

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



Ensayo o Artículo académico

**Gestión de talento humano: influencia en la deserción del
personal de Depósito de la Construcción**

Autor:

Cobeña Sánchez Nayeli Yelena

Facultad de Ciencias Administrativas Contables y Comercio

Carrera Administración de Empresas

Tutor:

Ing. Alcívar Mero María Jessenia Mg.

Manta, 23 de Julio de 2025

	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	CERTIFICADO DE TUTOR	
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO: UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR Y UNIDAD DE TITULACIÓN	VERSIÓN: 2 Página 0 de 41

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante **COBEÑA SÁNCHEZ NAYELI YELENA**, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025(1), cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es “**Gestión de talento humano: influencia en la deserción del personal de Depósito de la Construcción**”.

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.

Manta, 23 de Julio de 2025.

Lo certifico,



Ing. Alcívar Mero María Jessenia Mg.
Docente Tutor(a)
Área: Administración de Empresas

Nota 1: Este documento debe ser realizado únicamente por el/la docente tutor/a y será receptado sin enmendaduras y con firma manuscrita o firma electrónica.

Nota 2: Este es un formato que se llenará por cada estudiante (de forma individual) y será otorgado cuando el informe de similitud sea favorable y además las fases/asignaturas de la Unidad de Integración Curricular / Unidad de Titulación estén aprobadas.

ARTÍCULO_COBEÑA_SÁNCHEZ_NAYELI_FINAL1

8%
Textos
sospechosos

10% Similitudes
1% similitudes entre comillas
(ignorado)
< 1% entre las fuentes
mencionadas (ignorado)
3% Idiomas no reconocidos
(ignorado)

Nombre del documento: ARTÍCULO_COBEÑA_SÁNCHEZ_NAYELI_FINAL1.docx
ID del documento: b0231063859ef73a9eca56abb85c0a7d2f581bb1
Tamaño del documento original: 1,18 MB

Depositante: Jessenia Alcívar Mero
Fecha de depósito: 25/7/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 25/7/2025

Número de palabras: 11.399
Número de caracteres: 78.252

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	DELGADO GISELLE FINAL 2025.docx DELGADO GISELLE FINAL 2025 #e1ef92 Viene de de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (93 palabras)
2	reibci.org http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (87 palabras)
3	doi.org Gerencia educativa: comunicación interna en la Oficina General de Gest... https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.296 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (78 palabras)
4	Documento de otro usuario #bbd502 Viene de de otro grupo 4 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (66 palabras)
5	www.mendeley.com La gestión del talento humano y s... preview & related info... https://www.mendeley.com/catalogue/a0df0257-f0dc-34f5-885e-df924d70ae10/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (88 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.ups.edu.ec https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21091/1/UPS-CT009270.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
2	cimogsys.esPOCH.edu.ec http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-22213...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
3	www.gestiopolis.com Importancia del clima organizacional y las dimensiones q... https://www.gestiopolis.com/importancia-del-clima-organizacional-y-las-dimensiones-que-lo-...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
4	scielo.senescyt.gob.ec http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rchakin/n23/2550-6722-rchakin-23-00224.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
5	dialnet.unirioja.es Reconocimiento del desempeño laboral como principio gere... https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9370051.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)

Fuentes ignoradas Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	fs.unm.edu https://fs.unm.edu/NCMU/ClimaOrganizacionalComplejidad.pdf	2%		Palabras idénticas: 2% (293 palabras)
2	fs.unm.edu https://fs.unm.edu/NCMU/ClimaOrganizacionalComplejidad.pdf#:~:text=Se propone un mode...	2%		Palabras idénticas: 2% (293 palabras)
3	fs.unm.edu http://fs.unm.edu/NCMU/ClimaOrganizacionalComplejidad.pdf	2%		Palabras idénticas: 2% (293 palabras)
4	www.uaeh.edu.mx Boletín Científico de Ciencias Económico Administrativas No... https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html	1%		Palabras idénticas: 1% (130 palabras)
5	www.monografias.com Clima organizacional https://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (128 palabras)
6	www.redalyc.org Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de... https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (101 palabras)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Cobeña Sánchez Nayeli Yelena**, con cédula de identidad **N°1317982484**, declaro que el presente trabajo de titulación: **“Gestión de talento humano: influencia en la deserción del personal de Depósito de la Construcción”**, cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio 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 la misma.



Cobeña Sánchez Nayeli Yelena
C.I.: 1317982484

E-mail: e1317982484@live.uleam.edu.ec

Teléfono: 0983430701

APROBACIÓN DEL TRABAJO

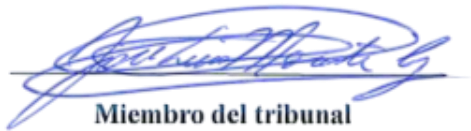
Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **"Gestión de talento humano: influencia en la deserción del personal de Depósito de la Construcción"** elaborado por la egresada Cobeña Sánchez Nayeli Yelena, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



Presidente del tribunal

Ing. Calderón Zamora Marjorie Jessenia



Miembro del tribunal

Ing. Morante Galarza José Luis



Miembro del tribunal

Ing. Guadamud Vera Jessica Geoconda

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO: INFLUENCIA EN LA DESERCIÓN DEL PERSONAL DE DEPÓSITO DE LA CONSTRUCCIÓN.

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

AUTORES:

Autor ¹: Cobeña Sánchez Nayeli Yelena

Autor ²: Alcívar Mero María Jessenia

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:

Dirección: Ecuador-Manta, ciudadela 15 de abril, Av.215, calle 325.

e1317982484@live.uleam.edu.ec

nayely.san03@gmail.com

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

RESUMEN/RESUMO

El presente estudio analiza la influencia que tiene la gestión de talento humano en la deserción del personal de la empresa Depósito de la Construcción. La recolección de datos se dio a través de un enfoque de investigación cuantitativa, haciendo uso de un cuestionario aplicado a 22 colaboradores de la sucursal ubicada en Manta-Ecuador, donde se evaluaron dos dimensiones claves de gestión de talento humano: la evaluación del desempeño y la capacitación y desarrollo. Así mismo, se midieron factores asociados a la deserción laboral como lo son la satisfacción, el clima organizacional, condiciones laborales y percepción de reconocimientos. Los resultados evidenciaron que, aunque la mayoría de los colaboradores perciben positivamente el enfoque de la gestión de talento humano, no se encontró una relación estadísticamente significativa directa entre estas y la reducción de la deserción laboral, deduciendo que la buena gestión del talento no garantiza

¹ Estudiante de la Carrera Administración de Empresas: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, nayely.san03@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1725-5085>. Manabí, Ecuador.

² Ingeniera Comercial, Magister en Contabilidad y Auditoría, Docente. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, mariaj.alcivar@uleam.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6550-0167>. Manabí, Ecuador.

que el personal se quede en la empresa. No obstante, sí se halló una correlación positiva significativa entre la evaluación del desempeño y la decisión de permanecer o no en la empresa, destacando esta práctica como un factor determinante. Por otro lado, la capacitación y desarrollo no mostraron influencia directa en la retención del personal. En la presente, se concluye que la gestión de talento humano no es la única que interviene en retener al personal, si no que más bien, existen múltiples factores que pueden ser tanto internos como externos que induzcan a los colaboradores a tomar la decisión de abandonar su lugar de trabajo.

PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE: Gestión del personal, calidad de vida, relaciones interpersonales, deserción.

HUMAN TALENT MANAGEMENT: INFLUENCE ON THE ATTENTION OF CONSTRUCTION WAREHOUSE STAFF

ABSTRACT

This study analyzes the influence of human talent management on employee attrition at the company Depósito de la Construcción. Data was collected through a quantitative research approach, using a questionnaire administered to 22 employees at the branch located in Manta, Ecuador. Two key dimensions of human talent management were evaluated: performance evaluation and training and development. Factors associated with employee attrition were also measured, such as satisfaction, organizational climate, working conditions, and perceptions of recognition. The results showed that, although the majority of employees positively perceive the human talent management approach, no direct statistically significant relationship was found between these factors and the reduction of employee attrition. It is inferred that good talent management does not guarantee that employees will remain with the company. However, a significant positive correlation was found between performance evaluation and the decision to remain or not with the company, highlighting this practice as a determining factor. On the other hand, training and development did not show a direct influence on staff retention. The present study concludes that human talent management is not the only factor involved in staff retention; rather, there are multiple factors, both internal and external, that can lead employees to make the decision to leave their workplace.

KEYWORDS:

Personnel management, quality of life, interpersonal relationships, attrition.

INTRODUCCIÓN:

En el entorno empresarial actual, la Gestión del Talento Humano se ha transformado en una prioridad estratégica para las organizaciones, por lo que se tiene como un elemento clave y fundamental para la competitividad de las empresas debido al enfoque estratégico que se le puede asignar a sus procesos. Al respecto, Ramírez et al., (2019) menciona que la gestión del talento humano “consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable y conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias” (p.168).

La correcta gestión y asignación de recursos dentro de las organizaciones por parte del área de Talento Humano son concebidas como oportunidades de crecimiento, estrategias para la retención del talento y el establecimiento de dinámicas internas en la empresa, así como también la identificación de causas de la rotación del personal, de tal manera que se pueda proponer soluciones para mejorar el ambiente de trabajo y los equipos de trabajos sean más estables. Un enfoque moderno de la gestión de talento humano es de Harris et al., (2021); señala que la administración de esta se enfoca en conciliar los objetivos de los trabajadores con los de la institución, lo cual, el cumplimiento de ambos debe llevar a la satisfacción de los primeros mencionados y a la eficacia de la organización.

Una reciente investigación realizada por Gómez, (2023) en Lima, indica que la implementación de estrategias de gestión de talento humano, como el reclutamiento adecuado, la mejora de las condiciones laborales, y los incentivos para el desarrollo profesional pueden disminuir los niveles de rotación de colaboradores en la empresa, contribuyendo a un ambiente de trabajo más estable y productivo.

En otro estudio realizado en Colombia, se encontró que las condiciones laborales son deplorables en términos de calidad de vida laboral, bienestar, motivación y satisfacción, provocando un problema significativo en los trabajadores como lo es el estrés laboral, derivados de altas cargas de trabajo y salarios que no corresponden a las responsabilidades asignadas, además de una inflexibilidad en la carga horaria lo que dificulta las actividades personales o familiares (Góngora, 2021).

A nivel nacional, Castro, (2021) destaca que una correcta gestión del talento humano mejora la satisfacción del personal y les permite alinearse mejor a los objetivos y a la cultura de la organización. De acuerdo a (Muñoz & Lombeida, 2021) en las organizaciones modernas reconocen que su personal es un activo clave que influye en el éxito o fracaso de la empresa y que la correcta gestión del talento humano puede mejorar a largo plazo, además, consideraron que factores como la resolución de conflictos, alineación del capital humano con los objetivos empresariales son claves para el incremento de la productividad de las empresas.

Por otro lado, Vergara et al., (2023) manifiestan que los sistemas de compensación, tanto monetaria como no monetaria, son esenciales para mantener altos niveles de satisfacción laboral y reducir la rotación del personal, además, se identificó que los colaboradores valoran más los incentivos no financieros, como el desarrollo profesional y el reconocimiento, que los beneficios salariales.

En esta instancia dentro de la provincia de Manabí se han realizado escasas investigaciones acerca de la Gestión de Talento Humano y la deserción del personal. Se destaca a Farias et al., (2021) quien determina que una adecuada gestión del talento humano (selección, capacitación y motivación), mejora significativamente el clima laboral de las empresas; por ende, un buen clima laboral reduce conflictos y aumenta la productividad, así mismo, factores como el reconocimiento del trabajo, las oportunidades y el liderazgo adecuado contribuyen a mejorar el ambiente de trabajo.

La deserción del personal, es considerado un factor que afecta al sector empresarial, ya que está sujeta al retraso de las actividades e incluso a la paralización de las mismas, lo que genera una inestabilidad en la empresa, y esto puede ocurrir por diversos factores; como la motivación, las condiciones del trabajo e incluso el trato que perciben, etc., – si estos factores no son percibidos óptimos o aceptables por el colaborador, surge la decisión de desertar de su puesto de trabajo – es en este punto que interviene la gestión de talento humano. De esta manera, en Depósito de la Construcción se requiere identificar cual es la influencia que tiene la gestión de talento humano en la deserción del personal, así mismo, los factores que inciden en ella, a fin de determinar si en la empresa carece o no de estrategias o programas efectivos; como oportunidades de desarrollo profesional, políticas de compensación competitivas o de reconocimientos que identifiquen y satisfagan las necesidades de los colaboradores permitiéndoles la formación profesional en el ámbito laboral.

Es oportuno recalcar que la existencia de pocas investigaciones a nivel local, hace de la investigación un tema relevante en el ámbito empresarial, por

ello, se origina la necesidad de resolver esta problemática, para que así, las diferentes empresas tengan una iniciativa y una clara forma de como asignar un trato justo, amable y confiable a sus colaboradores, de tal manera que se fomente un ambiente armónico dentro de la empresa.

La importancia de la presente radica en el estudio profundo y de manera sintetizada la influencia que tiene la gestión del talento humano en la deserción del personal del Depósito de la Construcción, y que, gracias a este, los administradores de talento humano puedan implementar medidas, estrategias o acciones que sirvan de guía y ejemplo para reducir la deserción de los colaboradores de una organización.

Gestión de Talento Humano

La gestión del talento abarca los procesos, la administración y las tecnologías de recursos humanos. Comúnmente se refiere a la contratación, selección, incorporación, retención, desarrollo y renovación de los recursos humanos teniendo en cuenta el análisis y la planificación global de estos (Méndez & Torrents, 2021) es denominada administración del talento humano o administración de los recursos humanos.

La gestión de talento humano surge en función de administrar de manera eficiente los recursos humanos de las organizaciones (Castro, 2021). El término recursos humanos idealiza a las personas como un instrumento y no como el capital principal de la empresa, sin embargo, las personas no pueden ser concebidas como un instrumento porque forman parte del capital de la organización; así se cambia al término talento humano, ya que todas las personas poseen talentos y habilidades que le dan vida, movimiento y acción a toda la organización.

Vallejos et al., (2020) aclara que la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas en donde lo que se busca es el desarrollo e involucramiento del capital humano.

Cuando se menciona al involucramiento del capital humano, se refiere a la comunicación e interacción entre los trabajadores y la organización; la empresa se involucra con sus trabajadores, permitiendo conocer sus

necesidades y deseos con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación.

Por lo tanto, la Administración del Recurso Humano debe generar un ambiente eficiente y amigable con todo el personal de la organización, permitiendo que la comunicación fluya de forma clara y precisa en sentido vertical y horizontal, facilitando el buen desempeño de las actividades y tareas del personal, transformándose en resultados positivos y perceptibles por los consumidores y clientes de la organización (Guerrero et al., 2021).

Según Briones & González (2019) "la gestión del talento humano, forma parte sustancial de la mirada estratégica de la organización a la vez que permite alcanzar logros a partir de un apropiado diseño del desempeño de los recursos humanos de toda institución, lo que equivale a decir, planificación, organización, ejecución y evaluación de ese desempeño" (p. 87).

En este sentido, Chiavenato (2013) elabora un modelo de administración de recursos humanos en donde abarca los procesos de la definición antes mencionada y de los cuales constituyen subsistemas totalmente interdependientes.

Este modelo es presentado en la Figura 1, donde se derivan los siguientes subsistemas:

- I. El subsistema de provisión de recursos humanos.
- II. El subsistema de organización de recursos humanos.
- III. El subsistema de mantenimiento de recursos humanos.
- IV. El subsistema de desarrollo de recursos humanos.
- V. El subsistema de auditoría de recursos humanos.

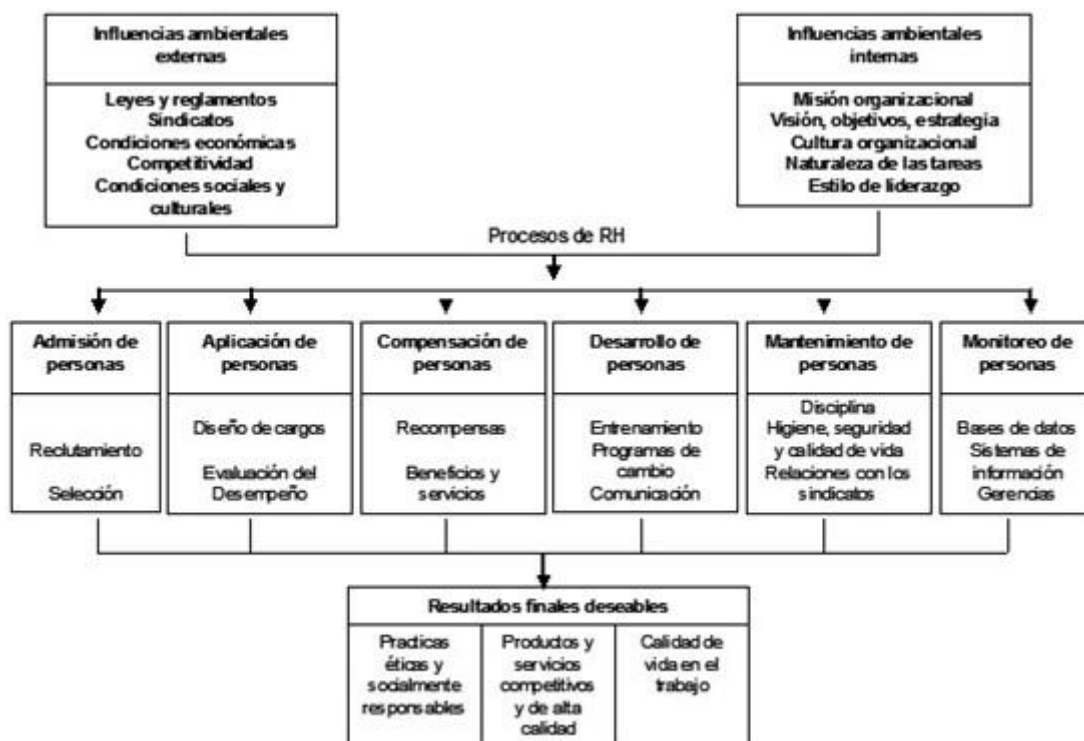


Figura 1. Modelo de la administración de recursos humanos (Chiavenato, 2013).

Para efectos de la variable Gestión del talento humano, se estudiará el subsistema de organización de recursos humanos, específicamente la evaluación de desempeño y el subsistema de desarrollo de recursos humanos, enfocado en la capacitación y desarrollo del personal.

Evaluación del desempeño

Una evaluación de desempeño es un proceso evaluativo que las organizaciones utilizan para conocer los comportamientos de sus trabajadores, analizar el trabajo que realizan y su consecuente aporte. Es una valoración completa e integral del cumplimiento de las labores por parte del trabajador, facilitando a su vez la identificación de sus fortalezas, debilidades y potencial a desarrollar (Olguín, 2021).

La evaluación del desempeño tiende a considerarse una estrategia fundamental para las organizaciones, por tanto, es primordial el seguimiento

constante a cada uno de los colaboradores para analizar su nivel de profesionalismo y capacidad para ejercer las actividades que le asigne la empresa, así como también, revisar el alcance de los objetivos, tal como lo menciona (Mendoza, 2023);

“La evaluación del desempeño es un procedimiento técnico de valoración programado y continuo basado en la comparación de los resultados esperados por la institución, unidades organizacionales o procesos internos, y los resultados efectivos obtenidos por sus funcionarios considerando para aquello; los objetivos institucionales y las metas individuales de los puestos que ocupan” (p. 7).

Por otra parte, Chiavenato (2013) indica que la evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo (p. 245).

De esta manera, la evaluación del desempeño es entendida como el proceso que sirve para juzgar o estimar el valor/aportación que hace la persona a la organización, y de la cual existen muchos criterios, métricas o aspectos con los que se puede evaluar.

Habilidades/capacidades/ necesidades/rasgos	Comportamientos	Metas y resultados
Conocimiento del puesto Conocimiento del negocio Puntualidad Asiduidad Lealtad Honestidad Presentación personal Buen juicio Capacidad de ejecución Comprensión de situaciones Facilidad para aprender	Desempeño de la tarea Espíritu de equipo Relaciones humanas Cooperación Creatividad Liderazgo Hábitos de seguridad Responsabilidad Actitud e iniciativa Personalidad Soltura	Cantidad de trabajo Calidad del trabajo Atención al cliente Satisfacción del cliente Reducción de costos Rapidez de soluciones Reducción de subterfugios Ausencia de accidentes Mantenimiento del equipamiento Cumplimiento de los plazos Enfoque en los resultados

Figura 1. Criterios para la evaluación del desempeño Chiavenato (2013).

Para Guartán et al., (2019) la evaluación del desempeño, no se trata solo de evaluar y criticar sobre el rendimiento del colaborador, más bien debe orientarse al futuro, o sea, lo que los colaboradores pueden hacer para alcanzar su potencial en la organización, los evaluadores deben informar a los evaluados sobre su calificación y ayudarles a conseguir un rendimiento superior a futuro (p. 16).

Por lo consiguiente, la evaluación del desempeño tiene como objetivos informar a los trabajadores sobre cómo están en su trabajo y lo que se espera de ellos, reconocer los méritos y resultados positivos obtenidos, corregir las desviaciones y los posibles errores tanto de comportamiento como de resultados, respecto a los objetivos establecidos (Rivero, 2019).

Habilidades del personal

Estas son aptitudes innatas, talentos y destrezas que posee una persona. Mientras que las habilidades laborales están dadas por las capacidades que tiene cada persona en el ámbito profesional, a saber, en el desempeño de sus distintas funciones dentro de la organización (Arias et al., 2023, p. 9).

Es importante considerar que las habilidades del personal deberán ser reforzadas o afianzadas por la empresa en la que esté colaborando o también bajo la propia autorrealización del personal.

Estas pueden ser mejoradas o adquiridas mediante charlas, capacitaciones, programas de educación y aprendizaje, así como también cursos intensivos; en donde, si la preparación es impulsada por la organización deberá instruirse para desempeñar el área que esté ocupando e incluso pasar al siguiente nivel, en otras palabras, adquirir habilidades para explotarla en otra área o en otro puesto objetivo; y, si la preparación es mediante la autorrealización o por cuenta propia, el individuo deberá adquirir habilidades según sea su objetivo de profesionalismo y formación.

Conocimiento

El conocimiento es la relación creada entre el sujeto que conoce y el objeto de conocimiento, en el proceso de conocer, el sujeto aprehende o se apropia del objeto, lo interioriza y se esfuerza en comprenderlo; también se le llama conocimiento al conjunto de saberes reunidos a lo largo de su historia, se trata de un acervo compartido por el ser humano y que se encuentra en cambio permanente (Quintero & Zamora, 2020).

De la definición anterior, Mero et al., (2020) afirman que el conocimiento es valioso por ser uno de los ejes centrales para el desarrollo social y personal de los seres humanos, considerado capital intelectual que no se agota, que aumenta cada día si se pone empeño al prepararse, analizando, reflexionando

con criticidad lo que permite dar respuestas y soluciones a conflictos o problemáticas de todas las índoles (p. 73).

En el contexto empresarial, el conocimiento "comprende un continuo de compromisos determinadas que debe tener un empleado dentro de las funciones o cargos a los que fue asignado, y se ven reflejados mediante: el trabajo en equipo, el compromiso, la comunicación, etc., así también estos deben conservar al punto de la variación que se puedan presentarse en la empresa" (Arias et al., 2023).

Fajardo et al., (2020), plantea la importancia del conocimiento, explorando la diferencia entre "saber" y "conocer" y destacando cómo el conocimiento no solo reside en el ámbito del educador, sino que depende también de las realidades humanas y sociales del estudiante. De esta manera, subraya que el conocimiento debe enfocarse en resolver problemas esenciales para la sostenibilidad de la humanidad, también adiciona que las ciencias necesitan centrarse más en el ser humano.

Calidad del trabajo

La calidad del trabajo está enmarcada en la correcta realización de las tareas asignadas por la organización para la que esté laborando, por tanto, influye en el rendimiento y la efectividad de la misma. Se trata del valor añadido que cada colaborador emplea al momento de atender a los clientes de la empresa, de tal manera, que la actitud, las habilidades, conocimientos y capacidades de sus funciones determinaran la fidelidad y satisfacción del cliente.

Los estudios de calidad del trabajo han minimizado su importancia, sin embargo, Mira & Perales (2021) indican que los modelos de calidad laboral que miden aspectos propios del desempeño del trabajo, tan relevantes para la calidad de los trabajadores, han sido trabajados en menor medida.

Por ello, es considerable resaltar que la calidad del trabajo está medida por la lógica del empleo, donde radica la intensidad del trabajo y la calidad del mismo. Por tanto, la intensidad del trabajo es entendida como la energía o desempeño del trabajador en aportar lo mejor de lo mejor al desarrollar sus funciones durante sus horas; y la calidad del trabajo está determinada por la eficiencia, la eficacia, el cuidado, esmero, actitud y responsabilidad en la ejecución de sus labores.

Capacitación y desarrollo del personal

La capacitación y el desarrollo constituyen procesos de aprendizaje, modificando el comportamiento de las personas por medio de cuatro tipos de

cambios: transmisión de información, desarrollo de habilidades, de actitudes y de conceptos (Jara et al., 2019, p. 4).

El desarrollo se trata de desarrollar el talento disponible en un contexto autoevaluativo y de automotivación, asumiendo planes de acciones para la formación del personal, tales como planes de carreras que sean coherentes y alineados a las necesidades del negocio. Por otro lado, en un extracto sacado del libro Human Talent Factor (Mejía et al., 2013) citado por Changuán (2020) adiciona que "se necesita de un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento humano, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía laboral" aportando al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y desarrollo profesional de los colaboradores (Changuán, 2020, p. 168)

Satisfacción del colaborador

Para entrar a la concepción de la satisfacción del colaborador, es necesario definir primeramente el concepto de la satisfacción personal. La satisfacción personal se refiere a un óptimo estado de bienestar y significa estar feliz con la vida que uno vive. Esto implica sentir paz mental por las acciones que se realizan y estar muy satisfecho por los resultados que se obtienen (Tamariz, 2020).

De la anterior definición, nos podemos referir a la satisfacción del colaborador como aquel grado de contentamiento, felicidad y conformidad con la realización de su labor, debido al cumplimiento de sus expectativas, necesidades y experiencias, de tal manera que estas actitudes influyen positivamente en su motivación, productividad y compromiso con la organización.

Oportunidad de crecimiento

Las oportunidades de crecimiento están enmarcadas a las posibilidades que le da la organización a los empleados para desarrollar habilidades, conocimientos y competencia, permitiéndole avanzar en su carrera profesional. Desde este punto de vista, las oportunidades de crecimiento tienen mucho que ver con las competencias, definiéndose esta "como un conjunto de habilidades, saberes, técnicas, formas de pensamiento" (Mejía

et al., 2013) por tanto, estas competencias deberán ser desarrolladas para su crecimiento.

Las oportunidades de crecimiento pueden darse tanto individual como colectiva, analizando las fortalezas de cada empleador para ofrecerles programas de desarrollo tanto personal como profesional, de tal manera que se puedan aprovechar y explotar al máximo, siempre y cuando exista la flexibilidad laboral y equilibrio entre vida-trabajo. Por ello, “el crecimiento es una de las claves más importantes para el compromiso de los empleados, si las personas no se desafían a sí mismas y no aprenden nuevas habilidades, la complacencia se hace cargo y la infección de la desconexión se infiltra” (Rodríguez, 2021).

Estas oportunidades pueden darse en torno al desarrollo, tales como planes de carreras, cursos, capacitaciones, entrenamientos y programa de educación continua.

Deserción del personal

Terreros et al., (2019) se refiere a la deserción laboral como el abandono voluntario o desvinculación de un empleado a la empresa para la cual labora o tiene dependencia por diferentes motivos.

El mismo autor, evidencia la existencia dos tipos de factores que pueden inducir a la deserción laboral, el primero que son gestionados por el departamento de recursos humanos u otro mediador, y el segundo aspecto que son propios de la esencia del ser humano (Terreros et al., 2019, p. 30).

La deserción del personal, también puede ser entendida como efectos de la rotación laboral, y, bajo este enfoque se desglosan múltiples causas por la que se puede dar este acontecimiento, tal como se muestra en la Figura 3.



Figura 2: Razones o causas de la rotación del personal. Tomado de (Castro et al., 2020)

Bajo este esquema se estudiará la deserción del personal, considerando como indicadores algunas de las causas que se muestran en la ilustración.

Satisfacción laboral

Para Arias et al., (2023) la satisfacción del trabajo es aquel grado de conformidad en la que un trabajador percibe sensaciones favorables de acuerdo a sus labores y a su entorno, esta se encuentra directamente ligada con los niveles de productividad y con la buena marcha de la entidad (p. 9).

Rodriguez et al., (2022) mencionan que la satisfacción laboral es el estado de bienestar y felicidad de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno es un gran determinante en la productividad y buen funcionamiento dentro de una empresa (p. 51). Por ello, Salazar & Ospina (2019) afirman que desde una visión positiva la satisfacción contribuye

a que los individuos estén más complacidos con sus realidades de trabajo, y la apertura al cambio cumple un doble papel al asociarse con la satisfacción y apuntar a su desempeño.

Condición laboral

Basándonos en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2024) y la investigación de (Suárez et al., 2024) se puede definir a la condición laboral como aquel estado o circunstancia que demanda un sinnúmero de características que definen la relación entre trabajador y empleador, en donde abarca aspectos como: el tipo de contrato, jornada laboral, ambiente laboral, beneficios sociales, etc., de tal manera que pueden tener una influencia significativa en la vida laboral, satisfacción del trabajador y desempeño del mismo.

Una buena condición laboral conduce a la estabilidad laboral, buena actitud para desempeñar las actividades y la permanencia del trabajador en la empresa; lo contrario conduce a la deserción.

Percepción de reconocimiento

Zangaro & Szlechter, (2022) mencionan que “el valor del reconocimiento estriba en que construye sociabilidad, crea subjetividad y define criterios acerca de qué es un trabajo bien hecho o qué es una buena o un buen profesional”. Este autor sugiere que el reconocimiento es la práctica que afirma el valor de una persona y que conlleva a la autorrealización. Por ello, determina que “los sujetos reconocen y reciben reconocimiento por su labor a partir de la mirada de otras y otros” (p. 106).

En el contexto laboral, el reconocimiento implica que no solo debe ser un gesto simbólico, sino que debe generar impacto en la vida de la persona, ayudándola a desarrollarse y a alcanzar sus metas personales y profesionales. Por tal sentido, que un individuo perciba reconocimiento dentro de la organización por el trabajo que desempeña, tiene efectos positivos que lo conllevaran a la autorrealización y a desempeñar sus labores con buena actitud. Así mismo, el reconocimiento motiva a la preparación constante y a las ganas de superarse.

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral, es un factor determinante para la satisfacción laboral y este a su vez, es un elemento para garantizar el buen desempeño de las funciones de los trabajadores direccionado al logro de los propósitos de rendimiento de las empresas (Torres et al., 2023). Por lo que es fundamental tener en cuenta que incentivar la calidad de vida en el trabajo implica la

necesaria decisión y participación de las organizaciones, con el propósito de asegurar el equilibrio entre empleo-familia (Rojas & Montufar, 2022, p. 6).

Por otro lado, Castro et al., (2019) menciona que la calidad de vida laboral (CVL) está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo, éstas por definición, son cualquier característica que pueda tener influencia en la aparición de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, el riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, se hace referencia a enfermedades, patologías como estrés laboral o burnout y lesiones sufridas con motivo del trabajo (p. 1).

Clima Organizacional

El clima organizacional surge en el marco de la relación entre el individuo y su contexto de trabajo, lo que implica que la experiencia del trabajador en función de su contexto laboral es clave para comprender su significado (García et al., 2020). De esta manera, se puede decir que el clima organizacional es el ambiente social que prevalece en una organización en donde influyen diferentes aspectos como la actitud, el comportamiento y la percepción de los empleados y está determinado por diferentes factores que son manifestado en la motivación, la satisfacción, compromiso, productividad y bienestar laboral, así como lo define Alvarado (2019):

El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, vale decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral; es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye sobre el primero (p. 27).

Por otro lado, Hernández et al., (2020) también define con tal similitud al clima organizacional:

...el clima organizacional es considerado como el ambiente de trabajo que perciben los miembros dentro de la organización y que incluye factores como la comunicación, motivación, estructura, liderazgo, conflicto de caracteres estas variables influyen directamente en el desempeño de cada uno de los miembros (p. 74).

Desde otro punto de vista, González et al., (2021) afirman que “el clima organizacional siempre estará determinado por la expresión personal de esa percepción, que los trabajadores, clientes y directivos se forman de la organización a la que pertenecen, lo cual incide directamente en el desempeño y productividad de la propia organización” (p. 252-253).

En otra instancia, Fajardo et al., (2020) también coinciden con los factores mencionados, de tal manera que influyen constantemente en cada una de las definiciones citadas en este trabajo, por lo tanto se estudiarán algunos de ellos.

Comunicación

La comunicación es el proceso fundamental dentro del entorno en el que nos rodeamos día a día, de tal manera que este acto, permita la interacción entre individuos y contribuya al desarrollo de conocimientos; de esta manera, “la comunicación es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos” (Thompson, 2019).

Por otro lado, Quaranta (2019) define a la comunicación como “el proceso a través del cual se le otorga sentido a la realidad. Comprende desde la etapa en la que los mensajes fueron emitidos y recibidos, hasta que alcanzaron a ser comprendidos y reinterpretados desde el punto de vista de la recepción” (p. 29).

Mediante el proceso de emisión, recepción, comprensión e interpretación, se da la construcción del diálogo en un ambiente interprofesional permitiendo la creación de una relación de integración entre los involucrados, lo que posibilita el reconocimiento del trabajo del otro y sus especificidades, esto es clave para lograr una comunicación efectiva entre profesionales, favoreciendo al ambiente laboral con una atención más segura y humanizada (Coifman et al., 2021).

De estas definiciones se puede inferir a que la comunicación, es el proceso de transmisión y recepción efectiva de información, ideas y conocimientos entre individuos y grupos, con el objetivo de desarrollar habilidades, mejorar el desempeño y fomentar el crecimiento profesional, sin

embargo, se debe considerar que para hacer efectivo este proceso, se necesita que la información sea clara y precisa, además, el receptor debe fomentar la escucha activa para ingerir los aprendizajes y participar en la retroalimentación constructiva, de ser necesario.

Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos. Son las interacciones que se establecen diariamente con los semejantes, llámense compañeros de trabajo, de oficina, entre otros. Las relaciones interpersonales agradables reducen la intimidación y permiten un cambio de orientación hacia los objetivos del grupo (García et al., 2013).

Así, Alvarado (2019) define a las relaciones como la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados (p. 30).

Por otro lado, también menciona que las relaciones interpersonales,

...se tratan del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización. También incluye el nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos que incrementan el número de personas a quienes se les permite involucrarse en la resolución de problemas, el establecimiento de metas, y la generación de nuevas ideas. Se ha demostrado que la participación incrementa la calidad y la aceptación de las decisiones, la satisfacción en el trabajo, y que promueve el bienestar de los empleados.

De esta manera, la buena relación entre colaboradores, jefes y demás personal de la organización, contribuye de manera eficaz al éxito de la organización, por lo que se debe fomentar, además, una buena comunicación para que todo fluya positivamente y se entable un entorno laboral agradable.

Cooperación

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo.

El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores (Alvarado, 2019, p. 29).

Bajo esta definición, se puede determinar que la cooperación infiere en la voluntad y disposición de los empleados para trabajar de manera conjunta y colectiva; compartir conocimientos y esfuerzos para alcanzar los objetivos en común, promoviendo un ambiente colaborador, de apoyo mutuo, respeto y confianza, teniendo como base la comunicación

MATERIALES Y MÉTODOS

El método de la presente investigación es inductivo-deductivo, siendo deductivo en un sentido, de lo general a lo particular, e inductivo en sentido contrario, de lo particular a lo general, para así poder determinar a la gestión del talento humano como general, llegando a lo particular de los procesos que conlleva la deserción del personal.

El enfoque de la investigación es cuantitativo por que utiliza la recolección y el análisis de datos cuantitativos para identificar patrones y validar hipótesis preestablecidas, además, se emplea métodos y programas estadísticos para el análisis de los datos (Sarango et al., 2024). Debido al enfoque, se utilizará cuestionarios para aplicar encuestas y poder recolectar datos sobre las percepciones, opiniones, comportamientos, o características de los colaboradores de Depósito de la Construcción.

El tipo de investigación es de campo, porque la investigación se llevó a cabo directamente en la empresa Depósito de la Construcción, obteniéndose principalmente de fuentes primarias. De esta manera se puede relacionar la variable de gestión de talento humano para determinar si influye en la deserción del personal, así, surge la necesidad de plantear una hipótesis en la que se proponga (Ramos, 2020) diversas alternativas de cómo podrían influir o relacionarse la una de la otra.

El nivel de investigación es correlacional, ya que examina la relación entre dos o más variables para determinar si están asociadas, sin implicar una relación causal (Sarango et al., 2024).

La población de esta investigación son los colaboradores de las distintas sucursales de la empresa Depósito de la Construcción. Se usará un muestreo por conveniencia debido a que la muestra se elige de acuerdo con la conveniencia del investigador (Hernández, 2021) donde se ha seleccionado un total de 22 colaboradores de una sucursal ubicada en Manta, así se obtendrán datos con mayor precisión de los resultados.

Las técnicas de investigación que se empleó en la presente es la encuesta, misma que ha sido aplicada a los 22 colaboradores de la empresa vía WhatsApp con la finalidad de obtener información relevante sobre sus perspectivas, expectativas y opiniones de cada uno de ellos.

El instrumento utilizado fue un cuestionario de 23 preguntas cerradas, elaboradas mediante Forms, las cuales fueron enviadas a los objetos de estudio para sus respuestas. Este cuestionario se diseñó con la escala de Likert, permitiendo obtener datos precisos y estructurado para determinar la actitud de un encuestado, con 5 puntos de respuestas: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), y Totalmente de acuerdo (5).

RESULTADOS

Los resultados fueron procesados a través del programa IBM SPSS Statistics, mediante el cual, a partir de una serie de procesos se obtuvieron los logros para cada una de las variables y dimensiones, así mismo, aquí se presentan las correlaciones o el nivel de significancia e influencia que tiene la variable X sobre la Y.

Tabla 1.

Resumen de procesamiento de datos de la encuesta

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	22	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Nota: Elaboración propia. Procesamiento de datos de la encuesta en IBM SPSS Statistics. No se presentan casos excluidos.

El procesamiento de la encuesta inició con 22 casos válidos y ninguno excluido, lo cual evidencia una tasa de respuesta completa y efectiva.

Tabla 2.

Nivel de confiabilidad de la encuesta (datos)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	23

Fuente: Elaboración propia. Se presenta el Alfa de Cronbach de la encuesta, indicando alta consistencia interna.

El Alfa de Cronbach es de 0,898, lo que indica una alta confiabilidad interna del instrumento. Dicho de otro modo, las preguntas miden de forma coherente las variables planteadas. A continuación, se detallan las tablas de frecuencias de cada una de las variables y dimensiones estudiadas:

Tabla 3.

Estudio de la variable independiente Gestión de Talento Humano X

X_GESTIÓN_DE_TALENTO_HUMANO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	5	22,7	22,7
	Totalmente de acuerdo	17	77,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Datos obtenidos mediante escala de Likert (1 a 5) indicando la frecuencia de respuesta por parte de los colaboradores a cada opción.

Del 100% de los colaboradores el 77,3% estuvieron totalmente de acuerdo en que existe una gestión adecuada del talento humano, ya que refleja una percepción altamente positiva hacia el sistema de gestión, lo cual es un punto fuerte de la empresa para mitigar la deserción del personal; mientras que el 22,7% solo aporta con un “de acuerdo”.

Tabla 4.

Estudio de la dimensión evaluación del desempeño.

X1_EVALUACIÓN_DEL_DESEMPEÑO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	7	31,8	31,8
	Totalmente de acuerdo	15	68,2	100,0
	Total	22	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia. Datos obtenidos mediante escala de Likert (1 a 5) indicando la frecuencia de respuesta por parte de los colaboradores a cada opción.

Del 100% de encuestados; un 68, 2% de colaboradores coinciden con que la evaluación del desempeño es vista con buen criterio en la empresa, ya que se les permite a los trabajadores mejorar sus habilidades, proporcionándole retroalimentación y los conocimientos

necesarios sobre la tarea a desempeñar, lo que genera confianza y utilidad en el proceso de retroalimentación y mejora individual. El otro 31,8% está de acuerdo con que la evaluación de desempeño, identifica correctamente sus habilidades, a su vez, se manifiesta que los estándares de la calidad de trabajo son claros y alcanzables.

Tabla 5.

Estudio de la dimensión capacitación y desarrollo.

X2_CAPACITACIÓN_Y_DESARROLLO					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcenta je válido	Porcentaje acumulado
	De acuerdo	5	22,7	22,7	22,7
	Totalmente de acuerdo	17	77,3	77,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Datos obtenidos mediante escala de Likert (1 a 5) indicando la frecuencia de respuesta por parte de los colaboradores a cada opción.

La mayoría de los colaboradores están totalmente de acuerdo (77,3%) con la dimensión capacitación y desarrollo, debido a que la empresa brinda programas de este ámbito y oportunidades de crecimiento profesional, lo que muestra que la organización invierte y promueve significativamente el desarrollo del personal, factor clave para la motivación y permanencia de sus trabajadores.

Tabla 6.

Variable dependiente Deserción del Personal Y

Y_DESERCIÓN_DEL_PERSONAL					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	De acuerdo	4	18,2	18,2	18,2
	Totalmente de acuerdo	18	81,8	81,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Datos obtenidos mediante escala de Likert (1 a 5) indicando la frecuencia de respuesta por parte de los colaboradores a cada opción.

Según los resultados a la variable deserción del personal, el 81,8% está totalmente de acuerdo con las afirmaciones planteadas, lo que

indica que todos los colaboradores reconocen la existencia de factores que pueden influir en la decisión de dejar la empresa. Este resultado evidencia que, si bien puede haber aspectos positivos dentro del entorno laboral, existen condiciones latentes que afectan su permanencia, por ello, el 18,2% está de acuerdo, lo que sugiere una percepción fuerte de que las condiciones actuales, físicas, emocionales o relacionales, no son óptimas ni sostenibles a largo plazo, tanto así, que los colaboradores pueden identificarlo con claridad.

Tabla 7.

Estudio de la dimensión Y1 de la Variable Dependiente Y

		Y1_SATISFACCIÓN_LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	8	36,4	36,4	36,4
	Totalmente de acuerdo	14	63,6	63,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Datos obtenidos mediante escala de Likert (1 a 5) indicando la frecuencia de respuesta por parte de los colaboradores a cada opción.

Existe un 63,6% de colaboradores que perciben un nivel aceptable de satisfacción, sin embargo, tenemos un tercio que no está completamente satisfecho (36,4%), lo que revela áreas sensibles. En lo particular puede que los recursos sean los adecuados, pero no óptimos para el desempeño, así mismo, el impacto del trabajo en la salud física y mental puede que esté siendo subestimada por la empresa, aunque claramente es reconocida por los colaboradores; de la misma forma el reconocimiento.

Tabla 8.

Estudio de la dimensión Y2 de la variable dependiente Y

		Y2_CLIMA_ORGANIZACIONAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	4	18,2	18,2	18,2
	Totalmente de acuerdo	18	81,8	81,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia. Datos obtenidos mediante escala de Likert (1 a 5) indicando la frecuencia de respuesta por parte de los colaboradores a cada opción.

Se tiene como resultado para esta dimensión que el 81,8% está totalmente de acuerdo con que el clima organizacional es percibido como positivo y funcional, ya que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son una fortaleza para generar confianza y sentido de

pertenencia, también se evidencia una comunicación efectiva y la presencia de prácticas y dinámicas que promueven el trabajo colaborativo y el compañerismo. Aunque exista aquello, hay que considerar el 18,2% que está de acuerdo, lo que sugiere que un buen clima no es suficiente por sí solo para garantizar la permanencia del personal, ya que otros factores pueden tener mayor peso en la decisión de quedarse o irse.

Comprobación de hipótesis

Tabla 9.

Correlación entre la variable Independiente X y la variable dependiente Y

		Correlaciones	
Rho de Spearman	X_GESTIÓN_DE TALENTO_HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,307
		N	22
	Y_DESERCIÓN_DEL_PERSONAL	Coeficiente de correlación	,307
		Sig. (bilateral)	,165
		N	22

Nota. Elaboración propia. Correlación de Spearman para evaluar relación entre variables.

A través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, se muestra una correlación positiva moderada entre la gestión de talento humano y la deserción del personal, puesto que se obtuvo un coeficiente de 0,307, pero, no es estadísticamente significativa, por tanto, no se puede afirmar con certeza que una buena gestión de talento humano reduzca al 100% la deserción del personal directamente. De esta manera se determina que la gestión de talento humano no influye en la deserción del personal, lo que significa, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 10.

Correlación entre la dimensión X1 de la variable independiente X sobre la Variable dependiente Y

Correlaciones	
---------------	--

		X1_EVALUACIÓN_DEL_DESEMPEÑO	Y_DESERCIÓN_DEL_PERSONAL
Rho de Spearman	X1_EVALUACIÓN_DEL_DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,437*
		N	,042
			22
	Y_DESERCIÓN_DEL_PERSONAL	Coeficiente de correlación	,437*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,042
			22

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración propia. Correlación de Spearman para evaluar relación entre variables. * indica significancia al nivel 0.05 bilateral.

Se muestra una correlación estadísticamente significativa en el nivel 0,05 con un coeficiente de 0,437. Esto sugiere que una evaluación del desempeño adecuada sí podría tener efecto directo y relevante en reducir la deserción del personal en la empresa, por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Tabla 11.

Correlación entre la Dimensión X2 de la variable Independiente X, sobre la variable dependiente Y

		Correlaciones	
		X2_CAPACITACIÓN_Y_DESARROLLO	Y_DESERCIÓN_DEL_PERSONAL
Rho de Spearman	X2_CAPACITACIÓN_Y_DESARROLLO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,307
		N	,165
			22
	Y_DESERCIÓN_DEL_PERSONAL	Coeficiente de correlación	,307
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,165
			22

Nota: Elaboración propia. Correlación de Spearman para evaluar relación entre variables.

La tabla muestra que no existe correlación entre la dimensión de capacitación y desarrollo, sobre la deserción del personal; esta relación no es significativa, por tanto, se concluye que la capacitación y desarrollo en los colaboradores no influye en la decisión de quedarse o irse de la empresa, la cual conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

Discusión de resultados

Los resultados obtenidos a partir del análisis de datos mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman mostraron que la gestión

del talento humano y la deserción del personal mantienen una correlación positiva moderada (0,307), pero no significativa estadísticamente ($\text{sig.}=0,165$). Esto implica que, aunque existe una percepción favorable hacia la gestión de talento humano por parte de los colaboradores, no puede afirmarse con evidencia estadística que dicha gestión incida directamente en la reducción de la deserción laboral dentro de la empresa. Con base a este resultado, se procedió a rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Estos hallazgos se distancian parcialmente de estudios como el de Aguilar et al., (2023) quienes afirman que una adecuada gestión del talento humano – especialmente si incluye políticas de evaluación, desarrollo y reconocimiento – contribuye directamente a reducir la rotación laboral. También difiere de lo planteado por Muñoz & Lombeida (2021), quienes sostienen que cuando las organizaciones alinean su capital humano con los objetivos estratégicos, se incrementa el sentido de pertenencia, la productividad y la retención del personal.

No obstante, la presente investigación revela que la gestión del talento humano no actúa de manera aislada sobre la decisión de que los colaboradores de Depósito de la Construcción decidan si quedarse o irse de la empresa. Factores contextuales, económicos, personales o estructurales también pueden estar influyendo, lo cual está en línea con lo que menciona Terreros et al., (2019), quienes distinguen entre causas internas (gestionadas por la empresa) y casusas externas (propias del colaborador) en los procesos de deserción laboral.

La evaluación del desempeño mostró una correlación significativa, lo que sugiere que este componente si influye directamente en reducir la deserción del personal, por tanto, Depósito de la Construcción debe mantener esta herramienta y mejorarla constantemente para mejores resultados. Guartán et al., (2019) plantea que la evaluación del desempeño, debe ir más allá de la medición del rendimiento del colaborador, si no que más bien debe orientarse al futuro de lo que los colaboradores pueden hacer para alcanzar su potencial en la organización, informarles sobre sus calificaciones y ayudarles a conseguir un mejor rendimiento, de esta manera pueden ejecutar sus actividades eficientemente. Estos hallazgos respaldan a Torres et al., (2023), quienes demostraron que una adecuada evaluación del

desempeño motiva al colaborador, mejora su rendimiento y fortalece su compromiso con la empresa, lo que contribuye a reducir la deserción del personal. Estas evidencias aportan a la postura de Chiavenato, (2013) quien resalta la importancia de una evaluación bien estructurada como mecanismo de retroalimentación y desarrollo profesional.

En relación con la dimensión capacitación y desarrollo, los resultados no evidencian una correlación significativa con la deserción, dicho de otra manera, no tiene un impacto significativo para los colaboradores. Este hallazgo se aleja de lo propuesto por Jara et al., (2019), quienes afirman que la capacitación y desarrollo son procesos transformadores que modifican comportamientos mediante el aprendizaje de nuevas habilidades, actitudes y conceptos. Desde este enfoque, se permite entender que la capacitación tiene potencial para retener al personal, solo si está bien diseñada, bien aplicada y bien valorada por los colaboradores de la organización.

Por otro lado, Changuán, (2020) en su estudio también afirma que la capacitación del talento es un factor determinante para aumentar la proactividad y reducir la rotación del personal. Según su enfoque, cuando las empresas ofrecen programas de formación continua alineados a los objetivos de la empresa y los intereses personales del colaborador, estos se sienten valorados y encuentra la oportunidad de crecer, lo que refuerza su compromiso organizacional.

La discrepancia entre este estudio y otros puede atribuirse a que, en el caso del depósito de la construcción, aunque existen programas de capacitación, es probable que estos no estén totalmente alineados con las expectativas reales de desarrollo profesional de los colaboradores, o que sean percibidos como insuficientes, pocos estructurados o de escaso impacto.

CONCLUSIÓN

La gestión de talento humano, si bien es una herramienta fundamental para mejorar el ambiente laboral y el compromiso de los trabajadores, no se determina que tiene influencia directa y significativa en la deserción del personal de Depósito de la Construcción, por tanto, se concluye que existen otros factores posiblemente externos que intervienen en la decisión de los colaboradores el abandonar la organización.

Se determinó que una evaluación del desempeño adecuada sí puede incidir positivamente en la permanencia del personal ya que les permite identificar sus habilidades, recibir retroalimentación y sentirse valoradas, y en base a estos resultados desde la dirección se pueden tomar decisiones acertadas con respecto al personal.

Por otra parte, la capacitación y desarrollo no evidenció una relación significativa con la deserción, lo que podría deberse a la forma en que se ejecutan estos programas o a la percepción que tienen los colaboradores sobre su utilidad y alineación con sus expectativas.

RECOMENDACIONES

- ✓ Reforzar los programas de evaluación del desempeño hacia los colaboradores mediante retroalimentación periódica.
- ✓ Revisar los programas de capacitación actuales y ajustarlos a las expectativas del personal.
- ✓ Implementar medidas de reconocimiento no monetarias a los colaboradores para motivarlos e incentivarlos a permanecer en la empresa.
- ✓ Realizar diagnósticos periódicos sobre la satisfacción laboral y el clima organizacional correspondiente al entorno empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, B. E. O. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), Article 1. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aguilar, L. M. R., Palma, C. M. C., Jiménez, M. M. J., Miranda, D. I. C., Rivas, E. A. M., & Macías, S. C. M. (2023). La gestión del talento humano y su relación con la competitividad organizacional. *South Florida Journal of Development*, 4(6), 2530-2542. <https://doi.org/10.46932/sfjdv4n6-025>
- Alcívar, M. J. M., Chávez, C. R. A., & Schettini, H. M. F. (2020). *Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas: Human talent and knowledge management in micro- enterprises*. 37.
- Alvarado, D. A. G. (2019). Clima organizacional: Aspectos teóricos y propuesta de un modelo en el marco de la complejidad desde un análisis neutrosófico. *Neutrosophic Computing and Machine Learning*, 9. <https://fs.unm.edu/NCML/ClimaOrganizacionalComplejidad.pdf>
- Arias, I. P. A. G., Guerrero, K. G. A., Orozco, W. H. O., Castro, G. J. B., & Caminos, W. G. M. (2023). *La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas: The management of human talent as a fundamental contribution to the development of companies*. 4(2), 14. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867>
- Briones, K. L. C., & González, C. S. C. (2019). La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. Apuntes y reflexiones. *Revista San Gregorio*, 1(35). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1191>
- Castro, M. F. G. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(8), 318-329. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., & Luis, K. (2019). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 11. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>

- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
<https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Coifman, A. H. M., Pedreira, L. C., Jesus, A. P. S. D., & Batista, R. E. A. (2021). Comunicação interprofissional em unidade de emergência: Estudo de caso. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 55, e03781.
<https://doi.org/10.1590/s1980-220x2020047303781>
- Fajardo, Z. I. E., Guachilema, M. C., Navarro, P. F., & Beltrón, R. C. (2020). ¿Saber o conocer? Niveles del conocimiento en la investigación. *RECIAMUC*, 4(4), Article 4.
[https://doi.org/10.26820/reciamuc/4.\(4\).noviembre.2020.191-197](https://doi.org/10.26820/reciamuc/4.(4).noviembre.2020.191-197)
- Farias, Á. A. M., Zambrano-Cedeño, L. A., Macias-Moreira, M. E., & Farias-Macias, O. A. (2021). Gestión del Talento Humano Y Su Influencia en el Clima Laboral en Empresas de Manabí. *Polo del Conocimiento*, 6(11), Article 11. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3310>
- García, M. R., Vesga, J. J. R., & Gómez, C. A. R. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica* (1.^a ed.). Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Gómez, A. G. O. (2023). Gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022. *AUTONOMA*. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2682>
- Góngora, A. M. P. (2021). *Deserción del personal y la gestión del talento humano en los call centers de la ciudad de Barranquilla*. <https://repositorio.cuc.edu.co/server/api/core/bitstreams/40551906-2786-43d2-90c3-818023b08910/content>
- González, Y. B., Téllez, F. G. Á., & González, N. T. (2021). La Comunicación Organizacional como elemento dinamizador del clima organizacional. *Opuntia Brava*, 13(4), Article 4.
<https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1449>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), Article 6. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guerrero, M. B., Izaguirre, J. O., & Méndez, J. B. (2021). *La administración aplicada al talento humano, operaciones en servicios financieros, hoteleros y de comunicación: Su adaptación post COVID*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://elibro.net/es/ereader/uleam/198546>
- Harris, P. F., McCaffer, P. R., Baldwin, A., & Edum-Fotwe, F. (2021). *Modern Construction Management*. John Wiley & Sons.
- Hernández, J., Prats, G., & Hernández, F. (2020). Clima Organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*, 6(2), 66-77.
<https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/146>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2024). *Concepto de Condiciones de Trabajo y Puesto de Trabajo*.
<https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema+1.+Concepto+de+Condiciones+de+Trabajo.pdf>
- Jara, A. M. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Mejía, A. G., Bravo, M. C., & Montoya, A. S. (2013). *El factor del talento humano en las organizaciones*. 34(1).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433593002>
- Méndez, M. V., & Torrents, A. S. (2021). Gestión global de talento en una empresa multinacional del sector de la automoción. *Revista Internacional de Organizaciones*, 27, Article 27. <https://doi.org/10.17345/rio27.111-135>
- Mendoza, G. L. (2023). *Catálogo de Buenas Prácticas: Subsistema de Evaluación del Desempeño*.
<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/03/Catalogo-de-Buenas-Practicas-Evaluacion-del-Desempeno.pdf>
- Mira, M. C., & Perales, I. M. (2021). La Calidad Intrínseca del Trabajo y su vinculación con las lógicas laborales. *Revista Española de Sociología*, 30(1), Article 1. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2021.10>
- Muñoz, G. A. D., & Lombeida, M. D. Q. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización*. 22(1). https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Olguín, L. (2021). *La evaluación de desempeño como herramienta de mejora de la gestión de recursos humanos*.
https://pa.bibdigital.ucc.edu.ar/3653/1/TE_Olguin.pdf

- Olmos, Á. M. G. (2023). *Diseño de un plan de acción para disminuir la deserción laboral en el departamento de Aseguramiento de una empresa de Servicios de Auditoría*.
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/a78759a5-ce4d-4756-8c97-d28b187dda81/content>
- Ore, D. M. C. (2023). Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/146106>
- Quaranta, N. (2019). La comunicación efectiva: Un factor crítico del éxito en el trabajo en equipo. *Enfoques*, 31(1), 21-46. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1669-27212019000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Quintero, P. L., & Zamora, O. O. (2020). *Vista de Tipos de Conocimiento*. 4.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa1/article/view/5124/6593>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., Hugueth, A. M., Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, C. A. G. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.
<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rivero, Y. R. (2019). *Evaluación del desempeño: Tendencias actuales*. 23(2), 6.
<http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Rodríguez, B. A. B. (2021). *Crecimiento laboral del talento humano en una organización mediante la gestión por competencia*. <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/b946f8a6-6c2c-4ccc-a69b-182bc2c6c396/content>
- Rodríguez, X. E. S., Valle, M. F. B. del, & Macias, M. X. B. (2022). La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta «Buseta» importadora de banano. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 7(1), Article 1.
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/582>
- Rojas, E. L., & Montufar, V. C. (2022). *Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO*. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v10n1/2308-0132-reds-10-01-e23.pdf>
- Salazar, L. M., & Ospina, Y. N. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*.
<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/9384>
- Sarango, A. F. H., Pallmay, E. R. C., Sarzosa, J. P. R., & Pozo, J. E. C. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones: Types and classification of investigations. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1927>
- Sepulveda, Y. P., Ocampo, G. E. L., & Arias, M. R. (2020). *FACTORES INTERVINIENTES EN LA DESERCIÓN LABORAL DEL ÁREA COMERCIAL EN LAS EMPRESAS DE MENSAJERÍA EXPRESA EN ITAGÜÍ*. 12.
- Suárez, R. J. D., Campos, L. Y. S., Del Socorro, J. del S. V., & Mendoza, C. C. (2024). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *ResearchGate*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Tamariz, P. (2020). *El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización*.
<https://dadun.unav.edu/server/api/core/bitstreams/605ccc58-067a-4bf1-ae3d-2f132d28d622/content>
- Tang, J. P. F., & Bardales, J. M. D. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), Article 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608
- Terreros, A., Vega, A., & Pupo, J. (2019). Aplicación del Teorema de Bayes en la selección de personal para disminuir la deserción laboral. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 27-40.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144063>
- Thompson, I. (2019). *Definición de Comunicación*. https://www.promonegocios.net/comunicacion/definicion-comunicacion.html#google_vignette

- Torres, E. C. R., Chasin, Z. J. A., Angulo-Lara, M., Raptis-Estupiñán, K. V., Quisagano-Calo, M. F., Quiñonez-Guagua, C. E., & Reina-Tello, M. E. (2023). La evaluación de desempeño y sus efectos en la calidad de vida laboral del trabajador. *Ibero-American Journal of Education & Society Research*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.56183/iberoeds.v3i1.618>
- Vallejos, C. A. A., Yovera, A. J. G., & Núñez, O. M. (2020). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE, PERÚ 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), Article 4. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Vergara, A. R., Sampedro-Coral, A., & Armas-Ortega, Y. (2023). *Clima Laboral, Retención de Colaboradores y Comunicación Interna: Cuatro Casos de Estudio*. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.95>
- Zangaro, M., & Szlechter, D. (2022). Reconocimiento y trabajo: Una mirada desde el posfordismo. *Trabajo y sociedad*, 23(39), 105-125. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1514-68712022000200105&lng=es&nrm=iso&tlng=es

ANEXOS

Matriz de consistencia

Planteamiento del problema	Objetivos de la Investigación	Hipótesis de la Investigación	Variables del estudio	Dimensiones	Indicadores	Materiales y métodos
Problema Principal ¿Cuál es la influencia que tiene la Gestión de Talento Humano en la deserción del personal del Depósito de la Construcción?	Objetivo General Determinar la influencia de la Gestión de Talento Humano en la deserción del personal del Depósito de la Construcción.	Hipótesis General: H₀: La Gestión de Talento Humano no influye en la deserción del personal del Depósito de la Construcción. H_i: La Gestión de Talento Humano sí influye en la deserción del personal del Depósito de la Construcción. Hipótesis específicas	Variable Independiente X: Gestión de Talento Humano: Definición Conceptual: La gestión del talento humano, se orienta al fortalecimiento de las capacidades, habilidades y actitudes, técnicas, humanas como profesionales de los colaboradores, las que aplicaran en el desempeño de sus funciones que se les asigne (Vallejos et al., 2020).	Dimensiones: Evaluación del desempeño: Radica en establecer sistemas de evaluación para medir el rendimiento de los empleados de manera objetiva, proporcionar retroalimentación y reconocimiento, y tomar decisiones sobre recompensas y promociones basadas en el desempeño (Agudelo, 2019). Capacitación y desarrollo: Se dedica a ofrecer programas de formación y	Indicadores: Habilidades del personal X1 Conocimientos X2 Calidad del trabajo X3	Método de la Investigación Deductivo-inductivo Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de Investigación De campo Nivel de la Investigación Correlacional Diseño de la Investigación: No experimental Población: Colaboradores de la
Problemas Específicos ¿De qué manera la evaluación del desempeño influye en la deserción del personal del Depósito	Objetivos Específicos Establecer la influencia de la evaluación del desempeño en la deserción del personal de	H₀: La evaluación del desempeño no influye en la deserción del personal del Depósito de la Construcción. H_i: La evaluación del desempeño sí			Satisfacción del colaborador X4 Oportunidad de	

de la Construcción? ¿Cuáles es el impacto que tiene la capacitación y desarrollo en la deserción del personal de Depósito de la Construcción?	Depósito de la Construcción. Analizar el impacto de la capacitación y desarrollo en la deserción del personal de Depósito de la Construcción.	influye en la deserción del personal de Depósito de la Construcción. Ho: La capacitación y desarrollo no incide en la deserción del personal de Depósito de la Construcción. Hi: La capacitación y desarrollo si incide en la deserción del personal de Depósito de la Construcción.	Variable Dependiente Y: Deserción del personal. Definición Conceptual: Se da cuando el colaborador deja de presentarse a su puesto laboral por cuenta propia, entendiéndose este como un abandono prolongado como deserción de personal (Ore, 2023)	desarrollo para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, permitiéndoles alcanzar su máximo potencial y crecer dentro de la organización (Aguilar et al., 2023b) Dimensiones: Satisfacción laboral: Se ve mediada por factores como la relación con sus compañeros, sus obligaciones y el reto que representan, las recompensas económicas y la posibilidad de formarse y ascender profesionalmente (Sepúlveda et al., 2020) Clima organizacional: Conjunto de características que son medibles respecto al ambiente de trabajo	crecimiento X5 Indicadores: Condición laboral y1 Percepción de reconocimiento y2 Calidad de vida y3 Comunicación y4 Relaciones interpersonales y5 Cooperación y6	empresa Depósito de la Construcción Muestreo Muestreo por conveniencia, 22 colaboradores de una sucursal de DC en Manta. Técnicas. Encuesta Instrumento s. Cuestionario Software: IBM SPSS Statistics 31.0
---	---	---	--	--	--	---

				<i>percibida por los colaboradores que laboran en ese ambiente de trabajo y si es bueno o malo repercute en la motivación, los comportamientos, la productividad y rendimiento de los trabajadores (Tang & Bardales, 2022)</i>		
--	--	--	--	---	--	--

Estructura del cuestionario

Tema:	Gestión de Talento Humano: influencia en la deserción del personal del Depósito de la Construcción				
Este cuestionario tiene como fin conocer y determinar algunas de las posibles causas por la que un colaborador decide renunciar voluntariamente a su trabajo. Por favor, sírvase a leer detenidamente cada una de las preguntas y responda con mucha veracidad las mismas, su respuesta es muy importante para cumplir con el objetivo del estudio. ¡Gracias!					
Preguntas					Opciones
					1 2 3 4 5
Variable Independiente: Gestión de Talento Humano					
Dimensión:	Evaluación del desempeño				
Indicador:	Habilidades del personal				
1.	¿Las evaluaciones de desempeño realizadas en la empresa, identifican correctamente sus habilidades y áreas de mejora?				
2.	¿La empresa le permite mejorar sus habilidades después de la evaluación del desempeño?				
Indicador:	Conocimientos				
3.	¿La empresa le proporciona los conocimientos necesarios sobre el trabajo al ingresar?				
4.	¿La empresa le brinda retroalimentación de sus conocimientos luego de la evaluación de desempeño?				
Indicador:	Calidad de trabajo				
5.	¿La empresa reconoce que el trabajo que realiza es destacable?				
6.	¿Los estándares de calidad del trabajo definidos por la empresa son claros y alcanzables?				
Dimensión:	Capacitación y desarrollo				
Indicador:	Satisfacción laboral				
7.	¿Los programas de capacitación y desarrollo en tu lugar de trabajo contribuyen positivamente a tu satisfacción laboral?				
8.	¿Considera adecuada la frecuencia en la que se ofrecen los programas de capacitación y desarrollo?				
Indicador:	Oportunidad de crecimiento				

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

9. ¿La capacitación que recibe contribuye a su crecimiento profesional para asumir nuevas responsabilidades dentro de la empresa?						
10. ¿En la empresa le animan a realizar otros estudios para su crecimiento?						
Variable Dependiente: Deserción del personal						
Dimensión:	Satisfacción Laboral					
Indicador:	Condición laboral					
11. ¿La empresa prevé de los recursos adecuados para desempeñar su tarea eficientemente?						
12. ¿Considera correctas las condiciones en las que se encuentra su espacio de trabajo						
Indicador:	Percepción de reconocimiento					
13. ¿La compensación que recibe por parte de la empresa es justa en relación a sus responsabilidades?						
14. ¿Reconocen su esfuerzo, trabajo y dedicación en la empresa?						
Indicador:	Calidad de vida laboral					
15. ¿Qué tan de acuerdo se encuentra con que el trabajo que realiza en la empresa le impacta negativamente en su bienestar físico y mental?						
16. ¿La calidad de vida que le ofrece la empresa es suficiente para que te mantengas motivado/a y comprometido/a con la organización?						
17. ¿Se encuentra preparado física y mentalmente para realizar el trabajo que desempeña dentro de la empresa?						
Dimensión:	Clima organizacional					
Indicador:	Comunicación					
18. ¿Qué tan de acuerdo se encuentra con los métodos de comunicación que aplican en la empresa?						
19. ¿Existe una buena comunicación entre superiores y colaboradores?						
Indicador:	Relaciones interpersonales					
20. ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo le generan satisfacción y confianza?						
21. ¿Las relaciones interpersonales en su lugar de trabajo lo motivan a permanecer en la organización?						
Indicador:	Cooperación					
22. ¿El personal está dispuesto a compartir conocimientos y experiencias para el cumplimiento de los objetivos?						
23. ¿Está de acuerdo con que en la empresa se fomenta actividades o dinámicas que promueven la cooperación entre los trabajadores?						
¡Gracias por su respuesta!						