



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RETENCIÓN
DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA “PLANTA
ENVASADORA CAYO PEC”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciadas en Gestión de Talento Humano

Autora:

Jessica Paulina Lagla Chicaiza

Docente:

Ing. Safla Sandoval Juan Pablo Mgs

LATACUNGA - ECUADOR

FEBRERO 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Lagla Chicaiza Jessica Paulina, con cédula de ciudadanía No. 0550468045, declaro ser autora del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA “PLANTA ENVASADORA CAYO PEC”**, siendo el Ings. Safla Sandoval Juan Pablo Mgs, Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.”

Latacunga, agosto 13 del 2024



.....
Jessica Paulina Lagla Chicaiza

C.C: 0550468045

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVO DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **LAGLA CHICAIZA JESSICA PAULINA**, identificado con cédula de ciudadanía **No. 0550468045** de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA: LA CEDENTE es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión de Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA “PLANTA ENVASADORA CAYO PEC”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: abril 2018 – agosto 2018 Finalización

de la carrera: febrero 2024 – agosto 2024 Aprobación en

Consejo Directivo: 25 de julio del 2024 Tutor: Ing. Safla

Sandoval Juan Pablo Mgs

Tema: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA “PLANTA ENVASADORA CAYO PEC” CLÁUSULA SEGUNDA. - LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.

- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 00 días del mes de julio del 2024.


.....
Jessica Paulina Lagla Chicaiza

.....
Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA "PLANTA ENVASADORA CAYO PEC", de Lagla Chicaiza Jessica Paulina, de la carrera Gestión de Talento Humano, considero que dicho Proyecto Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 20 de agosto de 2024



.....
Ing. Juan Pablo Safla Sandoval Mgs.
C.C: 0502423429
TUTOR

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Proyecto de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, la postulante: Lagla Chicaiza Jessica Paulina con el título de Proyecto de Investigación: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA "PLANTA ENVASADORA CAYO PEC"**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 22 de agosto de 2024

Para constancia firman:



Mg. Angelita Elizabeth Romero Poveda
C.C: 0503241119
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



Dra. Amparo del Carmen Álvarez Montalvo
C.C: 0501627814
LECTOR 2 (MIEMBRO)



Mg. Evelyn Alexandra Tovar Molina
C.C: 0503804593
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

En este trascendental momento de conclusión de mi proyecto investigativo, deseo expresar mi profundo agradecimiento a quienes han sido pilares fundamentales en este trayecto.

En primer lugar, agradezco, a Dios el que me acompaño y siempre me levanta de mi continuo tropiezo dándome fuerzas para seguir adelante y cumplir mis objetivos y metas, quiero rendir homenaje a mi mamá, quien ha sido la fuente inagotable de inspiración y el motor incansable que impulsa mi vida. Su apoyo incondicional ha sido la luz que ha iluminado cada paso de este viaje.

Agradezco sinceramente a mis respetados docentes de la carrera de Talento Humano, cuyas enseñanzas han sido la base sólida sobre la cual he construido mi conocimiento a lo largo de estos años de estudio. Su dedicación a la excelencia académica ha dejado una huella indeleble en mi formación.

A mis herman@s, les extiendo mi gratitud por su constante respaldo y sacrificio, que han allanado el camino para que pueda alcanzar la culminación de mis estudios. Su apoyo inquebrantable ha sido mi ancla en momentos desafiantes.

A todos ustedes, mi profundo reconocimiento y gratitud por contribuir de manera significativa a este logro académico.

Jessica Paulina Lagla Chicaiza

DEDICATORIA

Dedico con profundo agradecimiento este proyecto investigativo. En primer lugar, agradezco a Dios por otorgarme las fuerzas y la sabiduría necesarias que me guiaron hacia la culminación exitosa de esta investigación.

A mi adorada madre, Gladys Chicaiza, quiero agradecerte por tu inquebrantable apoyo mientras trabajaba en mi tesis. Tus palabras de aliento, tus abrazos reconfortantes y tu confianza en mis habilidades han sido un faro de luz en los momentos de duda y agotamiento. Gracias por ser mi mayor admiradora y creyente en mis sueños.

A mi querida alma mater, agradezco por abrirme las puertas para estudiar, aprender y, sobre todo, por regalarme experiencias inolvidables que han enriquecido tanto los momentos de alegría como los de tristeza. Este lugar ha sido testigo y forjador de mi crecimiento en todos los aspectos de mi vida.

A mis amigas y amigos, les dedico un agradecimiento especial por su continua motivación y respaldo en cada paso de este camino. Su presencia ha sido un impulso valioso en mi travesía académica e investigativa.

A mi querido enamorado Braulio Lascano hoy cierro un capítulo importante de mi vida, pero abro un nuevo camino lleno de posibilidades y aprendizajes. Y tú has sido parte fundamental de este proceso, con tu amor, con tu paciencia y con tu inagotable apoyo. Gracias por haberme acompañado en este largo camino, por creer en mí cuando yo misma dudaba, y por alentarme a seguir adelante en los momentos más difíciles. Este logro es también tuyo, porque tú me has inspirado, motivado y ayudado a crecer como persona y como profesional.

Jessica Paulina Lagla Chicaiza

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA “PLANTA ENVASADORA CAYO PEC”.

Autora:

Lagla Chicaiza Jessica Paulina

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la retención del talento humano en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”. Utilizando un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un alcance correlacional, se evaluaron 40 trabajadores a través de encuestas con preguntas en escala tipo Likert. Las variables incluyeron el liderazgo transformacional y sus dimensiones (influencia ideal, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual) y la retención del talento humano. Los resultados determinaron que existe un nivel “Alto” de liderazgo transformacional (80%+) y un nivel “Alto” en retención del talento humano (52,50%+), además el coeficiente de correlación de Rho Spearman, arrojaron un valor de 0,651, indicando una correlación positiva moderada entre ambas variables, sugiriendo que el liderazgo transformacional está contribuyendo favorablemente a la retención de talento en la empresa. Dentro de las dimensiones del liderazgo, la influencia ideal y la motivación inspiradora alcanzaron un 85%+, la estimulación intelectual un (75%+) y la consideración individual un (60%+). Estos resultados indican que el liderazgo transformacional, especialmente en sus dimensiones de influencia ideal y motivación inspiradora, está fortaleciendo las capacidades de la empresa para retener talento. La propuesta de estrategias incluye fomentar un entorno organizacional que promueva la comunicación abierta, el reconocimiento de logros y el desarrollo de competencias, lo que permitirá no solo retener a los empleados más valiosos, sino también atraer nuevo talento, consolidando un equipo humano comprometido con los objetivos de la organización.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, motivación, dimensiones de liderazgo transformacional, trabajadores, retención del talento humano.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

HUMAN TALENT MANAGEMENT CAREER

TITLE: TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND RETENTION OF HUMAN TALENT IN THE COMPANY "PLANTA ENVASADORA CAYO PEC".

Author:

Lagla Chicaiza Jessica Paulina

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between transformational leadership and the retention of human talent in the company "Planta Envasadora Cayo PEC". Using a quantitative approach, with a non-experimental design and a correlational scope, 40 workers were evaluated through surveys with Likert-type scale questions. The variables include transformational leadership and its dimensions (ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individual consideration) and the retention of human talent. The results determine that there is a "High" level of transformational leadership (80%+) and a "High" level in human talent retention (52.50%+), in addition to the Rho Spearman classification coefficient, They returned a value of 0.651, indicating a moderate positive rating between both variables, suggesting that transformational leadership is contributing favorably to the retention of talent in the company. Within the dimensions of leadership, ideal influence and inspirational motivation reached 85%+, intellectual stimulation (75%+) and individual consideration (60%+). These results indicate that transformational leadership, especially in its dimensions of ideal influence and inspirational motivation, is strengthening the company's capabilities to retain talent. The strategy proposal includes promoting an organizational environment that promotes open communication, recognition of achievements and the development of skills, which will allow not only to retain the most valuable employees, but also to attract new talent, consolidating a human team committed to the organization objectives.

Key words: Liderazgo transformacional, motivación, dimensiones de liderazgo transformacional, trabajadores, retención del talento humano.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Nombre del estudiante: **JESSICA PAULINA LAGLA CHICAIZA**

AVAL DE TRADUCCIÓN- Profesional **Externo**

Mery Fernanda Recalde Cevallos con cédula de identidad número: 0502158371 Licenciada/o, Magister en: Licenciada en Ciencias de la Educación Especialidad Inglés, con número de registro de la SENESCYT 1020-03-337155 CERTIFICO haber revisado y aprobado la traducción al idioma Inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA PLANTA EMBAJADORACAYO PEC." de **Jessica Paulina Lagla Chicaiza**, egresado/a de la carrera de **Gestión Del Talento Humano**, perteneciente a la Facultad de **Ciencias Administrativas Y Económicas**

En virtud de lo expuesto y para constancia de lo mismo se registra la firma respectiva

Latacunga, 21 de Agosto del 2024


Lic. Mery Fernanda Recalde Cevallos
CI 0502158371

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación con el tema: "Liderazgo Transformacional y Retención del Talento Humano en la empresa "Planta Envasadora Cayo PEC", de Lagla Chicaiza Jessica Paulina Lagla Chicaiza, de la carrera de Gestión del Talento Humano, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Compilatio, con un porcentaje de coincidencias del 6%; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.

C **U** **C** **CERTIFICADO DE ANÁLISIS**
magister

LAGLA JESSICA - MG JUAN PLABLO SAFLA...

6%
Textos sospechosos

- 6% Similitudes
 - 1% similitudes entre comillas
 - 5% entre las fuentes mencionadas
- 0% Idiomas no reconocidos
- 15% Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)

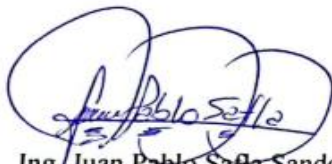
Nombre del documento: LAGLA JESSICA - MG JUAN PLABLO SAFLA_.pdf
ID del documento: 032da91cea269b6205f52a07193e0618d619142b
Tamaño del documento original: 450,86 kB
Autores: []

Depositante: MARCO ANTONIO VELOZ JARAMILLO
Fecha de depósito: 27/8/2024
Tipo de carga: interface
Fecha de fin de análisis: 27/8/2024

Número de palabras: 14.858
Número de caracteres: 100.784

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 21 de agosto de 2024



Ing/ Juan Pablo Safla Sandoval. Mgs

C.C.: 0502423429

TUTOR

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	I
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	II
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVO DE DERECHOS DE AUTOR.....	III
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVO DE DERECHOS DE AUTOR.....	V
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	VII
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	VIII
AGRADECIMIENTO.....	IX
AGRADECIMIENTO.....	IX
DEDICATORIA.....	X
DEDICATORIA.....	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	X
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	X
CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD.....	XIV
ÍNDICE DE TABLAS.....	XVIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIX
2. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2.1 TÍTULO DEL PROYECTO.....	1
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
3.1 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	5
3.1.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	8
4.1 BENEFICIOS DIRECTOS.....	8
4.1.1 BENEFICIOS INDIRECTOS.....	8
5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA.....	10
5.1 ANTECEDENTES.....	10

6.	BASES TEÓRICAS	16
6.1	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	16
6.1.1	CONCEPTUALIZACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	16
6.1.2	IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	18
6.1.3	INFLUENCIA IDEAL	19
6.1.4	DIMENSIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	20
6.1.5	CONCEPTUALIZACIÓN DE INFLUENCIA IDEAL.....	20
6.2.1	CONCEPTUALIZACIÓN DE ESTIMULACIÓN INTELECTUAL.....	26
6.2.2	IMPORTANCIA DE ESTIMULACIÓN INTELECTUAL.....	27
6.2.3	PRINCIPIOS DE ESTIMULACIÓN INTELECTUAL.....	27
6.2.4	CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	29
6.2.5	CONCEPTUALIZACIÓN DE CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL.....	29
6.3	TIPOS DE LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	34
6.3.1	CÓMO RETENER EL TALENTO HUMANO.....	36
6.3.2	NUEVOS MODELOS DE RETENCIÓN DEL TALENTO Y SEIS ESTRATEGIAS PARA PODER EVITAR LA RETENCIÓN	37
7.	METODOLOGÍA EMPLEADA.....	40
7.1	ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	40
7.1.1	CUANTITATIVO.....	40
7.1.2	CORRELACIONAL	40
7.1.3	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	41
7.1.4	NO EXPERIMENTAL	41
7.1.5	MÉTODO.....	41
7.2	CUESTIONARIO.....	42

7.2.1	POBLACIÓN Y MUESTRA	44
7.2.2	CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	44
8.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	46
8.1	ANÁLISIS SOCIODEMOGRÁFICO	46
8.1.1	BAREMO	48
8.1.2	BAREMACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.....	49
8.1.3	BAREMACIÓN DE LA VARIABLE DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO 54	
8.1.4	CORRELACIÓN DE SPEARMAN.....	56
9.	PROPUESTA ESTRATEGICA.....	58
9.1	DESARROLLO DE ESTRATEGIAS	58
10.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	65
10.1	CONCLUSIONES	65
11.	RECOMENDACIONES	66
12.	BIBLIOGRAFIA	68
13.	ANEXOS	74
	ANEXO N°1.....	74
	MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	74
	ANEXO N°2.....	75
	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	75
	ANEXO N°3.....	76
	SOLICITUD DE APROBACIÓN DE PROYECTO.....	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Sistemas de tareas en relación a los objetivos específicos	6
Tabla 2: Información general sobre los cuestionarios para recopilar datos	43
Tabla 3: <i>Instrumento del estudio de escala de Likert</i>	44
Tabla 4: <i>Estadística de fiabilidad</i>	45
Tabla 5: Análisis de las características sociodemográficas de Género.....	46
Tabla 6: Análisis de las características sociodemográficas de Edad	47
Tabla 7: Análisis de las características sociodemográficas de nivel educativo.....	47
Tabla 8: Análisis de las características sociodemográficas de la etnia.....	48
Tabla 9: Puntuación del baremo	48
Tabla 10: Baremo – Influencia Ideal de la variable liderazgo transformacional	49
Tabla 11: Motivación Inspiradora de la variable liderazgo transformacional	51
Tabla 12: Estimulación Intelectual de la variable liderazgo transformacional.....	52
Tabla 13: Consideración Individual de la variable liderazgo transformacional	54
Tabla 14: Variable de Retención del Talento Humano	55
Tabla 15: Valor de la correlación de la Rho de Spearman.....	56
Tabla 16: Correlación entre las variables - Rho de Spearman	57
Tabla 17: Estrategias del liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la retención del talento humano en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Baremo – Influencia Ideal	50
Figura 2: Baremo – Motivación Inspiradora.....	51
Figura 3: Baremo – Estimulación Intelectual	53

Figura 4: Baremo - Consideración Individual.....	54
Figura 5: Baremo- Retención del Talento Humano	56

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Título del Proyecto:

Liderazgo Transformacional y Retención del Talento Humano en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.

Fecha de inicio: abril 2024

Fecha de finalización: agosto 2024

Lugar de ejecución: Barrio San Felipe, parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi-zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi.

Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia: Gestión del Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado: Ninguno

Grupo de investigación: Ninguno

Equipo de Trabajo:

Docente: Ing. Juan Pablo Safla Sandoval. Mgs

N. ° cédula: 0502423429

Autora:

Lagla Chicaiza Jessica Paulina, N. ° cédula: 0550468045

Área de Conocimiento:

Administración

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones.

Sub líneas de investigación de la Carrera:

Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las Organizaciones del Siglo XXI.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Mathieu (2021) menciona que los últimos años la retención de talento es un desafío crítico para las organizaciones en el actual entorno global de volatilidad económica, globalización y avances tecnológicos. La fuga de talento puede generar pérdidas significativas de conocimiento organizacional, costos elevados de reemplazo y una disminución en la motivación de los empleados que permanecen. Para mantener una ventaja competitiva sostenida, las empresas deben implementar estrategias efectivas de retención de talento, como ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, una cultura organizacional atractiva y una remuneración competitiva. Invertir en el capital humano es fundamental para la estabilidad y el crecimiento a largo plazo de las organizaciones en este entorno. Las rotaciones de los empleados en las organizaciones generan altos costos y concibe costos ocultos como la pérdida de la productividad y la inseguridad en los puestos de trabajo (Matthew O'Connell, y Mei-Chuan, 2022). Además, eleva los gastos relacionados con el reclutamiento y la capacitación de nuevos empleados, (Zeeshan, Sarwat, Mishal, Imam, Muhammad, 2016)

En la actualidad, las empresas se han visto afectadas por la falta de retención del personal, ya sea por razones personales u externas que no están relacionadas. Según la autora Álvarez (2023) menciona que este hecho afecta a todas las empresas a nivel mundial que abarcan problemas legales en cuanto a la contratación laboral; un ambiente de trabajo hostil, falta de oportunidades para crecer en la empresa o reconocimientos son algunos de los factores que afectan la retención del personal en empresas, esto se debe a problemas legales en la contratación, un entorno laboral desfavorable y la falta de oportunidades de crecimiento y reconocimiento. Los empleados abandonan la empresa de manera unilateral debido a vacantes imprevistas sin reemplazo inmediato, lo que crea un desajuste con la fuerza laboral de la empresa.

Las empresas en el Perú experimentan una crisis excesiva de retención del talento humano, situación que genera egresos innecesarios, considerándosele como el tercer país con mayor rotación de personal en América latina (PerúRetail, 2021). Todo apunta a que las empresas peruanas están realizando una deficiente selección del talento; por tal motivo, las organizaciones luchan por disminuir la rotación de empleados, ofreciendo mejoras en el ámbito laboral, y a la vez, mejoras profesionales a su personal que con el tiempo favorecerá también a la organización. Por último, las grandes organizaciones del país están capacitando a sus líderes con el fin de lograr una inspiración en su propio equipo, puedan manejar conflictos con asertividad, brindar seguridad y tolerancia ante la incertidumbre y a la vez alinearlos en el cumplimiento de la visión y misión de la empresa (Lupano y Castro, 2020).

En la mayoría de los países latinoamericanos, las empresas están muy interesadas en el tema de la rotación de personal. Según el diario Tiempo (2019), si un empleado deja su trabajo, la empresa puede gastar hasta 12 veces más del sueldo del empleado hasta cubrir su puesto, que puede durar de 2 a 4 meses y recibir entrenamiento para lograr un buen desempeño otros 4 meses más. Esto demuestra que muchas empresas invierten grandes cantidades de dinero en entrenamiento. Además, según Hernández & Mendieta (2019), la rotación de empleados está relacionada con la falta de motivación y la insatisfacción en el trabajo, lo que indica que los motivos para la salida de empleados son laborales. Es importante identificar esta situación a través de un análisis de las fluctuaciones potenciales para tomar las medidas adecuadas para disminuir la dinámica.

Barba (2018) en su trabajo de investigación sobre la retención del talento humano en Ecuador, Provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga en empresas públicas, se detectó como problema general con una alta retención del talento humano en una empresa de servicios generales,

lo cual ha generado una gran preocupación en la parte gerencial y administrativa, al no tener una solución inmediata. Este problema se refleja en los siguientes aspectos: Primero, el perfil del trabajador no está acorde a las necesidades de la empresa; segundo, la demora del proceso de incorporación y registro en la planilla de trabajo; y, por último, la falta de compromiso laboral por parte de los colaboradores con la organización.

Por otro lado, Flores (2017) en su estudio sobre efectos en la utilidad por causa de la retención del talento humano, comprobó que la retención del personal se genera por el mal clima organizacional y la falta de capacitación de los empleados, que afecta seriamente la utilidad de la caja municipal. Finalmente, el autor pudo concluir que la alta retención de talento humano si afecta considerablemente a la organización en cuanto a la utilidad que genera, por la misma razón que la mayor parte de los colaboradores que se desvinculan de la organización, presentan altos conocimientos y al momento de ser remplazado, la caja de Municipal invierte nuevamente en capacitaciones para los trabajadores ingresantes.

2.1 Pregunta de investigación

¿De qué manera se relaciona el liderazgo transformacional y retención del talento humano de la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”?

2.1.1 Objetivo General

Determinar la relación del liderazgo transformacional y retención del talento humano de la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.

2.1.1.1 Objetivos Específicos

Fundamentar teóricamente el liderazgo transformacional y retención del talento humano.

Diagnosticar el liderazgo transformacional y retención del talento en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.

Proponer estrategias de liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la retención del talento humano en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.

2.1.1.2 Sistemas de tareas

A continuación se describe el sistema de tareas asociado a cada objetivo específico, donde se muestran las actividades y los productos obtenidos al cumplir dichos objetivos.

Tabla 1: Sistemas de tareas en relación a los objetivos específicos

Objetivos específicos	Actividades	Cronograma	Productos
Fundamentar teóricamente el liderazgo transformacional y retención del talento	Revisión de libros, artículos de revistas científicas, papers, tesis.	Semana 6	Marco Teórico
Diagnosticar el liderazgo transformacional y retención del talento en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.	Aplicación del instrumento para el liderazgo transformacional y retención del talento humano.	Semana 8	Diagnóstico del liderazgo transformacional y la retención del talento humano en la empresa.

Proponer estrategias de liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la retención del talento humano en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.	Organizar un taller de liderazgo transformacional donde los líderes y supervisores de la empresa recibirán capacitación en técnicas y estrategias diseñadas para mejorar la retención del talento humano.	Semana 9	Programa de capacitación en el liderazgo transformacional para la retención del talento humano.
---	---	----------	---

2.1.1.3 Justificación

La utilidad del trabajo de investigación es contar con un documento que aportara al crecimiento de la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”. En donde exista el liderazgo transformacional que se presenta como una solución efectiva para mejorar la retención del talento, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y motivador.

El liderazgo transformacional es beneficioso para una empresa por varias razones. En primer lugar, los líderes transformacionales son capaces de reconocer y satisfacer las necesidades personales de los empleados y brindar apoyo y reconocimiento personal (Bass y Riggio, 2008). Esto no sólo mejora la moral y la satisfacción de los empleados, sino que también mejora la motivación y el desempeño de los empleados. Además, al crear un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo, los líderes transformacionales ayudan a crear un sentido de pertenencia entre los empleados, lo cual es fundamental para la retención de empleados (Yukl, 2019).

Se visualizará el interés de la de la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”, es fomentar la creatividad y el pensamiento crítico, permitiendo a los empleados contribuir con nuevas ideas y soluciones innovadoras, lo que resulta en una mejora continua de procesos y productos. Este enfoque no sólo beneficia la competitividad y el éxito a largo plazo de la empresa, sino que también proporciona un entorno motivador y gratificante para los empleados, aumentando así su compromiso y lealtad.

El trabajo de investigación es factible de realizarlo por existir la predisposición de las autoridades y empleados la de la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”. Para contribuir con datos e información que permitirá resolver con mayor facilidad el estudio. Además, contribuirá con ciertos aspectos para la búsqueda de soluciones.

Bajo ese contexto, las instituciones privadas están llamadas a realizar investigaciones para contribuir al conocimiento que la adopción del liderazgo transformacional es una estrategia justificada para mejorar la retención del talento humano en las empresas.

3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

3.1 Beneficios Directos

Este proyecto de investigación beneficiará a todos los empleados de la empresa "Planta Envasadora Cayo PEC". Con una plantilla de 40 trabajadores, se espera que los hallazgos del estudio contribuyan de manera directa a mejorar el ambiente laboral dentro de la organización.

3.1.1 Beneficios Indirectos

Además, los hallazgos de este proyecto no se limitarán a beneficios locales, sino que también se espera que puedan ser aprovechados por empresas grandes, medianas y pequeñas

dentro de Ecuador provincia de Cotopaxi cantón Latacunga en empresas dedicadas a la realización de productos con un cierto número de trabajadores de 40 ha 100 empleados que trabajen dentro de la organización en realización de productos para la satisfacción de las personas en la ciudad de Latacunga. Estas organizaciones podrán utilizar los descubrimientos y resultados como referencia para desarrollar estrategias de liderazgo transformacional y mejorar la retención del talento humano.

El objetivo es proporcionar un marco que pueda mejorar la retención del talento humano en varias entidades, incluyendo:

Usuarios de los Servicios: aquí en la ciudad de la Latacunga provincia de Cotopaxi existe un 100% de comerciantes de locales con usuarios al servicio en donde les ayudaría este proyecto a poder sobrellevar de mejor manera sus locales con el fin de estabilidad laboral y el crecimiento económico.

Socios y Proveedores: en la ciudad de Latacunga el mercado tanto de ropa como de frutas tienen tantos socios como proveedores que es un 100% que se dedican a ser comerciantes este trabajo de investigación ayudara a una menor rotación de personal facilitando la colaboración y la continuidad en las operaciones con el fin de reducir la presión de la inseguridad laboral y mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Comunidad Local: En Ecuador en todas las ciudades el 100% trabaja en locales grandes, medianos y pequeños en donde existe una alta retención de talento humano por la cual estabilidad laboral o crecimiento económico es por eso que este trabajo de investigación ayudará y contribuirá positivamente al desarrollo de la comunidad mediante la estabilidad laboral y el crecimiento económico resultantes de una baja rotación de personal.

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA

4.1 Antecedentes

En este capítulo se describirán estudios previos, realizados por algunos investigadores, quienes se han interesado en aportar sus conocimientos relacionados al Liderazgo Transformacional y Retención del Talento Humano, igualmente se describen teorías sobre las variables de estudio, las bases de las diversas teorías la cual proporciona operatividad la investigación.

Collazos (2024) presentó el estudio. utilizando un modelo de motivación para mantener a los empleados en la Municipalidad de Oyón. **En la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, se presentó una solicitud para obtener el título de Maestro en Gestión pública. El objetivo era crear un modelo de motivación que ayudara a mantener el talento humano en la municipalidad mencionada.** La muestra consistió en 180 colaboradores y el enfoque metodológico fue de tipo aplicado, con un nivel explicativo y un diseño casi experimental. El autor llegó a esta conclusión: Esta investigación demostró que la motivación y la retención del talento humano son significativas, siendo esta última el factor clave en la organización. Por lo tanto, la Municipalidad de Oyón se concentró en mantener al talento motivado y comprometido. Para mejorar la gestión del talento humano y retener a los mejores talentos de la empresa, es fundamental evaluar constantemente las opiniones de los colaboradores a través de instrumentos que permitan tomar decisiones asertivas. El estadígrafo inferencial Rho de Spearman encontró un nivel de significancia p de 0.0045, lo que indica un nivel altamente significativo. Esto sugiere que la relación observada entre las variables es robusta y no es producto del azar, confirmando la existencia de una correlación significativa entre los factores analizados.

Por lo anterior, para sustentar, la variable liderazgo transformacional se considera la investigación de Guarín (2023), quien tituló su estudio **“Liderazgo transformacional docente en la universidad nacional de Colombia, para optar al título de Magíster en Ingeniería Administrativa. El objetivo de la investigación fue caracterizar el liderazgo transformacional en los docentes de la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín,** Dado los detalles de las variables, se llevó a cabo una investigación descriptiva de tipo cualitativo-cuantitativo, según la percepción de los estudiantes de pregrado. Se llevó a cabo un estudio de caso que permitió visibilizar los resultados sobre las interacciones y la percepción de los estudiantes sobre el liderazgo docente. Por lo tanto, se realizaron 155 entrevistas a estudiantes con un avance del programa curricular superior al 70% inscrito. Se encontró que el liderazgo docente fomenta el desarrollo y el crecimiento de los estudiantes a través de la acción pedagógica, la orientación y la comunicación, la generación de compromiso con los objetivos y la actuación como un modelo para los estudiantes. Según las diversas ideas creadas por muchos autores, entorno conocimiento y aceptan los objetivos y la misión del grupo y cuando los seguidores son estimulados para mirar más allá de su propio interés a un interés general. De la misma manera en el contexto de los docentes se asegura que son una parte importante del proceso de construcción de conocimiento, que no sólo se limita a transmitir, son generadores de nuevas ideas e impulsores de una sociedad libre e incluyente. Por esta razón, es necesario que los docentes sean líderes transformacionales, agentes dinamizadores que contribuyan a la apropiación, no solo de conocimientos, sino de una manera de ser, actuar y pensar de los alumnos. A través de su función, consolidan la formación de personas capaces de asumir el cambio, empoderadas de su rol, seguras y comprometidas con los objetivos y metas. Es por ello, que esta investigación hace un aporte teórico para la variable liderazgo transformacional, la cual busca caracterizar a sus líderes, teniendo en cuenta que son

ellos a través del desarrollo de sus conocimientos, logran persuadir, estimular, motivar e incentivar a sus seguidores; además tienen la capacidad de compactar a los elementos de sus equipos de trabajo de tal manera que al ser personas con diferentes habilidades y destrezas logran vincular sus conocimientos en pro de la consecución de los objetivos de la organización y así alcanzar el éxito dentro del mercado laboral.

La investigación titulada fue presentada por Romero y Bautista (2023) **Desarrollar una herramienta de toma de decisiones para la retención de talentos para colaboradores de la Municipalidad de Lima. Presentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El propósito era crear una herramienta que permitiera tomar decisiones sobre la contratación de talentos para los empleados de la Municipalidad de Lima.** El estudio fue de tipo aplicado, con un nivel explicativo y un diseño preexperimental. Los autores llegaron a la conclusión siguiente: La investigación reveló que el principal desafío en la creación de una herramienta de toma de decisiones fue la retención del talento para colaboradores dispuestos a trabajar en equipo conociendo las necesidades y características del mercado laboral. El modelo original se basó en la gestión del talento humano, lo que resultó en una demanda insatisfecha en los servicios de gestión del talento humano ofrecidos por la Municipalidad de Lima. Con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman, se encontró un nivel de significancia $p = 0.001$, lo que indica un nivel altamente significativo.

Pedroza (2022) presentó el estudio titulado. **Estrategias para la retención de empleados de la Municipalidad de Caracas: El objetivo de esta investigación, presentada en la Universidad Central de Venezuela para obtener el título de Licenciado en Administración y Negocios internacionales, fue investigar la efectividad y el alcance de las estrategias de retención de colaboradores.** Entre 2008 y 2009, se llevó a cabo con un diseño no experimental

longitudinal de panel mixto y un enfoque cualitativo. El investigador llegó a las siguientes conclusiones: las organizaciones involucradas en esta investigación han definido una serie de estrategias de retención que son esenciales para mantener los diversos procesos internos. Los hallazgos permitieron afirmar que no existen métodos oficiales para mantener a los empleados, lo que cuestiona su eficacia y alcance. Además, se avizora una nueva situación en el mercado laboral: una movilidad laboral constante e impredecible. Recomienda que se implemente una política de retención de empleados "claves" que se adapte a las circunstancias únicas de cada organización. Con base en los dos puntos anteriores, esta política incluirá los criterios y procedimientos esenciales para la identificación del personal "clave". Aunque siguen siendo las estrategias de retención basadas en recursos financieros, es importante tener en cuenta los elementos no financieros en las políticas u organizaciones. El estadígrafo inferencial Rho de Spearman encontró un nivel de significancia $p = 0.002$, lo que indica que es altamente significativo.

Por su parte, Ganga y Navarrete (2022), **presentaron un artículo en la revista venezolana de gerencia de la universidad del Zulia, en marzo del año 2023; cuyo propósito fue realizar una revisión de las contribuciones teóricas más relevantes sobre “El liderazgo carismático y transformacional”** Además, se fundamentó metodológicamente, en el estudio descriptivo de tipo correlacional, con un diseño transaccional de campo; cuya población la conformaron 71 sujetos pertenecientes a los hospitales seleccionados. Se utilizó la técnica de encuesta mediante el diseño de dos cuestionarios, ambos en escala Likert, se aplicó la validez de contenido y de constructo (análisis discriminante de ítems) a 10 expertos en el área. Asimismo, la confiabilidad de ambos cuestionarios mediante la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo para la variable responsabilidad social, un 0,97, y para liderazgo transformacional 0,95. Los resultados indicaron que, para la responsabilidad social y el liderazgo transformacional, en el sector salud,

resultó positiva alta, encontrándose en una alta correlación, de 0,79 estadísticamente significativa en las variables objeto de estudio. Se realizaron las recomendaciones pertinentes que las características del liderazgo transformacional los hospitales públicos del sector salud cumplieron con la descripción de acuerdo con los resultados, los cuales arrojaron hallazgos que permiten resaltar la creatividad de los trabajadores en el desarrollo de los objetivos asignados, con el fin de construir metas que propicien los cambios ante los programas que deben ser implementados en cada nivel de jerarquía institucional. Por lo tanto, considerando que tanto la interacción con los demás, la visión y la pasión son características que condicionan los resultados en el trabajo debido a la relevancia que conllevan a la excelencia en el desarrollo de programas dentro de la institución que mejoren tanto las condiciones de trabajo como la eficacia en los servicios de salud. Sin embargo, en términos de dimensiones se puede decir que el carisma es una dimensión que mejora las relaciones interpersonales en los hospitales públicos del sector salud en cuanto a las dimensiones del liderazgo transformacional. Esto se debe a que las posturas individuales que fomenten el desarrollo personal se desarrollan dependiendo de la cultura de la persona. En lo que respecta al objetivo específico seis que describe los elementos del liderazgo transformacional en los hospitales públicos del sector salud, los hallazgos indicaron que la conciencia y la motivación de los empleados alcanzaron porcentajes significativos de presencia, reconociendo de esta manera que los factores negativos en los puestos de trabajo se pueden eliminar en los hospitales públicos del sector supera el liderazgo de excelencia de algunos trabajadores. Por lo tanto, esta investigación proporciona un aporte teórico a la variable de liderazgo transformacional con el fin de comprender cómo funciona este tipo de liderazgo y de qué manera podría ayudar a las organizaciones a mejorar sus procesos. También busca identificar los componentes, elementos y características presentes en

el personal y cuáles están ausentes para establecer mejoras que permitan alcanzar los objetivos de la empresa.

De manera similar, Cruz, Salanoma y Martínez (2020) **Liderazgo transformacional: estudios actuales y desafíos futuros. El artículo fue publicado en diciembre de 2013 por la revista Universidad y Empresa de la Universidad del Rosario en Bogotá, Colombia, con el propósito de unir los resultados científicos sobre el liderazgo transformacional y su conexión con los resultados organizacionales, como el clima y el desempeño, y destacar algunos desafíos en su investigación.** La evidencia que se ha desarrollado en los últimos años de investigación se presenta de manera sintética y se muestran varios modelos que los investigadores han utilizado para presentar sus resultados y conclusiones. La revisión de estos estudios también concluye que el liderazgo transformacional se puede considerar un antecedente de varios resultados relacionados con los trabajadores (como el bienestar y la satisfacción) y con la organización (como el desempeño y la tendencia al abandono). Al mismo tiempo, hay poca investigación sobre técnicas de entrenamiento para el liderazgo transformacional. También hay poca investigación sobre las técnicas de intervención que ayudan al surgimiento de este estilo de liderazgo. Según lo explicado, el ejercicio de liderazgo transformacional puede motivar a los seguidores y equipos de trabajo para lograr los mejores resultados organizacionales. Por lo tanto, se considera que este tipo de liderazgo es un recurso social esencial para desarrollar y fortalecer dentro de las organizaciones. En base a estas consideraciones, se perfilan caminos potencialmente beneficiosos para la investigación futura. Por lo tanto, esta investigación proporciona un aporte teórico a la dimensión de los elementos del liderazgo transformacional, como la estimulación intelectual y la motivación inspiradora, entre otros. Estos elementos son cruciales para optimizar las actividades realizadas por los colaboradores para lograr los objetivos de la organización.

Para obtener el título de Licenciado en Administración, **en la presenté tesis titulada: El clima organizacional y su relación con la retención del talento humano desde la perspectiva de los colaboradores de la Municipalidad de Lima en Trujillo (2021).** El objetivo de la investigación fue determinar cómo se relacionan el clima organizacional y la retención del talento en la municipalidad mencionada. La metodología responde a una investigación de tipo básico, de nivel descriptivo y no experimental. La información se recopiló mediante entrevistas semiestructuradas. Los criterios de intención, adecuación y disponibilidad fueron utilizados para seleccionar a las personas encuestadas. Para realizar el análisis de contenido, la información fue categorizada y codificada. La investigación concluyó que el clima organizacional tiene una relación positiva con la demanda laboral, con un valor de significancia p de 0.002. Lo que indica que un mejor clima organizacional puede estar asociado con un aumento en la demanda laboral, resaltando la importancia de un entorno de trabajo positivo en la dinámica laboral de la organización.

5. BASES TEÓRICAS

5.1 Liderazgo Transformacional

5.1.1 Conceptualización del liderazgo transformacional

Los fundadores de la presente teoría que son Bass y Abolió (2019) mencionan que el liderazgo transformacional lleva a cabo un proceso que se enfoca en aumentar la conciencia de los empleados para que se comprometan con la organización y alcancen los objetivos y metas establecidos en la misión de la empresa. Este tipo de líderes prioriza los intereses individuales sobre el cumplimiento de los objetivos de la organización en grupo. Para lograr dicho planteamiento, el líder transformacional se basa en la consideración individual, que se refiere al

trato independiente y empático con cada miembro del equipo laboral; estimulación intelectual, que se enaltece las habilidades individuales a través de la delegación de funciones, que enaltece las habilidades individuales para generar mayor integración y confianza en el equipo de trabajo resolviendo conflictos; motivación, que se refiere a que inspira a los miembros del equipo a ser proactivos.

Según Bass y Abolió (2019), un líder transformacional se enfoca en guiar a sus miembros del equipo subordinados en dirección al logro de los objetivos de la organización. Para que un líder cumpla con el desarrollo de sus actividades de manera adecuada, el líder debe tener ciertas competencias que sean parte de su perfil profesional., de las cuales se puede mencionar:

En base a este desarrollo, se utilizaron seis dimensiones del carisma: atributos, comportamiento, inspiración motivacional, estimulación intelectual, consideración individualizada y tolerancia psicológica. Después de desarrollar y estudiar estas dimensiones, se integran las cuatro últimas, ya que el carisma no se debe evaluar a través de la percepción de las actitudes de los sujetos.

Como resultado, se tomaron en cuenta las dimensiones especificadas en la escala de aplicación. De esta manera, se logra la consideración individual, donde el líder debe tener en cuenta el desarrollo individual de cada uno de sus colaboradores, lo que permite desarrollar políticas que fomenten el potencial y las competencias de cada uno de ellos. Además, como base para mejorar el rendimiento laboral, es fundamental estimular el nivel intelectual de las personas, promoviendo el conocimiento académico intelectual, ideado por los patrocinadores de la iniciativa y el esfuerzo de los trabajadores para mejorar el desempeño. La motivación es un factor crucial que fomenta el crecimiento de los empleados de la organización, y un líder debe tener las habilidades para influir y fomentar esta característica en sus empleados. Por último, se encuentra la influencia idealizada,

que se refiere al respeto y la confianza que recibe el líder de sus seguidores. De esta manera, se podrán unificar estas ideas y desarrollar de manera completa el concepto de liderazgo transformacional.

5.1.2 Importancia del Liderazgo Transformacional

En las organizaciones actuales, el liderazgo transformacional es crucial porque inspira y motiva a los empleados, fomenta la innovación y crea un entorno de trabajo positivo. El líder puede influir en sus seguidores a través de visiones inspiradoras, estimulación intelectual y consideración personal (Bass y Riggio, 2006).

Una de las principales razones por las que el liderazgo transformacional es tan importante es su impacto en la satisfacción y el compromiso de los empleados. Northous (2019) afirma que los líderes transformacionales son capaces de aumentar la satisfacción laboral al involucrar a los empleados en la visión y misión de la organización, aumentando así su compromiso y lealtad. Esta relación positiva entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral es fundamental para retener el talento y, por lo tanto, reducir la rotación de empleados y los costos asociados con el reclutamiento y la capacitación.

Además, el liderazgo transformacional es esencial para fomentar la innovación en una organización. Kouzes y Posner (2017) sostienen que los líderes transformacionales estimulan la creatividad y el pensamiento crítico al desafiar a los seguidores y buscar nuevas soluciones. Este enfoque fomenta un entorno de aprendizaje y adaptación continuos, que es esencial para la competitividad y el éxito a largo plazo en un entorno empresarial dinámico. El liderazgo transformacional también tiene un impacto significativo en la cultura organizacional. Según Avolio y Yammarino (2013), los líderes transformacionales crean una cultura empoderadora y de apoyo

donde los empleados se sienten valorados y motivados para alcanzar su máximo potencial. Esta cultura no sólo mejora la moral y el bienestar de los empleados, sino que también ayuda a mejorar la cohesión y la colaboración del equipo, que son fundamentales para la eficiencia operativa y el logro de los objetivos organizacionales.

En resumen, el liderazgo transformacional es fundamental porque puede impulsar la innovación, aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados y crear una cultura de trabajo positiva y colaborativa. En el entorno empresarial actual, el liderazgo transformacional es un componente esencial del éxito y la sostenibilidad organizacional debido a estas cualidades.

5.1.3 Influencia Ideal

Una parte importante del liderazgo transformacional es la influencia idealizada, que se refiere a la capacidad de un líder para actuar como un ejemplo a seguir y ganarse la confianza y el respeto de sus seguidores. Los líderes idealizados son vistos como personas carismáticas y éticas que representan los valores y principios que la organización quiere promover. (Bass & Riggio, 2006). Estos líderes actúan con integridad y honestidad, lo que inspira a los empleados a emular su comportamiento y comprometerse con la visión y los objetivos de la organización.

El efecto de la influencia idealizada sobre los empleados es significativo. Northous (2019) sugirió que los líderes con una alta influencia idealista pueden mejorar el compromiso y la moral de los empleados al inculcarles un sentido de propósito y dirección. Esta confianza y respeto mutuos no sólo aumentan la cohesión del equipo, sino que también crean un ambiente donde los empleados se sienten valorados y motivados para contribuir lo mejor que pueden.

5.1.4 Dimensión del liderazgo transformacional

5.1.5 Conceptualización de influencia ideal

Como lo mencionan según los autores Bass y Avolio (1994), que la influencia ideal es la habilidad de un líder para ser un ejemplo a seguir, donde los seguidores lo ven como una persona ética, admirable y confiable. Como fomenta la lealtad y el respeto en los seguidores, este tipo de influencia es esencial para el liderazgo transformacional.

La influencia ideal es el poder del líder para influir profundamente en sus seguidores a través del carisma y una conducta ejemplar, según Northouse (2018). Con la inspiración y el respeto mutuo, los líderes pueden motivar a sus seguidores hacia metas compartidas con este tipo de influencia.

El aspecto del liderazgo que permite a los líderes ganar la confianza y el respeto de sus seguidores, no solo por su capacidad profesional, sino también por su integridad y su compromiso con valores elevados, según Yukl (2013). Esta influencia es fundamental para mantener la motivación y la cohesión en un equipo.

La influencia ideal es un tipo de liderazgo en el que el líder establece una perspectiva clara y convincente y actúa de manera que sus seguidores quieran emular, según Kotter (1996). La coherencia y la autenticidad entre las acciones y las declaraciones del líder constituyen la base de este tipo de influencia.

5.1.5.1 Importancia de la Influencia Ideal

La influencia idealizada es una parte crucial del liderazgo transformacional que influye significativamente en la motivación y el compromiso de los empleados. La capacidad de un líder para actuar como un ejemplo a seguir, actuar de manera ética y honesta y ganarse el respeto y la confianza de sus seguidores se encuentra en este aspecto (Bass y Riggio, 2006). Cuando los líderes actúan de manera ejemplar e inspiran a los empleados a seguir sus principios y valores, se produce una influencia idealista.

La investigación de Antonakis, Avolio y Sivasubramaniam (2003) también destaca la importancia de la influencia idealizada en la eficacia gerencial. Estos autores sugieren que los líderes transformacionales que tienen altos niveles de influencia idealizada son más eficaces a la hora de generar confianza y respeto, aumentando así la motivación y el desempeño de los empleados. La confianza en el liderazgo es un factor clave en el éxito organizacional porque promueve la comunicación abierta y la colaboración entre los miembros del equipo.

Principios de Influencia Ideal

La influencia idealizada es una dimensión clave del liderazgo transformacional basada en varios principios clave que permiten a los líderes ganarse el respeto y la confianza de sus seguidores. Éstos son algunos de los principios con citas de fuentes relevantes:

Integridad y ética: Uno de los principios fundamentales de la influencia idealizada es demostrar consistentemente integridad y ética. Los gerentes que practican este principio actúan con integridad y honestidad, creando una base sólida de confianza en los empleados (Bass y

Riggio, 2006). La integridad se refiere no sólo a la honestidad en la comunicación, sino también a que los líderes sean coherentes en sus palabras y acciones.

Comportamiento ejemplar: Los líderes con una influencia muy idealizada sirven como modelos a seguir para sus seguidores. Lideran con el ejemplo y demuestran comportamientos que reflejan los valores y la visión de la organización (Northouse, 2019). Al establecer altos estándares de comportamiento, estos líderes inspiran a los empleados a emular su comportamiento y realizar su trabajo con un sentido de propósito y responsabilidad.

Una visión inspiradora: La capacidad de articular una visión clara y convincente es otro principio fundamental de la influencia idealista. Shamir, House y Arthur (1993) sostienen que los líderes transformacionales son capaces de crear una visión que resuena profundamente con los valores y aspiraciones de sus seguidores. Esta visión no sólo motiva a los empleados, sino que también alinea sus esfuerzos con los objetivos estratégicos de la organización.

Coraje y confianza en la toma de decisiones: La influencia idealizada también depende del coraje y la confianza en la toma de decisiones. Los líderes transformacionales no tienen miedo de tomar decisiones difíciles y asumir riesgos cuando es necesario, según Kouzes y Posner (2017). Los empleados se sienten motivados para enfrentar obstáculos y tomar iniciativa en sus roles debido a este coraje y confianza en la toma de decisiones.

Compromiso con el bienestar de los empleados: Otro principio clave es un compromiso genuino con el bienestar de los empleados. Yuki (2013) sugirió que los líderes con influencia idealizada muestran una preocupación genuina por el desarrollo personal y profesional de sus seguidores. Este compromiso se evidencia en la tutoría, el apoyo y el reconocimiento, aumentando así la lealtad y el compromiso de los empleados.

Por último, el liderazgo transformacional, que se basa en la integridad, el comportamiento ejemplar, una visión inspiradora y el coraje en la toma de decisiones, incluye una influencia idealizada. Los líderes pueden ganar el respeto y la confianza de sus seguidores gracias a estos principios; esto fortalece la cohesión y el compromiso dentro de la organización y alinea los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos colectivos. El éxito a largo plazo de una organización depende de una cultura de motivación y lealtad que se fomente cuando se tiene un verdadero enfoque en el bienestar de los trabajadores.

5.1.5.2 Motivación Inspiradora

5.1.5.3 Conceptualización de motivación inspiradora

Un aspecto importante del liderazgo transformacional es la motivación inspiradora, que se centra en la capacidad de un líder para articular una visión convincente y inspirar a los empleados a alcanzar niveles más altos de desempeño. Los líderes que utilizan la motivación inspiradora muestran altas expectativas, entusiasmo y optimismo y utilizan símbolos y metáforas para comunicar su visión de manera efectiva (Bass y Riggio, 2006).

Como lo mencionan los autores Bass y Riggio (2006) creen que la motivación inspiradora no sólo eleva la moral de los empleados, sino que también alinea sus esfuerzos personales con los objetivos estratégicos de la organización. Los líderes transformacionales que practican la inspiración establecen altas expectativas y desafían a los empleados a alcanzar su máximo potencial, lo que no sólo mejora el desempeño individual, sino que también contribuye al éxito general de la organización.

5.1.5.4 Importancia de la Motivación Inspiradora

La motivación inspiradora es esencial para el éxito de cualquier organización porque tiene un impacto significativo en la moral, el compromiso y la productividad de los empleados. Bass y Riggio (2006) argumentaron que los líderes que practican la motivación inspiradora pueden mejorar la moral de los empleados al expresar una visión clara y convincente para el futuro. Esta visión proporciona un sentido de propósito y dirección, inspirando a los empleados a trabajar hacia una meta común y superar obstáculos.

Northous (2019) enfatizó que la motivación inspiradora no solo aumenta la satisfacción laboral, sino que también alinea los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos de la organización. Al establecer altas expectativas y mostrar confianza en las habilidades de sus empleados, los líderes inspiradores crean un ambiente de trabajo positivo y productivo. Esto a su vez mejora el desempeño general de la organización.

5.1.5.5 Principios de Motivación Inspiradora

La motivación inspiradora es una dimensión del liderazgo transformacional basada en varios principios fundamentales. Estos principios permiten a los líderes movilizar a sus seguidores y crear un ambiente de trabajo positivo y dinámico. A continuación, se muestran algunos principios clave con citas de fuentes relevantes:

Comunicar una visión clara y convincente: Uno de los principios básicos de la motivación inspiradora es la capacidad de expresar una visión clara y convincente del futuro. Según Kouzes y Posner (2017), un líder eficaz es capaz de desarrollar una visión persuasiva que se alinea con los

valores y aspiraciones de sus seguidores. Esta visión da a los empleados un sentido de propósito y dirección e inspira a trabajar juntos hacia un objetivo común.

Establezca altas expectativas: otro principio clave de la motivación es establecer altas expectativas. Los líderes transformacionales desafían a los empleados a alcanzar niveles más altos de desempeño estableciendo metas ambiciosas y demostrando confianza en sus habilidades, según Northous (2019). Los empleados se sienten motivados a trabajar más duro con este enfoque y experimentan una sensación de éxito.

Usar símbolos y metáforas: Usar símbolos y metáforas es una buena manera de motivar a los empleados. Según Bass y Riggio (2006), los líderes que usan símbolos y metáforas pueden expresar ideas complejas de una manera más comprensible y emocionalmente impactante. Este método ayuda a los trabajadores a comprender la visión del líder y cómo sus esfuerzos individuales contribuyen al éxito general de la organización.

Muestra entusiasmo y optimismo: la demostración de entusiasmo y optimismo es esencial para motivar. Yukl (2013) sostiene que los gerentes positivos y entusiasmados pueden mejorar la moral de los empleados y crear un entorno de trabajo más dinámico y motivador. Este contagioso optimismo es esencial para mantener la moral alta y motivar a los empleados a superar las dificultades y perseguir los objetivos.

Desarrollar un sentido de propósito y pertenencia: Desarrollar un sentido de propósito y pertenencia es otro principio importante de la motivación inspiradora. Según Shamir, House y Arthur (1993), los líderes que son capaces de conectar su visión organizacional con los valores personales de sus empleados son más efectivos para motivar a sus seguidores. Este sentido de

pertenencia y alineación personal con la misión de la organización aumenta el compromiso y la lealtad de los empleados.

Por último, pero no menos importante, el liderazgo transformacional se basa en la inspiración; esta ayuda a los líderes a movilizar a sus seguidores y crear un entorno de trabajo positivo y dinámico. Mediante la comunicación de una visión clara y convincente, el establecimiento de altas expectativas, el uso de símbolos y metáforas y la demostración de entusiasmo y optimismo, los líderes pueden motivar a sus empleados a superar desafíos y alcanzar metas ambiciosas. Al desarrollar un sentido de propósito y pertenencia, los líderes también pueden aumentar la lealtad y el compromiso dentro del equipo al alinear los valores personales de los trabajadores con la misión de la organización. Estos principios son esenciales para formar un equipo motivado, resistente y enfocado en el éxito colectivo.

5.2 Estimulación Intelectual

5.2.1 Conceptualización de estimulación intelectual

La estimulación intelectual es una dimensión clave del liderazgo transformacional que implica el desarrollo de la creatividad y la innovación de los seguidores. Este tipo de liderazgo anima a los empleados a desafiar el statu quo, considerar nuevas ideas y enfoques y pensar críticamente sobre los problemas que enfrentan (Bass y Riggio, 2006). Los directivos que practican la estimulación intelectual buscan no sólo mejorar el desempeño individual, sino también crear un entorno donde se valore la innovación y el pensamiento crítico.

Por otro lado, la estimulación intelectual está relacionada con las características del líder liderazgo transformacional que acepta las demandas de sus seguidores de manera individual,

partiendo de que cada miembro es un ser único; esto permite que, si se trabaja en el desarrollo de las habilidades de cada miembro dentro del equipo, se logren mejores resultados y cada miembro esté más dispuesto a contribuir por sentirse valorado y útil. La capacidad para prestar atención y atención especial a las necesidades de cada seguidor permite que puedan desarrollar sus fortalezas y aprender de sus éxitos y fracasos (Amitay et al., 2005). La realimentación, el apoyo personal y la asesoría son esenciales en este sentido.

5.2.2 Importancia de Estimulación Intelectual

Para que las organizaciones tengan éxito en un entorno empresarial dinámico y cambiante, es necesaria la estimulación intelectual. Northous (2019) señaló que la estimulación intelectual puede crear un entorno de trabajo que valore la creatividad y la innovación, lo que puede ayudar a encontrar soluciones más efectivas y eficientes a los problemas que enfrenta la organización. Además, porque sus ideas y sugerencias son valoradas y tomadas en cuenta, los empleados se sienten más comprometidos y motivados con este enfoque.

Bass y Riggio (2006) sostienen que la estimulación intelectual ayuda a los empleados a desarrollar habilidades para resolver problemas y mejorar su capacidad para afrontar desafíos complejos. Esto no sólo beneficia a los empleados individuales, sino que también fortalece a toda la organización, ya que se convierte en una unidad más adaptable que puede afrontar la incertidumbre y el cambio.

5.2.3 Principios de Estimulación Intelectual

Como lo mencionan los autores Bass y Avolio (1994) estos principios de estimulación intelectual tienen la capacidad de fomentar la creatividad y el pensamiento crítico entre sus

seguidores, este enfoque estimula a que los trabajadores son motivados por este método para cuestionar las creencias, explorar nuevas ideas y encontrar soluciones creativas a los problemas.

A continuación, se muestran algunos principios clave con citas de fuentes relevantes:

Promover el pensamiento crítico y creativo: Uno de los principios básicos de la estimulación intelectual es la promoción del pensamiento crítico y creativo. Kouzes y Posner (2017) recomiendan que los gerentes alienten a los empleados a cuestionar las suposiciones y explorar nuevas ideas. Este enfoque fomenta una cultura de innovación y mejora continua.

Desafiar el status Quo: Desafiar el status quo es otro principio clave de la estimulación intelectual. Northous (2019) enfatizó que los líderes transformacionales alientan a sus seguidores a repensar las prácticas establecidas y encontrar formas de trabajar más efectivas. Esta voluntad de cuestionar las normas establecidas es esencial para el crecimiento y la innovación organizacional.

Apoyar la investigación de nuevas ideas: Apoyar la exploración de nuevas ideas es esencial para la estimulación intelectual. Bass y Riggio (2006) sugirieron que los gerentes deberían proporcionar un ambiente seguro donde los empleados puedan sentirse cómodos compartiendo sus ideas sin temor a ser ridiculizados o castigados por sus errores. Este entorno de apoyo es esencial para el desarrollo de la creatividad y la innovación.

Promover el aprendizaje y el desarrollo continuo: Otro principio importante es fomentar el aprendizaje y el desarrollo continuo. Yukl (2013) sostiene que los líderes transformacionales deben motivar a sus empleados a continuar mejorando sus habilidades y conocimientos. Esto se puede

lograr a través de la capacitación, el acceso a los recursos educativos y el cultivo de una mentalidad de crecimiento.

Promover la cooperación y el trabajo en equipo: promover la cooperación y el trabajo en equipo es esencial para el desarrollo intelectual. Según Shamir, House y Arthur (1993), los gerentes deberían crear un entorno donde los empleados puedan colaborar para desarrollar nuevas ideas y resolver problemas complejos. La capacidad de trabajar juntos mejora la calidad de las ideas y fortalece la cohesión del equipo.

Por último, para promover un ambiente de trabajo dinámico y enfocado en la innovación, los principios de estimulación intelectual son esenciales. Según Bass y Avolio (1994), este método motiva a los trabajadores a examinar nuevas ideas, cuestionar las creencias establecidas y encontrar soluciones creativas a los problemas. Los líderes transformacionales crean una cultura que no solo valora la innovación y la creatividad, sino que también permite un desarrollo sostenido tanto a nivel individual como organizacional al promover el pensamiento crítico, desafiar el status quo, apoyar la investigación de nuevas ideas y fomentar el aprendizaje continuo y el trabajo en equipo, para así crear un equipo capaz de adaptarse a los cambios y enfrentar desafíos con soluciones innovadoras, estos principios son fundamentales.

5.2.4 Consideración Individual

5.2.5 Conceptualización de consideración individual

Según consideración individual, el líder trata a cada subordinado de manera diferente según sus capacidades y necesidades. El líder transformacional se desempeña como mentor o entrenador de sus seguidores, prestando atención a cada uno de sus requisitos, para su desarrollo y logro; creando que cada persona tenga una valoración distinta. (Bass y Avolio, 1994).

5.2.5.1 Importancia de Consideración Individual

La atención personalizada es esencial para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo. Según Northous (2019), los líderes que practican la atención personal fortalecen las relaciones con sus seguidores al mostrar un interés genuino en su desarrollo profesional y bienestar personal. Ayuda a mejorar la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso de los empleados.

La atención personalizada es esencial para crear un entorno de trabajo positivo y productivo. Los líderes que practican la atención personal, según Northous (2019), fortalecen las relaciones con sus seguidores al mostrar un interés genuino en su bienestar personal y desarrollo profesional. Aumenta la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso del personal.

El trato personal también ayuda a mantener el empleo, ya que los empleados que se sienten valorados y apoyados tienen menos probabilidades de buscar oportunidades laborales en otros lugares (Yukl, 2013). Este método único mejora la cohesión del equipo y fomenta una cultura de trabajo en equipo y apoyo mutuo.

5.2.5.2 Principios de Consideración Individual

A lo largo del proyecto los trabajadores se sienten valorados y motivados para lograr su máximo potencial en un ambiente de apoyo y desarrollo personal que promueve este enfoque. La consideración individual es una parte fundamental del liderazgo transformacional, según Bass y Avolio (1994). Permite a los líderes actuar como guías y mentores, ajustando su estilo de liderazgo para adaptarse a las particularidades de cada miembro del equipo. A continuación, se muestran algunos principios clave con citas de fuentes relevantes:

Atención personalizada: Uno de los principios fundamentales del cuidado personal es la atención personalizada que se brinda a cada miembro del equipo. Kouzes y Posner (2017) enfatizaron que los líderes deben comprender las fortalezas, debilidades y preferencias de los seguidores para poder brindar el apoyo y la orientación adecuados. Esta atención personalizada ayuda a los empleados a sentirse valorados y comprendidos.

Da comentarios constructivos: Proporcionar comentarios constructivos es esencial para la reflexión personal. Bass y Riggio (2006) explican que los gerentes deben proporcionar retroalimentación específica y útil que permita a los empleados mejorar su desempeño y desarrollar habilidades. Esta retroalimentación debe ser equilibrada y reconocer los logros, así como las áreas de mejora.

Promover el desarrollo profesional: Fomentar el crecimiento profesional es otro principio importante de las consideraciones de personalidad. Northouse (2019) recomienda que los gerentes brinden oportunidades de capacitación y desarrollo que coincidan con los intereses y objetivos de los empleados. Esto puede incluir tutoría, capacitación y oportunidades de aprendizaje para ayudar a los empleados a desarrollar sus carreras.

Apoyo y orientación: El apoyo y la orientación continuos son esenciales individualmente. Yukl (2013) cree que los gerentes deberían poder brindar apoyo cuando los empleados enfrentan desafíos o necesitan asesoramiento. Este apoyo no sólo aumenta la confianza y la competencia de los empleados, sino que también fortalece la relación entre líderes y seguidores.

Reconocimientos y premios: El reconocimiento y la recompensa personal son esenciales para la consideración personal. Shamir, House y Arthur (1993) sugirieron que los gerentes deberían

reconocer y recompensar el desempeño individual de manera que reflejen el valor y el esfuerzo de cada empleado. Este reconocimiento personal aumenta la motivación y el compromiso.

En otras palabras, la consideración individual es una parte esencial del liderazgo transformacional; permite a los líderes crear un entorno que brinde apoyo y desarrollo personal a sus empleados. Este método hace que los empleados se sientan valorados y motivados para hacer todo lo que pueden para el proyecto. Al brindar atención individualizada, ofrecer feedback constructivo, fomentar el desarrollo profesional y reconocer los logros individuales, los líderes no solo fortalecen la relación con sus seguidores, sino que también promueven un entorno laboral en el que cada miembro del equipo puede prosperar y contribuir significativamente al éxito de la organización.

5.2.5.3 Retención del Talento Humano

5.2.5.4 Conceptualización de la retención del talento humano

Johnson (2019) señala que la retención del talento humano, decide la permanencia en el trabajo, debido a que es necesario e importante tratar diferente a cada colaborador, no todos los grupos de colaboradores tienen las mismas necesidades, por su generación y otras son diferentes.

Benítez (2014) plantea un enfoque de mercadeo interno dentro de la Gestión del Talento Humano. Plantea la importancia de valorar a los trabajadores como clientes internos, y el trabajo como un cargo – producto, como elemento de motivación. “Los cargos productos no son sino los beneficios aportados a un trabajador por ocupar su puesto, por lo que debe sentirse y ser atractivo, comparándose con un cliente cuando decide o no comprar un producto” Benítez (2005). En este enfoque trata de mantener satisfechos a los colaboradores para que sean ellos mismos los que se

identifiquen con la compañía y logren aumentar su productividad y así, motivar a los clientes externos Benítez (2020). Los elementos del mercado interno son tres: la organización, los consumidores externos e internos, entre ellos debe existir una relación ganar-ganar siendo la organización la que genere la confianza entre los clientes para que haya así equilibrio entre los tres elementos. Lo que busca el enfoque es la satisfacción de las necesidades del Talento Humano para que así la organización logre sus objetivos.

La situación de la retención del Talento Humano se va agudizando con la competencia constante, ya que no sólo se cuestiona la parte económica, también es importante contar con buenas condiciones laborales, y reconocer que contar con personal preparado no es fácil.

5.2.5.5 Importancia de la Retención del Talento Humano

“Una organización que pierde todos sus equipos activos tangibles, pero retiene las habilidades de su fuerza laboral activos intangibles puede recuperarse rápidamente, que aquella que pierde a su fuerza de trabajo y conserva sus equipos”. Becker (2021).

Una organización puede tener una fuerte inversión en tecnología, recursos financieros y materiales, pero si no cuenta con el Talento Humano que pueda optimizarlos no le es suficiente. El recurso humano es visto como un recurso estratégico pues es escaso, valioso, inimitable e insustituible, allí radica una ventaja competitiva sostenible, este recurso cuenta con la experiencia, habilidad y el conocimiento especializándose en el trabajo que realizan conforme laboran, en ello radica la importancia de retener al Talento Humano con el que cuenta la organización.

Hoy en día se hace indispensable la retención de los colaboradores estratégicos, puesto que los costos de reemplazo son altos, así como es importante retener a los colaboradores que son clave

para el éxito de la organización lo menciona Mitchel (2008). La gestión de Recursos Humanos abarca infinidad de procesos, uno de ellos es la Retención del Talento Humano ya que en teoría afirma que tanto los procesos de Recursos Humanos como los propios recursos humanos, influyen en los resultados de la organización así lo menciona Magda Quispe (2018), en Ecuador sostiene que el 66% de los ecuatorianos dice estar comprometido con su trabajo; sin embargo, más del 70% quisiera emprender algo propio para poder manejar sus horarios y necesidades, esto nos hace pensar en qué factores son importantes para los colaboradores. Según Flores (2018) si el trabajador percibe que la organización se interesa por su bienestar y el de los demás, es probable que estos desarrollen un vínculo estrecho con la compañía. La Retención del Talento Humano se ha convertido en un reto para las empresas. Son la pieza que falta en el rompecabezas para cumplir objetivos organizacionales, mejorar competitividad y productividad de las empresas (Redacción Gestión 2017).

5.3 Tipos de la Retención del Talento Humano

Hay muchas formas diferentes de abordar la retención del talento humano. A continuación, se describen las diversas formas de retención del talento humano, cada una de las cuales está respaldada por citas de la literatura académica.

Retención por Satisfacción Laboral: La satisfacción laboral es un factor crucial para la retención de empleados. Los empleados que están satisfechos con su trabajo, las condiciones laborales y las oportunidades de crecimiento son más propensos a quedarse. Locke (2016) afirma que la satisfacción laboral es una respuesta emocional positiva al trabajo que surge de la evaluación de los aspectos y condiciones del trabajo.

Retención debido a su compromiso con la organización: La lealtad y el apego emocional de los empleados hacia la organización se conocen como compromiso organizacional. (Meyer y Allen, 2017).

Retención por Equidad y Justicia Organizacional: La percepción de equidad y justicia en la organización es crucial para la retención de empleados. Adams (2018) sugiere que los empleados comparan sus esfuerzos y recompensas con los de otros en situaciones similares. Si perciben una inequidad, pueden experimentar insatisfacción y considerar dejar la organización. La justicia distributiva (equidad en la distribución de recompensas) y la justicia procedimental (equidad en los procesos de toma de decisiones) son fundamentales para la retención.

Retención por Relaciones Interpersonales: Las relaciones interpersonales dentro de una organización, particularmente las que tienen con colegas y supervisores, pueden tener un impacto significativo en la retención de empleados. En su teoría del intercambio social, Blau (1964), sugiere que las relaciones laborales basadas en el intercambio de beneficios y recompensas pueden aumentar la dedicación y la lealtad de los empleados.

Retención de oportunidades de aprendizaje y desarrollo: La capacitación continua y las oportunidades de crecimiento profesional son esenciales para la retención de empleados. La probabilidad de que los empleados permanezcan en la organización aumenta cuando ven oportunidades para desarrollar sus habilidades. Philips y Connell (2015) enfatizan que brindar oportunidades de crecimiento puede mejorar la moral y el compromiso del personal.

En otras palabras, la variedad de formas de retener a los empleados demuestra la importancia de una gestión de recursos humanos integral y estratégica. La comprensión y aplicación de estos métodos puede ayudar a las organizaciones a crear un entorno de trabajo que

fomente la lealtad y el compromiso de los empleados, reduciendo la rotación y mejorando el rendimiento organizacional.

5.3.1 Cómo retener el talento humano

Las empresas actuales tienen éxito gracias a sus ideas innovadoras, las cuales provienen del capital intelectual de sus trabajadores, una habilidad esencial para la empresa. Es importante mantener el talento, ya que, si un empleado talentoso se despide, no solo se pierde la empresa, sino que también se beneficia la competencia (IL3-UB, 2021).

Por lo tanto, las empresas deben asegurarse de que los empleados que hacen una diferencia permanezcan en la organización lo más largo posible. ¿Cómo?

Salario suficiente: El aspecto económico es fundamental. Aunque no es el único, tiene un impacto significativo. Por lo tanto, debe estar en línea con las habilidades y el valor del empleado para la empresa.

Reunión: El personal valora cada vez más la posibilidad de tener horarios flexibles o teletrabajar para poder equilibrar su vida laboral con el personal.

Buen ambiente laboral: Los equipos que no tienen un buen ambiente laboral tienden a romperse y a generar fracturas imposibles de reparar. Un empleado talentoso abandonará la empresa si no se adapta al entorno deseado.

Oportunidades para el desarrollo: Sentirse apreciado no solo tiene consecuencias económicas. Cuando un trabajador encuentra que no hay oportunidades buscará oportunidades fuera de la empresa para crecer.

El branding del empleador: Es el método principal para mantener al talento en las empresas. La imagen que proyecta la empresa determinará si los empleados talentosos quieren o no trabajar allí.

Programas enfocados en la inmersión: Fomentar el sentimiento de pertenencia es crucial y se puede lograr cuidando todos los aspectos anteriores.

Planes para obtener recompensas: No es innecesario reconocer el talento. Y no se trata de recibir una palmadita de vez en cuando, sino de desarrollar y reconocer el valor del talento de cada empleado.

En otras palabras, hay muchas formas de motivar a un empleado que agrega valor a la empresa. Sin embargo, no debe ignorarse porque es la única forma de mantener al talento en la empresa.

5.3.2 Nuevos modelos de retención del talento y seis estrategias para poder evitar la retención.

Hace algunos años, la atracción del talento se basaba únicamente en la imagen o percepción de una empresa y su propuesta de valor. Sin embargo, las empresas están comprendiendo que la atracción del talento también depende de factores externos como el feedback sobre la experiencia de contratación o las opiniones de los compañeros en esta nueva era donde el talento es cada vez más crítico y selectivo. (ISEASY , 2024)

Estos elementos alteran las reglas del juego en cuanto a los métodos que las empresas venían utilizando para atraer y retener talento. A continuación, te ofrecemos algunas técnicas básicas.

Crear una realmente atractiva (PVE)

La propuesta de valor del empleado, también conocida como propuesta de valor del empleado, es el conjunto de valores, recompensas o beneficios que la empresa promete brindar a sus empleados con respecto a la forma en que trabajan y su entorno. Todo esto a cambio de su experiencia, habilidades y habilidades. La PVE abarca el diseño del lugar de trabajo, la cultura corporativa, los programas de desarrollo y la inclusión.

Revise y renueva sus métodos para atraer talento

La lucha por el talento siempre ha existido, pero en la actualidad es más feroz que nunca. Las empresas deben revisar y modificar sus métodos para atraer talento debido a las nuevas reglas, y estos son algunos de los cambios que pueden hacer para mejorar sus planes dentro de la organización.

La contratación no es el último paso en la atracción del talento

Las empresas deben tener en cuenta que la estrategia unificada de atracción y retención del talento no termina cuando el candidato firma el contrato y entra en la plantilla, sino que debe continuar. Para lograrlo, según Glassdoor, brindar una excelente experiencia de onboarding puede aumentar la fidelización de los nuevos empleados hasta un 82% y la productividad hasta un 70%.

Aumenta las conversaciones entre dos partes

Es esencial mantener una comunicación constante con los empleados para recordarles por qué se sintieron atraídos por la empresa en primer lugar y demostrarles que su crecimiento y desarrollo siguen siendo importantes. El feedback sobre el desempeño es crucial para los

profesionales para mejorar su desempeño y mantener su compromiso con la organización. Pero mejorar la calidad es más importante que simplemente mantener una conversación.

Establezca una relación entre el bienestar y el desempeño

El bienestar ha aumentado drásticamente en la lista de prioridades a la hora de elegir un trabajo después de la pandemia. Según una encuesta de Deloitte, los millennials y la generación Z experimentan niveles particularmente altos de estrés y ansiedad en el lugar de trabajo, y 4 de cada 10 de ellos se han sentido abrumados debido a las demandas y el entorno de su lugar de trabajo.

Garantiza el crecimiento y el desarrollo de los empleados

Las expectativas de los empleados en relación con su desarrollo profesional han aumentado, y esto, junto con el cambio constante de la demanda de habilidades, ha demostrado que las empresas deben ofrecer oportunidades de aprendizaje y desarrollo continuo.

En resumen, para atraer y retener talento, las empresas deben adoptar un enfoque estratégico dinámico. La propuesta de valor del empleado es fundamental, que incluye una cultura de empresa sólida, oportunidades de crecimiento y beneficios tangibles. La comunicación constante y la integración efectiva son esenciales para aumentar la retención y la productividad. En un mercado laboral en constante cambio, también es esencial priorizar el bienestar y el crecimiento de los empleados. Estas tácticas ayudarán a las empresas a sobrevivir en un entorno competitivo.

6. METODOLOGÍA EMPLEADA

6.1 Enfoque de investigación

6.1.1 Cuantitativo

El desarrollo del presente proyecto investigativo, adoptó un enfoque netamente cuantitativo. Durante la aplicación del instrumento, la tabulación y el análisis de los resultados se basarán únicamente en datos verídicos para sustentar el proyecto. Además, se usaron herramientas estadísticas que permitieron obtener interpretaciones más precisas y exactas, gracias a los datos obtenidos en el análisis de los resultados. Según Sánchez (2019), “el método de investigación cuantitativo utiliza herramientas de análisis matemático y estadístico para describir, explicar y predecir fenómenos mediante datos numéricos” (p.104).

6.1.2 Correlacional

Según el autor Cando (2005), la investigación correlacional es un método estadístico que se emplea para determinar si existen conexiones entre dos variables, categorías o conceptos. Uno de los objetivos de este proyecto es comprender la conexión entre las variables de estudio, ya sea que ya existan o no. Para lograr este objetivo, es esencial establecer una conexión entre el liderazgo transformacional y la retención del talento humano. El impacto del liderazgo transformacional en la retención de talento humano de los trabajadores hacia la organización se descubrió a través de este proceso, que es fundamental.

6.1.3 Diseño de investigación

6.1.4 No experimental

“La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables”, afirma Gómez (2020). La autora se comprometió desde el inicio de esta investigación a evitar cualquier forma de manipulación de información que pudiera afectar los resultados y su análisis posterior. En consecuencia, para proteger la integridad del proyecto, se ha establecido y aceptado que los datos recolectados no sufrirán ninguna manipulación; por lo tanto, el diseño de la investigación ha sido no experimental.

6.1.5 Método

6.1.5.1 Revisión Bibliográfica

La revisión bibliográfica fue el método empleado para obtener información de fuentes primarias como libros, revistas, artículos de periódicos, entre otras. La revisión bibliográfica consiste en recopilar información de publicaciones e investigaciones pertinentes sobre un tema en particular, para analizarla y sintetizarla más tarde, según Guido (2016). La revisión bibliográfica se empleó para establecer y apoyar el marco teórico de este proyecto; esto permitió explorar y profundizar en las variables de estudio: el liderazgo transformacional y la retención del talento humano. La importancia, los tipos y los principios del liderazgo transformacional y retención del talento humano fueron abordados en esta revisión. Además, conceptualizó las dimensiones de estudio a través de los cuestionarios que fueron elegidos para su análisis.

6.1.5.2 Campo

Según el autor Arias (2007) define la investigación de campo como "aquella en la que los datos se recolectan o provienen directamente de la realidad en la que ocurren los hechos (datos primarios)" (p. 11). Se empleó la metodología de campo en este estudio, con acercamientos a la empresa "Planta Envasadora Cayo PEC", en donde se entablaron conversaciones y se observó de cerca el ambiente en el que se desempeñan los trabajadores a través de estas interacciones se utilizó cuestionarios virtuales para recopilar información en el campo de estudio, es decir, en la empresa.

6.1.5.3 Técnica

6.1.5.4 Encuesta

La encuesta es "una técnica de recolección de información que se realiza a través de formularios, que permite conocer las motivaciones, el comportamiento y las opiniones de las personas en relación con el objeto de investigación", según Martínez (2019) (p. 9). Este método se utilizó para recopilar información y estudiar de manera detallada el liderazgo transformacional y la retención del talento humano, cumpliendo así los objetivos del estudio.

6.1.5.5 Instrumento

6.2 Cuestionario

El cuestionario es "la forma de encuesta que se lleva a cabo por escrito a través de un instrumento o formato en papel que contiene una serie de preguntas" (p.7), según Márquez (2014). El cuestionario se entregó a los trabajadores de la empresa "Planta Envasadora Cayo PEC" tanto administrativa como operativa para este estudio.

Con el propósito de evaluar las dos variables de estudio, se emplearon dos secciones específicas del cuestionario: liderazgo transformacional y retención del talento humano. A continuación, se presentará un resumen de los dos instrumentos (ver tabla 2).

Tabla 2: Información general sobre los cuestionarios para recopilar datos

Variables	Autor	Título del instrumento	Dimensiones	Ítems
Liderazgo Transformacional	Herbas (2015)	Transformational leadership (TL)	Consideración individual Motivación inspiradora Estimulación intelectual Consideración individual	19
Retención del talento humano	Gómez (2022)	Retention of human talent (RTH)	S/D	10

La escala de Likert se utilizó para responder a las preguntas planteadas. Según Matas (2018), este es un instrumento psicométrico que se emplea en las investigaciones y encuestas para evaluar las percepciones, actitudes y opiniones de los participantes. Con el uso de la escala de Likert, los participantes pudieron expresar su nivel de acuerdo o desacuerdo con el contenido de

las preguntas planteadas. La escala de Likert empleada en los cuestionarios se muestra a continuación (ver tabla 3).

Tabla 3: Instrumento del estudio de escala de Likert

1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de acuerdo

6.2.1 Población y muestra

En la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC” ubicado en el sector de Latacunga el grupo de estudio incluyo a 40 empleados que forman parte de la planta tanto administrativo como operativo. Se logro la participación del 100% durante el proceso de encuestas; las 40 encuestas fueron completadas con toda la población de estudio.

6.2.2 Confiabilidad de instrumentos

Para George y Alba (2015) ofrecen una guía para interpretar el coeficiente alfa de Cronbach, que se utiliza comúnmente para evaluar la confiabilidad de escalas y medidas compuestas en investigación social y psicológica. A continuación, se presentan los rangos de consistencia interna, que facilitaron un análisis más adecuado de los resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos (ver tabla 4).

Excelente: $\alpha \geq 0.90$
Buena: $0.80 \leq \alpha < 0.90$
Aceptable: $0.70 \leq \alpha < 0.80$
Marginal: $0.60 \leq \alpha < 0.70$
Inaceptable: $\alpha < 0.60$

Nota: Adaptado de George y Alba (2015)

Se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de los instrumentos "Rasgos de liderazgo positivos relacionado con el liderazgo transformacional en Cochabamba-Bolivia e "Estrategias de retención de talento y la rotación del personal de la empresa en México" de los autores Hervás, J., (2022) y "Validación del instrumento de compromiso organizacional en México Gómez, S., (2015) evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad" de los autores Hervás, J., (2015) alcanzando un valor de 0.84, & Gomes, S., (2022) alcanzando un valor de 0.80, lo que sugiere un índice Bueno de fiabilidad del instrumento conforme a lo sugerido por George y Alba (2015). (ver tabla 4)

Tabla 4: Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N.- de elementos
0.84	19
0.80	10

7. ANALISIS DE RESULTADOS

7.1 Análisis sociodemográfico

En la encuesta aplicada a los trabajadores, se recoleta información sobre su género, edad, nivel educativo, etnia y nivel de estudio cada uno de los participantes (ver tabla) los resultados muestran que el género predominante en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC” es el “masculino” 57,5% en comparación con el género femenino es de 42,5%. Además, se puede observar que la mayoría tienen entre 44 a 45 años, representando un 35% lo cual indica que son personas adultas con mayor experiencia laboral y educativo.

En cuanto al nivel educativo tienen título de tercer nivel con un 57,5% lo que demuestra una preparación académica profesional. Además, el 100% de los participantes pertenecen a la etnia mestiza en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.

El 32,5% de los encuestados han estudiado en una universidad pública lo cual se demuestra que están preparados académicamente y profesionalmente. Pero el 30% han estudiado en una universidad privada lo cual de igual manera están preparados académicamente y profesionalmente.

Tabla 5: Análisis de las características sociodemográficas de Género.

Género			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Masculino	23	57,5%	57,5%
Femenino	17	42,5%	100,0%

Total	40	100,0%
--------------	----	--------

Tabla 6: Análisis de las características sociodemográficas de Edad

Edad			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
18 a 24 años	11	27,5%	8,3%
25 a 34 años	12	30%	57,5%
44 a 45 años	14	35%	92,5%
55 a 64 años	3	7,5%	100,0%
Total	40	100,0%	

Tabla 7: Análisis de las características sociodemográficas de nivel educativo

Nivel de Educativo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Primaria	5	12,5%	12,5%
Secundaria	10	25,0%	37,5%
Tercer Nivel	23	57,5%	95,0%
Cuarto Nivel	2	5,0%	100%
Total	40	100%	

Tabla 8: Análisis de las características sociodemográficas de la etnia

Etnia			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mestizo	40	100,0%	100,0%

7.1.1 Baremo

“Una norma cuantitativa que se establece después de un proceso de investigación llamado estandarización o normalización de un instrumento” es la definición del proceso de baremación, según Sánchez (2018). Es posible que el investigador utilice una puntuación ponderada de escala percentil, típica, estandine u otro criterio. (pag27)

El autor explica que el proceso de baremación permite otorgar una puntuación a una categoría. Para analizar las dimensiones de las variables de estudio, se empleó este método. Para cada dimensión de las dos variables de estudio, el análisis de baremación se llevó a cabo de manera individual. Las autoras del presente proyecto han otorgado las siguientes calificaciones:

Tabla 9: Puntuación del baremo

Valor	Categoría
Bajo	1
Medio	2
Alto	3

Nota: En esta tabla se puede observar la puntuación de baremo elaborada por Sánchez (2018)

7.1.2 Baremación de las dimensiones de la variable de liderazgo transformacional

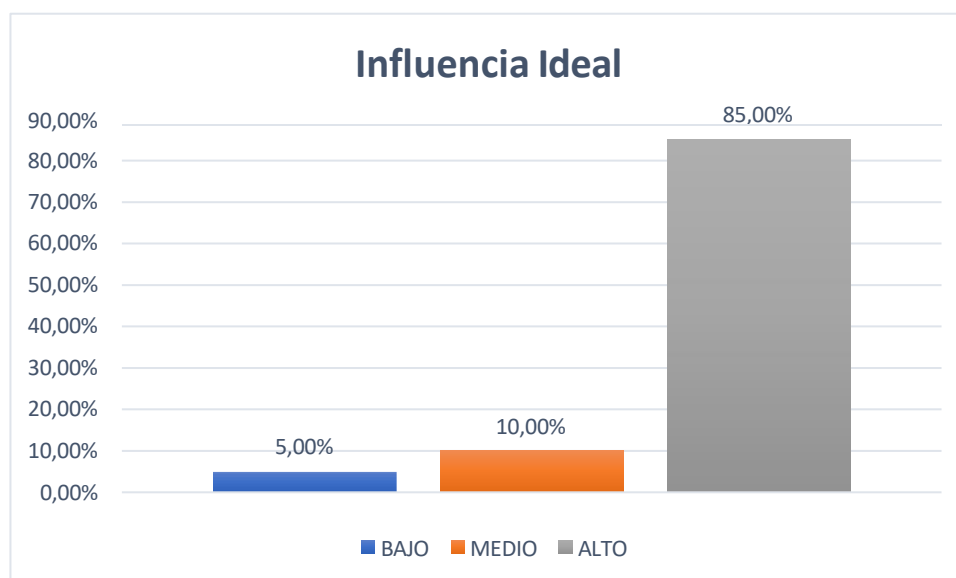
La variable de liderazgo transformacional se evalúa a través de cuatro dimensiones: influencia ideal, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual. Los resultados de baremación de la dimensión “influencia idea” es vista por la mayoría de los encuestados de manera positiva, con un 85% que la considera "ALTA". Esto demuestra que los líderes en cuestión están llevando a cabo un liderazgo transformacional efectivo, ya que sus seguidores los admiran y los respetan mucho. El análisis también relevó un 10% de los encuestados como "MEDIA". Esto indica que, a pesar de que estos trabajadores reconocen ciertas cualidades favorables en los líderes, puede haber áreas de mejora. Identificar y abordar las preocupaciones de este grupo para garantizar un liderazgo más efectivo y consistente puede ser beneficioso para la organización. Y el 5% de los encuestados, la influencia ideal es "BAJA", lo que indica que muy pocos trabajadores creen que los líderes no poseen las características necesarias para motivar e inspirar de manera significativa. Este porcentaje bajo es favorable porque indica que la mayoría de los trabajadores no tienen problemas significativos con la influencia de sus líderes dentro de la organización.

Tabla 10: Baremo – Influencia Ideal de la variable liderazgo transformacional

Influencia Ideal		
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado

BAJO	2	5,00%	5,00%
MEDIO	4	10,00%	15,00%
ALTO	34	85,00%	100,00%
Total	40	100,00%	

Figura 1: Baremo – Influencia Ideal



Los resultados de la baremación de la dimensión “Motivación Inspiradora” con el 85% de los encuestados considera la motivación inspiradora como "ALTA". Esto demuestra que los líderes de la empresa pueden inspirar y motivar a sus trabajadores de manera efectiva, lo cual es esencial para mantener altos niveles de compromiso y éxito. Según el 7,5% de los encuestados, la motivación inspiradora es "MEDIA". Estos trabajadores reconocen ciertas cualidades motivadoras en los líderes, pero no lo suficiente para considerarlas como altas. Si no se abordan sus necesidades y expectativas particulares, este grupo podría sentirse menos comprometido. Por otro lado, es

calificada como "BAJA" por el 7,5% de los encuestados. A pesar de que este porcentaje es pequeño, indica que hay una minoría de trabajadores que no se sienten inspirados o motivados por los líderes actuales. Esto podría indicar que es necesario prestar atención a ciertas facetas del liderazgo que no se están transmitiendo uniformemente a todos los trabajadores.

Tabla 11: Motivación Inspiradora de la variable liderazgo transformacional

Motivación Inspiradora			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	3	7,50%	7,50%
MEDIO	3	7,50%	15,00%
ALTO	34	85,00%	100,00%
Total	40	100,00%	

Figura 2: Baremo – Motivación Inspiradora

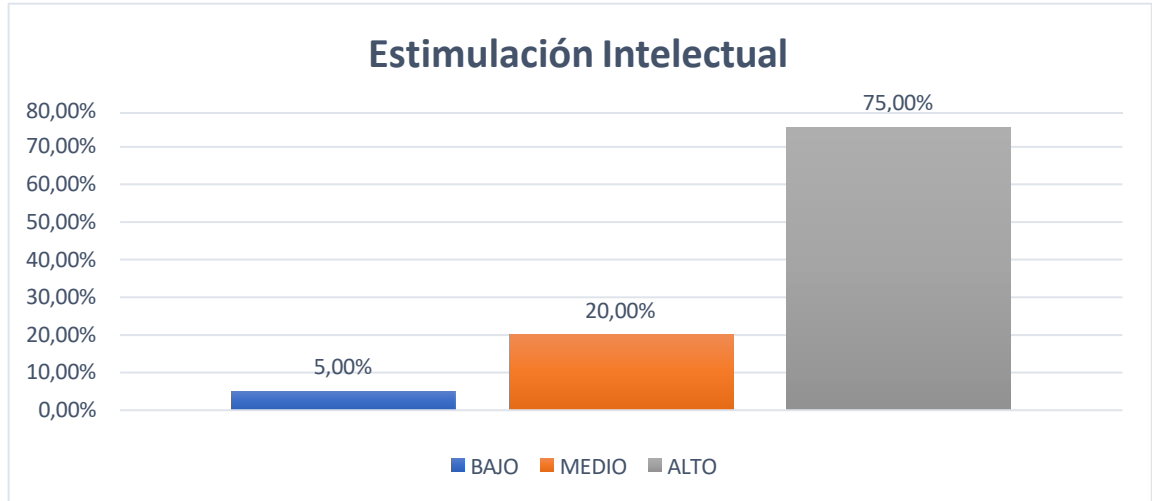


Los resultados de la baremación de la dimensión “Estimulación Intelectual” el 75% de los encuestados considera la estimulación intelectual "ALTA". Esto indica que los líderes están promoviendo de manera efectiva la innovación, la creatividad y el pensamiento crítico entre los trabajadores. Esta alta calificación indica que en el lugar de trabajo se fomenta activamente la exploración de nuevas ideas y el desafío intelectual. Se considera "MEDIA" por un 20% de los encuestados. Esto indica que, aunque reconocen algunas iniciativas para promover la creatividad y el pensamiento crítico, no creen que estas sean completamente adecuadas, por qué este grupo no percibe una alta estimulación y trabajar en adaptar las estrategias de liderazgo para satisfacer sus necesidades podría ser beneficioso para la organización. Según el 5% de los encuestados, la estimulación intelectual es "BAJA". A pesar de que es un porcentaje pequeño, indica que algunos trabajadores creen que no están recibiendo suficiente estimulación intelectual en su trabajo. Esto podría indicar áreas donde los líderes podrían mejorar al involucrar a estos trabajadores en tareas más creativas o desafiantes.

Tabla 12: Estimulación Intelectual de la variable liderazgo transformacional

Estimulación Intelectual			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	2	5,00%	5,00%
MEDIO	8	20,00%	25,00%
ALTO	30	75,00%	100,00%
Total	40	100,00%	

Figura 3: Baremo – Estimulación Intelectual

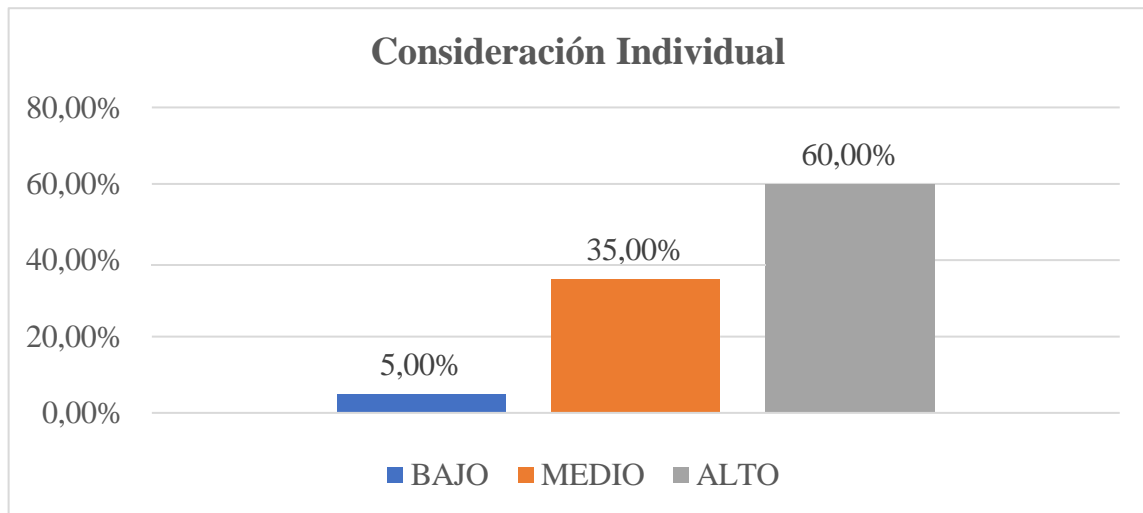


Los resultados de la baremación de la dimensión “Consideración Individual” según el 60% de los encuestados, la consideración individual es "ALTA". Esto demuestra que más del 50% de los trabajadores creen que reciben una atención individualizada y que sus líderes están comprometidos con su crecimiento profesional y personal. Este es un indicador favorable de que el liderazgo de la empresa se esfuerza por satisfacer las necesidades particulares de los trabajadores, como "MEDIA" es considerada por el 35% de los encuestados. Este es un porcentaje significativo que indica que, aunque estos trabajadores creen que reciben un nivel de atención individualizada, no la consideran adecuada. Su motivación y compromiso a largo plazo podrían verse afectados por la posibilidad de sentirse menos valorado o apoyado por este grupo. La consideración individual es "BAJA" para un 5% de los encuestados. Un grupo minoritario de trabajadores no cree que sus líderes les brinden el apoyo y la atención necesarios, a pesar de que es un porcentaje pequeño. Como estos trabajadores podrían sentirse desconectados o desmotivados, esto podría ser un tema de preocupación.

Tabla 13: Consideración Individual de la variable liderazgo transformacional

Consideración Individual			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	2	5,00%	5,00%
MEDIO	14	35,00%	40,00%
ALTO	24	60,00%	100,00%
Total	40	100,00%	

Figura 4: Baremo - Consideración Individual



7.1.3 Baremación de la variable de Retención del Talento Humano

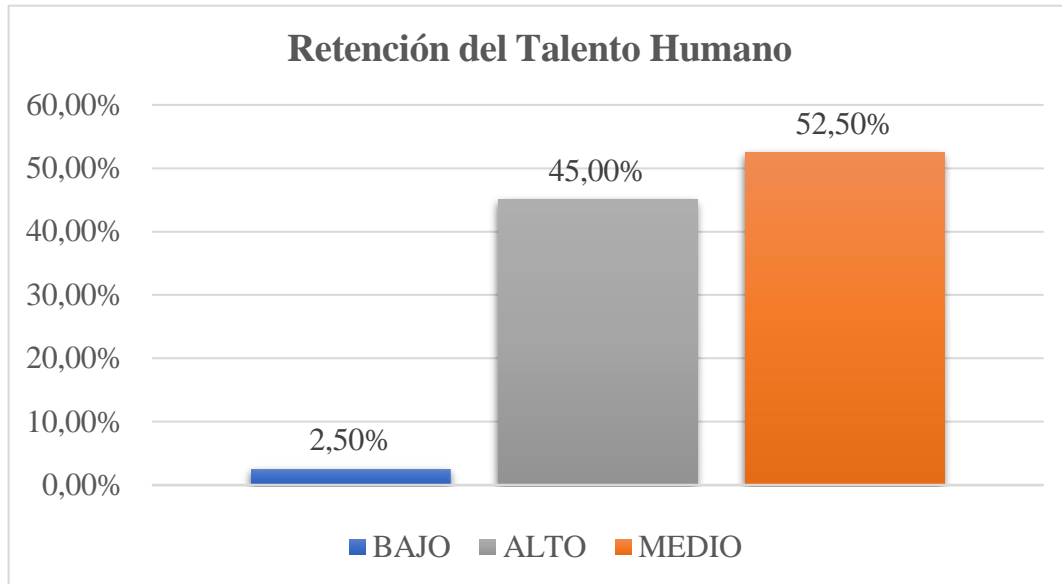
Los resultados de la baremación de la variable de “retención del talento humano” tiene un porcentaje "ALTA" según el 45% de los encuestados. Esto es una ventaja porque casi la mitad de los trabajadores creen que la compañía está haciendo un buen trabajo en mantener a su personal.

Es probable que este grupo perciba que la empresa brinda suficientes incentivos, beneficios y un ambiente que alienta a los trabajadores a permanecer. La mayoría de los encuestados (52,5%) consideran que el talento humano se mantiene en la organización como "MEDIA". Esto indica que, a pesar de que la empresa ha logrado mantener a sus trabajadores, existen áreas que podrían mejorarse para garantizar que el talento valioso permanezca a largo plazo. Esta percepción puede indicar que, a pesar de que se están haciendo esfuerzos para mantener a los trabajadores, algunos factores cruciales para la retención, como el entorno laboral, las oportunidades de crecimiento y el desarrollo profesional, podrían no ser totalmente efectivos, también se considera "BAJA" por solo un 2,5% de los encuestados. Este porcentaje bajo indica que muy pocos trabajadores creen que la empresa está fallando en mantener a su personal. Para evitar la fuga de talentos cruciales, la organización debe descubrir las causas detrás de esta percepción negativa, a pesar de que es una cifra mínima.

Tabla 14: Variable de Retención del Talento Humano

Retención del Talento Humano			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	1	2,50%	2,50%
MEDIO	21	52,50%	55,00%
ALTO	18	45,00%	100,00%
Total	40	100,00%	

Figura 5: Baremo- Retención del Talento Humano



7.1.4 Correlación de Spearman

Como estos datos no son paramétricos ni muestran una relación lineal, la correlación de Spearman es el método más adecuado para examinar la relación entre las dos variables de estudio. Campo (2018) afirma que el coeficiente de Rho de Spearman es una medida de asociación que compara los rangos o números de orden de cada grupo de sujetos. Los rangos de este coeficiente de correlación se muestran a continuación en la tabla 14.

Tabla 15: Valor de la correlación de la Rho de Spearman

El valor de rho	Significado
0	La correlación es nula.
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	La correlación positiva es baja

0.4 a 0.69	Tiene una correlación positiva moderada
0.7 a 0,89	La correlación positiva es alta
0.9 a 0.99	Muy alta correlación positiva
1	La correlación positiva es muy alta y perfecta.

Nota: Elaborado por Campos (2018)

El coeficiente de correlación entre la retención del Talento Humano (RTH) y el liderazgo transformacional (LT) es 0,651. Las dos variables tienen una correlación positiva moderada, según este valor. En otras palabras, es probable que la retención del talento humano aumente a medida que se desarrolla el liderazgo transformacional. No obstante, esta relación indica una conexión significativa, aunque no es lo bastante fuerte para sugerir una conexión muy estrecha.

Tabla 16: Correlación entre las variables - Rho de Spearman

RHO DE SPEARMAN				
			Liderazgo transformacional	Retención del talento humano
Variable 1: LT	Coeficiente de correlación	de	1,000	0,651
	Sig. (bilateral)			0,650
	N		40	40
Variable 2: RTH	Coeficiente de correlación	de	0,651	1,000
	Sig. (bilateral)		0,650	
	N		40	40

8. PROPUESTA ESTRATEGICA

8.1 Desarrollo de Estrategias

En el análisis de los resultados se identificó que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la retención del talento humano. Asimismo, a través del proceso de baremo, en el que se examinaron las dimensiones de las variables, se detectó que la mayoría de los resultados recaen en las categorías de “Alta” y “Media”, mientras que casi ninguno de los resultados tuvo porcentajes “Bajos”. Por lo tanto, las autoras del proyecto optaron por fortalecer en la área administrativa y operativa de la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”

A continuación, se detallan los objetivos de la presente propuesta, dirigidos a los colaboradores del nivel institucional:

Fomentar un ambiente positivo entre los colaboradores, facilitando el intercambio de experiencias entre las diferentes áreas en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.

Permita que los empleados aporten nuevas ideas para mejorar la colaboración y la toma de decisiones en equipo dentro de la organización al promover una comunicación abierta y efectiva.

Desarrollar el desarrollo profesional de los empleados mediante la creación de un espacio de discusión donde se evalúen las oportunidades de crecimiento junto con los objetivos de la empresa.

Identificar conductas problemáticas en las diferentes áreas, con el fin de mejorar su desempeño y aumentar su compromiso con la empresa a largo plazo en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.

Tabla 17: Estrategias del liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la retención del talento humano en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.

Objetivo: Proponer estrategias de liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la retención del talento humano en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.

Dimensión De “Planta Envasadora Cayo PEC”	Estrategia	Objetivo de la estrategia	Actividades	Resultados esperados	Responsable
Influencia Ideal	Organización de equipos multidisciplinarios con diversas experiencias y perspectivas para el	Fomentar un ambiente positivo entre los colaboradores, facilitando el intercambio de experiencias entre las	Diagnóstico de áreas de mejora. Evaluación de colaboradores con mayor experiencia. Implementación de mentorías para nuevos integrantes.	Mejorará la comunicación y la integración de nuevos colaboradores, fortaleciendo la cultura de aprendizaje y	Jefe de Talento humano

	intercambio de ideas positivas.	diferentes áreas en la empresa “Planta Envasadora Cayo PE”.	Charlas interdepartamentales sobre trayectorias, experiencias y aprendizajes.	apoyo mutuo, y así reducirá la retención del talento humano a largo plazo.	
Motivación Inspiradora	Reuniones periódicas (semanales o mensuales) facilitadas por el supervisor, intercambio de actualizaciones, discusión de problemas y propuesta de	Impulsar una comunicación abierta y efectiva, permitiendo a los empleados que propongan nuevas ideas, con el fin de mejorar la colaboración y la toma de	Equipos de trabajo interdepartamentales para proyectos específicos, fomento del intercambio de ideas entre distintas áreas. Actividades y eventos sociales para facilitar la comunicación y el conocimiento mutuo entre departamentos.	Aumentará la colaboración interdepartamental para promover el intercambio de ideas innovadoras, mejorando la comunicación y la cooperación entre áreas.	Supervisores de equipo y departamento de RRHH.

	ideas por parte de los empleados.	decisiones en el equipo dentro de la organización.	Sesiones de feedback para compartir opiniones dentro del equipo de trabajo. Foro estructurado para plantear problemas, compartir ideas y colaborar en soluciones dentro de la organización.		
Estimulación Intelectual	Realización de encuentros con el supervisor a cargo de diversas áreas para abordar el desarrollo profesional	Coordinar encuentros con el supervisor a cargo de diversas áreas para abordar el desarrollo profesional	Jornadas de interacción entre empleados y líderes de diversas áreas, promoción de oportunidades de crecimiento en la empresa. Charlas y seminarios con expertos de la industria	Se creará un entorno laboral positivo donde los empleados se sientan valorados y apoyados los motiva a crecer profesionalmente,	Supervisores de equipo y departamento de RRHH.

	dentro de la empresa.	dentro de la empresa.	sobre tendencias y habilidades futuras, fomento del aprendizaje continuo. Programa de mentoría donde empleados experimentados guían a nuevos integrantes y a aquellos en búsqueda de desarrollo profesional.	lo que aumenta la productividad y la lealtad hacia la empresa.	
Consideración Individual	Atención personalizada a empleados con actitudes negligentes, implementación	Identificar conductas problemáticas en las diferentes áreas, con el fin de mejorar su	Talleres enfocados en el manejo de conflictos, abordaje de problemas de comportamiento desde la raíz.	Se creará un entorno laboral saludable y colaborativo que beneficie tanto a los empleados	Supervisores de equipo y departamento de RRHH.

	de un plan de acción para mejorar desempeño y compromiso en la empresa.	desempeño y aumentar su compromiso con la empresa a largo plazo en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.	Encuestas de clima laboral anónimas, expresión segura de preocupaciones por parte de los empleados, identificación de áreas de conflicto o insatisfacción. Planes de acción específicos para empleados con conductas problemáticas dentro de la empresa.	como a la organización.	
--	---	---	--	-------------------------	--

La tabla muestra una variedad de dimensiones y métodos que la "Planta Envasadora Cayo PEC" está implementando con el fin de mejorar el entorno laboral y la satisfacción de sus trabajadores. Se busca promover un ambiente en el que los empleados se sientan valorados, reconocidos y capaces de desarrollarse profesionalmente mediante actividades enfocadas en la influencia ideal, la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individual. Para crear una cultura organizacional positiva que inspire y retenga al talento, se proponen medidas como la organización de reuniones regulares, la implementación de programas de reconocimiento y la oferta de capacitación continua. El Departamento de Recursos Humanos se compromete a garantizar que los empleados no solo tengan éxito en el trabajo sino en lo personal.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1 Conclusiones

- La investigación sobre la relación entre el liderazgo transformacional y la retención del talento humano mediante la recopilación de datos entre las variables, se realizó mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman un método estadístico para medir la relación de las dos variables donde se obtuvo un valor de 0,651, esto indica que existe correlación positiva y moderna entre el liderazgo transformacional y la retención del talento humano presente en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”.
- El liderazgo transformacional destaca la necesidad de un enfoque de liderazgo que va más allá de la simple gestión de tareas. Este tipo de liderazgo inspira y motiva a los miembros del equipo, creando un entorno de trabajo positivo donde se valora el desarrollo personal y profesional. Según la investigación realizada, un liderazgo transformacional exitoso aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados y reduce la retención del talento humano al generar un sentido de pertenencia y lealtad a la organización. Por otro lado, la retención del talento humano es uno de los mayores desafíos que enfrenta la dirección de los departamentos de recursos humanos de una empresa. Con la transformación digital constante que vivimos en el mercado laboral actual, es más necesario que nunca reclutar, formar y motivar a los empleados. Por lo tanto, la retención de talentos en las empresas es un objetivo importante que no debe ignorarse.
- El diagnóstico del nivel de liderazgo transformacional y retención del talento humano presente en los trabajadores de la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC”, se realizó por medio de baremación. Los resultados mostraron que en el liderazgo transformacional existe un nivel

“Alto” con un 80%. En la Retención del Talento Humano también existe un nivel “Alto” con un 52,50%. Lo que indica que actualmente los trabajadores de la empresa perciben en ambas variables como “Altas”.

- La propuesta de estrategias de liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la retención del talento humano en la empresa “Planta Envasadora Cayo PEC” se centra en crear un entorno organizacional que fomente la consideración individual, la motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual entre los empleados. A través de este liderazgo transformacional se fomentara que se inspiren y empodere a los colaboradores, también se busca no solo mejorar la satisfacción y la lealtad del talento humano, sino también potenciar su desempeño y creatividad, como también se implementara iniciativas que promuevan la comunicación abierta, el reconocimiento de logros y el desarrollo de competencias permitirá a la empresa no solo retener a sus empleados más valiosos, sino también atraer nuevo talento, consolidando así un equipo humano comprometido y alineado con los objetivos organizacionales.

10. Recomendaciones

- Se recomienda fortalecer e implementar de manera más amplia las prácticas de liderazgo transformacional dentro de la organización porque la investigación ha demostrado una correlación positiva y moderada (0,651) entre el liderazgo transformacional y la retención del talento humano en la empresa "Planta Envasadora Cayo PEC", y así mejorar aún más la retención del talento humano, lo que garantiza un equipo comprometido y comprometido con los objetivos a largo plazo de la organización.

- Dado que constituye la base del conocimiento y la información del proyecto, la fundamentación teórica debe desarrollarse de manera exhaustiva y precisa. Por lo tanto, seleccionar adecuadamente los subtemas es esencial porque permite familiarizar a los lectores con las variables de estudio.
- A pesar de que los hallazgos muestran un alto nivel de liderazgo transformacional y retención de talento en la empresa "Planta Envasadora Cayo PEC", se recomienda continuar trabajando en estas áreas tanto en administrativa como operativa para consolidar y mejorar dentro de la organización como también aumentar las expectativas de los empleados sobre el liderazgo transformacional y la retención del talento humano, lo que contribuye a un entorno de trabajo más sostenible y más productivo.
- Finalmente se sugiere comenzar con pruebas piloto en departamentos clave para garantizar el éxito de las estrategias de liderazgo transformacional y mejorar la retención del talento humano en la "Planta Envasadora Cayo PEC", ajustando las estrategias en función de la retroalimentación específica obtenida. También se debe implementar un programa de capacitación continua que incluya mentoría y talleres trimestrales centrados en la aplicación práctica de los principios transformacionales. Además, se debe realizar encuestas de clima laboral trimestrales y paneles de feedback bimensuales para evaluar y ajustar el impacto de las estrategias; y establecer una plataforma interna para el reconocimiento público de los logros y rondas de escucha activa mensuales entre líderes y empleados para garantizar un entorno de trabajo motivador y comprometido.

11. Bibliografía:

Adams, J. S. (2018). *Equity theory and organizational behavior*. Journal of Organizational Behavior, 39(2), 213-225. <https://doi.org/10.1002/job.2215>

Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). *Context and leadership: An exploratory study of the effects of contextual factors on leadership outcomes*. The Leadership Quarterly, 14(3), 261-293. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00030-4](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00030-4)

Arias, A. (2007). *INVESTIGACIÓN DE CAMPO*. EDICIONAL.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B., & Avolio, B. (2019) Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc.

Bass, B. & Avolio M. (2019). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. Organizational Dynamics, 18(3), 19-31.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2008). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Becker, J. (26 de Mayo de 2021). Comportamientos de liderazgo. CepyNews, págs. 11-14.

Ortiz, G. (2017). Sobre la distinción entre ética y moral. *Isonomía* (45), 113-139

Benítez, K. (2005). Consideraciones sobre la Gestión del Talento Humano: El enfoque del Mercado Interno. *Revista Visión Gerencial*, Año 4, Número 2, Volumen, Pág. 91 - 98.

Economipedia. (2017). Pirámide de Maslow. Recuperado de: <http://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

Campo, A. (2018). Revista de correlación de Spemann. EDUCH. <https://www.questionpro.com/blog/es/coeficiente-de-correlacion-de-spearman/>

Cando, A. (2005). *METODO CORRELACIONAL*. EPSS. Editorial/Revista. URL (si es aplicable).

Collazos, I. (2024). *Modelo de motivación para mantener a los empleados en la Municipalidad de Oyón*. Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.

Connell, M., & Mei-Chuan, Y. (2022). *RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO*. CIPEC, México.

Cruz, D., Salanoma, O., & Martínez, N. (2020). *Liderazgo transformacional: estudios actuales y desafíos futuros*. Universidad y Empresa, Universidad del Rosario.

Flores, R. B. (2018). Las instituciones y su incidencia en el liderazgo transformacional. Quito

Ganga, P., & Navarrete, S. (2022). *El liderazgo carismático y transformacional*. Revista Venezolana de Gerencia, Universidad del Zulia.

George, A., Alba, P. (2015). ¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach?

Gómez, I (2019). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de lima, Perú. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(1), 1-30. Recuperado en 12 de octubre de 2019, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077

Gómez, S. M. (2022). "Estrategias de retención de talento y la rotación del personal de la empresa en México". "Estrategias de retención de talento y la rotación del personal de la empresa en México", 16.

Guarín, L. (2023). *Liderazgo transformacional docente en la Universidad Nacional de Colombia*, Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia.

Guido, V. (2016). Referencias bibliográficas: indicadores para su evaluación en trabajos científicos. *Investigación bibliotecológica*, 31(71), 67-74.

Hervás, L. J. (2015). "Rasgos de liderazgo positivos relacionado con el liderazgo transformacional en Cochabamba-Bolivia". *Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo: Efecto de prácticas seleccionadas de la administración de recursos humanos en las entidades de intermediación financiera de Cochabamba*, 19

IL3-UB, E. d. (25 de MAYO de 2021). BUILDING TALENT . Obtenido de BUILDING TALENT : <https://www.il3.ub.edu/blog/la-importancia-de-retener-el-talento-en-tu-empresa/>

Johnson, M. (2019). La batalla por el talento empresarial. Cómo ganar y atraer a los mejores profesionales. Editorial Prentice Hall.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). Jossey-Bass.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations* (6th ed.). Wiley.

Lima, T. (2021). *El clima organizacional y su relación con la retención del talento humano desde la perspectiva de los colaboradores de la Municipalidad de Lima en Trujillo*. Tesis de licenciatura, Nombre de la Universidad.

Locke, M. (2016). Employee retention: Organisational and personal perspectives. *Vocations and Learning*, 2(3), 195-215.

Magda, Q. (2018). "Estrategias de retención de talento y la rotación del personal de la empresa en México". "Estrategias de retención de talento y la rotación del personal de la empresa en México", 16.

Márquez, A. (2014). *Metodología de la investigación: Encuestas y cuestionarios*. EPOX. Pagina (7).

Martínez, I. (2019). *MÉTODO DE ENCUESTA DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES EN DIFERENTES EMPRESAS*. EEP. Revista de método de encuesta. Página (9).

Matas, A. (2018). La escala de Likert en la investigación: Un instrumento para evaluar percepciones y actitudes. *Revista de escala de Likert*.

Mathieu R. B (2021). *Las insituciones y su incidencia en el liderazgo transformacional*. Quito .

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2017). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Routledge.

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2008). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.

Northouse, P. (2018). *Leadership: Theory and practice* (Séptima ed.). Los Ángeles: SAGE.

Northouse, P. (2019). *Leadership: Theory and practice* (Séptima ed.). Los Ángeles: SAGE.

Pedroza, J. (2022). *Estrategias para la retención de empleados de la Municipalidad de Caracas*. Tesis de licenciatura, Universidad Central de Venezuela.

Perú, R. (2021). *Las insituciones y su incidencia en el liderazgo transformacional*. Quito .

Philips, S., & Connell, P. (2015). *Título del libro o artículo*. Editorial/Revista. URL (si es aplicable).

Redacción, G. (2017). *Strategy and Human Resource Management*. (4th ed.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Romero, N., & Bautista, J. (2023). *Desarrollar una herramienta de toma de decisiones para la retención de talentos para colaboradores de la Municipalidad de Lima*. Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

S/N. (27 de MARZO de 2024). ISEASY . Obtenido de ISEASY:
<https://www.iseazy.com/es/blog/captacion-y-retencion-del-talento/>

Sánchez, P. (2018). Revista de método de Baremo. UTCH. P.g.27.
<https://www.questionpro.com/blog/es/coeficiente-de-correlacion-de-spearman/>

Sánchez. A. (2019). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía didáctica. Retrieved February 8, 2024, from <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf> Reproduced by permission.

Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594.
<https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>

Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594.
<https://doi.org/10.1287/orsc.4.4.577>

Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.

Yukl, G. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson.

Zeeshan, M., Sarwat, S., Mishal, S., Imam, S., & Muhammad, K. (2016). *ROTACIÓN DEL PERSONAL*. CIPEC, México.

12. Anexos

Anexo N° 1

Matriz de consistencia

Variables	Dimensión o constructo	Confiabilidad	Indicador	MODIFICACIÓN	Items
Título, año y autores del paper en el que se encuentra el instrumento de la variable a medir: Lia July Coca Herbas (2015)					TL (Transformational leadership)
Nombre del instrumento por variable "Estrategias de retención de talento y la rotación del personal de la empresa en México"					Variable a medir Retención del talento humano
Título, año y autores del paper en el que se encuentra el instrumento de la variable a medir: Sergio Madero Gómez (2002)					RHT (Retention of human talent)
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Influencia ideal	El resultado del Coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.84 demostrando la consistencia del cuestionario como instrumento de medición.	LT_II	LT_II_1	Mi supervisor incrementa mi optimismo hacia el futuro.
			LT_II	LT_II_2	Tengo completa fe en mi supervisor
			LT_II	LT_II_3	Mi supervisor me inspira lealtad hacia la organización
			LT_II	LT_II_4	Mi supervisor me inspira lealtad hacia ella
			LT_II	LT_II_5	Mi supervisor hace que me sienta bien en su entorno.
			LT_II	LT_II_6	Mi supervisor me alienta a expresar mis ideas y opiniones
			LT_II	LT_II_7	En mi mente mi supervisor representa logro y éxito.
	Motivación inspiradora		LT_MI	LT_MI_8	Mi supervisor me provee medios para comunicarme con otros.
			LT_MI	LT_MI_9	Mi supervisor hace que vaya más allá de mis propios intereses por el bien del grupo.
			LT_MI	LT_MI_10	Mi supervisor hace que sienta que mientras realice mi trabajo satisfactoriamente tengo posibilidades de ascender.
			LT_MI	LT_MI_11	Mi supervisor hace que me sienta y actúe como líder
			LT_MI	LT_MI_12	Mi supervisor me alienta a aprovechar al máximo mi tiempo libre
	Estimulación intelectual		LT_EI	LT_EI_14	Mi supervisor me permite pensar en problemas pasados, de nuevas maneras.
			LT_EI	LT_EI_15	Mi supervisor me provee una nueva perspectiva de ver las cosas, las cuales solían ser complejas para mí
	Consideración individual		LT_CI	LT_CI_16	Mi supervisor proporciona una atención personalizada a los miembros que tienen una actitud negligente.
			LT_CI	LT_CI_17	Mi supervisor trata a cada subordinado de manera individual.
			LT_CI	LT_CI_18	Obtengo un mayor crédito con mi supervisor cuando realizo mi trabajo de manera satisfactoria.
			LT_CI	LT_CI_19	Mi supervisor hace que sienta que podemos alcanzar nuestras metas sin ella/ella
RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO		El resultado del Coeficiente Alfa de Cronbach fue mayor a 0.80, demostrando la consistencia del cuestionario como instrumento de medición.	RTH_1	RTH_1	Tener actividades atractivas y sentirte útil.
			RTH	RTH_2	Tener buen trato de los compañeros de trabajo
			RTH	RTH_3	Me siento incómodo trabajando para esta empresa.
			RTH	RTH_4	Desarrollar nuevos conocimientos.
			RTH	RTH_5	Aprovechar las redes de contacto para hacer mejor el trabajo.
			RTH	RTH_6	Tener buen trato de los líderes (jefes) de la empresa.
			RTH	RTH_7	Trabajar con proyectos retadores e interesantes.
			RTH	RTH_8	Tener horarios de trabajo flexibles.
			RTH	RTH_9	Me veo trabajando aquí un año más.
			RTU	RTU_11	Participación en la toma de decisiones

Anexo N°2

Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.		TEMA DE INVESTIGACIÓN																	
OBJETIVO	ACTIVIDADES	ABRIL		MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO			
		Semana 1	Semana 2	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2		
OBJETIVO ESPECÍFICO 1 Fundamentar el liderazgo transformacional y retención del talento humano.	Análisis de estudios de casos: Examinar estudios de casos de organizaciones que hayan implementado con éxito estrategias de liderazgo transformacional y retención del talento humano. Este análisis proporcionará ejemplos concretos de cómo se aplican los conceptos teóricos en la práctica y qué resultados se pueden esperar.		X																
	Entrevistas con expertos en liderazgo y gestión del talento: Conducir entrevistas en profundidad con académicos y profesionales con experiencia en liderazgo organizacional y retención de talento. Estas entrevistas proporcionarán perspectivas valiosas sobre las últimas tendencias, los desafíos comunes y las estrategias efectivas en estos campos.			X															
	Diseño y administración de encuestas: Diseñar encuestas estructuradas para evaluar el nivel de comprensión y percepción del liderazgo transformacional entre los empleados. Además, se incluirán preguntas específicas sobre la efectividad de las políticas y prácticas de retención del talento en la organización.					X													
	Participación en conferencias y seminarios especializados: Asistir a conferencias, seminarios dedicados al liderazgo transformacional y la gestión del talento humano. Estos eventos proporcionarán la oportunidad de aprender de expertos de la industria, intercambiar ideas con otros profesionales y estar al tanto.						X												
OBJETIVO ESPECÍFICO 2 Diagnosticar el liderazgo transformacional y retención del talento en la empresa "Planta Envasadora Cayo PEC".	Revisión de documentación interna: Examinar la documentación interna de la empresa "Planta Envasadora Cayo PEC", como políticas de recursos humanos, evaluaciones de desempeño y encuestas de satisfacción laboral, para comprender las prácticas actuales de liderazgo transformacional y retención de talento.							X											
	Análisis de datos de rotación y desempeño: Analizar los datos de rotación de personal, tasas de retención y métricas de desempeño para identificar patrones y tendencias relacionados con la retención del talento y evaluar cómo el liderazgo transformacional puede estar influyendo en estos indicadores.									X									
	Evaluación de la cultura organizacional: Realizar una evaluación de la cultura organizacional para comprender cómo los valores, las normas y las prácticas existentes impactan en el liderazgo transformacional y la retención del talento en la empresa.										X								
	Benchmarking con empresas similares: Realizar un benchmarking con empresas similares en la industria para comparar prácticas de liderazgo transformacional y retención de talento, identificando áreas de oportunidad y posibles estrategias que puedan implementarse en "Planta Envasadora Cayo PEC".											X							
OBJETIVO ESPECÍFICO 3 Proponer estrategias de liderazgo transformacional para el fortalecimiento de la retención del talento humano en la empresa "Planta Envasadora Cayo PEC".	Análisis de necesidades y desafíos: Realizar un análisis exhaustivo de las necesidades y desafíos específicos relacionados con la retención del talento en "Planta Envasadora Cayo PEC", identificando áreas de mejora y oportunidades de fortalecimiento del liderazgo transformacional.												X						
	Implementación de sistemas de reconocimiento y recompensa: Implementar sistemas de reconocimiento y recompensa que reconozcan y valoren el desempeño excepcional y el compromiso de los empleados, contribuyendo así a mejorar la satisfacción laboral y la retención del talento en la empresa.													X					
	Fomento de una cultura de desarrollo y crecimiento profesional: Promover una cultura organizacional que fomente el desarrollo y crecimiento profesional de los empleados, mediante la creación de oportunidades de capacitación, mentoría y desarrollo de carrera, lo que contribuirá a aumentar la retención del talento.														X				
	Implementación de políticas de conciliación trabajo y vida personal: Desarrollar e implementar políticas y programas que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal de los empleados, como flexibilidad de horarios, trabajo remoto o programas de bienestar, para mejorar la satisfacción laboral y la retención del talento.															X			

Anexo N°3

Solicitud de aprobación de proyecto



Latacunga, 22 de febrero de 2024

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para informarles que la Srta. Jessica Paulina Lagla Chicaiza, identificado con 0550468045, alumna del Octavo Ciclo Paralelo "A" de la carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi, ha sido **ACEPTADA** para realizar su trabajo de titulación denominado "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO".

Saludos Cordiales




Ing. Héctor Cayo
Gerente

PLANTA ENVASADORA CAYO

Cel. 098 48 71 949

Email: Gustavocayo84@gmail.com