienestar". Este cambio de perspectiva resultó crucial para promover un entorno laboral saludable y motivador.

Cuando las organizaciones fomentaron un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal, se mejoró la satisfacción general de los colaboradores. Esto no solo contribuyó al bienestar físico y emocional de los empleados, sino que también afectó positivamente su percepción del entorno laboral.

ROTACIÓN PERSONAL

La rotación de personal fue un desafío crítico para las organizaciones, ya que perjudicó su estabilidad y continuidad operativa. Hernández y Durán (2022) indicaron que "la rotación de personal fue uno de los focos principales de atención de toda empresa, con el fin de mantener un equilibrio en las entradas y salidas de su personal".

PRÁCTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Una alta tasa de rotación tuvo múltiples consecuencias negativas, incluyendo la pérdida de talento valioso, el aumento de costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados, y la interrupción de los equipos de trabajo. Además, afectó la moral del personal restante, que experimentó inseguridad y desmotivación ante la inestabilidad.

COMPROMISO Y LEALTAD DE LOS EMPLEADOS

El compromiso organizacional fue definido como un estado psicológico que reflejó la lealtad de los empleados a su organización. Según Escobar, et. al (2023), este compromiso fue un proceso continuo mediante el cual los miembros de la organización expresan su preocupación por el éxito y bienestar de esta.

Tanto la lealtad como el compromiso fueron aspectos clave que fortalecieron la relación entre los trabajadores y la empresa. Cuando los empleados se sintieron comprometidos, no solo estuvieron más motivados a contribuir a los objetivos organizacionales, sino que también fueron menos propensos a abandonar la empresa. Esto redujo significativamente la fuga de talento, lo que fue crucial para mantener la estabilidad y la continuidad operativa.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente artículo se desarrolló dentro de un marco metodológico basado en un método cuantitativo, no experimental y de alcance correlacional. Su propósito fue analizar las prácticas de retención del talento humano en la pequeña empresa Pinturas del Artesano, ubicada en la ciudad de Esmeraldas. Este enfoque permitió explorar experiencias, percepciones y estrategias empleadas por los empleadores y empleados en relación con la retención del personal.

De acuerdo con los autores Ugalde y Balbastre (2022), expusieron que, según el modelo "racionalista" o cuantitativo, la ciencia surgió como una necesidad del ser humano por aprender sobre los fenómenos que ocurrían a su alrededor y sus relaciones de causa y efecto, con el fin de poder interferir en ellos o utilizar este conocimiento a su favor.

La población objetivo de este estudio estuvo conformada por los 10 trabajadores de la empresa Pinturas El Artesano, ubicada en la ciudad de Esmeraldas. Debido al tamaño reducido de la población, es decir, al tratarse

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

de una población finita, no se realizó un cálculo muestral tradicional, ya que el estudio incluyó a todos los colaboradores de la empresa. Sin embargo, se garantizó la confiabilidad de los resultados mediante el uso de herramientas de análisis apropiadas. De acuerdo con López (2024), una población finita se caracterizó por tener un conjunto de valores cuyo número era limitado.

El cálculo del tamaño de muestra fue una habilidad esencial para investigar y publicar estudios cuantitativos, ya que facilitó el análisis de factibilidad y la prueba de hipótesis de una manera más rentable y sostenible (Antonio M. Quispe, 2020). No obstante, en este caso no fue aplicable, dado que la población era limitada y estaba conformada por los 10 trabajadores de la empresa.

Para recolectar los datos, se diseñó y ejecutó una encuesta basada en parámetros establecidos sobre las prácticas de retención del personal en la empresa Pinturas El Artesano de la ciudad de Esmeraldas. Se aplicó la escala de Likert compuesta por 5 ítems, lo que permitió obtener una comprensión profunda de las percepciones y experiencias de los trabajadores.

Finalmente, dentro del negocio Pinturas El Artesano, se investigó y analizó las estrategias empleadas para retener a su equipo de trabajo, con la finalidad de obtener información importante sobre las diferentes perspectivas y opiniones del personal de trabajo.

De la misma forma, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach en el cuestionario aplicado a los 10 colaboradores de la "Empresa Pinturas El Artesano", con una confiabilidad de 0.963.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	10

Se realizó un análisis estadístico de los datos obtenidos mediante un cuestionario de tipo cuantitativo aplicado a los 10 trabajadores. Para facilitar la interpretación y comprensión de los resultados, la información se representó en gráficos claros y descriptivos. El procesamiento de los

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

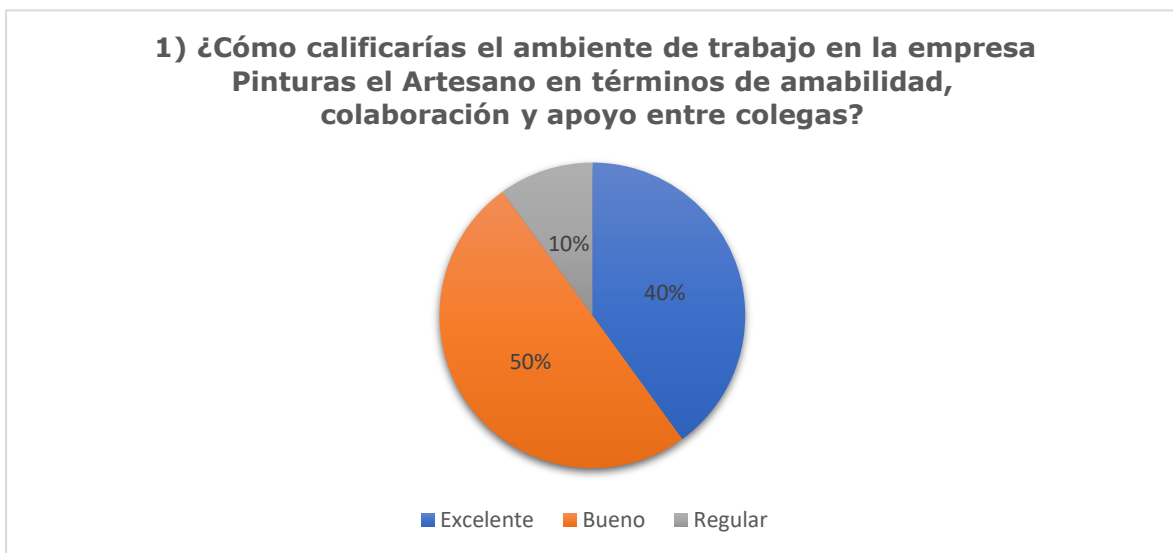
datos se llevó a cabo con la herramienta estadística de IBM SPSS Statistics 21.0, lo que garantizó precisión y confiabilidad en el análisis.

RESULTADOS

Se aplicó 10 encuestas de manera digital para evaluar la satisfacción de los colaboradores de la Pyme Pinturas del Artesano, ubicada en la ciudad de Esmeraldas. El sondeo contó de 10 interrogaciones relacionadas con aspectos del clima laboral interno, oportunidades de crecimiento profesional, el reconocimiento y la satisfacción con las condiciones laborales.

Figura 1

Clima laboral



Fuente: elaborado por los autores

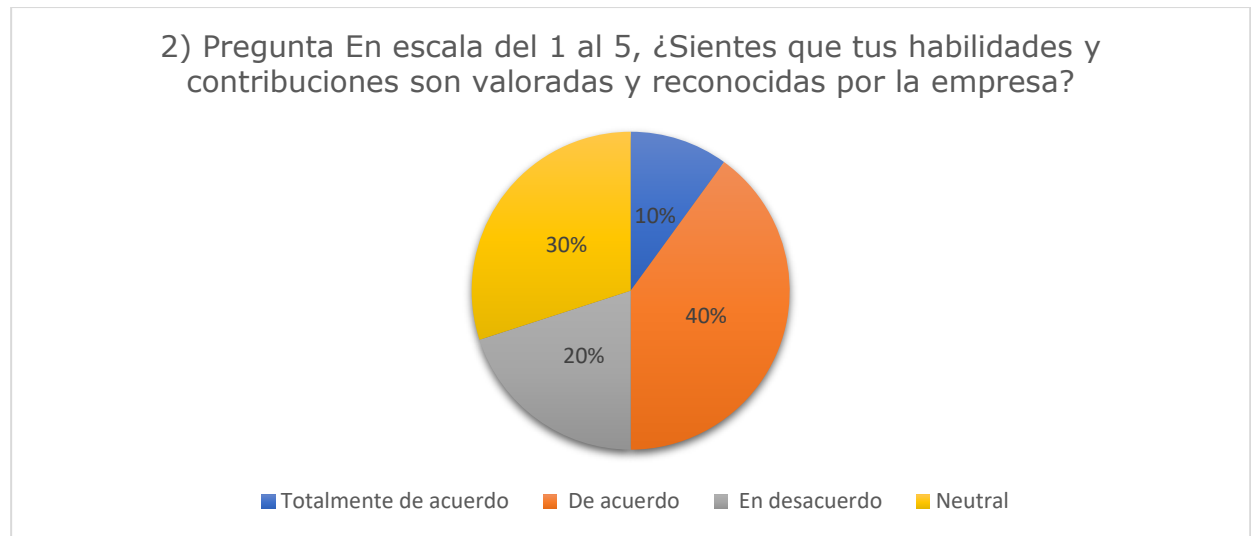
El ambiente de trabajo en la empresa Pinturas el Artesano reveló que solo el 10% de los empleados calificaban el ambiente laboral como "Excelente". Este bajo porcentaje indicó una oportunidad significativa para fomentar un entorno de trabajo más colaborativo y positivo. La empresa tuvo que implementar estrategias enfocadas en mejorar las relaciones

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

interpersonales entre los colaboradores y promover dinámicas de trabajo en equipo.

Figura 2

Reconocimiento y valoración



Fuente: elaborado por los autores

Los datos demostraron que el 20% de los trabajadores no percibían reconocimiento en sus labores y un 30% tienen una percepción neutral. Esto evidenció la falta de políticas claras para valorar sus habilidades y contribuciones de los colaboradores. Para abordar este problema, la PYME debió implementar estrategias que incluya programas donde los trabajadores se sientan valorados.

Figura 3

Oportunidades de desarrollo profesional



Fuente: elaborado por los autores

Los resultados de la encuesta sobre la satisfacción con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en la empresa Pinturas el Artesano indicaron que el 60% de los empleados tienen una opinión neutral, lo que sugirió que la empresa podría trabajar en estrategias para mejorar las oportunidades de crecimiento y desarrollo para elevar la satisfacción de los empleados.

Figura 4

Clima laboral

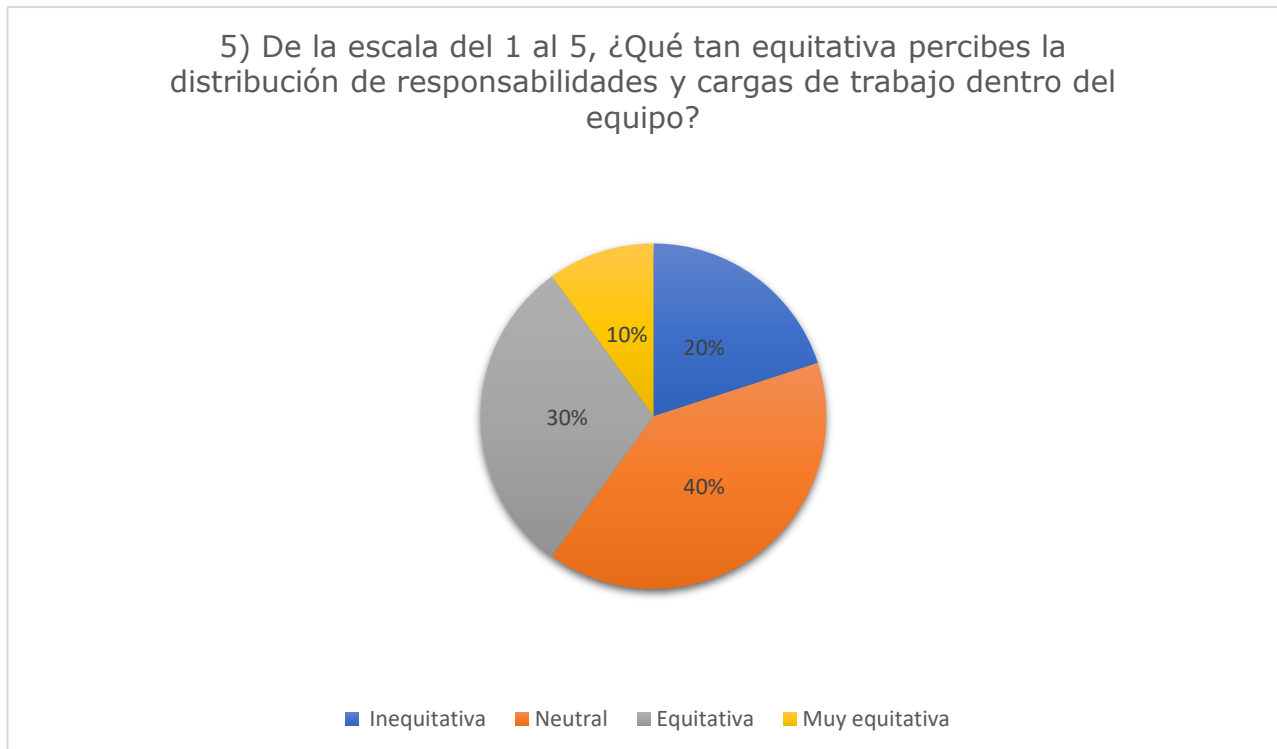


Fuente: elaborado por los autores

El 70% de las respuestas se distribuyeron entre "neutral", "en desacuerdo" y "de acuerdo", lo que manifestó una falta de consenso claro sobre la efectividad de la comunicación interna. Esto evidenció la necesidad de implementar estrategias para mejorar la claridad, transparencia y efectividad de la comunicación, con el objetivo de aumentar la percepción positiva entre los colaboradores.

Figura 5

Equilibrio vida laboral-personal

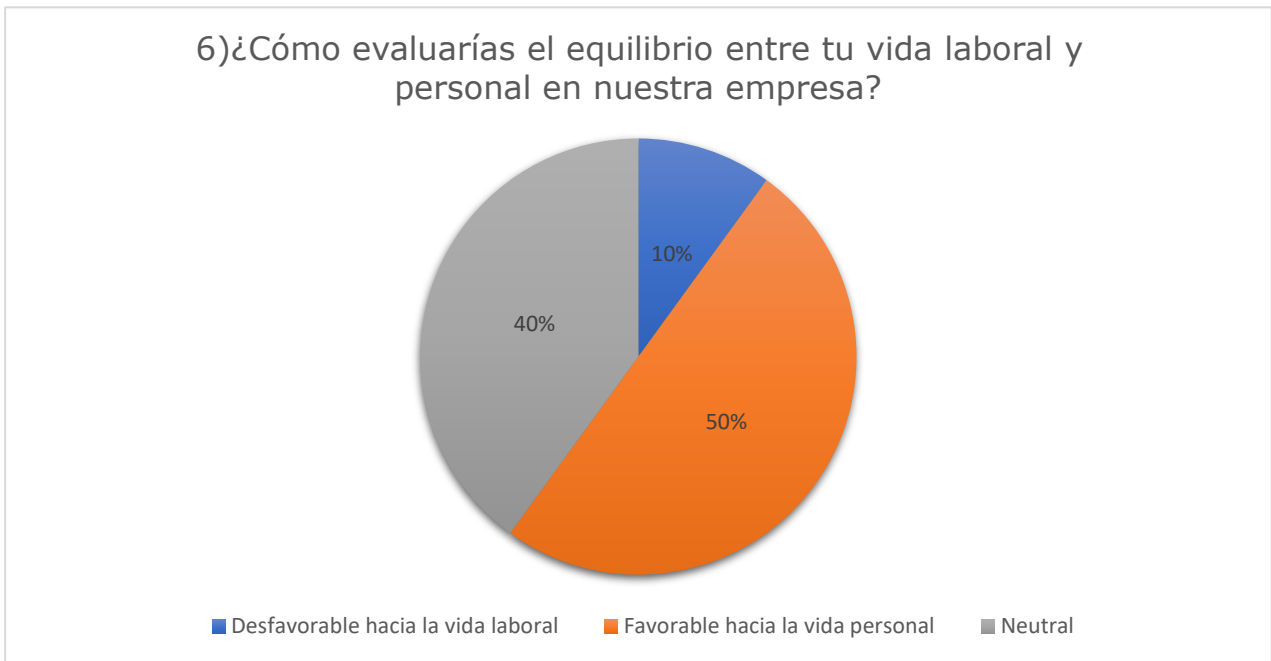


Fuente: elaborado por los autores

La equidad en la distribución de responsabilidades y cargas de trabajo en la empresa Pinturas el Artesano mostró que un 20% la consideraba inequitativa. Esto reflejó la necesidad de ajustar la repartición de tareas para evitar la sobrecarga en ciertos colaboradores. Por ello, se requirió implementar estrategias para monitorear y equilibrar las cargas laborales.

Figura 6

Equilibrio vida laboral-personal

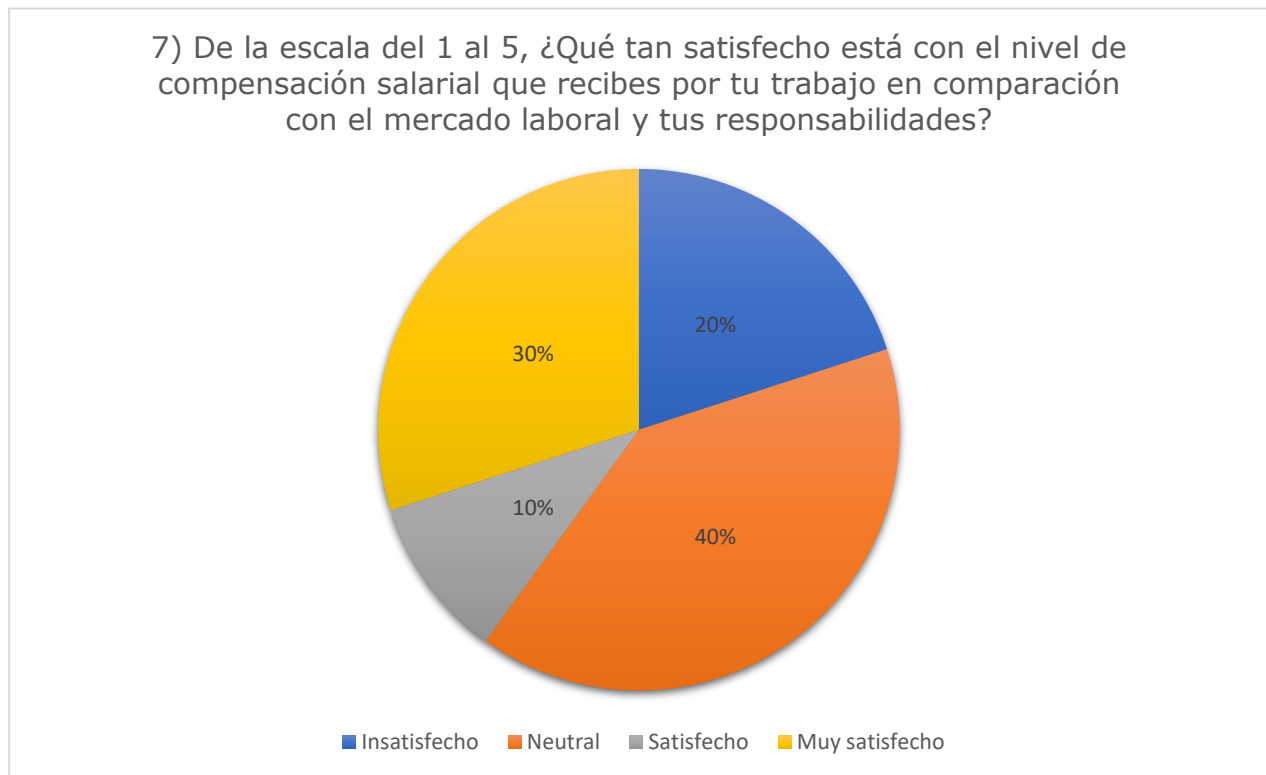


Fuente: elaborado por los autores

El equilibrio entre la vida laboral y personal en la empresa Pinturas el Artesano indicó que un 10% de los encuestados consideraron que el equilibrio era desfavorable hacia la vida laboral. A pesar de que la mayoría consideró que existe un balance adecuado, fue evidente que hubo oportunidades para realizar mejoras, por lo que se debe de considerar estrategias que promovieran el bienestar integral.

Figura 7

Remuneración y compensaciones

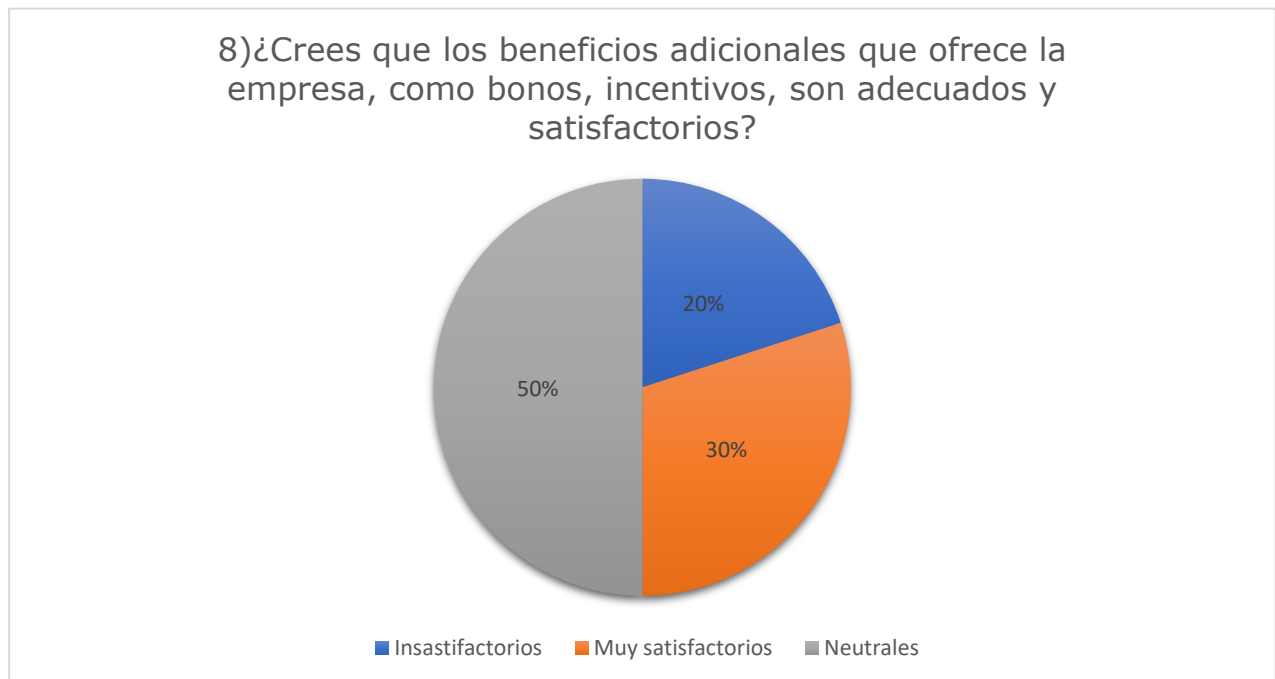


Fuente: elaborado por los autores

La satisfacción con la compensación salarial en comparación con el mercado laboral y las responsabilidades en la empresa Pinturas el Artesano mostró que el 40% de los empleados tenían una opinión neutral, y un 20% estaban insatisfechos. Esto evidenció un margen significativo para mejorar la satisfacción salarial. Por ende, fue necesario implementar estrategias para incrementar la satisfacción y motivación personal.

Figura 8

Remuneración y compensaciones



Fuente: elaborado por los autores

La adecuación y satisfacción con los beneficios adicionales que ofrecía la empresa Pinturas el Artesano, como bonos e incentivos, mostró que las opiniones estaban divididas. Se reveló que un 20% de los empleados consideraron insatisfactorios. Esto indicó que la empresa pudo haber trabajado en mejorar la percepción general de estos beneficios para elevar la satisfacción de todos los empleados.

Figura 9

Compromiso y lealtad de los empleados

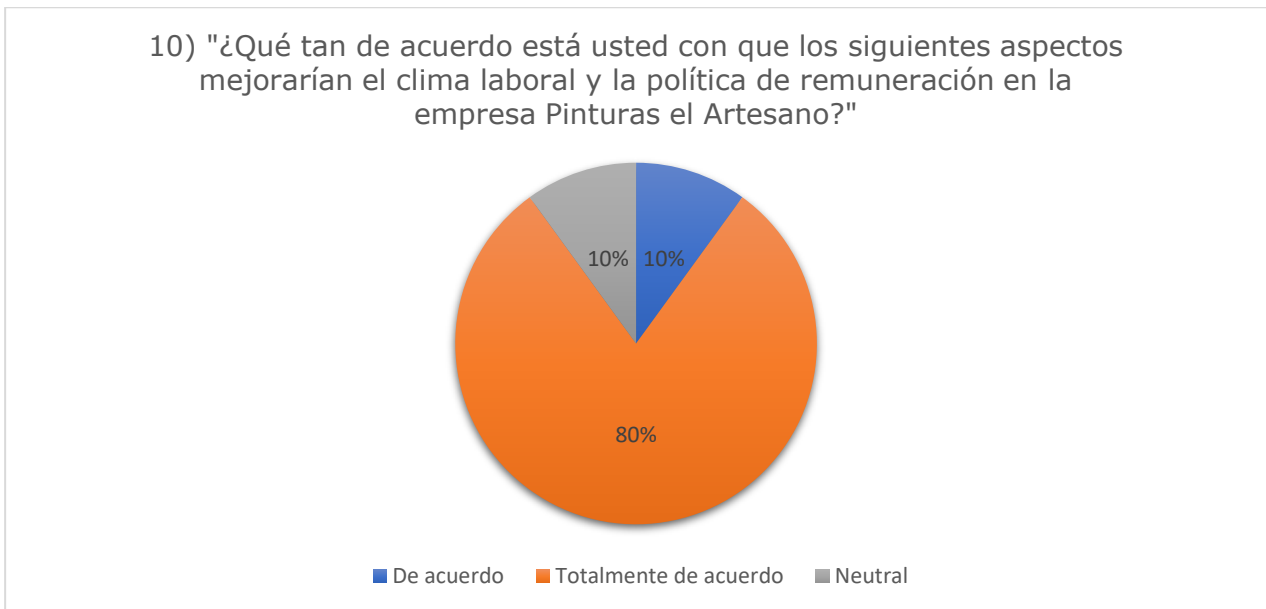


Fuente: elaborado por los autores

El análisis de los resultados obtenidos de la pregunta 9, sobre si alguna vez los colaboradores habían considerado dejar la empresa debido a la insatisfacción con el clima laboral o la remuneración, reveló que el 20% de los encuestados respondieron afirmativamente. Este resultado subrayó la importancia de monitorear esta situación y de implementar medidas preventivas y correctivas para fortalecer el compromiso de los empleados y reducir el riesgo de rotación.

Figura 10

Rotación de personal



Fuente: elaborado por los autores

En cuanto a la pregunta 10, el análisis mostró un escenario preocupante: 8 de los 10 empleados respondieron "totalmente de acuerdo" en relación con la percepción de que aspectos clave como la capacitación, los incentivos, el desarrollo profesional, la comunicación interna y los ascensos están gravemente desatendidos. Esta situación requirió de atención para implementar mejoras que evitaran problemas mayores de insatisfacción y rotación del personal.

Correlación de la hipótesis general

		X: Prácticas de retención del personal	Y: Empresas pinturas el artesano
X: Prácticas de retención del personal	Correlación de Pearson	1	,853**
	Sig. (bilateral)		<,002
	N	10	10
Y: Empresas pinturas el artesano	Correlación de Pearson	,853**	1
	Sig. (bilateral)	<,002	
	N	10	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados obtenidos por el SPSS versión 25.

Se obtuvo una correlación entre la hipótesis general con una significancia de 0,01 donde se aprobó la hipótesis alterna (H1) y se rechazó la hipótesis nula (H0), generando una correlación de Pearson de 0,853, la cual indicó que las prácticas de retención del personal si influían positivamente en la empresa pinturas el artesano.

DISCUSIÓN

Paralelamente, se analizó y determinó que la implementación efectiva de prácticas de retención del talento humano tuvo un impacto significativo en la capacidad de la empresa para mantener a sus empleados altamente calificados y comprometidos. Brito y Cabezas (2021), destacaron en su estudio que la gestión del talento humano influyó positivamente en el rendimiento laboral, al adoptar una perspectiva sistémica y holística del desempeño organizacional. Esto resaltó la importancia de contar con una administración de personal coherente, que impulsará la sostenibilidad y la productividad de la empresa.

En cuanto al clima laboral, (Oré, 2022) rectificó que las empresas debían de implementar estrategias que promovieran un clima laboral positivo, favoreciendo así la retención del talento y el éxito a largo plazo de la organización. De acuerdo con la investigación, se determinó que solo un 10% de los empleados calificaron el ambiente laboral como "excelente", lo que representó una oportunidad significativa para intervenir y promover un entorno de trabajo más positivo.

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

El reconocimiento de habilidades y contribuciones fue otra área de mejora. De acuerdo con la investigación, el 50% de los encuestados consideraron que la empresa debía determinar la necesidad de reconocimientos más visibles, como premios mensuales o incentivos personalizados. Sin embargo, para Cardozo, et. al (2023), sostuvieron que cuando los empleados sintieron que su trabajo es valorado, se generó un ambiente de confianza y lealtad que benefició tanto al individuo como a la empresa.

Otro factor que influyó fue el equilibrio entre la vida laboral y personal, dado a que los empleados, en su mayoría, vincularon su vida personal en el área de trabajo, lo que a veces dificultó el uso y cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En efecto, de acuerdo con Rodríguez (2022) explicó que toda empresa debía de implementar políticas y prácticas que promuevan este equilibrio, como horarios flexibles, programas de bienestar y opciones de trabajo remoto. Al hacerlo, no solo mejoró la calidad de vida de los empleados, sino que también se fortaleció la cultura organizacional y se garantizó la sostenibilidad del talento en la empresa.

Bajo la perspectiva de Escobar, et. al (2023), se enfatizó que las organizaciones, cumplieron un compromiso de lealtad con sus empleados, fortaleciendo su relación y permitiendo que se sientan motivados a contribuir a los objetivos organizacionales. En efecto, esta investigación demostró que el 20% de los empleados de Pinturas "El Artesano" consideraron abandonar la empresa, lo cual subrayó una importancia de monitorear esta situación y de implementar medidas preventivas y correctivas para fortalecer el compromiso de los empleados y reducir el riesgo de rotación.

En efecto, la correlación positiva entre estas prácticas y la estabilidad organizacional resaltó la importancia de implementar estrategias efectivas que promovieran un entorno de trabajo saludable, equitativo y motivador. Este enfoque fortaleció la competitividad de la organización en el mercado.

Se recomendó que Pinturas el Artesano implementara un programa integral de gestión del talento humano, basado en diagnósticos continuos y mediciones claras de impacto. Esto permitió incrementar la satisfacción, productividad y compromiso laboral, fortaleciendo la sostenibilidad organizacional.

CONCLUSIÓN

La retención del talento humano fue factor crítico para la sostenibilidad y el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, como Pinturas El Artesano en Esmeraldas. A lo largo de este estudio, se evidenció una alta rotación de personal que no solo afecta la productividad y la calidad del servicio, sino que también generó costos adicionales relacionados con la contratación y capacitación de nuevos empleados, así como desmotivación entre los colaboradores existentes.

Los resultados obtenidos a través de encuestas indicaron que el clima laboral, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, la remuneración y el equilibrio entre la vida laboral y personal fueron aspectos fundamentales que impactan en la satisfacción y compromiso de los empleados. En particular, se observó que solo un pequeño porcentaje de los colaboradores calificaron el ambiente laboral como "excelente", lo que señaló la necesidad de implementar estrategias que promovieran un entorno de trabajo más positivo.

Asimismo, el reconocimiento de las contribuciones de los empleados y la oferta de oportunidades de crecimiento fueron áreas que requirieron atención. La falta de políticas claras de reconocimiento y la percepción de oportunidades limitadas para el desarrollo profesional influyeron negativamente en la moral y el compromiso del equipo.

En conclusión, se propuso implementar programas de integración y dinámicas grupales periódicas para mejorar la colaboración. Finalmente, se sugirió la realización de talleres de sensibilización, con el objetivo de fomentar una cultura organizacional más amable y empático.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cardozo-Sáenz, L. J., Sarmiento-Sánchez, D. P., & Quinta-Patiño, D. (2023). Estrategias implementadas en las empresas de transporte público del municipio de Pitalito-Huila para la retención de personal en el periodo 2022-2025. <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2092>
2. Escobar, B. R. P., Salazar, C. A. H., Caicedo, J. H. S., & Sánchez, W. A. C. (2022). El clima laboral como un factor determinante en el compromiso organizacional. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 26(114), 60-71. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99339794/1092-libre.pdf?1677790693=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWork+climate+as+a+determining+factor+in.pdf&Expires=1732638853&Signature=FO-QZto27Yrm19GGZ206snvBdJ41qpV49-~AftvOMr46GkOeHqyOewzw~rW5yXCmOgnv6TXnVIJ-~WWE7SnxNWpU1fji9JCKC-gNmSkmRdZTmX1qVK3zGiTL6p7cCUPOx~ny-WHjpfgrgsp5Cf98qG97IyhCcJBL9PrZbd3GYFxDGR9yOjlb3HyX5fVEGE7IKrMnu-oemXtTmYngFNT687stneULC8xQ5lmTsw2zIQXcosW~gVeHIUCEhRgH9Qyd9w6azHpaHH6lFFxR7gzAlfxAMBT4O9-CU-7wsQA-kcJBnzUFYtPD5pG8dQjCplJHey7s5oHC0nxkbKce0kJhA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
3. Garavito Quiroga, J, Cuervo Ospina, L y Benavides Franco, J. (2022). Análisis de estrategias de retención laboral implementada en las empresas para suplir las expectativas de los milenials y generación Z. Bogotá : Fundación Universitaria del Área Andina , 2022. Disponible en: <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4545>
4. Hernández, R. Á. H., & Durán-Rojas, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1-22. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/5320>
5. Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (2022). *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(49), 147-151. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
6. José Francisco López , 09 de octubre, 2019 *Población estadística: Qué es, tipos y ejemplos*. Economipedia.com <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>
7. Martínez Valdez, R. I. (2023). *Factores del salario emocional que mejoran la retención del personal perteneciente a la generación "X" y "Y" del Área Metropolitana de Monterrey* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León). <http://eprints.uanl.mx/24882/1/1080328739.pdf>
8. Muñoz, J. M. V., Lizano, L. C. Z., & Calero, X. F. A. (2023). Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y retención del personal para reducir su rotación. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(36), 6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9016461>

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

9. Nolzco, F. A., & Rodríguez, D. A. (2020). *Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales*. Peru: Universidad Norbert Wiener, Perú. Obtenido de file:///C:/Users/colev/Downloads/Dialnet-LosTresPilaresParaLaRetencionDelTalentoHumanoEnUna-7475493.pdf
10. Pillajo, M., & Mishell, O. (2023). Retención del personal: estrategias para fomentar el compromiso y lealtad de los trabajadores a través de incentivos y oportunidades de desarrollo. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/6339>
11. Ramos, C. B. C., & Aguilar, J. G. B. (2021). La Gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
12. Reynoso, C. F. (2005). Los criterios de objetividad científica y las metodologías cuantitativas y cualitativas en el análisis de la ventaja competitiva ¿aún existe un debate?. *EconoQuantum*, 1(2), 125-139. <https://www.redalyc.org/pdf/1250/125015747005.pdf>
13. Rodríguez, A. W. A. (2022). Estrategia de retención del talento humano y la satisfacción laboral, área de despacho en una empresa avícola de Trujillo: 2020. *Revista Ciencia y Tecnología*, 18(2), 93-102. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4561>
14. Ugalde Binda, N., & Balbastre-Benavent, F. (2022). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CR_4dac9dc10fc1d8ec4e392fe2fd05da8e?lng=de
15. Huertas Trelles, L. E., & Zeta Velasco, K. P. (2021). La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7336>
16. Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (2022). *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(49), 147-151. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>

Anexo

Anexo 1. Normas para autores de la revista científica elegida

TÍTULO LARGO (En mayúsculas sostenida, resaltado en negrita)

(Como regla general entre 9 y 15 palabras o 90 letras. El objeto de investigación debe estar explícito. Debe existir una relación directa entre la temática que se aborda y la idea que se quiere expresar en el título. Claro, preciso, directo, conciso, sugerente e informativo)

TÍTULO CORTO (que ocupe sólo una línea)

(Línea en blanco)

AUTORES: Los metadatos de todos los autores ubicados al momento de registrarse en la revista también deben constar al pie de página (Se detallarán los nombres completos sin el título académico en el orden acordado)

Autor ³

Autor ⁴

Autor ⁵

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: (del autor principal)

(Los datos del autor principal (dirección, correos electrónicos, teléfonos deben ser los institucionales.)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

RESUMEN/RESUMO (Español/ Portugués).

(Un párrafo. Entre 200 y 250 palabras. Escrito en tiempo pasado. Debe estructurarse según el formato **IMRyD**: Introducción; Metodología (incluirá los

³ Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID, Provincia, País.

⁴ Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional, Correo, código ORCID .Provincia, País. Correo electrónico.

⁵ Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID. Provincia, País. Correo electrónico.

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

procedimientos básicos: diseño, selección de muestra; métodos y/o técnicas de experimentación u observación y de análisis); Resultados y Discusión. Si el resumen es estructurado no debe faltar el objetivo, método, resultados y conclusión.)

PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE: Están conformadas por 3 o 5 clave o descriptores significativos (separadas por punto y coma). En la medida de lo posible, se recomienda extraerlas del [Tesauro de ERIC](#) (Education Resources Information Center).

(Línea en blanco)

TÍTULO LARGO EN IDIOMA INGLÉS

(Línea en blanco)

ABSTRACT (Según las indicaciones anteriores)

KEYWORDS: (Según las indicaciones anteriores)

(Línea en blanco)

INTRODUCCIÓN: Fundamentación de los antecedentes y su pertinencia.

(Escribir entre 5-10 párrafos o hasta 1000 palabras. Hacer referencia a la novedad y actualidad del tema -justificativos argumentados-. Incluir aspectos de la estructura planteada en la investigación: problema, objetivos, hipótesis, materiales y métodos. (No se incluirán datos ni conclusiones)

- Fundamentar epistemológicamente el objeto de estudio, considerando las normas establecidas por la última edición de las **Normas APA** para citar los autores dentro del texto y en la bibliografía. El 75% de los documentos referenciados deben tener una antigüedad de hasta 5 años.
- Debe tener subtítulos breves de hasta 6 palabras, con la misma letra y tamaño. Realizar una relatoría del proceso de investigación con una extensión entre 12 páginas.

MATERIALES Y MÉTODOS

- Explicar concretamente el contexto de la investigación y los aspectos metodológicos del proceso investigativo.
- Enunciar los recursos destinados a la investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

- Mostrar estadísticamente los resultados obtenidos durante la investigación.

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Mostrar una postura crítica y reflexiva tanto en las relaciones como en las contradicciones desde los fundamentos epistemológicos abordados.
- Los resultados se presentarán en secuencia lógica y se proveerán solo las estadísticas pertinentes.

En la discusión se interpreta, analiza las implicaciones, limitaciones y se confrontan con la hipótesis planteada considerando la perspectiva de otros autores, tratará los aspectos aportados que **resulten novedosos**.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(Basada en las regulaciones de la última edición de las Normas APA. Incluir solo referencias bibliográficas citadas directa o indirectamente dentro del documento. En el caso de las publicaciones electrónicas es necesario colocar el URL y que este remita directamente al documento citado. **Se recomienda al menos 15 referencias mínimas.**

REQUISITO INDISPENSABLE: **Deben citarse autores de artículos anteriores publicados en la RECAIE.**

Recomendaciones generales: para tener en cuenta cuando se redacte el manuscrito.

- Solo se aceptarán artículos subidos en la plantilla de Word para manuscritos, que consta como formato oficial de la Revista.
- El texto general del artículo se presenta en archivo Word, letra Verdana, tamaño de letra 12, excepto la Referencia que debe ser escrita en tipo Times New Román de 10.0 puntos.
- Tamaño carta, con márgenes simétricos, interlineado sencillo.
- Párrafos estructurados entre 4 y 6 oraciones.
- Escriba oraciones cortas, con ideas directas.
- No utilice términos ambiguos, imprecisos, doble negación, gerundios o de difícil comprensión.
- Siga las recomendaciones del lenguaje científico, no utilice la primera persona, las expresiones deben ser en modo impersonal
- No usar negritas, ni subrayado.
- Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e interior de 2,5 cm; exterior de 1,5 cm, con sangría en la primera line.

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Las abreviaturas y los símbolos no se emplearán en títulos ni resúmenes. La primera vez que aparezca se pondrán entre paréntesis, precedidos por el nombre completo de las palabras que agrupa.
- Los gráficos, las tablas y las figuras que se incluyan en el cuerpo del trabajo estarán en formato JPG con una resolución de 72 dpi y un máximo de 580 píxeles.
- En el texto no se repetirá la información presentada en tablas y figuras. Los gráficos serán utilizados como una alternativa a las tablas. El uso de estos para textos no debe ser excesivo, solo se presentarán aquellos que resulten imprescindibles como elementos probatorios de lo expresado. (La escritura será en Times New Roman de 10.0 puntos)
- Los gráficos, tablas y figuras deben estar alineados con el texto.
- Los títulos y fuentes deben ser claros y concisos; y la información debe ser necesaria para ayudar a la lectura. En caso de ser necesaria alguna autorización para la publicación del material, esta corre por cuenta de quien escribe el artículo.
- La extensión total del artículo entre 25 -30 páginas.

PhD. Rocío Piguave Pérez
Directora Revista REFCALÉ-ULEAM

www.refcale.uleam.edu.ec

TALENTO HUMANO

Anexo 2. Operacionalización de las variables

OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES			
VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO(x)	La retención de personal es un desafío clave en las prácticas organizacionales, ya que requiere estrategias para fortalecer el compromiso de los empleados. Según Martínez (2023), estas prácticas deben centrarse en crear un entorno favorable y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, lo que influye directamente en la estabilidad del talento humano.	X1.- Remuneración y compensaciones	-Nivel de satisfacción con el salario. -Opiniones sobre beneficios adicionales (bonos, incentivos).
		X2.- Clima laboral	-Satisfacción con el ambiente de trabajo - Relación entre colegas - Nivel de apoyo de los supervisores
		X3.- Oportunidades de desarrollo profesional	- Satisfacción con la capacitación y oportunidades de crecimiento - Opinión sobre promociones y ascensos
		X4.- Reconocimiento y valoración	- Opiniones sobre el reconocimiento de contribuciones y habilidades - Frecuencia de retroalimentación positiva
		X5.- Equilibrio vida laboral-personal	- Opinión sobre la flexibilidad horaria - Satisfacción con el equilibrio entre trabajo y vida personal

TALENTO HUMANO

<p>RETENCIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PINTURAS DEL ARTESANO (Y).</p>	<p>La retención del personal en la empresa se define como la capacidad de mantener a los empleados clave dentro de la organización, garantizando su compromiso y satisfacción laboral. A nivel nacional, Muñoz, Lizano y Calero (2023) destacan que este aspecto es un desafío significativo para las empresas, ya que las habilidades y competencias de los empleados son activos esenciales para el éxito organizacional.</p>	<p>Y1.- Rotación de personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de rotación de empleados. - Tiempo de permanencia promedio de los empleados.
		<p>Y2.- Compromiso y lealtad de los empleados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Opiniones sobre el compromiso con la empresa. - Intención de permanecer en la empresa a largo plazo.

Fuente: elaborado por autor

TALENTO HUMANO

Anexo 3. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA SOBRE LAS PRÁCTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA PINTURAS EL ARTESANO EN ESMERALDAS.						
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION
<p>Las empresas pequeñas, como Pinturas el Artesano en Esmeraldas, enfrentan alta rotación de personal, lo que afecta su productividad, calidad del servicio y genera egresos adicionales por la contratación y capacitación de nuevos empleados.</p> <p>2.- PROBLEMA ESPECIFICOS Las limitadas estrategias de remuneración y compensaciones contribuyen a la</p>	<p>1.-OBJETIVO GENERAL Analizar las prácticas de retención del talento humano en la empresa Pinturas el Artesano de la ciudad de Esmeraldas.</p> <p>2.-OBJETIVOS ESPECIFICOS. 1. Identificar estrategias para la retención del personal en Pinturas el Artesano. 2. Evaluar la satisfacción laboral de los</p>	<p>1.-HIPOTESIS GENERAL La implementación efectiva de prácticas de retención del talento humano tendrá un impacto significativo en la capacidad de Pinturas el Artesano para mantener empleados calificados y comprometidos.</p> <p>2.-HIPOTESIS ESPECIFICA 1. Las empresas pequeñas que</p>	<p>PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO(x)</p>	X1.- Remuneración y compensaciones	-Nivel de satisfacción con el salario. -Opiniones sobre beneficios adicionales (bonos, incentivos).	<p>Modalidad básica de la investigación</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Correlacional</p> <p>Tipo de investigación: Bibliográfica, de campo y correlacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario con escala de Likert</p>
				X2.- Clima laboral	-Satisfacción con el ambiente de trabajo - Relación entre colegas - Nivel de apoyo de los supervisores	
				X3.- Oportunidades de desarrollo profesional	- Satisfacción con la capacitación y oportunidades de crecimiento - Opinión sobre promociones y ascensos	
				X4.- Reconocimiento y valoración	- Opiniones sobre el reconocimiento de contribuciones y habilidades - Frecuencia de retroalimentación positiva	
				X5.- Equilibrio vida laboral-personal	- Opinión sobre la flexibilidad horaria - Satisfacción con el equilibrio entre trabajo y vida personal	

TALENTO HUMANO

<p>rotación del personal en la empresa. Las deficiencias en el clima laboral afectan el compromiso y la lealtad de los empleados. La falta de oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento desmotiva a los empleados, afectando su intención de permanencia.</p>	<p>empleados y su influencia en la retención. 3. Proponer estrategias de mejora para la retención de personal.</p>	<p>implementan prácticas de retención, como remuneraciones y un ambiente laboral positivo, tienen menor rotación de empleados. 2. Empleados calificados en empresas que implementan estas prácticas tienen mayor satisfacción laboral y productividad. 3. La implementación de prácticas de retención contribuye a la reducción de rotación, mejora del rendimiento y productividad en la empresa.</p>	<p>RETENCIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PINTURAS DEL ARTESANO (Y).</p>	<p>Y1.- Rotación de personal</p>	<p>- Porcentaje de rotación de empleados. - Tiempo de permanencia promedio de los empleados.</p>	
				<p>Y2.- Compromiso y lealtad de los empleados</p>	<p>- Opiniones sobre el compromiso con la empresa. - Intención de permanecer en la empresa a largo plazo.</p>	<p>Población: Conformada de 10 personas trabajadores de la empresa Pinturas El Artesano Muestra: Se utilizó una población finita limitada en donde se usó a 10 colaboradores de la empresa Unidad de análisis: Pinturas El Artesano Esmeraldas</p>

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos.

Escala de Likert de 5 puntos:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

PREGUNTAS	Escala de Likert de 5 puntos				
VARIABLE X PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN X1: Remuneración y compensaciones					
<ul style="list-style-type: none"> • De la escala del 1 al 5, ¿Qué tan satisfecho está con el nivel de compensación salarial que recibes por tu trabajo en comparación con el mercado laboral y tus responsabilidades? • ¿Crees que los beneficios adicionales que ofrece la empresa, como bonos, incentivos, son adecuados y satisfactorios? 					
DIMENSIÓN X2: Clima laboral					
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo calificarías el ambiente de trabajo en la empresa Pinturas el Artesano en términos de amabilidad, colaboración y apoyo entre colegas? • ¿Consideras que la comunicación interna en la empresa es clara, transparente y efectiva? 					
DIMENSIÓN X3: Oportunidades de desarrollo profesional					
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tan satisfecho estás con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional que ofrece la empresa? 					

PRACTICAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN X4: Reconocimiento y valoración					
<ul style="list-style-type: none"> En escala del 1 al 5, ¿Sientes que tus habilidades y contribuciones son valoradas y reconocidas por la empresa? 					
DIMENSIÓN X5: Equilibrio vida laboral-personal					
<ul style="list-style-type: none"> De la escala del 1 al 5, ¿Qué tan equitativa percibes la distribución de responsabilidades y cargas de trabajo dentro del equipo? ¿Cómo evaluarías el equilibrio entre tu vida laboral y personal en nuestra empresa? 					
VARIABLE Y RETENCIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA PINTURAS DEL ARTESANO					
DIMENSIÓN Y1: Rotación de personal					
<p>¿Qué tan de acuerdo está usted con que los siguientes aspectos mejorarían el clima laboral y la política de remuneración en la empresa Pinturas el Artesano?"</p> <p>1.- Capacitación 2.- Incentivos 3.- Desarrollo Profesional 4.- Comunicación transparente 5.- Ascensos</p>					
DIMENSIÓN Y2: Compromiso y lealtad de los empleados					
<ul style="list-style-type: none"> ¿Ha considerado alguna vez dejar la empresa debido a la insatisfacción? 					

Fuente: elaborado por autor