

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



Proyecto de investigación

**“La gestión del talento humano en la retención de empleados en Industrias Ales,
2024”**

Autor:

Julisa Jamileth Quiroz Santana

Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio

Carrera Administración de Empresas

Docente tutor:

Ing. Alba Lucia Caceres Larreategui

Manta, 2024

 Uleam ELOY ALFARO DE MANABÍ	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A)	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO	REVISIÓN: 2 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

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

Haber dirigido y revisado el Trabajo de investigación bajo la autoría de la estudiante Quiroz Santana Julisa Jamileth, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "**La gestión del talento humano en la retención de empleados en Industrias Ales, 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 de este, 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, 13 de diciembre de 2024.

Lo certifico,


Ing. Alba Lucia Caceres Larreategui
Docente Tutor(a)
Área: Administración de empresas



Julisa Jamileth Quiroz Santana

1%
Textos sospechosos

1% Similitudes

< 1% similitudes entre comillas

< 1% entre las fuentes mencionadas

0% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Julisa Jamileth Quiroz Santana.pdf

ID del documento: e9f5250d89c20b49d1ece472ceadf91af71db446

Tamaño del documento original: 960,52 kB

Autores: []

Depositante: Alba Caceres

Fecha de depósito: 5/12/2024

Tipo de carga: interface

fecha de fin de análisis: 5/12/2024

Número de palabras: 11.321

Número de caracteres: 85.706

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

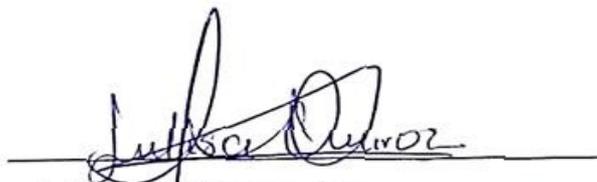
N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucv.edu.pe Gestión del talento humano y su impacto en la productividad. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56876	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (42 palabras)
2	Documento de otro usuario #42c2e El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
3	repositorio.continental.edu.pe https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11326/1/IV_FCE_315_TE_Perez_Alv...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
4	Documento de otro usuario #172a96 El documento proviene de otro grupo 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #143a37 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
2	www.redalyc.org Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la ... https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112718/1/Quiroz_MCL-SD.pdf?sequ...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
4	humanyze.com Todo lo que necesita saber sobre la retención de empleados - Hu... https://humanyze.com/es/blog/everything-you-need-to-know-about-employee-retention/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)
5	diaonia.com Selección del tamaño de muestra para estimar la proporción poblacio... https://diaonia.com/seleccion-del-tamano-de-muestra-para-estimar-la-proporcion-poblacional/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **QUIROZ SANTANA JULISA JAMILETH** , con cédula de identidad N°1351160369, declaro que el presente trabajo de titulación: **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA RETENCIÓN DE EMPLEADOS EN INDUSTRIAS ALES, 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 metódico 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.



Julisa Jamileth Quiroz Santana

C.I.:1351160369

E-mail: Jjqs.1351160369@gmail.com

APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal de grado da la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema "La gestión del talento humano y la retención de empleados en Industrias Ales, 2024", elaborado por la egresada Quiroz Santana Julisa Jamileth, 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 constancias firman



Presidente del tribunal

ECO. OSCAR XAVIER CALDERÓN ZAMORA, MG.



Miembro del tribunal
ING. RAFER HENRY CRUZ MERA, MGS.



Miembro del tribunal
ING. HOLGUIN BRIONES AUDREY JACQUELINE.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la influencia de la gestión del talento humano en la retención de empleados en Industrias Ales durante el año 2024. En un contexto empresarial marcado por la alta competitividad y los constantes cambios en el mercado laboral, mantener un equipo de trabajo estable se ha vuelto un factor clave para el éxito organizacional. Este estudio explora cómo las prácticas de selección, capacitación e incentivos impactan directamente en el compromiso, satisfacción y retención de los empleados dentro de la empresa. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal y correlacional.

Se aplicaron encuestas a una muestra representativa de empleados de Industrias Ales, recopilando datos sobre los procesos de selección, los programas de capacitación y los sistemas de incentivos. Los resultados mostraron que una gestión adecuada de estas áreas está estrechamente vinculada con la mejora de la retención de empleados, ya que contribuye a su motivación, desarrollo profesional y sentido de pertenencia a la organización. A pesar de los avances en la gestión del talento humano, se identificaron áreas de mejora, particularmente en los procesos de selección y en la estructura de los programas de incentivos. Se recomienda optimizar los métodos de reclutamiento, personalizar los programas de capacitación para adaptarlos mejor a las necesidades de los empleados, y reformular el sistema de incentivos para hacerlo más transparente y alineado con los logros individuales y de equipo.

Este estudio proporciona un marco para implementar estrategias efectivas que permitirán a Industrias Ales fortalecer su gestión del talento humano, mejorar la retención de empleados y asegurar su crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

Palabras clave: gestión del talento humano, retención de empleados, selección de personal, capacitación, incentivos, compromiso laboral, satisfacción organizacional.

Abstract

The present research aims to analyze the influence of human talent management on employee retention at Industrias Ales during 2024. In a business context marked by high competitiveness and constant changes in the labour market, maintaining a stable work team has become a key factor for organizational success. This study explores how recruitment, training and incentive practices directly impact employee engagement, satisfaction and retention within the company. The methodology used was quantitative, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design.

Surveys were conducted on a representative sample of Ales Industries employees, collecting data on selection processes, training programmes and incentive schemes. The results showed that proper management of these areas is closely linked to improved employee retention, as it contributes to their motivation, professional development and sense of belonging to the organization. Despite progress in human talent management, areas for improvement were identified, particularly in the selection processes and structure of incentive programmes. It is recommended that recruitment methods be optimized, training programmes be tailored to better suit the needs of employees, and the incentive system be reformulated to make it more transparent and aligned with individual and team achievements.

This study provides a framework for implementing effective strategies that will enable Ales Industries to strengthen its human talent management, improve employee retention and ensure its long-term growth and sustainability.

Keywords: human talent management, employee retention, personnel selection, training, incentives, work commitment, organizational satisfaction.

Tabla de contenido

CAPÍTULO 1	15
1. Introducción	15
1.1. Justificación	16
1.2. Perspectiva teórica	17
1.2.1. Antecedentes de investigación	17
1.2.2 Bases teóricas	21
2. Metodología	29
2.1. Diseño teórico	29
2. 1.2 Objetivo y campo de acción	31
Objetivo de la investigación	31
2.1.3 Operacionalización de las variables	32
2.1.4. formulación del problema	34
2.1.4.1. Problema general	34
2.1.4.2. Problemas específicos	34
2.4.1.3. Objetivo general	34
2.4.1.4. Objetivos específicos	34
2.1.4.5. Hipótesis general	34
2.1.4.6. Hipótesis específicas	35
2.2. Diseño metodológico	35
2.2.1 Enfoque, alcance y diseño de la investigación	35
Diseño de la investigación	35

	3
2.2.2 Población y muestra	35
Población	35
Muestra	36
2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos	37
<i>CAPITULO 3</i>	37
3. Resultados	37
3.1. Análisis de la fiabilidad	37
3.2 Resultados de la estadística descriptiva	37
3.3 Comprobación de hipótesis	48
3.4 Discusión	52
<i>CAPITULO 4</i>	53
4. Propuesta de mejora	53
<i>4.1 Plan de acción</i>	56
<i>4.2 Presupuesto</i>	59
<i>4.3 beneficios que aporta la propuesta</i>	59
4.4 Conclusiones	60
4.5 Recomendaciones	61
4.7 Bibliografía	62
<i>4.8 Anexos</i>	65

Índice de tabla

<i>Tabla 1 Operacionalización de las variables</i>	32
<i>Tabla 2 Estadística de fiabilidad según Alfa de Cronbach</i>	37
<i>Tabla 3 Tabla de frecuencia _ X1 Selección del talento humano promedio</i>	38
<i>Tabla 4 Tabla de frecuencia _ X2 Capacitación del talento humano</i>	39
<i>Tabla 5 Tabla de frecuencia _ X3 Incentivos del talento humano</i>	40
<i>Tabla 6 Tabla de frecuencia _ X Gestión del talento humana</i>	42
<i>Tabla 7 Tabla de frecuencia _ Y1 Compromiso organizacional</i>	43
<i>Tabla 8 Tabla de frecuencia _ Y2 presión de trabajo</i>	44
<i>Tabla 9 Tabla de frecuencia _ Y3 Habilidad y liderazgo organizacional</i>	46
<i>Tabla 10 Tabla de frecuencia Y_ Retención de empleados</i>	47
<i>Tabla 11 Tabla de correlación _ X Gestión del talento humano y Y Retención de empleados</i>	49
<i>Tabla 12 Tabla de correlación_ X1 Selección de talento humano y Y retención de empleados</i>	50
<i>Tabla 13 Tabla de correlación_ X2 Capacitación del talento humano y Y Retención de empleados</i>	50
<i>Tabla 14 Tabla de correlación_ X3 Incentivos del talento humano y Y Retención de empleados</i>	51
<i>Tabla 15 plan de acción</i>	56
<i>Tabla 16 presupuesto</i>	59

Índice de figuras

Figura 1 Selección del talento humano	38
Figura 2 Capacitación del talento humano	39
Figura 3 Incentivos del talento humano	41
Figura 4 Gestión del talento humano	42
Figura 5 Compromiso organizacional	43
Figura 6 Presión de trabajo	45
Figura 7 Habilidad y liderazgo organizacional	46
Figura 8 Retención de empleados	48

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo con todo agradecimiento a mis padres, quienes han sido mi mayor fuente de inspiración, apoyo y amor incondicional a lo largo de este camino. Su sacrificio, confianza y motivación me han impulsado a seguir adelante en cada paso. A Dios, por darme la fuerza, sabiduría y perseverancia para alcanzar esta meta. Gracias por guiarme y bendecirme con la oportunidad de cumplir mis sueños.

Con todo mi cariño y gratitud.

Reconocimiento

Quiero expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas las personas que han sido piezas clave en la realización de este trabajo. A mi querida tutora, Ing. Alba Lucía Cáceres, cuya paciencia, apoyo incondicional y sabias orientaciones han sido fundamentales en cada paso de este proceso. Gracias por brindarme las herramientas necesarias y por guiarme con tanto compromiso, permitiéndome crecer académica y personalmente.

A mis padres, el pilar de mi vida, por su amor inquebrantable, sacrificios y constantes palabras de aliento. Ellos han sido mi fuerza para superar cada desafío, y su confianza en mí me ha impulsado a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles.

A mi amiga Karina Holguín Cevallos, quien ha sido una presencia constante en mi vida desde el primer día. Gracias por tu apoyo incondicional, por estar a mi lado en cada etapa de superación y por recordarme siempre la importancia de la perseverancia y la amistad. Y, por supuesto, a Andrea Barreto Zamora, mi compañera y amiga, quien ha sido una fuente de motivación y compañerismo en este camino. Gracias por tu apoyo constante, por compartir risas, esfuerzos y momentos que hicieron que el proceso fuera más llevadero y significativo.

A cada uno de ustedes, mi más sincero agradecimiento por su valioso aporte. Sin su apoyo, este logro no habría sido posible. Este trabajo es un reflejo de todo lo que he recibido de ustedes, y por eso les estaré eternamente agradecida.

Titulo o tema

“La gestión del talento humano en la retención de empleados en Industrias Ales, 2024”

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la influencia de la gestión del talento humano en la retención de empleados en Industrias Ales durante el año 2024. En un contexto empresarial marcado por la alta competitividad y los constantes cambios en el mercado laboral, mantener un equipo de trabajo estable se ha vuelto un factor clave para el éxito organizacional. Este estudio explora cómo las prácticas de selección, capacitación e incentivos impactan directamente en el compromiso, satisfacción y retención de los empleados dentro de la empresa. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal y correlacional.

Se aplicaron encuestas a una muestra representativa de empleados de Industrias Ales, recopilando datos sobre los procesos de selección, los programas de capacitación y los sistemas de incentivos. Los resultados mostraron que una gestión adecuada de estas áreas está estrechamente vinculada con la mejora de la retención de empleados, ya que contribuye a su motivación desarrollo profesional y sentido de pertenencia a la organización. A pesar de los avances en la gestión del talento humano, se identificaron áreas de mejora, particularmente en los procesos de selección y en la estructura de los programas de incentivos. Se recomienda optimizar los métodos de reclutamiento, personalizar los programas de capacitación para adaptarlos mejor a las necesidades de los empleados, y reformular el sistema de incentivos para hacerlo más transparente y alineado con los logros individuales y de equipo.

Este estudio proporciona un marco para implementar estrategias efectivas que permitirán a Industrias Ales fortalecer su gestión del talento humano, mejorar la retención de empleados y asegurar su crecimiento y sostenibilidad a largo plazo.

Palabras clave: gestión del talento humano, retención de empleados, selección de personal, capacitación, incentivos, compromiso laboral, satisfacción organizacional.

Abstract

The present research aims to analyze the influence of human talent management on employee retention at Industrias Ales during 2024. In a business context marked by high competitiveness and constant changes in the labour market, maintaining a stable work team has become a key factor for organizational success. This study explores how recruitment, training and incentive practices directly impact employee engagement, satisfaction and retention within the company. The methodology used was quantitative, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design.

Surveys were conducted on a representative sample of Ales Industries employees, collecting data on selection processes, training programmes and incentive schemes. The results showed that proper management of these areas is closely linked to improved employee retention, as it contributes to their motivation, professional development and sense of belonging to the organization. Despite progress in human talent management, areas for improvement were identified, particularly in the selection processes and structure of incentive programmes. It is recommended that recruitment methods be optimized, training programmes be tailored to better suit the needs of employees, and the incentive system be reformulated to make it more transparent and aligned with individual and team achievements.

This study provides a framework for implementing effective strategies that will enable Ales Industries to strengthen its human talent management, improve employee retention and ensure its long-term growth and sustainability.

Keywords: human talent management, employee retention, personnel selection, training, incentives, work commitment, organizational satisfaction.

CAPÍTULO 1

1. Introducción

En el entorno organizacional actual, caracterizado por una alta competitividad y constante cambio, la gestión del talento humano se ha convertido en una herramienta esencial para el éxito empresarial. Uno de los desafíos críticos que enfrentan las empresas es la retención de personal, un factor clave para mantener la estabilidad y sostenibilidad operativa. La presente investigación se enfoca en la empresa Industrias Ales, 2024, en Manta, investigando cómo las prácticas de selección, capacitación y los incentivos del talento humano inciden en la retención de empleados. Este estudio busca identificar las estrategias que permiten fortalecer el compromiso y lealtad de los colaboradores, contribuyendo al desarrollo y crecimiento de la organización.

Esta investigación no solo busca aportar evidencia sobre los factores que más influyen en la retención de empleados, sino también identificar las prácticas de gestión que permiten a la organización adaptarse a las expectativas y necesidades de sus empleados. En particular, el estudio considera dimensiones clave como: incentivos, desarrollo profesional, clima laboral, evaluando su papel en la creación de un entorno favorable para el desarrollo profesional y personal.

La estructura de esta tesis se organiza en seis capítulos. En el Capítulo I, se plantea el problema de investigación, los objetivos y la justificación, destacando la importancia de la retención de personal como factor estratégico para la continuidad y competitividad de Industrias Ales. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, presentando antecedentes y bases conceptuales sobre la gestión del talento humano, y profundizando en teorías y estudios previos que respaldan la relación entre esta gestión y la retención de empleados.

El Capítulo III detalla la metodología empleada, adoptando un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. Este enfoque permite analizar la relación entre las variables sin manipularlas, a través de un análisis cuantitativo de las percepciones y experiencias de los empleados. Para recolectar los datos, se emplea un cuestionario estructurado, que evalúa

indicadores específicos de satisfacción en procesos de selección, efectividad en capacitación y percepción de incentivos.

En los capítulos finales, se presentan los resultados obtenidos y se discuten en función de los objetivos y las hipótesis planteadas, ofreciendo una comprensión integral sobre el papel de la gestión del talento humano en la retención de personal. Las conclusiones de este estudio permiten a Industrias Ales obtener recomendaciones basadas en evidencia, que pueden guiar la toma de decisiones estratégicas en la mejora de su ambiente laboral y en el fortalecimiento del compromiso de su equipo de trabajo.

1.1. Justificación

La Planeación Estratégica en las empresas se centra en identificar los factores que influirán en su futuro, con la meta de evaluar y gestionar los riesgos de manera efectiva. El factor humano es el elemento más crucial de las organizaciones y no puede ser evaluado adecuadamente en su desarrollo si no se incluye en dicha evaluación (Chiavenato, 1999). Con el fin de potenciar el desarrollo integral de una compañía, es necesario encontrar el efecto que tienen las decisiones que toma el área encargada de la administración del recurso humano (o en su defecto, las que están relacionadas con esa área y por el tamaño de las compañías, las toma la gerencia general) en la retención de este.

Se tiene claro que las empresas han desarrollado diferentes estrategias para seguir mejorando el ambiente organizacional y reteniendo empleados con gran potencial profesional. No hay que olvidar que el impacto de una estrategia de Gestión Humano en la retención de los empleados es proporcional a la importancia del aspecto al que se está dirigiendo en la vida de estos. Para llegar a esto, es importante contar con un área de la empresa determinada para la Gestión del Talento Humano, que tenga la misma incidencia que las demás áreas administrativas y cuente con un soporte estructural que permita trabajar de la mano con la Gerencia General en el logro de los objetivos estratégicos.

En el desarrollo del trabajo, se encontrará la información documentada de una investigación centrada en demostrar las decisiones del área de Talento Humano en la retención de los empleados en Industrias Ales 2024. Se evaluarán cada uno de los aspectos que son relacionados actualmente con la Gestión del Talento Humano y esto permitirá tener las bases tanto cuantitativas como cualitativas para una toma de decisiones asertivas en el desarrollo de las estrategias corporativas en las empresas, teniendo siempre en mente los diferentes motivos por los cuales sus empleados se encuentran laborando en estas.

1.2. Perspectiva teórica

1.2.1. Antecedentes de investigación

Internacionales

Tesis titulada: "Impacto de la gestión del talento humano en la retención de los empleados de las multinacionales asentadas en Colombia, 2019".

Año: 2019

Según (Navarro Roldan, 2019) en su tesis titulada "Impacto de la gestión del talento humano en la retención de los empleados de las multinacionales asentadas en Colombia, 2019" cuyo objetivo principal es identificar el impacto de las decisiones tomadas por el área de Recursos Humanos en la retención de los empleados de las Multinacionales en Colombia. Realizaron un estudio tanto cualitativo como cuantitativo, lo que brindó al investigador una claridad conceptual y contextual acerca de los objetivos propuestos al comienzo de este. Se llevó a cabo una encuesta a un grupo subjetivo de 22 exempleados que abandonaron sus puestos en multinacionales de diversos sectores, lo que nos proporcionará su perspectiva sobre el efecto de varios factores vinculados con la Gestión Humana al abandonar sus puestos de trabajo. Las dimensiones empleadas, las dimensiones de Hofstede, facilitaron la identificación de las diversas formas en las que el talento humano interactúa con sus fortalezas principales en función del comportamiento; y los peligros que pueden surgir para la conservación de estas.

Tesis titulada: "Gestión de talento humano y retención de personal de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022"

Año: 2023

De acuerdo con (Vergiu Canto, 2023) en su tesis titulada "Gestión de talento humano y retención de personal de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2022" cuyo objetivo es determinar la relación de la gestión del talento humano y retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022. El diseño de esta investigación es el no experimental, transversal y correlacional; la técnica propuesta es la de encuesta. El instrumento propuesto serán cuestionarios, el mismo que permitirá las variables, Gestión del talento humano y Retención de personal. Los cuestionarios serán respondidos por los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura. Nuestro objetivo es recoger la información, a través de las interrogantes referente a la gestión del talento humano y retención de personal. Se empleará un sondeo diseñado en la escala Likert, las dimensiones empleadas son (selección de personal, formación del personal, estímulos al personal, ambiente de valoración y motivación, presión laboral y competencias de liderazgo organizacional).

Tesis titulada: "Modelo de gestión de talento humano como estrategia para la retención del personal de la Ferretería & Industrias Jheyson S.A.C. en la Ciudad de Bagua Grande – 2018".

Año: 2019

Como menciona (Medina Ortiz, 2019) en su tesis titulada Modelo de gestión de talento humano como estrategia para la retención del personal de la Ferretería & Industrias Jheyson S.A.C. en la Ciudad de Bagua Grande – 2018. Su objetivo es proponer un modelo de gestión de talento humano como estrategia para la retención del personal de la Ferretería & Industria Jheyson S.A.C., en la ciudad de Bagua Grande, donde se empleó como Metodología el Diseño cuantitativo, no experimental, correlacional, sin manipulación, ni prueba de variables de investigación, transversal porque las variables se utilizan en el mismo espacio y tiempo. La población se compone de 655 y una muestra de 243 trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura. Una vez agrupados los datos,

se aplicaron pruebas necesarias con 20 preguntas para cada variable de estudio utilizando métodos adecuados, como el alfa de Crombach con un cuestionario Likert de 20 preguntas.

De acuerdo con los resultados del total de los empleados encuestados, el 83% se siente desmotivado e indica que la compañía no valora el esfuerzo de su labor, mientras que el 33% expresó que se iría de la empresa por razones salariales y otras tareas. Por lo tanto, este estudio concluye que: el modelo de administración del talento humano sugerido facilitará la planificación, descripción y formalización de los procesos para realizar una adecuada administración del personal.

Tesis titulada: "Gestión del talento humano y retención de personal en el Hospital II – 1 de Nuestra Señora de las Mercedes Paita, 2019".

Año: 2019

Según (Carazas Chavez, 2019) en su tesis titulada Gestión del talento humano y retención de personal en el Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita, 2019 tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la retención de personal del hospital nuestra señora de las Mercedes Paita, 2019. El diseño del estudio fue de carácter descriptivo y de naturaleza correlacional. Se aplicó el método de la encuesta para cada una de las variables de administración del talento humano y retención de empleados. En 2019, se implementaron 170 empleados asistenciales en el Hospital II - 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita. La variable de administración del talento humano se simplificó en los aspectos de contratación, empleo, incentivos y crecimiento del personal, mientras que la variable de conservación del personal se evaluó en aspectos como higiene, seguridad, calidad de vida y vínculos con los trabajadores.

Tesis titulada: "Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020".

Año: 2020

Citando a (Tamay Flores, 2021) en su tesis titulada Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020. La finalidad del estudio es

determinar si la administración del recurso humano impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad durante 2020. La investigación adopta una metodología cuantitativa, es aplicada y emplea un diseño no experimental de correlación causal transeccional. La elección se basa en 163 empleados de la oficina central del Gobierno Regional de La Libertad durante 2020. Se utilizaron dos encuestas validadas, con grados de fiabilidad de 0,833 y 0,841 respectivamente para cada variable. Se procesaron los datos empleando el programa estadístico SPSS V24.

Los hallazgos se muestran en cuadros estadísticos analizados, mostrando que la administración del recurso humano influye de manera considerable en la productividad en el trabajo, con un coeficiente de correlación $Rho = 0.942$, lo que señala una correlación elevada y positiva. El 57.7% de los trabajadores en el centro de operaciones del Gobierno Regional de La Libertad opinan que la administración del recurso humano es óptima y que la productividad en el trabajo es de nivel moderado. Así pues, es vital que las organizaciones comprendan la relevancia del capital humano para su triunfo. Optimizar la función pública conlleva incrementar la productividad del Estado, asegurando que los productos y servicios se distribuyan de forma eficaz entre los ciudadanos.

Tesis titulada: "Motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J & A Puente Piedra, 2022".

Año: 2022

Según (Rojas Muñoz, 2022) en su tesis titulada Motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J & A Puente Piedra, 2022. El objetivo es establecer la correlación entre cada uno de los factores estudiados, la motivación extrínseca y la retención del personal en confecciones J & A puente piedra 2022. La investigación se llevó a cabo a través del método de la encuesta y el instrumento del cuestionario, que consta de 25 ítems y utiliza la escala de Likert, se aplicó a 30 empleados que laboran en la empresa. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante un formulario drive. Se utilizó un diseño no experimental de correlación, con un nivel descriptivo y un enfoque hipotético deductivo. Igualmente, se establecerá si hay una correlación positiva de 0,625 y

una correlación de 39% entre cada una de las variables de motivación extrínseca y retención del personal.

Tesis titulada: "Compensaciones y retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2022".

Año: 2022

Teniendo en cuenta (Tejeda Arias, 2023) en su tesis titulada Compensaciones y retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2022. El propósito es establecer la correlación entre las remuneraciones y la permanencia del personal y sus aspectos: crecimiento profesional, entorno de trabajo y estructura salarial de una compañía industrial, Puente Piedra, 2023. En este estudio se utilizó una metodología cuantitativa, de naturaleza aplicada, de nivel de correlación y descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal. Se realizó un trabajo con un grupo de 90 individuos, compuestos por empleados de la compañía.

La población de estudio consistió en 74 empleados de la compañía. Para lograrlo, se utilizó el método de la encuesta. El método empleado fue un cuestionario de 28 ítems, que fue sometido a la validación de 3 jueces expertos (coeficiente de V de Aiken de 1.00). Los resultados de confiabilidad indicaron un alfa de 0.956 de Cronbach general y dos mitades de Guttman de 0.949 respectivamente. Se determinó que las remuneraciones tienen una correlación significativa con la permanencia de los empleados en una compañía industrial, Puente Piedra, en 2023.

1.2.2 Bases teóricas

Según (Lynch, 2007), la gestión del talento se hizo predominante en la mayoría de los campos e industrias en la década de 1990 con el informe que marcó tendencia titulado "La guerra por el talento" de McKinsey and Company.

(Mensah, 2015) afirma que desde que se implementó el término "gestión del talento" se hizo más popular en la década de 1990, no sólo en el ámbito de la gestión de recursos humanos, sino también en la formación de la dirección estratégica de una organización.

Desde la introducción del concepto de "gestión del talento" en los años 90, su auge ha sido no solo en el sector de la administración de recursos humanos, sino también en la configuración de la dirección estratégica de una entidad.

Este método ha facilitado a las compañías la identificación, desarrollo y permanencia de trabajadores con gran potencial, incorporando estrategias de formación constante, planes de desarrollo profesional a medida y evaluaciones periódicas del rendimiento. La implementación de estrategias de administración del talento ha promovido entornos de trabajo inclusivos y de colaboración, en los que la diversidad y la equidad de oportunidades son esenciales.

Además, la tecnología desempeña un rol fundamental en la administración del talento humano, simplificando cada uno de los monitoreos y estudios de los indicadores de rendimiento y retención. El reconocimiento y premiación del rendimiento excepcional, sumado a una comunicación franca y clara, son elementos cruciales para mantener a los trabajadores involucrados y motivados. La administración del capital humano no solo favorece el crecimiento personal de los trabajadores, sino que también contribuye al crecimiento personal de los mismos.

Capacidad, desarrollo y rendimiento

(Dai, 2020) nos menciona que el potencial humano se define como cualquier cualidad latente que se puede realizar o desarrollar a través de experiencias, lo que conduce a algún éxito y logro objetivamente definible.

Además, es crucial desarrollar programas de formación y mentoría, establecer planes de desarrollo profesional personalizados que alineen los objetivos individuales con las metas de la organización y realizar evaluaciones constantes de rendimiento para reconocer y fortalecer habilidades y competencias esenciales. Es crucial establecer un entorno laboral inclusivo y estimulante que fomente la cooperación y la innovación para mantener y potenciar el talento. La valoración y premiación del rendimiento sobresaliente, sumado a una comunicación franca y clara, promueven una cultura de alto rendimiento y dedicación entre los trabajadores.

Liderazgo y desarrollo de alto potencial

Los líderes de alto potencial, o también conocidos como «hipos» (del inglés high-potential), tienen la capacidad de identificar oportunidades que permitan a las empresas luchar con su competencia y crecer. En consecuencia, las empresas han comprendido que es esencial conocer y mejorar el desempeño de los colaboradores y que necesitan saber si tienen a los empleados que necesitan mañana, por lo tanto, implantar programas centrados en identificar y potenciar a los empleados con alto potencial es fundamental como herramienta para retener y desarrollar a los futuros líderes de la empresa (Celis, 2021).

Los líderes con gran potencial muestran un anhelo ininterrumpido de desarrollo, adoptando responsabilidades extra en la dirección superior y la toma de decisiones. Es evidente que establecen sus objetivos a largo plazo y se favorecen de los programas de crecimiento que respaldan su desarrollo interno. Además, tienen una motivación para alcanzar logros destacados tanto a nivel individual como grupal, promoviendo y respaldando el desarrollo colectivo. Estos dirigentes aspiran a ver el triunfo de la entidad y la apoyan para lograr las metas comerciales. Apoyar sus ambiciones conducirá a líderes más dedicados y disminuirá la probabilidad de pérdida de talento.

Dimensiones de gestión del talento humano

1. Selección del talento humano

Para tener personal apropiado en las organizaciones, es imprescindible llevar a cabo el reclutamiento de personal, que implica el proceso de comunicación o propuesta de plazas al mercado de trabajo.

El proceso de selección de personal, esta operación está dirigida al campo de los recursos humanos, que tiene la función de ajustar la situación de la vacante. La situación de la vacante está determinada por parámetros y condiciones, estos parámetros y condiciones llevarán a encontrar la persona más idónea para un puesto o un puesto vacante en una empresa.

Por ello, el proceso de reclutamiento y selección responsabiliza una serie de etapas. Estas se inician con la actividad de la demanda de empleo y finalizan cuando se decide contratar a un postulante. Por tanto, se debe tener en cuenta que el reclutamiento es diferente a la selección: el reclutamiento es, sobre todo, divulgación; es decir, dar a conocer que se tienen vacantes; por el contrario, la selección es una tarea de filtrado y está rodeada de elementos condicionales. (Castro, Zapata, Díaz, & Reyes, 2021)

2.- Capacitación del talento humano

El talento humano representa una de las áreas más relevantes dentro de una organización, ya que constituye el elemento clave para alcanzar los objetivos empresariales a través del impacto positivo generado en los colaboradores. Por esta razón, la capacitación en este ámbito es fundamental para la empresa, dado que incide directamente en los empleados, haciendo más competentes y comprometidos con su trabajo.

La capacitación no sólo es dar nuevos conocimientos, sino permitir que los trabajadores desarrollen habilidades y destrezas que les permita llevar a cabo los conocimientos que ya tienen; es decir, la forma en que pondrán en práctica los conocimientos dentro de su espacio laboral. Partiendo de lo expuesto, la empresa u organización, deben gestionar en el talento humano capacidades que permitan que puedan fomentar aptitudes operativas en favor de las metas que se traza la empresa, de ahí que deba verse la capacitación permanente como parte de una inversión por cuanto un talento humano capacitado tiene mayores posibilidades de cumplir con éxito los planes trazados por la gerencia (Cedeño, Zambrano, & Chica, 2020).

3. Incentivos al talento humano.

Los planes de compensación han brindado incentivos especiales para los ejecutivos y gerentes que realizan un trabajo importante en la organización. La mayoría de las empresas siguen actualmente la práctica de vincular los incentivos a las ganancias anuales de la organización en el caso de incentivos a corto plazo. Por otra parte, que los incentivos laborales constituyen una manera

de distribuir los beneficios obtenidos por el éxito de la organización, mediante los resultados logrados y que los trabajadores van generando.

Es por ello que además de los incentivos económicos, las empresas deben promocionar los incentivos no económicos, ya que son aspectos que las personas desean en su ambiente de trabajo, como por ejemplo la libertad en la toma de decisiones o los sistemas de reconocimiento de las metas alcanzadas.

Ciertamente, las compensaciones no económicas pueden ser muy convenientes, por ejemplo, cuando los trabajadores más apasionados comienzan a perder la motivación y disminuye el ánimo, sobre todo tomando en cuenta situaciones internas y externas que ocurren, que no suelen ser habituales como una crisis financiera, despidos imprevistos de personal, contracción del mercado, provocando una especie de inseguridad en las personas y en el entorno laboral (Carlos, Eucaris del Carmen, Quispe, & Diaz., 2022).

La retención de empleados

(Refan, Suciratin,, & Tamara, 2021) Nos menciona que la retención de empleados es la capacidad de la empresa para retener al personal potencial para que permanezcan leales a la empresa. Además, la retención de empleados es una de las técnicas utilizadas por la gerencia para mantener a los empleados en una organización durante mucho tiempo.

El objetivo de mantener a los empleados competentes en la compañía durante el máximo tiempo posible, dado que estos trabajadores son activos intangibles de incalculable valor para la organización. La retención es un concepto complicado y no hay un método único para conservar a los trabajadores en la compañía. La permanencia de los empleados hace referencia a todos los esfuerzos hechos por la entidad, lo que incrementa las posibilidades de que los trabajadores se mantengan en la organización durante periodos más extensos.

Dimensiones de retención de personal

Clima de apreciación y estimación

En el mundo actual globalizado, toda organización promoverá cambios en su ambiente laboral, estructura organizacional, planificación estratégica, gestión operativa y recursos con los que cuenta; con el objetivo de ser competitiva, tener una buena posición en el mercado, hacer innovaciones, generando rentabilidad para la empresa. El clima organizacional tiene su fundamentación en el estado emocional de cada trabajador, y cómo cada uno de ellos actúan ante situaciones propias de la organización, como la comunicación, liderazgo, motivación, relaciones interpersonales, entre otros; así como interacciones como la estructura organizacional, tecnología, liderazgo, toma de decisiones, recursos. (Olivera, Yuliana, Cubillas, & Yactayo, 2021).

La percepción que los trabajadores tienen sobre su entorno laboral está directamente influenciada por las prácticas de liderazgo y gestión. Por ello, para construir una cultura organizacional sólida, las empresas deben priorizar estrategias que fortalezcan la confianza, promuevan el reconocimiento y faciliten espacios para el desarrollo.

Presión del trabajo

La presión en el trabajo es un conjunto de tareas y obligaciones a las que cada individuo se enfrenta en un ambiente de trabajo. Incorpora tiempos de entrega, requisitos de los supervisores o gerentes de línea, responsabilidades en el cargo, expectativas de trabajo y todas las situaciones que te faciliten desempeñar el papel que desempeñas en la compañía.

La presión en el ámbito laboral no debe confundirse con el hecho de estar simplemente ocupado. Todos enfrentamos momentos de ocupación, y esto por sí solo no representa un problema. Se habla de «presión laboral» cuando existe un desajuste entre las demandas del trabajo (como la cantidad y tipo de tareas, funciones asignadas, horarios o falta de claridad en las responsabilidades) y la capacidad del trabajador para afrontarlas incluyendo la carga de trabajo que puede manejar y su

posibilidad de modificar su situación. En esencia, se trata de un tipo de estrés psicosocial vinculado al entorno laboral. (Vrije Universiteit Amsterdam, 2025).

Por lo tanto, crear una presión laboral positiva es un requisito clave en cualquier empresa exitosa. Dentro de las practicas presión laboral se reflejan en:

- Trabajar en horarios extraordinarios durante determinado tiempo para cumplir con actividades de urgencia o el lanzamiento de un producto.
- Cubrir las funciones de otros compañeros de trabajo por descanso médico durante los días necesarios mientras dure la licencia por salud u otros motivos donde el ausente no tenga previsto el reemplazo.
- Cumplir con los ciertos objetivos urgentes considerados por la empresa en un determinado plazo.
- Participar en reuniones semanales de manera activa, que demanda tiempo considerable con relación al cumplimiento de sus propias funciones en el puesto laboral.
- Preparar entregas de informes de rendimiento cada trimestre del año.
- Procurar lograr los objetivos de mejora continua de manera anual diseñados por las empresas.

Habilidades de un buen líder

1. Comunicación

Esta es una de las competencias de liderazgo de mayor relevancia. La habilidad para oír indicaciones y para transmitir información de manera clara y exacta es esencial.

La habilidad comunicativa es esencial para evitar malentendidos, fomentar la transparencia y fortalecer la confianza dentro del grupo. A través de una comunicación asertiva, el líder motiva, guía y alinea a su equipo con la visión y los objetivos de la organización, generando un ambiente colaborativo y enfocado en resultados.

2. Creatividad

Esta capacidad es esencial para llevar a cabo cualquier proyecto de forma singular y exitosa. Es más sencillo para un individuo creativo hallar respuestas innovadoras a cualquier impedimento que pueda presentarse. En otras palabras, la creatividad es una de esas habilidades de liderazgo que nos permite mantener la mente abierta y prepararnos para el cambio.

3. Inteligencia emocional y empatía

Es crucial poder empatizar con la otra persona y entender sus necesidades e inquietudes. Esto te facilitará valorar con más exactitud el trabajo de los empleados, además de elaborar planes de desarrollo profesional que consideren a cada uno de ellos.

Según (Daniel Goleman, 2023), es la capacidad de reconocer, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás. La empatía, por su parte, es la habilidad de ponerse en el lugar del otro y comprender sus sentimientos y perspectivas.

Cuando un líder es empático, puede identificar mejor las fortalezas y debilidades de su equipo, lo que le permite valorar con mayor justicia su desempeño y ofrecer retroalimentación constructiva. Además, facilita la elaboración de planes de desarrollo profesional personalizados, que consideran las aspiraciones individuales y promueven el crecimiento de cada empleado dentro de la organización.

4. Compromiso

Un líder debe tener confianza y fe en su equipo, y comprometerse no solo con los objetivos de la empresa, sino también con las personas que la integran. Un líder comprometido inspira confianza porque actúa con coherencia, cumple sus promesas y no abandona cuando surgen dificultades.

Además, el compromiso de un líder tiene un efecto multiplicador: cuando los empleados perciben que su líder está verdaderamente implicado con ellos y con los objetivos comunes, es más probable que ellos también se comprometan con la organización.

5. Trabajar en equipo

La cooperación y el trabajo conjunto entre expertos fomenta la productividad, el desarrollo y la innovación. La colaboración en equipo es una de las competencias de liderazgo que asisten a los líderes para alcanzar los resultados más destacados.

En la unión está la fuerza, la alianza conlleva el éxito, estas frases entre otras se utilizan con frecuencia para inferir la importancia del trabajo en equipo. Al trabajar en equipo se suman fuerzas, actitudes, aptitudes y conocimientos de los diferentes integrantes de una fuerza de trabajo, tienen como fin potenciar entre todos los resultados, la eficiencia y la eficacia de una empresa, lo que obliga a cada quien a responsabilizarse de las tareas asignadas, para ello debe haber empatía, armonía, colaboración y acuerdo en toma de decisiones, y todo lo anterior conduce a que exista un líder que coordine las acciones dando confianza, orientación, apoyo, distribuya las cargas de trabajo y que además genere ánimo en el grupo, permitiendo que éste sea autosuficiente, creativo y con capacidad de respuesta a cambios eventuales (Rodríguez WFL, 2021).

Además, trabajar en equipo fortalece la cohesión del grupo, mejora la comunicación interna y refuerza el sentido de pertenencia. Un buen líder sabe crear un entorno en el que todos los miembros se sientan valorados, escuchados y motivados a contribuir con lo mejor de sí mismos. Esto no solo mejora los resultados, sino que también construye una cultura organizacional más sólida y orientada al logro.

CAPÍTULO 2

2. Metodología

2.1. Diseño teórico

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativa y un diseño no experimental, de naturaleza transversal y correlacional. Este método nos brinda la oportunidad de examinar el impacto de la

administración del capital humano en la permanencia de empleados en Industrias Ales durante el 2024. Como es un diseño no experimental, no se alteran las variables en estudio, sino que se examina su conducta y conexión en un entorno real.

El estudio transversal supone que la información se recopilará en un solo momento específico, lo que simplifica la detección de correlaciones entre las variables. Finalmente, el diseño de correlación nos facilitará establecer el nivel de conexión entre la administración del talento humano y la permanencia de los empleados.

Definición de variables

Gestión del talento humano

La administración del talento humano alude al conjunto de acciones y procedimientos organizacionales orientados a captar, desarrollar, mantener y motivar al personal de una organización o entidad. Esta administración incluye tareas como la organización de recursos humanos, la contratación y selección, la formación y desarrollo, la valoración del rendimiento, la administración de remuneraciones y beneficios, y la creación de estrategias para la retención de empleados. Su meta principal consiste en potenciar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores, sincronizando sus capacidades y competencias con las metas estratégicas de la entidad.

Retención de empleados

La retención laboral alude a la competencia de una entidad para prevenir la rotación de personal, entendida como la cantidad de individuos que abandonan su puesto laboral durante un periodo específico, ya sea de forma voluntaria o involuntaria. El costo anual para las organizaciones de sustituir a los trabajadores que optan voluntariamente por renunciar supera el billón de dólares. En consecuencia, la retención de personal constituye un reto considerable para las organizaciones y los departamentos de Recursos Humanos en el contexto contemporáneo.

La retención de empleados es fundamental para garantizar el éxito y la sostenibilidad de una organización. Las empresas con altos niveles de rotación enfrentan el desafío de costos significativos asociados con el reclutamiento, la integración y la formación de nuevos empleados. Además, se incrementan los costos de oportunidad, ya que la falta de personal puede traducirse en la pérdida de negocios. También se ve afectada la moral del equipo, especialmente cuando los empleados perciben que sus colegas renuncian, lo que a menudo conlleva una carga laboral adicional para quienes permanecen, afectando negativamente su motivación y productividad.

Por otro lado, una alta rotación puede dañar la reputación de la empresa. Los clientes podrían percibir el constante cambio de personal como un indicio de inestabilidad, lo que puede disminuir la confianza en la marca y afectar las ventas. Retener a los empleados más capacitados y de mejor desempeño permite a las empresas mantener la productividad, fomentar la eficiencia y promover la innovación, elementos clave para su competitividad en el mercado.

2. 1.2 Objetivo y campo de acción

Objetivo de la investigación

El propósito principal de este estudio es examinar las estrategias de administración del talento humano aplicadas por Industrias Ales durante el 2024, con el objetivo de detectar los elementos cruciales que influyen en la permanencia de los empleados. Mediante un estudio completo, se intentará sugerir sugerencias y mejoras orientadas a potenciar la permanencia y el compromiso de los trabajadores, favoreciendo de esta manera el crecimiento sostenible y la competitividad de la compañía de trabajo.

Campo de acción

El campo de acción de esta investigación se centrará en el análisis detallado de las prácticas de gestión del talento humano en Industrias Ales durante el año 2024, abarcando áreas como reclutamiento y selección, desarrollo y capacitación, evaluación del desempeño, compensaciones y

beneficios, así como también el clima laboral y la cultura organizacional. Se llevará a cabo un estudio exhaustivo que involucre a empleados y directivos de la empresa, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora y diseñar estrategias efectivas para la retención de talento humano.

2.1.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
VARIABLE X	Selección del talento humano	Reclutamiento y selección	Qué tan satisfecho está con el proceso de reclutamiento en su empresa	
		Planeamiento del talento humano	Consideras que se valoran adecuadamente las habilidades y competencias requeridas para los puestos durante el proceso de selección	
		Tiempo promedio de contratación	El proceso de selección de personal te pareció eficiente y bien organizado	
		Capacitación del TH	Recibes capacitación periódica para mejorar tus habilidades y competencias en tu puesto de trabajo	
		Incentivos	Los incentivos que recibes te motivan a trabajar mejor y esforzarte más en tu trabajo diario	
	Capacitación del talento humano	Tiempo promedio dedicado a la capacitación	Siempre se te asigna tiempo específico durante la semana para participar en actividades de capacitación y desarrollo en Industrias Ales	
		Satisfacción con la capacitación	Te sientes satisfecho/a con la calidad de la capacitación que recibes en Industrias Ales	
		Horas de capacitación por empleado	Recibes información clara y oportuna sobre las oportunidades de capacitación en Industrias Ales	
		Mejora en el desempeño post-capacitación	Sientes que la capacitación que recibes en Industrias Ales siempre te ayuda a mejorar tu desempeño laboral	
		Reconocimiento a los logros alcanzados	Con qué frecuencia recibes reconocimiento por tus logros y contribuciones en Industrias Ales	
Gestión del talento humano				

VARIABLE Y	Retención de empleados	Incentivos al talento humano	Promociones periódicas	Recibes promociones periódicas en Industrias Ales como reconocimiento a tu desempeño y contribución
			Programas de Bonificaciones y Recompensas	Recibes bonificaciones o recompensas por el cumplimiento de objetivos o metas en Industrias Ales
			Apoyo y Bienestar	Recibes apoyo de la empresa para mejorar tu bienestar laboral y personal
		Compromiso organizacional	compromiso del personal	Siente que sus valores personales están alineados con los valores de la empresa
		Presión de trabajo	Carga de Trabajo	Cree usted que la carga de trabajo es manejable y te permite cumplir con tus responsabilidades de manera efectiva
		Habilidad y liderazgo organizacional	Trabajo en equipo	Les brindan capacitación para mejorar las habilidades de trabajo en equipo
		Comunicación	Ha sentido que la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos de la empresa es ineficiente o poco clara	

Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz, 2024.

2.1.4. formulación del problema

2.1.4.1. Problema general

Cómo influye la gestión del talento humano en la retención de empleados en industrias Ales,2024.

2.1.4.2. Problemas específicos

- En qué medida se correlaciona la selección del talento humano con la retención de personal en Industrias Ales, 2024.
- Cuál es el nivel de relación entre la capacitación del talento humano y retención del personal de Industrias Ales, 2024.
- Cómo afecta el ambiente laboral y la cultura organizacional en la retención de empleados en Industrias Ales, 2024.

2.4.1.3. Objetivo general

Analizar la influencia de la gestión del talento humano en la retención de empleados en industrias Ales,2024

2.4.1.4. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el proceso de selección del talento humano y la retención de personal en Industrias Ales,2024.
- Relacionar de qué manera se relaciona la capacitación del talento humano con la retención de personal de Industrias Ales,2024.
- Evidenciar la conexión entre los incentivos del talento humano y la retención de personal en Industrias Ales, 2024.

2.1.4.5. Hipótesis general

La adecuada gestión del talento humano influye positivamente en la retención de empleados en la Industrias Ales,2024.

2.1.4.6. Hipótesis específicas

- La selección del talento humano se relaciona con la retención del personal en Industrias Ales durante el año 2024 de manera significativa.
- La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con la retención de personal de Industrias Ales, 2024.
- Los incentivos al talento humano tienen una relación significativa con la rotación de personal en Industrias Ales,2024.

2.2. Diseño metodológico

2.2.1 Enfoque, alcance y diseño de la investigación

Enfoque

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, ya que se busca recopilar y analizar datos numéricos sobre las percepciones y experiencias de los empleados de Industrias Ales en relación con los procesos de selección y la retención de talento humano.

Alcance

El alcance de la investigación se centró en investigar la relación significativa entre los procesos de selección de talento humano y la retención de empleados en Industrias Ales durante el año 2024.

Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es no experimental, de carácter transversal y correlacional.

2.2.2 Población y muestra

Población

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) “Una población es el conjunto de todos los casos que se ajustan a un conjunto específico de criterios. Las poblaciones deben estar claramente separadas según sus características: contenido, ubicación y tiempo”.

La población para nuestra investigación es de 800 colaboradores de Industrias Ales, de ese total de población se extraerá la respectiva muestra para el objeto de estudio.

Muestra

Para identificar la muestra representativa, se utilizó el método de muestreo aleatorio Simple, utilizando la fórmula para poblaciones finitas, se calculó el tamaño de muestra necesario con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Los cálculos arrojaron que se requiere una muestra de aproximadamente 260 colaboradores.

La fórmula general para determinar el tamaño de la muestra n es:

$$n = \frac{n * z^2 * P * (1 - P)}{E^2 * (N - 1) + z^2 * P * (1 - P)}$$

Donde

Tamaño de la población N : 800

Nivel de confianza z : 1.96.

Proporción estimada p : 0.5.

Margen de error E : 0.05.

Sustituimos estos valores en la fórmula:

$$n = \frac{800 * (1.96)^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}{(800 - 1) * (0.05)^2 + (1.96)^2 * 0.5 * (1 - 0.5)}$$

$$n = \frac{768.32}{2.9579}$$

$$n = 260$$

2.2.3. Instrumento de medición y recolección de datos

Los resultados serán presentados mediante figuras. Para este estudio, se diseñará una encuesta de 17 preguntas que abordan ambas variables, considerando sus dimensiones clave, con el fin de recopilar información de los colaboradores de Industrias Ales. El objetivo principal es obtener datos relevantes sobre la gestión del talento humano y la retención de personal. La encuesta estará estructurada en una escala Likert, con tres opciones de respuesta (Siempre, A veces, Nunca) para ambas variables.

CAPITULO 3

3. Resultados

3.1. Análisis de la fiabilidad

Tabla 2 Estadística de fiabilidad según Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,949	17

Se aplicó el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de 17 ítems, obteniendo un valor de 0,949. Este resultado indica que el instrumento de recolección de datos es altamente confiable

3.2 Resultados de la estadística descriptiva

En esta sección, se presentan los resultados obtenidos del análisis de la variable independiente "Gestión de talento humano", fundamental para evaluar su relación con los empleados.

A continuación, se muestran las tablas y gráficos de frecuencia que resumen las respuestas recolectadas, lo que permite una interpretación clara de la distribución de las opiniones y su importancia en el estudio. Estos datos proporcionan una base sólida para comprender los aspectos fundamentales que influyen en la retención de empleados dentro de la empresa .

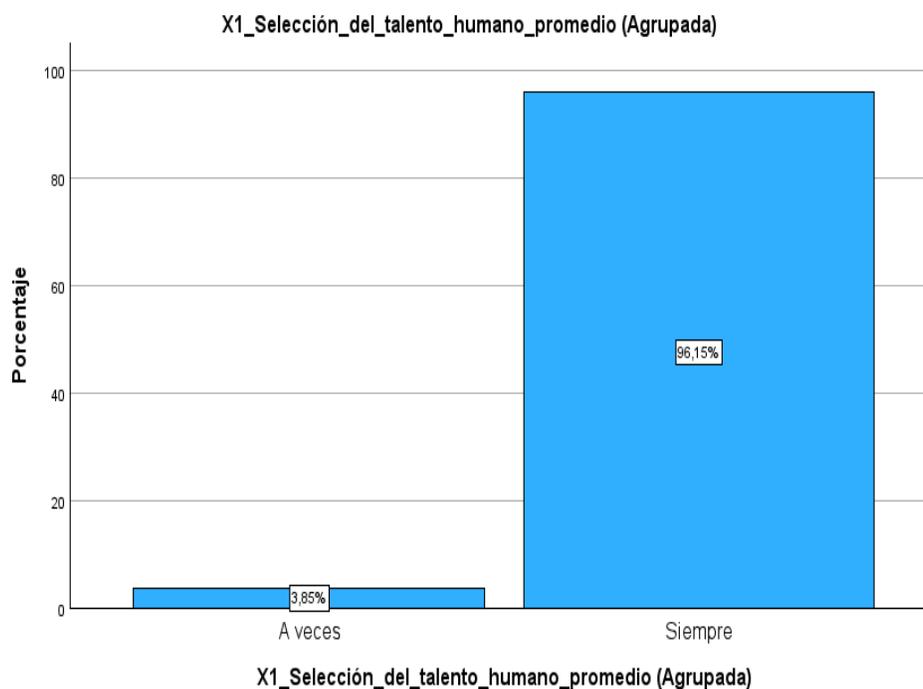
Tabla de frecuencia

Tabla 3 *Tabla de frecuencia _ X1 Selección del talento humano promedio*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	10	3,8	3,8	3,8
Siempre	250	96,2	96,2	100,0
Válido Total	260	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia, Julisa Quiroz,2024.*

Figura 1 *selección del talento humano*



Fuente: *Elaboración propia, Julisa Quiroz,2024.*

Los resultados obtenidos en relación con la selección del talento humano reflejan una alta aceptación por parte de los empleados. La mayoría de los encuestados manifestó una opinión favorable, destacando que el proceso cumple con las expectativas y se lleva a cabo de manera eficiente. No obstante, un pequeño grupo expresó cierta indecisión, lo que indica que, si bien el proceso es mayoritariamente bien recibido, existen algunas áreas que podrían beneficiarse de ajustes o mejoras. En general, la percepción sobre la selección del talento humano es muy positiva, pero es importante prestar atención a aquellos casos puntuales donde se ha identificado una posible oportunidad de optimización.

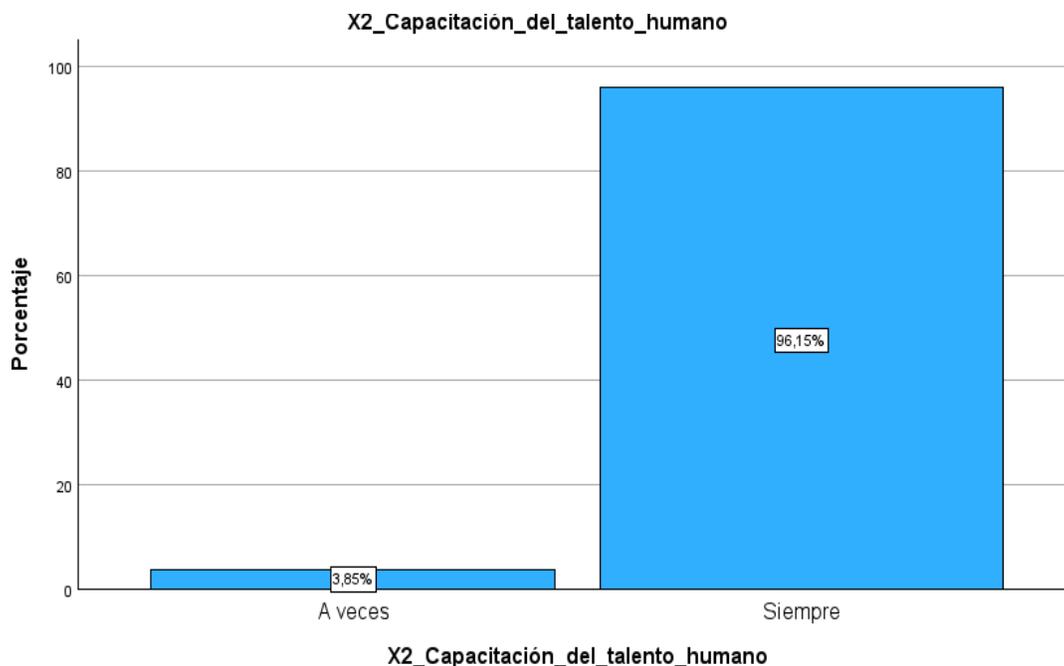
Tabla de frecuencia

Tabla 4 Tabla de frecuencia _ X2 Capacitación del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	3,8	3,8
	Siempre	250	96,2	100,0
	Total	260	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz, 2024.

Figura 2 capacitación del talento humano



Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz, 2024.

Los resultados sobre la capacitación del talento humano muestran que la gran mayoría de los empleados consideran que este proceso es efectivo y beneficioso. Un número significativo de encuestados expresa su satisfacción con la capacitación que reciben. Sin embargo, un pequeño grupo indica que su experiencia es solo aceptable en ocasiones. Esto sugiere que, aunque la capacitación es valorada en general, hay áreas específicas que podrían ser mejoradas para aumentar aún más la satisfacción.

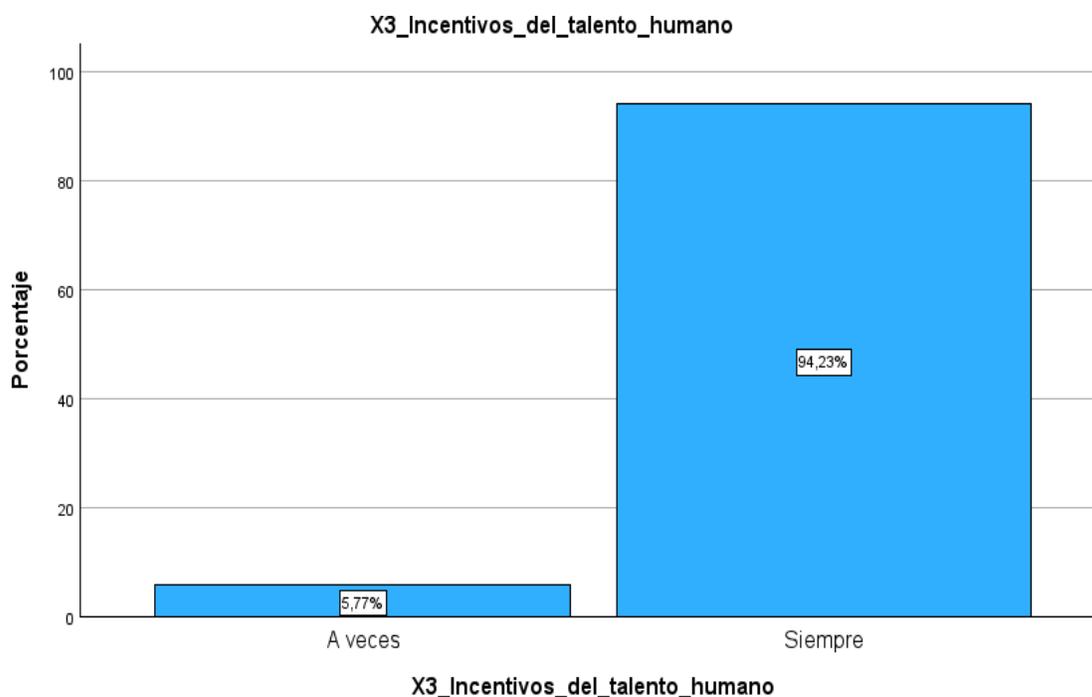
Tabla de frecuencia

Tabla 5 *Tabla de frecuencia _ X3 Incentivos del talento humano*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	5,8	5,8
	Siempre	245	94,2	100,0
	Total	260	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz,2024.

Figura 3 Incentivos del talento humano



Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz,2024.

Los datos sobre los incentivos del talento humano muestran que la mayoría de los empleados están satisfechos con las medidas de reconocimiento y recompensa en la empresa. Los colaboradores consideran que estos incentivos son efectivos y motivadores. Sin embargo, un pequeño grupo expresa que su experiencia es solo aceptable en algunas ocasiones. Esto indica que, aunque los incentivos son valorados en general, hay áreas que necesitan mejorar para asegurar que todos los empleados se sientan satisfechos.

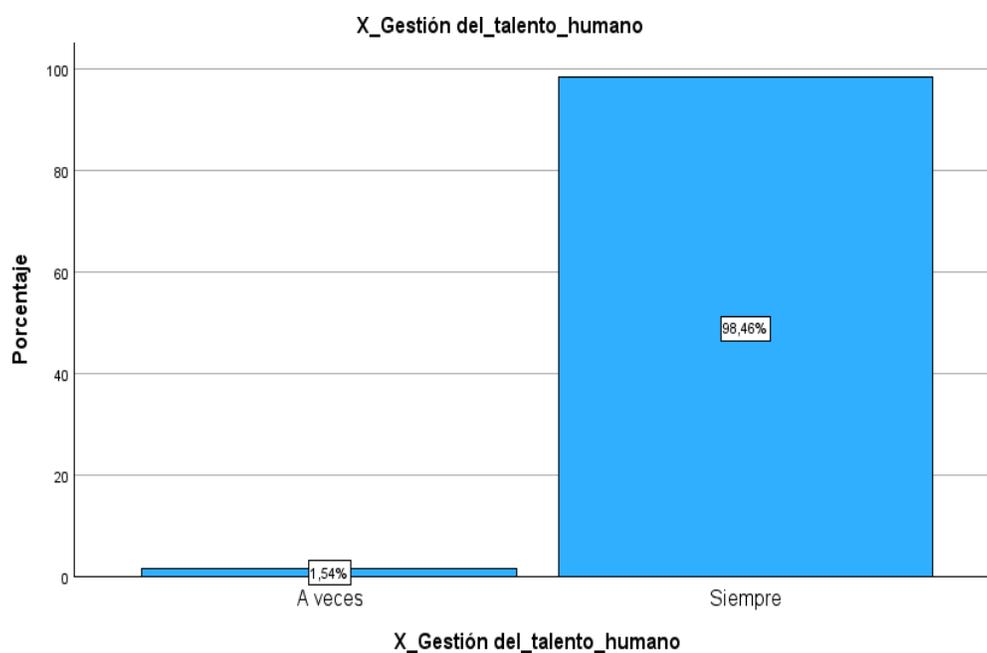
Tabla de frecuencia

Tabla 6 Tabla de frecuencia _ X Gestión del talento humana

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	1,5	1,5
	Siempre	256	98,5	100,0
	Total	260	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz, 2024.

Figura 4 Gestión del talento humano



Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz.

En la dimensión de "Gestión del talento humano", se observa una notable satisfacción entre los encuestados, lo que sugiere que la mayoría considera que las prácticas de gestión son efectivas y alineadas con sus expectativas. Sin embargo, un pequeño grupo expresa cierta indecisión, lo que

indica que no todos los empleados están completamente convencidos de que la gestión del talento humano cumple con sus necesidades. Aunque una mayoría está de acuerdo con las estrategias implementadas, la presencia de esta indecisión sugiere que hay aspectos de la gestión que podrían no estar siendo comunicados o percibidos de manera clara. Además, la proporción mínima que se muestra en desacuerdo refleja la necesidad de realizar mejoras en ciertas áreas clave para aumentar la satisfacción y el compromiso general del personal.

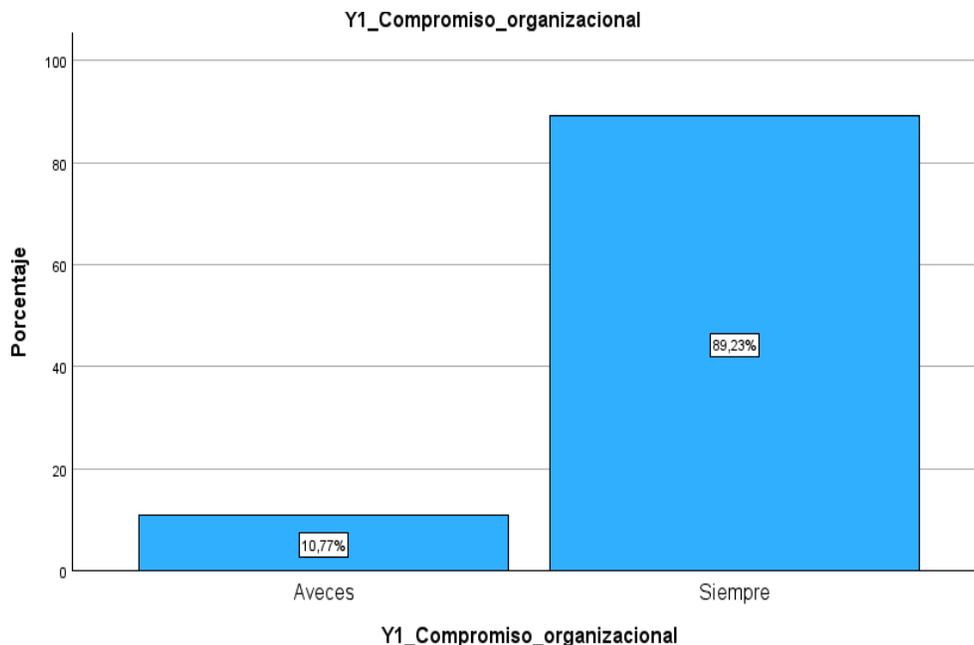
Tabla de frecuencia

Tabla 7 Tabla de frecuencia _ Y1 Compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	14	5,4	5,4	5,4
Válido Siempre	246	94,6	94,6	100,0
Total	260	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz, 2024.

Figura 5 compromiso organizacional



Fuente: *Elaboración propia, Julisa Quiroz, 2024.*

En análisis de "Capacitación del talento humano", se observa una alta satisfacción entre los encuestados, lo que indica que la mayoría considera que los programas de capacitación son efectivos y beneficios para su desarrollo profesional. No obstante, un pequeño grupo expresa que su experiencia es solo aceptable en algunas ocasiones. Esto sugiere que, aunque la capacitación es valorada en general, hay ciertos aspectos que podrían no estar cumpliendo completamente con las expectativas de todos. La presencia de esta indecisión resalta la necesidad de revisar y mejorar algunos elementos del programa para asegurar que todos los empleados se sientan plenamente apoyados en su crecimiento y desarrollo.

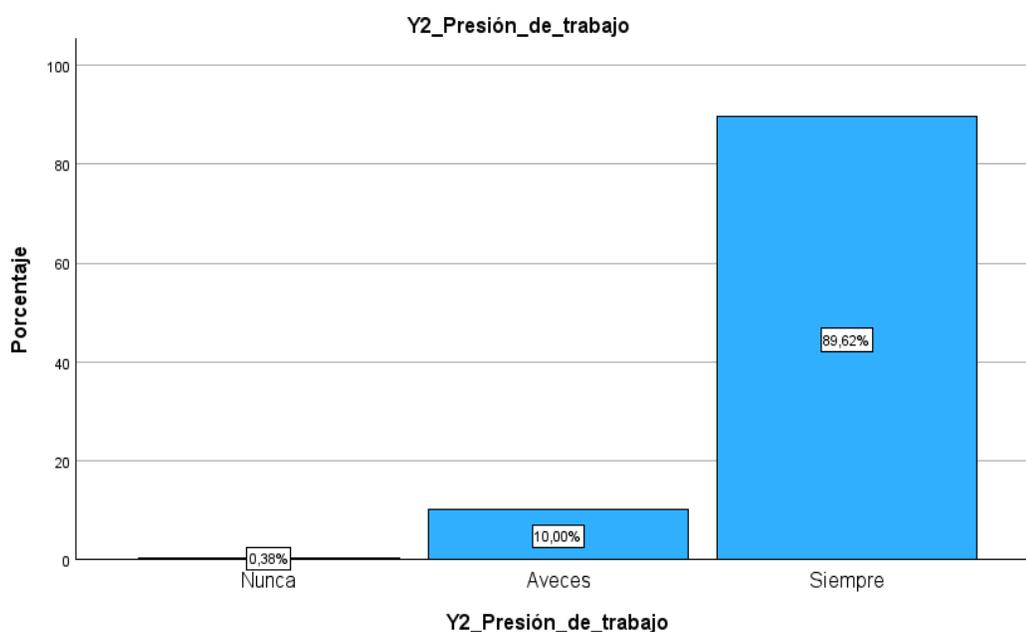
Tabla de frecuencia

Tabla 8 *Tabla de frecuencia _ Y2 presión de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0,4	0,4
	A veces	26	10,0	10,4
	Siempre	233	89,6	89,6
	Total	260	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz,2024.

Figura 6 presión de trabajo



Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz,2024.

El análisis de "Presión de trabajo", los datos revelan una alta satisfacción general entre los encuestados. La gran mayoría indica que nunca siente una presión laboral excesiva, lo que sugiere un entorno de trabajo favorable y manejable. Solo un pequeño grupo menciona que experimenta presión ocasionalmente, lo que podría señalar momentos específicos en los que se sienten desbordados. La proporción mínima que afirma que siempre experimenta presión indica que, aunque

en general la situación es positiva, hay aspectos que podrían requerir atención para asegurar que todos los empleados mantengan un equilibrio adecuado en su carga de trabajo y bienestar.

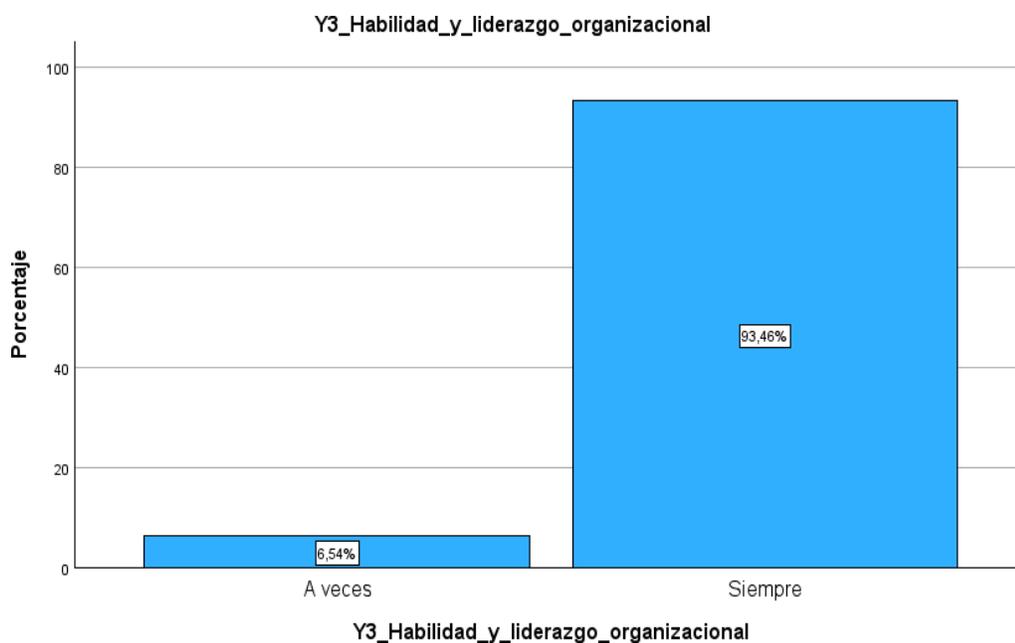
Tabla de frecuencia

Tabla 9 Tabla de frecuencia _ Y3 Habilidad y liderazgo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	17	6,5	6,5	6,5
	Siempre	243	93,5	93,5	100,0
	Total	260	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz,2024.

Figura 7 habilidad y liderazgo organizacional



Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz,2024.

La mayoría de los encuestados está de acuerdo en que las habilidades de liderazgo organizacional son efectivas y están alineadas con las expectativas del personal. Esto refleja que, en términos generales, los empleados consideran que el liderazgo dentro de la organización es sólido y positivo. Sin embargo, existe un pequeño grupo que expresa indecisión, lo que indica que algunos no están completamente seguros de la eficacia del liderazgo o no tienen claridad sobre cómo se manifiestan estas habilidades en su entorno de trabajo. Una proporción menor de encuestados no está de acuerdo, lo que sugiere que hay áreas en las que la percepción del liderazgo puede no ser óptima.

Esto puede ser una oportunidad para mejorar la comunicación y las prácticas de liderazgo, asegurando que todos los empleados se sientan plenamente apoyados y comprometidos en sus funciones.

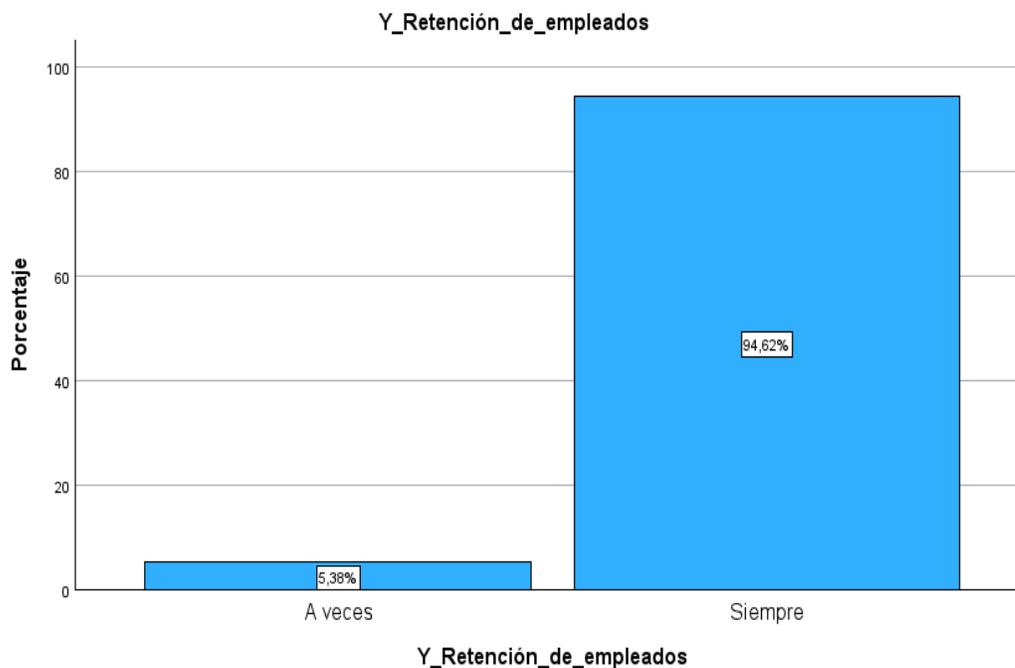
Tabla de frecuencia

Tabla 10 *Tabla de frecuencia Y_ Retención de empleados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	14	5,4	5,4	5,4
Válido Siempre	246	94,6	94,6	100,0
Total	260	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia, Julisa Quiroz, 2024.*

Figura 8 Retención de empleados



Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz, 2024.

El análisis de los resultados sobre la retención de empleados muestra que la mayoría de los encuestados se siente motivado para permanecer en la organización, indicando una percepción positiva en general. Sin embargo, una proporción menor expresa indecisión, lo que sugiere la necesidad de mejorar ciertos aspectos para aumentar su compromiso. Aunque un pequeño porcentaje no está completamente satisfecho, es importante considerar estas opiniones para identificar áreas de mejora. La cantidad limitada de empleados que se siente totalmente satisfecho resalta la oportunidad de optimizar la experiencia laboral y, así, incrementar la retención del personal.

3.3 Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: La adecuada gestión del talento humano influye positivamente en la retención de empleados en la Industrias Ales, 2024.

Ho: La adecuada gestión del talento humano NO influye positivamente en la retención de empleados en la Industrias Ales,2024.

Tabla de correlación

Tabla 11 Tabla de correlación _ X Gestión del talento humano y Y Retención de empleados

		X_Gestión del_talento_humano	Y_Retención_de_empleados
Rho de Spearman	X_Gestión del_talento_humano	Coeficiente de correlación	,386**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	260
	Y_Retención_de_empleados	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,386**
		N	260

Fuente : Elaboración propia, Julisa Quiroz,2024.

La tabla muestra un nivel de correlación positiva, por lo tanto, si hay una relación moderada. El análisis de la significación 0,001 es menor a 0,05, lo que muestra que la correlación que se ha utilizado es cierta. En este caso se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Hi1: - La selección del talento humano se relaciona con la retención del personal en Industrias Ales durante el año 2024 de manera significativa.

Hi1: - La selección del talento humano NO se relaciona con la retención del personal en Industrias Ales durante el año 2024 de manera significativa .

Tabla de correlación

Tabla 12 Tabla de correlación_ X1 Selección de talento humano y Y retención de empleados

		X1 Selección del talento humano promedio (Agrupada)	Y Retención de empleados
Rho de Spearman	X1 Selección del talento humano promedio (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,307**
		N	260
	Y Retención empleados	Coeficiente de correlación	,307**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	260

Fuente : Elaboración propia , Julisa Quiroz,2024.

La tabla muestra un nivel de correlación positiva, por lo tanto, si existe una relación moderada (0,307). El análisis de la significación 0,001 es menor que 0,05, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Hi2: La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con la retención de personal de Industrias Ales, 2024.

Hi2: La capacitación del talento humano NO se relaciona muy significativamente con la retención de personal de Industrias Ales, 2024.

Tabla de correlación

Tabla 13 Tabla de correlación_ X2 Capacitación del talento humano y Y Retención de empleados

		X2_Capacitación_ del_talento_humano	Y_Retención_ de_empleados
Rho de Spearman	X2_Capacitación_ del_talento_humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,573**
		N	260
	Y_Retención_ de_empleados	Coeficiente de correlación	,573**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	260

Fuente : *Elaboración propia , Julisa Quiroz,2024.*

La tabla muestra un nivel de correlación positiva, por lo tanto, si existe una relación moderada (0,573). El análisis de la significación 0,001 es menor que 0,05, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Hi3: - Los incentivos al talento humano tienen una relación significativa con la rotación de personal en Industrias Ales,2024.

Hi3: - Los incentivos al talento humano NO tienen una relación significativa con la rotación de personal en Industrias Ales,2024.

Tabla de correlación

Tabla 14 *Tabla de correlación_ X3 Incentivos del talento humano y Y Retención de empleados*

		X3_Incentivos_ del_talento_humano	Y_Retención_ de_empleados	
Rho de Spearman	X3_Incentivos_ del_talento_humano	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,818**	
		N	260	
	Y_Retención_ de_empleados	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	260	260

Fuente : *Elaboración propia , Julisa Quiroz,2024.*

La tabla muestra un nivel de correlación positiva, por lo tanto, si existe una relación moderada (0,818). El análisis de la significación 0,001 es menor que 0,05, lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula

3.4 Discusión

Los resultados del estudio de esta investigación, sobre la gestión del talento humano en Industrias Ales revelan aspectos esenciales que inciden en la satisfacción y retención de los colaboradores. La alta confiabilidad del instrumento, con un Alfa de Cronbach de 0,949, respalda la solidez de los datos obtenidos.

En cuanto a la selección del talento humano, la mayoría de los colaboradores percibe el proceso como satisfactorio; sin embargo, un pequeño porcentaje muestra indecisión. Esto sugiere que se podrían ajustar algunos aspectos para asegurar que todos los empleados perciban una experiencia de selección positiva, lo que favorecería el compromiso con la empresa. En relación con la capacitación, aunque el programa está bien valorado, los colaboradores señalan áreas de mejora, lo cual indica que optimizar estos programas contribuiría aún más a su desarrollo profesional. En el tema de los incentivos, los colaboradores valoran los sistemas de reconocimiento y recompensa, aunque los encuentran insuficientes en ciertas ocasiones. Esto demuestra la importancia de revisar la estructura de incentivos para garantizar una motivación constante entre los empleados.

Finalmente, el análisis de evaluación muestra una relación positiva entre la gestión del talento humano y la retención de empleados, lo cual confirma la hipótesis de que prácticas bien estructuradas en selección, capacitación y reconocimiento son esenciales para mantener un equipo comprometido. Este estudio permite ver con claridad cómo una gestión integral y optimizada del talento humano puede influir positivamente en el clima laboral y la retención de empleados, contribuyendo así a la competitividad y sostenibilidad de la organización.

CAPITULO 4

4. Propuesta de mejora

Datos informativos

Tema: “La gestión del talento humano en la retención de empleados en Industrias Ales, 2024”

Dirigido a: Industrias Ales, 2024, Manta.

Coordinador de la propuesta: Julisa Jamileth Quiroz Santana.

Justificación

La presente propuesta se centra mejorar de manera integral la gestión del talento humano en Industrias Ales, 2024, con el fin de fortalecer la retención de empleados, abordando problemas clave relacionados con los procesos de selección, capacitación y el sistema de incentivos, que son fundamentales para asegurar un entorno laboral estable y comprometido. A partir de un diagnóstico inicial se diseñarán estrategias específicas y adaptadas a las necesidades de la organización.

Filosofía institucional de Industrias Ales.

Misión

Producir, comercializar y distribuir en forma competitiva, eficiente, rentable y con responsabilidad social, productos de consumo masivo para el mercado nacional e internacional, generando bienestar a nuestros colaboradores, a nuestros clientes y la sociedad.

Visión

Ser reconocidos por consumidores como líderes en productos y marcas que generen bienestar y mejoran la calidad de vida.

Objetivo general

- Mejorar la gestión del talento humano en Industrias Ales para incrementar la retención de empleados y fortalecer su compromiso organizacional.

Objetivos específicos

- Optimizar el proceso de selección de personal.
- Fomentar una comunicación fluida y eficiente.
- Desarrollar habilidades técnicas y blandas en empleados.
- Implementar un sistema de evaluación del desempeño.
- Promover el trabajo en equipo y la colaboración.
- Establecer un ambiente laboral seguro y saludable.

Estrategias

Optimización del Proceso de Selección

- Implementar herramientas avanzadas de evaluación, como pruebas psicométricas y entrevistas por competencias.
- Fortalecer la marca empleadora a través de campañas en redes sociales y plataformas laborales.

Fortalecimiento de los Programas de Capacitación

- Diseñar un programa de capacitación adaptado a las necesidades de cada puesto, con enfoque en habilidades técnicas y blandas.
- Realizar evaluaciones periódicas del impacto de las capacitaciones en el desempeño laboral.

Rediseño del Sistema de Incentivos

- Implementar un sistema transparente de incentivos, combinando recompensas monetarias (bonificaciones) y no monetarias (reconocimientos públicos, días libres).
- Realizar encuestas de satisfacción para evaluar la efectividad de los incentivos

Monitoreo y Evaluación

- Nivel de satisfacción laboral (medido por encuestas).
- Incremento en el desempeño post-capacitación (evaluaciones periódicas).
- Reducción del tiempo promedio de contratación, implementados.

Promoción del Trabajo en Equipo

- Implementar dinámicas de integración, como actividades de team building, talleres y eventos recreativos.
- Fomentar proyectos colaborativos que involucren a empleados de diferentes áreas, promoviendo el intercambio de ideas y habilidades.

Gestión de riesgos laborales

- Realizar una evaluación exhaustiva de los riesgos laborales.
- Implementar medidas de prevención y control (equipos de protección personal, capacitación en seguridad).
- Establecer un protocolo de actuación en caso de accidentes o emergencias.

4.1 Plan de acción

Tabla 15 Plan de Acción para la Gestión del Talento Humano en Industrias Ales, 2024.

Tabla 15 plan de acción

Objetivo Específico	Estrategia	Actividades	Tiempo	Responsable	Materiales	Meta
Optimizar el proceso de selección de personal.	– Optimización del proceso de selección.	- Diseñar perfiles de puesto detallados.	1 mes	RRHH	Software de reclutamiento, manuales.	Reducir en un 20% el tiempo de contratación.
		- Implementar entrevistas estructuradas.				
Fomentar una comunicación fluida y eficiente.	– Implementar canales de comunicación efectivos.	- Crear un buzón de sugerencias físico y online.	1 mes	Gerencia / RRHH	Sala de reuniones, plataforma online.	Incrementar la participación del 80% de los empleados en encuestas de retroalimentación.

<p>Desarrollar habilidades técnicas y blandas en empleados.</p>	<p>– Capacitación continua.</p>	<p>- Cursos en atención al cliente y liderazgo. - Talleres prácticos en competencias específicas.</p>	<p>3 meses</p>	<p>RRHH</p>	<p>Material de capacitación</p>	<p>Lograr que el 90% de los empleados completen al menos un curso al año.</p>
<p>Implementar un sistema de evaluación del desempeño.</p>	<p>Evaluación por competencias.</p>	<p>- Establecer criterios claros de evaluación. - Realizar revisiones trimestrales de desempeño.</p>	<p>3 meses</p>	<p>Gerencia/ RRHH</p>	<p>Formularios de evaluación</p>	<p>Reconocer al menos a un empleado por trimestre.</p>

	– Actividades de integración.					
Promover el trabajo en equipo y la colaboración.	– Organizar actividades de team building	- Implementar dinámicas de integración.	1 mes	RRHH	Logística, recursos externos.	Mejorar la comunicación y la colaboración entre los empleados.

		Realizar inspecciones de seguridad.				
Establecer un ambiente laboral seguro y saludable.	– Prevención de riesgos laborales.	Implementar programas de bienestar.	1 mes	Experto en seguridad laboral		Elaborar un plan de prevención de riesgos laborales.

Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz, 2024.

4.2 Presupuesto.

Tabla 16 presupuesto

Actividad	Costo total
Selección de personal	\$100
Materiales de capacitación	\$50
Buzón de sugerencias	\$10
Plataforma online (si aplica)	\$20
Evaluación de riesgos laborales	\$15
Implementación de medidas de seguridad	\$0
Actividades de team building	\$10
Sistema de evaluación del desempeño	\$50
Programa de incentivos	\$0
Total	\$255

Fuente: Elaboración propia, Julisa Quiroz, 2024.

4.3 beneficios que aporta la propuesta

- Mayor satisfacción y compromiso de los empleados
- Disminución de la rotación de empleados.
- Perfeccionamiento de la conducta organizativa y la comunicación interna.
- Prevención de incidentes y patologías en el trabajo.
- Mejora de la reputación de la compañía.

4.4 Conclusiones

Este estudio analiza cómo la gestión del talento humano, en áreas como selección, capacitación e incentivos, influye en la permanencia del personal en Industrias Ales. A través de un enfoque práctico y metodológico, se busca identificar estrategias efectivas para fortalecer el compromiso y la satisfacción de los colaboradores, promoviendo así la estabilidad y el crecimiento organizacional.

Influencia de la gestión del talento humano en Industrias Ales, 2024.

- La investigación confirmó que una gestión adecuada del talento humano tiene un impacto significativo en la retención de empleados en Industrias Ales. Esto incluye procesos como selección, capacitación e incentivos, los cuales demostraron correlaciones positivas con los niveles de compromiso y satisfacción laboral.

Relación entre selección de talento y retención en Industrias Ales, 2024.

- Se evidenció que un proceso de selección estructurado y eficiente contribuye a una mejor adaptación de los empleados, favoreciendo su permanencia en la organización. Esto sugiere que optimizar este proceso con herramientas modernas puede reducir la rotación de personal.

Capacitación como elemento clave en Industrias Ales, 2024.

- Los programas de capacitación mostraron un fuerte vínculo con la retención, al promover el desarrollo profesional y el sentido de pertenencia entre los empleados. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora para personalizar aún más estas iniciativas.

Impacto de los incentivos en Industrias Ales, 2024.

- Los incentivos, tanto monetarios como no monetarios, demostraron ser determinantes para mantener motivado al personal. Se destaca la necesidad de sistemas de

incentivos más transparentes y alineados con los logros individuales y organizacionales.

En el marco de la administración de empresas, los resultados de esta investigación refuerzan la importancia de considerar la gestión del talento humano como un eje estratégico para la sostenibilidad organizacional. La implementación de estrategias sólidas en este ámbito no solo mejora la retención, sino que también fortalece la competitividad de la empresa.

4.5 Recomendaciones

Se aconseja perfeccionar los procedimientos de selección, instaurar formación a medida y robustecer los incentivos, además de llevar a cabo un monitoreo constante para asegurar el triunfo de las estrategias y promociones.

- Optimizar los procesos de selección es fundamental para garantizar que los candidatos elegidos se alineen con las necesidades de la empresa. Es recomendable emplear herramientas más avanzadas y detalladas, así como métodos tecnológicos que permitan agilizar el reclutamiento y asegurar una mayor precisión en la elección del personal.
- Fortalecer los programas de capacitación requiere diseñar planos personalizados que abarquen tanto habilidades técnicas como competencias blandas. Estos programas deben evaluarse constantemente para adaptarse a las demandas del mercado y los objetivos organizacionales, garantizando un desarrollo integral de los colaboradores.
- Implementar un plan de seguimiento continuo permitirá evaluar periódicamente el impacto de las estrategias implementadas. Este plan debe incluir herramientas como encuestas de satisfacción y análisis de rotación, asegurando la posibilidad de realizar ajustes efectivos y oportunos.

- Fomentar una cultura organizacional positiva implica priorizar el bienestar integral de los empleados. Se recomienda implementar programas que refuercen la salud emocional, actividades recreativas y acciones que promuevan la integración y la colaboración, creando un entorno laboral motivador y saludable.

4.7 Bibliografía

Navarro Roldán, C. (2019). Impacto de la gestión del talento humano en la retención de los empleados de las multinacionales asentadas en Colombia [Universidad de La Sabana].

<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/38859>

Canto, V., & Carlos, J. (2023). Gestión de talento humano y retención de personal de la Municipalidad Provincial de Huaura 2022 [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/8878>

Modelo de gestión de talento humano como estrategia para la retención del personal de la Ferretería & Industrias Jheyson S.A.C. en la Ciudad de Bagua Grande – 2018.

<https://hdl.handle.net/20.500.14077/1784>

Chávez, C., & Luis, J. (2019). "Gestión del talento humano y retención de personal en Hospital II – 1 Nuestra Señora de las Mercedes Paita, 2019". [Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42687>

Flores, T., & Cecilia, A. (2021). Gestión de talento humano y su impacto en la productividad laboral. Gobierno Regional de La Libertad, 2020

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56876>

Rojas Muñoz, M. E., & Salazar Huamán, E. (2022). Motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J & A Puente Piedra, 2022 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106840>

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVE NATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVE NATO.pdf)

Dai, D. Y. (2020). Repensar el potencial humano desde la perspectiva del desarrollo del talento. Revista para los Educativos de los Superdotados, 43(1), 19–37. <https://doi.org/10.1177/0162353219897850>

Mensah, J. K. (2015). Un "marco fusionado" de gestión del talento y desempeño de los empleados... Para más investigaciones y prácticas. Revista Internacional de Gestión de la Productividad y el Desempeño, <https://doi.org/10.1108/ijppm-07-2014-0100>

Barragán, J., Castillo, P., Villalpando, P., & Guerra, P. (2017). Estrategias de retención de empleados eficientes: Importancia estratégica de la fidelización de empleados en organizaciones internacionales, Innovaciones de Negocios, <https://doi.org/10.29105/rinn6.11-3>

Kieckhaefer, G. (2024b, marzo 22). What Is Employee Retention? Importance, Benefits, and Calculation. <https://www.oracle.com/mx/human-capital-management/employee-retention/>

Quiénes somos – industrias ales. (s. f.). https://www.ales.com.ec/?page_id=11#:~:text=Producir%2C%20comercializar%20y%20distribuir%20en,nuestros%20clientes%20y%20la%20sociedad.

¡Industrias Ales una empresa socialmente responsable! – Industrias Ales. (s. f.).
<https://www.ales.com.ec/?responsabilidad=reduccion-de-materiales>

Hrider. (s. f.). Clima Laboral: qué es, cómo evaluarlo y cómo mejorarlo. Hrider.
<https://www.hrider.net/es/blog/8207/1/clima-laboral-que-es-como-evaluarlo-y-como-mejorarlo.html>

Industrias Ales C.A. Perfil de Compañía - Ecuador | Finanzas y ejecutivos clave | EMIS. (s. f.).
https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Industrias_Ales_CA_es_1219033.html

Del Mar Hidalgo Cedeño, M., Zambrano, M. a. R., & Chica, V. E. P. (2020a). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7389058>

Weber, F. L. R., Diep, R. S., & Arias, J. L. R. (2021). El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. Acta Médica Grupo Ángeles, 19(4), 477–479. <https://doi.org/10.35366/102530>

Del Mar Hidalgo Cedeño, M., Zambrano, M. a. R., & Chica, V. E. P. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. Dialnet.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7389058>

Pressure of work and work-related stress - Vrije Universiteit Amsterdam. (n.d.). Vrije Universiteit Amsterdam. <https://vu.nl/en/employee/at-work/pressure-of-work-and-work-related-stress>

4.8 Anexos 1 (matriz de consistencia, cuestionario)

2.1.2 Matriz de consistencia

LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA RETENCION DE EMPLEADOS EN INDUSTRIAS ALES , 2024.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo influye la gestión del talento humano en la retención de empleados en Industrias Ales, 2024?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar la influencia de la gestión del talento humano en la retención de empleados en industrias Ales, 2024.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La adecuada gestión del talento humano influye positivamente en la retención de empleados en la Industrias Ales, 2024.</p>	<p>Variable Independiente: GESTION DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Selección del talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento y selección. - Planeamiento del talento humano. - Tiempo promedio de contratación. <p>Capacitación del talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación del TH. - Incentivos. - Tiempo promedio dedicado a la capacitación. - Satisfacción con la capacitación. - Horas de capacitación por empleado - Mejora en el desempeño post-capacitación. <p>Incentivos de talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento a los logros alcanzados. - Promociones periódicas. - Programas de Bonificaciones y Recompensas. - Apoyo y Bienestar. <p>Variable Dependiente: RETENCION DE PERSONAL</p> <p>Compromiso organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - compromiso del personal. <p>Presión del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carga de Trabajo. <p>Habilidad y liderazgo organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Comunicación. 	<p>Tipo de Investigación: Técnico de recolección: encuesta, entrevista, análisis de datos.</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Población: Conformado por xx Colaboradores.</p> <p>Muestra: Consta de xx extraídos de la población.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida se correlaciona la selección del talento humano con la retención de personal en Industrias Ales, 2024?</p>	<p>Objetivos Especificos</p> <p>1. Identificar las prácticas de gestión del talento humano implementadas en industrias Ales, 2024.</p>	<p>Hipótesis Especificos</p> <p>1. La selección del talento humano se relaciona con la retención del personal en Industrias Ales durante el año 2024 de manera significativa.</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre la capacitación del talento humano y retención de personal de Industrias Ales, 2024?</p>	<p>2. Comparar de qué manera se relaciona la capacitación del talento humano con la retención de personal de Industrias Ales, 2024.</p>	<p>2. La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con la retención de personal de Industrias Ales, 2024.</p>		
<p>¿Cómo afecta el ambiente laboral y la cultura organizacional en la retención de empleados en Industrias Ales, 2024?</p>	<p>3. Evidenciar la conexión entre los incentivos del talento humano y la retención de personal en Industrias Ales, 2024.</p>	<p>3. Los incentivos al talento humano tienen una relación significativa con la rotación de personal en Industrias Ales, 2024.</p>		

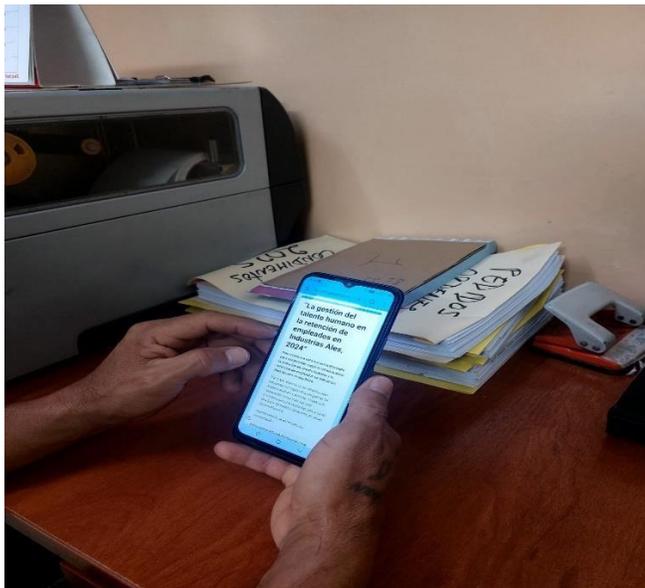
“La gestión del talento humano en la retención de empleados en Industrias Ales, 2024”

Bienvenido/a a esta encuesta diseñada para comprender mejor la relación entre la selección de talento humano y la retención de empleados en Industrias Ales durante el año 2024.

Por favor, tómese unos minutos para responder las siguientes preguntas de manera honesta y precisa. Todas sus respuestas serán tratadas con confidencialidad y utilizadas únicamente con fines de análisis para este proyecto de investigación.

¡Agradecemos de antemano su colaboración!

Anexo 2 (Empleados de Industrias Ales participando en la encuesta)



Anexos 3 (Preguntas utilizadas para el cuestionario a los colaboradores de la empresa).

1. **¿Está usted de acuerdo con el proceso de reclutamiento en su empresa? ***

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

2. **¿Considera que, durante el proceso de selección en Industrias Ales, se valoran adecuadamente las habilidades y competencias requeridas para los puestos? ***

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

3. **¿El proceso de selección de personal le pareció eficiente y bien organizado? ***

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

4. **¿Recibe usted capacitación periódica para mejorar sus habilidades y competencias en su puesto de trabajo? ***

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

5. **¿Los incentivos que recibe lo motivan a trabajar mejor y a esforzarse más en su trabajo diario?** *

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

6. **¿Se le asigna tiempo específico durante la semana para participar en actividades de capacitación y desarrollo en Industrias Ales?** *

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

7. **¿Se siente satisfecho/a con la calidad de la capacitación que recibe en Industrias Ales?** *

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

8. **¿Recibe información clara y oportuna sobre las oportunidades de capacitación en Industrias Ales?** *

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

9. **¿Siente que la capacitación que recibe en Industrias Ales siempre lo ayuda a mejorar en su desempeño laboral?** *

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

10. **¿Con qué frecuencia recibe reconocimiento por sus logros y contribuciones en Industrias Ales?** *

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

11. **¿Recibe promociones periódicas en Industrias Ales como reconocimiento a su desempeño y contribución?** *

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

12. **¿Recibe usted bonificaciones o recompensas por el cumplimiento de objetivos o metas en Industrias Ales?** *

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

13. **¿Recibe apoyo de la empresa para mejorar su bienestar laboral y personal?** *

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

14. **¿Siente que sus valores personales están alineados con los valores de la empresa?**

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

15. **¿Cree usted que la carga de trabajo es manejable y le permite cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva? ***

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

16. **¿Les brindan capacitación para mejorar las habilidades de trabajo en equipo? ***

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca

17. **¿Considera usted que la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos es eficiente y clara? ***

Por favor, seleccione una opción:

Marca solo un óvalo.

- Siempre
 A veces
 Nunca