



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**FACTORES DE BIENESTAR LABORAL Y RETENCIÓN DEL
PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS
CARNICO MARIBO “LA MADRILEÑA”**

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

Autores:

Jessica Paulina Veintimilla Yanchaliquin
Eslendy Nicolle Velásquez Chicaiza

Tutor:

Ing. Roberto Herrera Albarracín, Mg.

LATACUNGA - ECUADOR

Agosto 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Velásquez Chicaiza Eslendy Nicolle, con cédula de ciudadanía No. **0550334429**, Veintimilla Yanchaliquin Jessica Paulina, con cédula de ciudadanía No. **0550463954** declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “FACTORES DE BIENESTAR LABORAL Y RETENCIÓN DEL PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS CÁRNICOS MARIBO LA MADRILEÑA”**, siendo Ing. Roberto Herrera Albarracín Mg. 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, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de exclusiva responsabilidad.

Latacunga, agosto del 2024



Eslendy Nicolle Velásquez Chicaiza
C.C: 0550334429



Jessica Paulina Veintimilla Yanchaliquin
C.C: 0550463954

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **VELASQUEZ CHICAIZA ESLENDY NICOLLE PRIMER AUTOR**, identificado con cédula de ciudadanía No. **0550334429** de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominara **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Elegido, 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 del Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**FACTORES DE BIENESTAR LABORAL Y RETENCIÓN DEL PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS CÁRNICOS MARIBO LA MADRILEÑA**”, 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 2024

Finalización de la Carrera:

Aprobación en Consejo Directivo:

Tutor: Ing. Roberto Herrera Albarracín, Mg.

Tema: “**FACTORES DE BIENESTAR LABORAL Y RETENCIÓN DEL PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS CÁRNICOS LA MADRILEÑA**”

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 presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA.- Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza **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 partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir f) 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.

- g) La publicación del trabajo de grado.
- h) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- i) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hecha sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- j) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLAUSULA QUINTA.- El presente contrato se lo realizará 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 parte 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 DÉCIMA.- En todo lo 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 resultan 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, 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 solicite.

En señal de conformidad de 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 febrero del 2024.



Eslendy Nicolle Velásquez Chicaiza
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, PhD
LA CESIONARIA

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **VEINTIMILLA YANCHALIKUIN JESSICA PAULINA AUTOR**, identificado con cédula de ciudadanía No. **0550463954** de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominara **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Elegido, 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 del Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“FACTORES DE BIENESTAR LABORAL Y RETENCIÓN DEL PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS CÁRNICOS MARIBO LA MADRILEÑA”**, 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 2024

Finalización de la Carrera:

Aprobación en Consejo Directivo:

Tutor: Ing. Roberto Herrera Albarracín, Mg.

Tema: **“FACTORES DE BIENESTAR LABORAL Y RETENCIÓN DEL PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS CÁRNICOS LA MADRILEÑA”**

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 presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA.- Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza **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 partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir

f) 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.

g) La publicación del trabajo de grado.

h) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.

i) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hecha sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.

j) 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 realizará 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 parte 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 DÉCIMA.- En todo lo 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 resultan 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, 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 solicite.

En señal de conformidad de 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 febrero del 2024.



Jessica Paulina Veintimilla Yanchaliquin
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, PhD
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

“FACTORES DE BIENESTAR LABORAL Y RETENCIÓN DE PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS CÁRNICOS MARIBO LA MADRILEÑA”, de **Velásquez Chicaiza Eslendy Nicolle; Veintimilla Yanchaliquin Jessica Paulina**, de la carrera de **Gestión del Talento Humano**, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, agosto de 2024



Ing. Roberto Herrera Albarracín, Mg.

C.C.: 0502310253

TUTOR

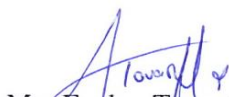
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN


En calidad de Tribunal de Lectores, aprueben el presente Informe 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, las postulantes: Jessica Paulina Veintimilla Yanchaliquin; Eslendy Nicolle Velásquez Chicaiza , con el título del Proyecto de Investigación **“FACTORES DE BIENESTAR LABORAL Y RETENCIÒN DE PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS CÀRNICOS MARIBO LA MADRILEÑA”**, 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, agosto de 2024

Para constancia se firman:


Mg. Evelyn Tovar Molina
C.C: 0503804593
LECTOR 1 (PRESIDENTA)


Mg. Angelita Romero Poveda
C.C: 0503241119
LECTOR 2 (MIEMBRO)


Dra. Amparo Álvarez Montalvo
C.C 0501627814
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

En primer lugar , quiero agradecer a Dios por guiarme y bendecirme a lo largo de este camino y a la vida por brindarme esta oportunidad de crecimiento personal y académica, siento una profunda gratitud por tener la fortuna de plasmar en estas páginas el fruto de mi esfuerzo. A mi Tutor de Tesis y especialmente al PhD. Edwin Vázquez, por su guía, su dedicación y sus consejos a lo largo de todo este proceso.

De manera muy especial, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi querida amiga, Nicolle Velásquez, por su valiosa compañía y apoyo a lo largo de todo este proceso, más allá de ser mi compañera, fuiste y serás mi confidente y una amiga incondicional.

De igual manera, agradezco profundamente a mi familia y a mi madre Mérida Yanchaliquin y a mi padre José Veintimilla que con su amor, comprensión y respaldo incondicional fueron fundamentales a lo largo de mi proceso académico.

Finalmente, a lo largo de este recorrido, he tenido la suerte de contar con el apoyo incondicional de una persona muy especial . Su presencia ha sido importante, brindándome su aliento, paciencia y sus palabras de ánimo, por lo cual estaré eternamente agradecida.

Jessica Veintimilla

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, por bendecirme y haberme permitido llegar hasta este punto y ser la fuente de inspiración y fortaleza en cada paso de esta travesía. Agradezco a mi Tutor Mg. Roberto Herrera y Especialmente al PhD. Edwin Vásquez, por su pasión por la investigación y por contagiarme de ella y haber sido una guía excepcional.

A mi madre Inés Chicaiza y a mi padre Patricio Velásquez, quienes creyeron en mí y me brindaron su amor y su apoyo incondicional.

Finalmente, debo expresar mi más profundo agradecimiento a mi mejor amiga Jessica Veintimilla, tu apoyo incondicional a lo largo de todo este proceso ha sido inigualable, gracias por haber sido mi confidente, mi compañera de aventuras y por celebrar conmigo cada logro grande o pequeño. Más allá de ser mi mejor amiga, has sido una hermana para mí, mi mayor apoyo en los momentos más difíciles, sin ti este camino no hubiera sido tan especial.

Gracias de todo corazón a todas aquellas personas, amigos, familia que alguna vez me brindaron su apoyo y me dieron palabras de aliento les quedo eternamente agradecida.

Eslendy Velásquez

DEDICATORIA

Deseo dedicar este proyecto a mi amada madre, Mélida Yanchaliquin y a mi querido padre José Veintimilla, quienes, con su infinito amor, paciencia y dedicación, han sido un pilar fundamental en mi vida. Ustedes me han brindado el apoyo y la confianza necesarios para conseguir mis sueños y alcanzar mis metas.

Gracias por creer en mí, aun cuando yo misma dudaba. Gracias por alentarme a nunca rendirme y a enfrentar los desafíos con fortaleza y determinación. Sus sabios consejos, su guía constante y su comprensión han sido fundamentales a lo largo de mi vida.

Esta tesis no sería posible sin ustedes. Es el fruto de su amor incondicional, del sacrificio y el esfuerzo que han dedicado a mi formación. Les dedico este logro con todo mi corazón, como un pequeño pero sincero homenaje hacia ustedes. Los amo profundamente y espero que se sientan orgullosos de este trabajo.

Jessica Veintimilla

DEDICATORIA

A mis amados padres, Inés Chicaiza y Patricio Velásquez. Gracias por levantarme en los momentos de tropiezo y por celebrar conmigo cada uno de mis logros. Gracias por su infinito amor, por sus oraciones, sus consejos guiándome con sabiduría y alentándome a perseguir mis sueños, ustedes han sido mi mayor inspiración y el pilar fundamental en mi vida.

Esta tesis es el fruto de su esfuerzo y dedicación, y les pertenece tanto como a mí. Sin ustedes, nada de esto habría sido posible. Los amo profundamente y les estaré eternamente agradecida.

A mi querido abuelo, Alejandro Chicaiza, lamento profundamente que no puedas estar aquí para celebrar conmigo este logro, pero sé que desde el cielo estarías orgulloso de mi.

Y finalmente esta dedicatoria es un homenaje a mi persona, recuerdo con claridad los innumerables sacrificios que he hecho para llegar hasta aquí, hubo momentos en los que dudé de mis propias capacidades, pero fue mi fe inquebrantable en mí misma lo que me impulsó a seguir adelante. Esta tesis es el fruto de mi arduo trabajo, mi curiosidad insaciable y mi deseo de superación. Es la prueba tangible de que, con perseverancia y determinación, los sueños pueden hacerse realidad.

Me siento profundamente orgullosa de mí misma y de que no hay límites para lo que puedo lograr.

Eslendy Velásquez

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**TÍTULO: “FACTORES DE BIENESTAR LABORAL Y RETENCIÓN DE PERSONAL
DENTRO DE LA EMPRESA DE PRODUCTOS CÁRNICOS MARIBO LA
MADRILEÑA”**

Autores:
Veintimilla Yanchaliquin Jessica Paulina
Velásquez Chicaiza Eslendy Nicolle

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo identificar los factores de bienestar laboral que influyen en la retención de personal dentro de la Empresa de Productos Cárnicos Maribo “La Madrileña”. La pregunta de investigación que guio este estudio fue: ¿Cómo fortalecer la retención del personal dentro de la Empresa de Productos Cárnicos Maribo “La Madrileña”? Para abordar esta interrogante, se utilizó un enfoque cuantitativo con un estudio correlacional para determinar la fuerza de la relación entre las variables de Factores de bienestar laboral y la variable de Retención de personal. La población estuvo constituida por 55 colaboradores de la empresa, quienes completaron un cuestionario estandarizado, en el cual los resultados arrojaron que el 44% está "De acuerdo" en que los factores analizados contribuyen al bienestar laboral. Por otro lado, un 40%, está "Totalmente de Acuerdo" en que la organización deba tomar medidas para fortalecer aún más la retención del personal. Y para medir los niveles de correlación entre las variables se analizaron mediante el programa estadístico SPSS y el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre los Factores de bienestar laboral y Retención de personal ($r=0,647$, $p<0,00$). Esto indica que, a mayores niveles de bienestar laboral, mejor retención de personal dentro de la organización. Además, se identificaron factores de bienestar laboral que inciden en la retención de bienestar laboral como son contingente de recompensas, comunicación, naturaleza de trabajo y compañeros de trabajo que se asociaron de manera estrecha a la retención de personal. Por lo cual para el fortalecimiento de retención de personal se realizaron estrategias que se enfocaron en dichas dimensiones entre las cuales están: sistema de compensación, mejora de comunicación interna, tareas desafiantes y la gestión del talento humano para fortalecer el compromiso y retención organizacional a través del clima laboral. Por lo tanto, es importante que las organizaciones fortalezcan el bienestar laboral, ya que contribuye a la retención del personal y, en consecuencia, su rendimiento laboral.

Palabras clave: bienestar laboral, retención de personal, rotación de personal, contingentes de recompensas y gestión del talento humano.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMICS SCIENCES

**THEME: “FACTORS OF LABOR WELFARE AND PERSONNEL RETENTION
WITHIN THE MARIBO MEAT COMPANY LA MADRILEÑA”**

Author:
Veintimilla Yanchaliquin Jessica Paulina
Velásquez Chicaiza Eslendy Nicolle

ABSTRACT

The objective of this research was to identify the labor welfare factors that influence the retention of employees within the Maribo Meat Products Company "La Madrileña". The research question that guided this study was: How to strengthen the retention of employees within the Maribo Meat Products Company "La Madrileña"? In order to address this question, a quantitative approach was used with a correlational study to determine the strength of the relationship between the variables of labor welfare factors and the variable of employee retention. The population consisted of 55 employees of the company, who completed a standardized questionnaire, in which the results showed that 44% "Agree" that the factors analyzed contribute to welfare at work. On the other hand, 40% "Strongly Agree" that the organization should take measures to further strengthen employee retention. In order to measure the levels of correlation between the variables, they were analyzed using the SPSS statistical program and Pearson's correlation coefficient. The results showed a positive and significant correlation between the factors of welfare at work and employee retention (-0.647 , $p < 0.00$). This indicates that the higher the levels of welfare at work, the better the retention of employees within the organization. In addition, welfare at work factors were identified as having an impact on the retention of employee well-being, such as reward contingent, communication, nature of work and coworkers, which were closely associated with employee retention. Therefore, in order to strengthen the retention of employees, strategies were developed that focused on these dimensions, among which are: compensation system, improvement of internal communication, challenging tasks and human talent management to strengthen organizational commitment and retention through the work environment. Thus, it is important for organizations to strengthen welfare at work, as it contributes to employee retention and, consequently, their job performance.

Keywords: welfare at work, employee retention, employee turnover, reward contingents and human talent management.

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación con el tema: “Factores de Bienestar Laboral y Retención de personal dentro de la empresa de Productos Cárnicos Maribo La Madrileña” , de Veintimilla Yanchaliquin Jessica Paulina y Velásquez Chicaiza Eslendy Nicolle, de la carrera de Gestión del Talento Humano, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Compilatio Magister, con un porcentaje de coincidencias del 4%; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.



TESIS_veintimilla-velasquez

4%
Textos
sospechosos

4% Similitudes

1% Similitudes entre idiomas

1% Similitudes por palabras o frases comunes

3% Idiomas no reconocidos (ignorado)

7% Textos potencialmente generados por IA (ignorado)

Nombre del documento: TESIS_veintimilla-velasquez.pdf
ID del documento: 0c3e65afa03d7024e4434a0f627170866313fa0e
Tamaño del documento original: 158.62 kB
Autores: []

Depositante: MARCO ANTONIO VELOZ JARAMILLO
Fecha de depósito: 21/8/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 21/8/2024

Numero de palabras: 12.429
Numero de caracteres: 87.064

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, agosto de 2024

Ing. Roberto Herrera Albarracín, Mg.

C.C.: 0502310253

TUTOR

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUDITORÍA.....	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	iii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	vii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	viii
<i>AGRADECIMIENTO</i>	ix
<i>DEDICATORIA</i>	xi
RESUMEN.....	xiii
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	20
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	21
3. JUSTIFICACIÓN.....	22
4. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	23
5. OBJETIVOS.....	23
5.1 Objetivo General.....	23
5.2 Objetivos Específicos.....	23
6. ACTIVIDADES Y SISTEMAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.....	24
7. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICO.....	26
7.1 Antecedentes.....	26
7.2 Fundamentación Teórica.....	27
7.2.1 Gestión del Talento Humano.....	27
7.2.1.1 Importancia de la Gestión del Talento Humano.....	28
7.2.3 Rotación de personal.....	29
7.2.4 Retención de personal.....	29
7.2.4.1 Importancia de la retención de personal.....	29
7.2.4.2 Factores de retención laboral.....	30
7.2.4.3 Compromiso normativo.....	30
7.2.4.4 Compromiso organizativo.....	30
7.2.4.5 Intención de rotación.....	31
7.2.5 Bienestar laboral.....	31
7.2.5.1 Importancia.....	32
7.2.5.1 Factores de bienestar laboral.....	32

7.2.5.2 Naturaleza del trabajo	32
7.2.5.3 Compañeros de trabajo	33
8.2.5.4 Supervisión.....	33
7.2.5.5 Pago.....	34
7.2.5.6 Recompensas contingentes	34
7.2.5.7 Beneficios.....	34
7.2.5.8 Promoción	35
8. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN SEGÚN ENFOQUE	36
8.1. Enfoque Cuantitativo.....	36
8.2. Alcance de Investigación.....	36
8.3. Diseño de Investigación	36
8.4 Investigación Correlacional	36
8.5 Fuente de Datos.....	37
8.5.1 Bibliográfica.....	37
8.5.2. Población.....	37
8.6. Técnica de Recolección de Datos	37
8.6.1. Software SPSS.....	38
8.6.2. Coeficiente de correlación de Pearson	39
9. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	41
9.1 Diagnóstico de Factores de bienestar laboral y retención de personal	41
9.2 Correlación entre las variables de Factores de Bienestar Laboral y Retención de Personal.....	55
10. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	62
11. PROPUESTA.....	65
11.1. Estrategias para fortalecer la Retención del Personal	65
Introducción	65
11.1.1 Objetivos	65
12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	72
12.1 Conclusiones	72
12.2 Recomendaciones	74
13. REFERENCIAS	75
14. ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Actividades y sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados	24
Tabla 2: Escala de Likert	38
Tabla 3: Fuerza de Correlación.....	39
Tabla 4: Resultado de la estadística de fiabilidad	39
Tabla 5: Valor de significancia de las variables	40
Tabla 6 Resultados: Correlación entre la Variable independiente de Bienestar Laboral con la Variable dependiente Retención de Personal.	55
Tabla 7 Resultados: Correlación entre la Dimensión de beneficios con la Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.	56
Tabla 8 Resultados: Correlación entre la dimensión de Promoción con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.	56
Tabla 9 Resultados: Correlación entre la Dimensión de Supervisión con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.	57
Tabla 10 Resultados: Correlación entre las Dimensiones de Pago con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.	58
Tabla 11 Resultados: Correlación entre las Dimensiones de Contingente de Recompensas con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.	58
Tabla 12 Resultados: Correlación entre la Dimensión de Comunicación con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.	59
Tabla 13 Resultados: Correlación entre la Dimensión de Naturaleza de Trabajo con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación..	60
Tabla 14 Resultados: Correlación entre el Dimensión de Compañeros de Trabajo con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo, e Intención de Rotación.	60
Tabla 15 Resultados: Correlación entre la Dimensión de Funcionamiento o de Procedimientos entre las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.....	61
Tabla 16: Matriz de estrategias de retención del personal de la Dimensión Contingentes de Recompensas.	66
Tabla 17: Matriz de estrategias de retención del personal de la Dimensión Comunicación.	68
Tabla 18: Matriz de estrategias de retención del personal de la Dimensión Naturaleza de trabajo.	69
Tabla 19: Matriz de estrategias de retención del personal de la Dimensión Compañeros de trabajo.....	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 de resultados:	Simbolización del diseño de Correlación	37
Gráfico 2 de resultados:	Variable de Factores de Bienestar Laboral	41
Gráfico 3 de resultados:	Dimensión de Beneficios.....	42
Gráfico 4 de resultados:	Dimensión de Promoción	43
Gráfico 5 de resultados:	Dimensión de Supervisión.....	44
Gráfico 6 de resultados:	Dimensión de Pago	45
Gráfico 7 de resultados:	Dimensión de Contingentes de Recompensas	46
Gráfico 8 de resultados:	Dimensión de Comunicación	47
Gráfico 9 de resultados:	Dimensión de Naturaleza de Trabajo	48
Gráfico 10 de resultados:	Dimensión de Compañeros de trabajo	49
Gráfico 11 de resultados:	Dimensión de Funcionamiento de Procedimientos.....	50
Gráfico 12 de resultados:	Variable de Retención de Personal.....	51
Gráfico 13 de resultados:	Dimensión de Compromiso Normativo.....	52
Gráfico 14 de resultados:	Dimensión de Compromiso Organizacional.....	53
Gráfico 15 de resultados:	Dimensión de Intención de Rotación.....	54

ANEXO 1. PLAN DE INVESTIGACIÓN

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto

FACTORES DE BIENESTAR LABORAL Y RETENCIÓN DEL PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA DE “PRODUCTOS CÁRNICOS MARIBO LA MADRILEÑA”

Fecha de Inicio: 23 de Octubre del 2023

Fecha de Finalización: Agosto del 2024

Lugar de Ejecución:

Provincia de Cotopaxi, Cantón de Latacunga, Barrio Tiobamba

Facultad que Auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que Auspicia:

Carrera de Gestión del Talento Humano

Proyecto de Investigación Generativo Vinculados (Si Corresponde)

No aplica

Equipo de Trabajo:

Veintimilla Yanchaliquin Jessica Paulina

0550463954

Velásquez Chicaiza Eslendy Nicolle

0550334429

Área de Conocimiento

Administrativa

Línea de Investigación:

Administración y Economía para el Desarrollo Sostenible en Organizaciones

Sub Línea de Investigación de la Carrera:

Estudios del trabajo y gestión humana en las organizaciones del siglo XXI

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, uno de los principales problemas que impactan en el crecimiento económico se da por la falta de retención del talento humano, lo cual se ve reflejado en las renunciaciones de los empleados en las diversas organizaciones. Las razones detrás de las renunciaciones a nivel global son variadas y complejas. Entre las más comunes se identifica la búsqueda de mejores oportunidades tanto de desarrollo profesional como de mejores ofertas económicas. Además, la pandemia ha tenido una influencia significativa en las decisiones de renunciar, ya que ha llevado a las personas a reconsiderar sus prioridades, adoptando el remoto y reevaluando sus objetivos de vida. Otros factores importantes que influyen en la decisión de dejar un empleo son la búsqueda de un propósito de vida más significativo, la falta de crecimiento personal y la incompatibilidad con los valores de la organización también son factores que influyen en la toma de decisiones de abandonar la empresa. (Organización Internacional del Trabajo., 2023).

La incapacidad de retener talento humano en las organizaciones se da por diversos factores, entre los cuales destacan las restricciones económicas que impiden ofrecer salarios competitivos, la falta de programas de reconocimiento profesional, la insatisfacción con el ambiente laboral, la carencia de reconocimiento y la equidad salarial. Estos elementos contribuyen a que se dé una fuga de talento, ya sea porque los empleados deciden buscar oportunidades en otros lugares o en algunos casos deciden sumarse a la migración laboral. Para superar estos retos se requiere de un enfoque integral que aborde tanto los aspectos económicos como los elementos culturales presentes en las organizaciones. (Cámara de Comercio de Lima, 2022).

Un estudio realizado por la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, en Perú, señala que la retención del personal está teniendo un impacto significativo en el desarrollo de actitudes de compromiso de los colaboradores hacia la organización. En Latinoamérica, el 54% de la población deja su empleo ya que se ven influenciados por diversos factores, entre los cuales destacan las condiciones económicas, la inestabilidad laboral y en algunos casos, la migración hacia otros países en busca de mejores oportunidades. Además, las brechas económicas y la insatisfacción con el ambiente laboral son otros elementos que contribuyen a que los empleados decidan abandonar la organización. (Bermúdez, 2021)

La falta de estrategias de retención de personal es el principal detonante de la alta rotación de personal, la escasez de talento y los cambios en el contexto económico, los cuales representan riesgos significativos tanto para las finanzas como para la productividad de las organizaciones.

Según un artículo de Deloitte (2021), titulado “86% de las personas estarían dispuestas a renunciar por un mal clima laboral”, se destaca que los aspectos más significativos por los latinoamericanos al aceptar un empleo y permanecer en una organización son, en primer lugar, la remuneración (27%), seguido de un buen ambiente laboral (23%), beneficios formales (22%), oportunidades de desarrollo profesional (19%) y finalmente, horarios flexibles (9%).

En el ámbito regional, Ecuador registra una tasa de rotación promedio del 13%, impulsada por diversos factores como la búsqueda de mejores oportunidades de desarrollo profesional (50%), mejores ofertas económicas (39%) y reestructuraciones organizacionales (30%). Según las consultoras de recursos humanos como Deloitte, la rotación es más común entre las personas de 25 a 30 años, quienes tienden a cambiar de empleo con mayor frecuencia al no haberse consolidado en su puesto.

La alta rotación de personal debería ser un llamado de atención para las organizaciones, ya que evidencia su incapacidad para retener talento y la necesidad de revisar su cultura organizacional. Sin embargo, la rotación también puede deberse a que los colaboradores buscan mejores salarios, dejan sus trabajos sin previo aviso o terminan sus contratos debido al fin de proyectos y necesitan encontrar oportunidades laborales.

Otros factores que contribuyen a la rotación de personal incluyen la sobrecarga laboral que recae sobre los demás colaboradores que continúan en la organización, lo que puede afectar la calidad de sus funciones y desmotivarse. Además, cuando un trabajador se va, se pierde el conocimiento específico que tenía sobre su función, aunque otras personas puedan asumir su puesto.

3. JUSTIFICACIÓN

La retención del personal calificado y comprometido es un desafío importante para las organizaciones, donde la alta rotación de colaboradores puede afectar negativamente la productividad y la calidad en el servicio de la empresa. De acuerdo con Hernández, (2024), menciona que los colaboradores talentosos de una organización pueden afectar negativamente su productividad y el logro de sus objetivos. Por lo que, la rotación de personal puede tener un efecto perjudicial si se pierde el talento con experiencia.

Por lo tanto, las organizaciones deben evaluar el ambiente laboral para identificar las razones por las cuales se está perdiendo a sus colaboradores talentosos, con el fin de que se pueda prevenir su salida y retenerlos a largo plazo. Si se implementan estrategias organizacionales

positivas, se puede lograr el compromiso y lealtad de los colaboradores hacia la empresa a la que pertenecen.

De acuerdo con Hernández (2024), menciona que para la retención de talento se requiere implementar actividades y prácticas para prevenir la salida de los colaboradores y no tendrán la intención de dejar la organización, sino que se sientan identificados y motivados para contribuir al éxito de la misma.

En la presente investigación, titulada Factores de Bienestar Laboral y Retención del Personal, tiene como objetivo principal establecer la relación que existe entre las dos variables e identificar cuáles son los factores de bienestar que permiten tomar acciones para el fortalecimiento en la retención del personal. En donde las organizaciones tienen la obligación de entender que la retención del talento humano es fundamental, ayudando a la satisfacción laboral, mejorando así el rendimiento y la productividad en la organización. De tal manera que permite tener altos indicadores en las respuestas de mantenerse en la organización y que los colaboradores no busquen cambiar de rumbo laboral.

4. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

El problema de investigación de la presente investigación se fundamenta en identificar la relación entre los factores de bienestar laboral con la retención de personal, de tal manera que se pueda entender por qué es importante para la organización y cómo pueden mejorar sus índices de retención de personal.

¿Cómo fortalecer la retención del personal dentro de la empresa de “Productos Cárnicos Maribo La Madrileña”?

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Proponer estrategias de bienestar laboral para fortalecer la retención del personal.

5.2 Objetivos Específicos

Fundamentar desde las teorías existentes los factores de bienestar laboral y retención del personal.

Diagnosticar los factores de bienestar laboral y retención de personal dentro de la empresa de Productos Cárnicos “La Madrileña”.

Determinar la correlación entre los factores de bienestar laboral y la retención del personal.

Identificar los factores de bienestar que inciden en la retención del personal dentro de la empresa de Productos Cárnicos Maribo “La Madrileña”.

6. ACTIVIDADES Y SISTEMAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
SISTEMAS DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Tabla 1. Actividades y sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA	PRODUCTOS
Fundamentar desde las teorías existentes los factores de bienestar laboral y retención del personal.	Revisión de documentación bibliográfica para sustentar las teorías.	Semana 1	Planteamiento del problema y marco teórico.
Diagnosticar los factores de bienestar laboral y retención de personal dentro de la empresa de Productos Cárnicos “La Madrileña”.	Identificar si existen factores que influyen en la retención del personal. Realizar encuestas para recopilar información sobre la percepción de los empleados en su entorno laboral.	Semana 2	Determinar cuáles son los factores de bienestar laboral para la retención del personal a través de la aplicación del instrumento.

Determinar la correlación entre los factores de bienestar laboral y la retención del personal.

Evaluar las respuestas de los empleados con encuestas específicas sobre los factores de bienestar laboral para identificar patrones y tendencias que indiquen su relación con la retención de personal.

Semana 3

Tabulación del SPSS para determinar la correlación de las variables.

Identificar los factores de bienestar que inciden en la retención del personal dentro de la empresa de Productos Cárnicos Maribo “La Madrileña”.

Identificar cuales son los factores de bienestar laboral que inciden en la retención de personal

Semana 4

Listado de factores de bienestar laboral para la retención de personal

7. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICO

7.1 Antecedentes

En el contexto internacional, Sembiring & Damayanti (2023), investigaron el impacto de la gestión de recursos humanos en la atracción de talento, la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en grandes empresas. En su estudio, utilizaron la versión SPSS 2,6 para analizar los datos de 119 encuestados, obteniendo como resultado que la atracción del talento influye significativamente en la gestión del mismo, lo que a su vez afecta la retención en la gestión del talento, impactando finalmente en el desempeño organizacional. Los autores sugieren que futuras investigaciones deberían enfocarse en otros aspectos de los recursos humanos, presentando especial atención a la retención del talento para mejorar el desempeño organizacional. De la misma manera, Sadegh Ziaee & Nargesian (2023), llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo era proponer un modelo para la retención del talento entre los empleados de la generación Z en organizaciones gubernamentales. Utilizando una metodología cualitativa, su investigación incluyó a especialistas y expertos en recursos humanos de universidades y organismos gubernamentales. A través de la teoría del método de muestreo, concluyeron que retener el talento humano es clave para el éxito. Los líderes efectivos consideran que la retención del talento no sólo incrementa la satisfacción de los empleados, sino también la satisfacción del cliente y el éxito empresarial en el sector gubernamental.

En el contexto nacional, Navarrete (2023), realizó una investigación para analizar las razones por las cuales los empleados no lograban mantener su permanencia en una organización en Trujillo. Utilizando un enfoque cuantitativo no experimental y aplicando un cuestionario a 35 trabajadores de diferentes empresas, se llegó a la conclusión de que existe una correlación de 0,910 según el coeficiente de Pearson. Esto sugiere que hay una fuerte relación entre la adopción de estrategias de bienestar laboral y el estímulo de los colaboradores, lo que a su vez asegura su permanencia en la organización.

De la misma forma, Benavides (2020), en su investigación para su tesis de pregrado, se propuso identificar los factores que influyen en la decisión de los empleados de permanecer en su lugar de trabajo. Utilizando el método deductivo, realizó una encuesta a 25 jefes, los resultados generales mostraron que el 32% de los encuestados consideran los incentivos salariales como el factor principal, seguido por la estabilidad laboral con un 29% y las óptimas condiciones de trabajo con un 26%.

Por otro lado, Vega (2021), en su investigación sobre las diferentes modalidades de compensación laboral y su relación con el desempeño óptimo de los trabajadores, aplicó un instrumento a una muestra de 177 colaboradores de una empresa los resultados demostraron que cuando existe una correlación económica favorable, los trabajadores se sienten más comprometidos e identificados con la organización.

En el contexto local, se realizó un estudio en dónde implementaron un modelo de retención de talento humano en la empresa Plasticaucho Industrial S.A., en Ecuador. Su objetivo fue resaltar la importancia de la administración del talento humano y cómo este influye en la retención del talento estratégico para alcanzar las metas y objetivos organizacionales. A través de una investigación descriptiva, caracterizaron la problemática estudiada. Para el análisis de las variables trabajaron con una muestra de 260 colaboradores de la empresa, concluyendo que un componente clave para que cualquier organización funcione de manera eficiente y eficaz es la adecuada gestión del talento humano. Sin embargo, el análisis también evidenció la falta de control de desempeño, un buen clima laboral y una alta rotación voluntaria, lo que afecta negativamente el rendimiento y en la consecución de los objetivos y metas establecidas. (López Gómez & Galarza Rubio, 2018).

7.2 Fundamentación Teórica

7.2.1 Gestión del Talento Humano

La gestión de talento humano es un área muy sensible que predomina dentro de las organizaciones. Es un aspecto situacional, ya que depende de diversos factores, como la cultura organizacional, la estructura adoptada, las características del entorno, el giro de negocio, la tecnología utilizada, y entre otras variables de importancia. (Chiavenato, 2002)

Según Cuentas Martel (2018), la gestión del capital humano es un nuevo enfoque en el que considera a las personas como un capital valioso. Las personas hoy en día son consideradas las nuevas aliadas en las organizaciones, que aplican sus conocimientos y habilidades para que de esta manera se pueda garantizar el cumplimiento de los objetivos de la organización. Este nuevo enfoque de gestión del capital humano persigue optimizar las habilidades y capacidades de las personas, por lo que su objetivo es promover una mayor participación, creatividad y mejoramiento continuo de los trabajadores.

Por tal razón, la gestión del talento humano produce diferentes objetivos, dentro de ello se puede tomar en cuenta al talento humano que existe dentro de las organizaciones. Ya que los colaboradores tienen cualidades que pueden incrementar o disminuir dependiendo de la manera en

cómo es tratado dentro de la organización. Por ello, Chiavenato (2009), menciona que un ambiente laboral dinámico y competitivo se manifiesta a través de actividades sistemáticas en el que los procesos de talento humano deben incorporar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a las personas en la organización.

7.2.1.1 Importancia de la Gestión del Talento Humano

Según Loaiza & Canahuire (2022), es importante la gestión del talento humano para elevar la productividad en la organización. Ya que la gestión del talento humano Integra diferentes procesos que son propios de la administración de personal y del desarrollo de los colaboradores, por lo que conlleva diversos beneficios como la generación de movilidad del talento humano dentro de la empresa, la disminución de la rotación de personal, el compromiso de los colaboradores de la organización, el incremento de la productividad, entre otros.

Por ello, la gestión del talento humano genera un efecto positivo dentro de la organización ya que permite proporcionar oportunidades de mejora en la administración de personal, así como también, cuando se realiza una buena gestión se puede observar que mejoran el bienestar de los colaboradores y el compromiso organizacional.

Las organizaciones que busquen gestionar y desarrollar efectivamente a su capital humano, deberán enfocar sus esfuerzos en una serie de acciones clave. En primer lugar, deben ser capaces de atraer y reclutar a candidatos altamente calificados, que cuenten con una formación competitiva y puedan convertirse en colaboradores valiosos para la empresa. Junto a esto, será necesario que ofrezcan una remuneración justa, alineada con el mercado laboral y que mantengan una propuesta de valor integral, con diversos componentes atractivos, que les permita retener a los mejores talentos dentro de la organización. Solo a través de este abordaje integral, que combine la atracción de candidatos destacados, la oferta de una compensación adecuada y el desarrollo de una propuesta competitiva, las empresas podrán gestionar y aprovechar de manera efectiva el potencial de sus colaboradores. (Abarca & Flores, 2021)

Sin embargo, dichos aspectos en la actualidad no son un incentivo potencial para que los colaboradores se mantengan dentro de las organizaciones. por lo que las estrategias de retención de personal también inciden en la gestión y desarrollo de los talentos existentes dentro de una organización y además su fidelidad y compromiso dentro de la misma. Ya que también hoy en día la gestión de talento humano abarca todas las áreas de la organización ya sean administrativas u

operativas, por lo que siempre se están innovando con mejoras continuas para crear un ambiente en el que los colaboradores se sientan valorados y se preocupan por su bienestar laboral.

7.2.3 Rotación de personal

Según García & Caycho (2024), hacen referencia en que la rotación laboral es la salida de los colaboradores de una organización la cual implica la culminación de la relación laboral, ya sea por decisión del colaborador o por circunstancias externas o internas de la empresa.

Además, la rotación se puede manifestar en los ingresos y salidas del personal ya sea por contratación despido o renuncia esto conlleva la necesidad de realizar nuevas contrataciones para cubrir puestos vacantes. Por ello, tiene importantes implicaciones administrativas y de gestión de personal para las organizaciones, quienes deben procurar la retención y desarrollo de su talento humano.

7.2.4 Retención de personal

Para Gutiérrez (2018), la retención del talento humano en las empresas se refiere a los esfuerzos y acciones que realizan las mismas con el objetivo de evitar que se retiren o abandonen la empresa los trabajadores más valiosos y talentosos. Por ello es fundamental establecer estrategias a largo plazo de diversos programas en los que puedan incluir el salario, las compensaciones, y un buen entorno laboral. de esta manera las empresas podrán captar retener y potenciar el desempeño de su talento humano.

La retención de personal es vital en toda organización, ya que son un conjunto de medidas o de políticas que ofrecen las organizaciones para que el personal permanezca en la organización y brinde sus servicios de la mejor manera, (Vásquez, 2019). Por tal motivo, el capital humano es una de las fuentes de riqueza más importantes para las organizaciones, y estas deben estar preparadas y conscientes de ello en todo momento. Es fundamental que la gestión de talento humano y todas las áreas dentro de una organización trabajen juntas para ayudar a que la organización sea más competitiva y avance en el futuro mediante el desarrollo e implementación de estrategias de retención.

7.2.4.1 Importancia de la retención de personal

La estrecha relación entre el área de gestión de talento humano y el resto de la organización es evidente. La salida de los colaboradores puede significar una pérdida considerable de conocimiento, que pueden ser irremplazables. Por ello, es fundamental fomentar una cultura centrada en el bienestar de los colaboradores, priorizando su permanencia y desarrollo. Esto se

puede lograr mediante planes de inversión que incluyan beneficios sociales, revisiones salariales justas, planes de carrera y medidas que garanticen la estabilidad laboral de los colaboradores. (GTH, 2020)

Por ello, la retención del talento humano es muy importante para cualquier empresa ya que permite disponer siempre del personal idóneo para el puesto de trabajo, Por tal motivo las organizaciones deben continuar con sus esfuerzos para retener el personal ya que demuestran que los colaboradores tienen las capacidades y las competencias necesarias para desempeñar sus funciones los cuales pueden llevar al éxito a la organización.

7.2.4.2 Factores de retención laboral

Según un estudio holístico por Gelencsér et al. (2023), Se han revisado los siguientes factores de retención de personal a través de las dimensiones de compromiso organizativo, compromiso normativo y la intención de abandonar.

7.2.4.3 Compromiso normativo

El compromiso normativo se refiere a una situación en el cual el colaborador siente una sensación de obligación o deber hacia la organización, debido a los beneficios, tratamiento o apoyo que ha recibido de esta, (Vilcarromero et al., 2020). Este tipo de compromiso se produce cuando un empleado siente que tiene la obligación de pertenecer a esa organización.

El compromiso normativo puede formarse por varios factores, como las experiencias previas y los aspectos culturales que determinan el nivel de compromiso de los colaboradores. Los colaboradores con un alto compromiso normativo tienden a estar más comprometidos con su organización.

Además, el compromiso normativo También puede sugerir por los esfuerzos de la organización, como, las promociones o el reconocimiento, los de colaboradores. Por lo tanto, los colaboradores comprometidos con la normativa de la organización permanecen en su puesto de trabajo porque se sienten obligados a hacerlo lo que conlleva una serie de efectos positivos.

7.2.4.4 Compromiso organizativo

según Vilcarromero et al. (2020), El compromiso organizacional se entiende como una fuerza relativa de identificación del colaborador con la organización. Esto se centra en los vínculos que se desarrollan a través de las percepciones personales, lo que resulta en lealtad y tiene una influencia positiva en el desempeño y el logro de los objetivos organizacionales.

Por ello este compromiso refleja el esfuerzo que una persona está dispuesta a hacer por la organización, hasta aceptar objetivos, y también con qué firmeza desea mantener su pertenencia a ella.

diversos estudios como los de Mascarenhas et al. (2022), Han encontrado que el compromiso organizacional está relacionado con la satisfacción laboral, la diversos relaciona trabajo.

7.2.4.5 Intención de rotación

Según Gelencsér et al. (2023), Menciona que la intención de rotación se refiere a la decisión voluntaria del colaborador de abandonar su relación laboral, ya que las decisiones de los colaboradores sobre su intención de dejar su puesto de trabajo pueden verse influenciado tanto por factores externos como internos.

Además, menciona que los factores externos incluyen elementos del entorno como mejores oportunidades en el mercado laboral o la influencia de las relaciones interpersonales. Por otro lado, los factores internos de la intención de rotación se relacionan con aspectos del lugar de trabajo que pueden determinar la satisfacción del colaborador.

7.2.5 Bienestar laboral

El bienestar laboral se define como el estado en el que se encuentra una persona, tanto en sus condiciones físicas y mentales. El bienestar laboral se refiere al Estado de satisfacción que un colaborador logra en la ejecución de sus labores dependiendo si el clima laboral es agradable y el reconocimiento de su trabajo el cual tiene un impacto en el bienestar familiar y social. (Gobierno de España, 2019)

El bienestar laboral se entiende como aquella capacidad de poder brindar mejores condiciones de trabajo a los colaboradores dentro de una organización o intuición debido a que los colaboradores son quienes determinan el éxito de cualquier organización. El bienestar laboral parte desde la iluminación de los espacios hasta los esfuerzos de seguridad en las organizaciones que puedan brindar, el objetivo básico al que pretende llegar es permitir que los colaboradores puedan tener una buena calidad de vida dentro de un contexto trabajo, colaborador y la sociedad como conjunto.

7.2.5.1 Importancia

El bienestar laboral es un indicador muy importante el cual todas las empresas deben darle la importancia que merece. Puesto que, a partir de ella, se puede tener en su organización razones que lo comprometa para desempeñarse eficazmente con una actitud positiva a las labores que realiza. (Hernández, 2019)

7.2.5.1 Factores de bienestar laboral

Los factores de bienestar laboral son un conjunto de elementos que contribuyen a la satisfacción y el buen desempeño de los colaboradores en su lugar de trabajo. Los factores principalmente están relacionados con las condiciones físicas del entorno, la remuneración y los beneficios que reciben, las oportunidades de desarrollo profesional, un ambiente de trabajo positivo caracterizado por una buena comunicación y las relaciones interpersonales saludables, los sistemas de reconocimiento y retroalimentación, así como, la autonomía que se les otorga a los colaboradores en sus tareas. Todos estos factores en conjunto tienen un impacto positivo en la motivación, el compromiso y la satisfacción de los colaboradores lo que a su vez beneficia en una mayor productividad y un mejor desempeño en la empresa. (Vargas, 2019)

7.2.5.2 Naturaleza del trabajo

según Karacsony et al. (2022), Menciona que la naturaleza del trabajo incluye factores como el sentido, el interés, la complejidad, la calidad y la variedad de tareas, la cooperación con los compañeros y la autonomía en el trabajo. Las tareas significativas, desafiantes y complejas y el trabajo responsable, independiente y flexible afectan positivamente al bienestar de los colaboradores, mientras que los procesos de trabajo rutinarios que no requieren creatividad no lo hacen. El significado del trabajo es la percepción de los colaboradores sobre sus actividades en el trabajo y su importancia, que incluye factores como la variedad de trabajo, la identificación con las tareas, la importancia y la autonomía. Las tareas significativas en el compromiso, entendimiento y apertura. Además, un nivel adecuado de exigencias en el lugar de trabajo también contribuye a reducir la intención de los empleados de renunciar.

De tal manera que la organización debe garantizar que los colaboradores con talento puedan realizar sus tareas de forma autónoma y participar en la toma de decisiones, asignándoles tareas significativas y de responsabilidad que les permitan utilizar sus habilidades de manera eficaz.

7.2.5.3 Compañeros de trabajo

Según los autores Nassar et al. (2022), Mencionan que en la literatura académica coincide en que las relaciones sociales y la comunidad laboral son fundamentales para la retención de los empleados.

Los profesionales sugieren que las organizaciones deben enfocarse en fomentar un ambiente de apoyo en el lugar de trabajo de esta manera que contribuye al compromiso a largo plazo de los colaboradores. Además, la integración del equipo debe ser un factor importante durante los procesos de selección, ya que los conflictos entre las personalidades de los colaboradores pueden afectar las relaciones laborales. Sí existen problemas entre compañeros puede sugerir una rivalidad que afecta negativamente la calidad del trabajo e incluso a llegar a perder talento.

Por otro lado, también es importante destacar que es fundamental la relación entre empleadores y colaboradores, destacando que de existir una relación con el líder desembocará a la causa más común del despido. Es importante que la organización asuma un papel crucial en mantener un entorno de trabajo positivo, e integrar a los nuevos y resolver conflictos entre compañeros de trabajo, de esta manera no influye positivamente en la retención del personal.

8.2.5.4 Supervisión

La relación con el supervisor se ve influenciada por las opiniones de los colaboradores de la organización, de hecho, los colaboradores que dan por finalizada la relación no están en realidad abandonando la organización, sino más bien a su jefe lo que indica que la calidad de la relación entre los colaboradores y supervisores es una de las predicciones más confiables de la rotación de personal. En varios estudios coinciden en que el estilo de Liderazgo desempeña un papel fundamental en la retención de los colaboradores, ya que un liderazgo positivo fomenta la satisfacción laboral, y el desempeño organizacional. Los supervisores que apoyan a los colaboradores, mantienen una comunicación y buenas relaciones disminuyendo las intenciones de rotación. (Nagyová et al., 2018)

Por tal razón, es importante que la organización emplee supervisores que brinden apoyo a los colaboradores y creen un entorno laboral positivo. La satisfacción de los colaboradores aumenta cuando en la organización se les permite utilizar activamente sus habilidades, es importante que los colaboradores sientan que sus opiniones son valoradas y que pueden participar en la toma de decisiones Lo cual incrementa su compromiso y lealtad. Además, el apoyo de Liderazgo, la

retroalimentación continua es esencial para los colaboradores al recibir comentarios positivos sobre su trabajo tienden a estar más comprometidos y ser más productivos lo que reduce el abastecimiento y rotación.

7.2.5.5 Pago

Los autores Gelencsér et al. (2023), Indica que las opiniones de varias investigaciones sobre la satisfacción de los empleados con los niveles salariales y la retención de personal están divididas. Los autores señalan que algunos autores sostienen que la retribución desempeña un papel primordial en la creación de compromiso, mientras que otros sostienen que no tiene un impacto directo en la retención.

Además, los empleados que están satisfechos con sus salarios tienen que recibir un trato justo y una compensación adecuada a su rendimiento. por ello la responsabilidad de los directivos de desarrollar un sistema salarial justo y equitativo, que se considera fundamental para la retención de los colaboradores.

Del mismo modo, la retribución sólo desempeña un papel en la atracción de trabajadores y no es suficiente por sí mismo para retenerlos. A falta de un nivel salarial elevado, un entorno de trabajo adecuado y el apoyo de colaboradores y superiores pueden motivar a los empleados a quedarse, por lo que se debe tomar importancia en mejorar la calidad de vida en el trabajo para garantizar el compromiso a largo plazo de los colaboradores.

7.2.5.6 Recompensas contingentes

La remuneración por desempeño es un reconocimiento por el trabajo y el rendimiento desempeñado que fomenta la retención del talento. La recompensa juega un papel importante en la retención, ya que los colaboradores tienen la impresión de que son valorados en la organización. Sin embargo, de darse una injusta recompensa en relación con su esfuerzo y rendimiento es probable que tome la decisión de abandonar la organización, la misma debe estar relacionada con una equidad salarial. (Shtembari et al., 2022)

Sin embargo, existen diferentes opiniones sobre el papel de las recompensas contingentes en la retención laboral, según la retribución por sí sola no es un factor de retención que sea considerada importante.

7.2.5.7 Beneficios

Según Cabrera (2024), menciona que los "beneficios" son otro aspecto relevante a considerar en el diseño de un plan de retención de personal para la organización. los trabajadores

aprecian los beneficios que les permitan mejorar su calidad y bienestar, y pueden ser un factor clave para mantener a los empleados talentosos y motivados” (pág., 39). Además, menciona que los colaboradores tienden a valorar mucho los beneficios adicionales a los de su salario base, como el seguro médico, los seguros de vida y discapacidad, los planes de jubilación, los días de vacaciones y enfermedad remunerados, y las estrategias de bienestar y cuidado personal. Estos tipos de beneficios complementarios suelen ser apreciados por los colaboradores, ya que les brindan una mayor seguridad y calidad de vida más allá de la retribución económica.

Por otro lado, los beneficios son un aspecto importante a considerar en el diseño de las estrategias para retener y mantener al personal talentoso. Es importante que la empresa ofrezca una amplia gama de beneficios, tanto tradicionales como innovadores, y que los colaboradores tengan un acceso claro y transparente a esta variedad de beneficios complementarios. Esto demuestra que la empresa se preocupa por el bienestar y las necesidades de su capital humano, lo que puede ser fundamental para retener al talento humano.

7.2.5.8 Promoción

El desarrollo profesional busca lograr un equilibrio entre los intereses de la organización y los objetivos profesionales individuales, generando beneficios mutuos. Diversos autores han investigado la relación entre la insatisfacción profesional y el abandono del empleo, concluyendo que la insatisfacción con las oportunidades de desarrollo y ascenso es una de las principales causas de rotación de personal. Por el contrario, la satisfacción laboral y el compromiso con la organización.

Para mantener la eficiencia de los empleados, las organizaciones deben emplear medidas de desarrollo de los planes de carrera individuales debe llevar a cabo con el plan estratégico de la empresa. Además, se debe informar detalladamente a los colaboradores sobre las oportunidades profesionales disponibles desde el momento de la contratación. (Sánchez et al., 2019)

Por lo tanto, los empleados como los colaboradores tienen el interés en la planificación y el desarrollo de carreras profesionales adecuadas, lo cual puede generar beneficios mutuos cuando se implementan de manera estratégica y alineada con las necesidades de ambas partes.

8. METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN SEGÚN ENFOQUE

8.1. Enfoque Cuantitativo

La metodología empleada es de índole cuantitativa, la cual, según Hernández (2019), menciona que “Se basa en la recopilación de datos para verificar hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos. El propósito es identificar patrones de comportamiento y validar teorías”. Finalmente, se extraen conclusiones en relación con una o varias hipótesis. Este diseño se caracteriza por recopilar diversas fuentes documentales y propuestas de otros autores. Por ello esta investigación tiene como objetivo realizar un análisis exhaustivo sobre los factores de bienestar laboral y retención de personal. En cuanto a la muestra, está incluyó documentos bibliográficos como proyectos de grado y artículos, que se encuentran disponibles en varias bases de datos.

8.2. Alcance de Investigación

Descriptivo

Según Hernández (2017), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Por lo que se va a realizar un análisis de las características de las variables de un estudio como lo son los factores de bienestar laboral y la retención de personal.

8.3. Diseño de Investigación

No Experimental

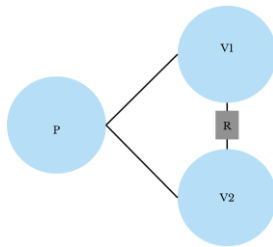
Según Hernández et al (2010), indica que “La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre las variables se realizan sin intervención o influencia directa”.

8.4 Investigación Correlacional

Según Gómez (2020), menciona que el enfoque correlacional es conocer la relación o el grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o en un contexto específico. Por ello a través de esta investigación se podrá determinar la relación entre estas dos variables planteadas.

La simbolización del diseño se detalla a continuación:

Gráfico 1 de resultados: Simbolización del diseño de Correlación



V1: Factores de Bienestar Laboral

V2: Retención de Personal

R: Relación

P: Población

8.5 Fuente de Datos

8.5.1 Bibliográfica

Este tipo de investigación también puede ser encontrada como investigación bibliográfica, que se caracteriza por la utilización de datos secundarios como fuente de información. Su objetivo principal es dirigir la investigación desde dos aspectos, primeramente, está relacionando datos ya que existen distintas fuentes que proporcionan una visión panorámica y sistemática de una determinada cuestión elaborada en múltiples fuentes de información (Barraza, 2018).

8.5.2. Población

Para el desarrollo de la investigación se tomará en cuenta como población 55 colaboradores de la empresa de Productos Cárnicos Maribo “La Madrileña” quienes serán los beneficiarios directos de esta investigación.

8.6. Técnica de Recolección de Datos

Para el desarrollo de la investigación de factores de bienestar laboral y retención de personal se utilizó el cuestionario de los autores (Martin Gelencsér, Gábor Szabó-Szentgróti, Zsolt Sándor Kömüves y Gábor Hollósy Vadász) en el año 2023. Mediante los cuales dentro de las herramientas para la variable de bienestar personal contiene las dimensiones de retribución, promoción, prestaciones complementarias, recompensas contingentes, supervisión, compañeros de trabajo, procedimientos operativos, naturaleza del trabajo, comunicación y la variable de retención de personal contiene las dimensiones de compromiso normativo, compromiso organizativo y la intención de rotación. La investigación se basó en una encuesta en línea realizada a 406

trabajadores. Los datos se recogieron en Hungría, con la participación de trabajadores que actualmente están empleados, el objetivo principal del muestreo era llegar a una muestra grande de los colaboradores.

Para la recopilación de los datos el cuestionario está diseñado con preguntas sobre datos demográficos en el cual los encuestados complementaron el cuestionario estructurado con 58 afirmaciones, en el que podían proporcionar sus respuestas en una escala de Likert (1.- totalmente de acuerdo, 5.- totalmente desacuerdo).

Se comprobó la veracidad del instrumento con valores de Cronbach que son superiores al umbral de 0,7, lo que indica una alta consistencia interna de las mediciones.

Por ello, tomando en cuenta en instrumento de los autores mencionados para la realización y aplicación de las encuestas hacia los colaboradores de la empresa de productos cárnicos Maribo la madrileña, por lo que se ha tomado en consideración 55 confirmaciones las cuales son los principales elementos que nos ayudarán con la valorización de resultados. Y para la elaboración del instrumento se ha considerado una escala de Likert de (1.- totalmente de acuerdo, 4.- totalmente desacuerdo).

Tabla 2: Escala de Likert

Indicador	Escala
Totalmente de acuerdo	1
De acuerdo	2
En desacuerdo	3
Totalmente en desacuerdo	4

Además, cabe mencionar que, para el entendimiento de los colaboradores se consideró modificar el texto original con el objetivo de lograr una mayor claridad y fluidez en su expresión, adoptando además un tono formal. De este modo, se ha buscado mejorar la comprensión general del contenido.

8.6.1. Software SPSS

El programa SPSS son las siglas de Statical Package for the Social Sciences (Paquete estadístico para las Ciencias Sociales). Este software es una herramienta que permite consultar datos y formular hipótesis de forma rápida, la cual permite el análisis de los datos y el cruce de

variables, y la interpretación de resultados. Se pueden realizar 3 tipos de análisis: univariantes, bivariantes y multivariantes.

Para el análisis de los datos que brinda el programa se identificó la fuerza de correlación de las variables de factores de bienestar laboral y retención de personal, el cual se interpreta según su fuerza de correlación de Pearson.

Tabla 3: Fuerza de Correlación

Coefficiente	Fuerza
De 0 a .3	baja
De .4 a .5	media
De .6 a .1	alta

De este modo para la realización de la investigación se realizó un análisis bivariante, ya que analiza más de una variable.

Y por ello, se realizó una prueba piloto para determinar el nivel de Cronbach y por lo cual se utilizó el programa SPSS 2.5, mediante el cual se obtuvo como resultado que el nivel de Cronbach fue de 0,904, el cual se considera un nivel alto.

Tabla 4: Resultado de la estadística de fiabilidad

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N elementos
0,904	55

8.6.2. Coeficiente de correlación de Pearson

Para analizar las respuestas obtenidas e identificar la correlación entre las variables y los factores de bienestar laboral se utilizó la correlación de (PEARSON), es una herramienta estadística utilizada para cuantificar la fuerza y la dirección de la relación lineal entre dos variables continuas. El coeficiente de correlación de Pearson, representado por r , tiene un rango de valores entre -1 y 1. Un valor de uno indica una correlación positiva perfecta, lo que significa que las dos variables aumentan juntas en una relación lineal perfecta. Un valor de -1 indica una correlación de dirección negativa.

Además, para el buen entendimiento de los datos obtenidos de la correlación de Pearson nos indica el valor de significancia de la relación entre las variables teniendo en cuenta:

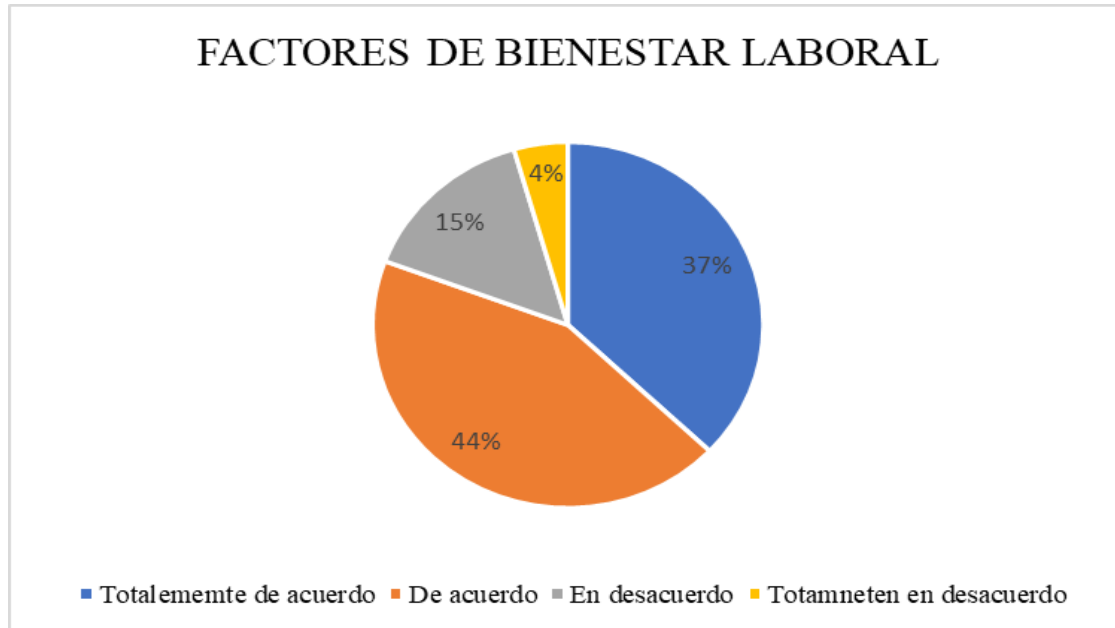
Tabla 5: Valor de significancia de las variables

Valor de significancia	Significancia
0,05*	No significativa
0,01**	Muy significativa

9. ANÁLISIS DE RESULTADOS

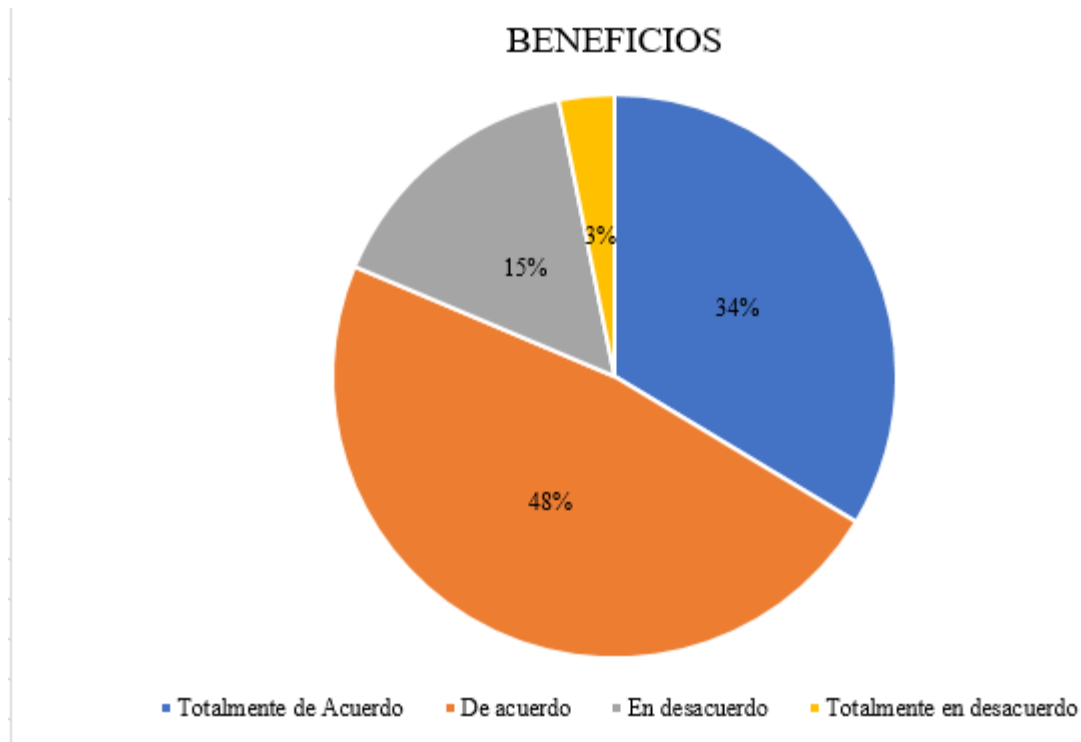
9.1 Diagnóstico de Factores de bienestar laboral y retención de personal

Gráfico 2 de resultados: Variable de Factores de Bienestar Laboral



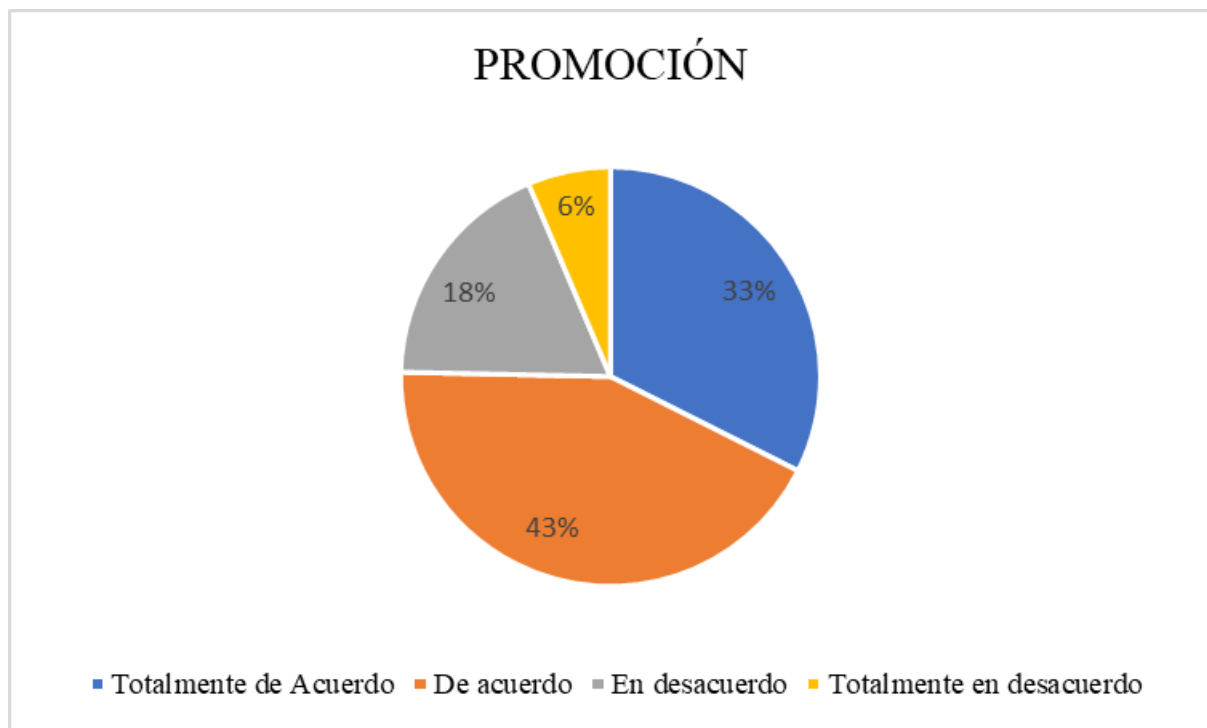
En la gráfica se evidencia las respuestas de los encuestados sobre los "Factores de Bienestar Laboral" en la organización. Se observa que la mayoría, un 37%, está "Totalmente de Acuerdo" con estos factores. Además, un 44% está "De acuerdo", mientras que un 15% está "En desacuerdo" y un 4% está "Totalmente en desacuerdo". Estos resultados indican que la gran parte de los encuestados tienen una percepción positiva de los factores que contribuyen al bienestar laboral, lo cual sugiere que la organización está proporcionando un entorno de trabajo favorable y satisfactorio para sus empleados. Sin embargo, la organización podría enfocarse en mantener y mejorar estos factores de bienestar, que son clave para que los empleados se sientan a gusto y comprometidos con la empresa. Acciones dirigidas a la mejora continua de los aspectos relacionados con el bienestar laboral, como la compensación, el ambiente de trabajo y las oportunidades de desarrollo, podrían ayudar a consolidar la estabilidad y permanencia del talento dentro de la organización.

Gráfico 3 de resultados: Dimensión de Beneficios



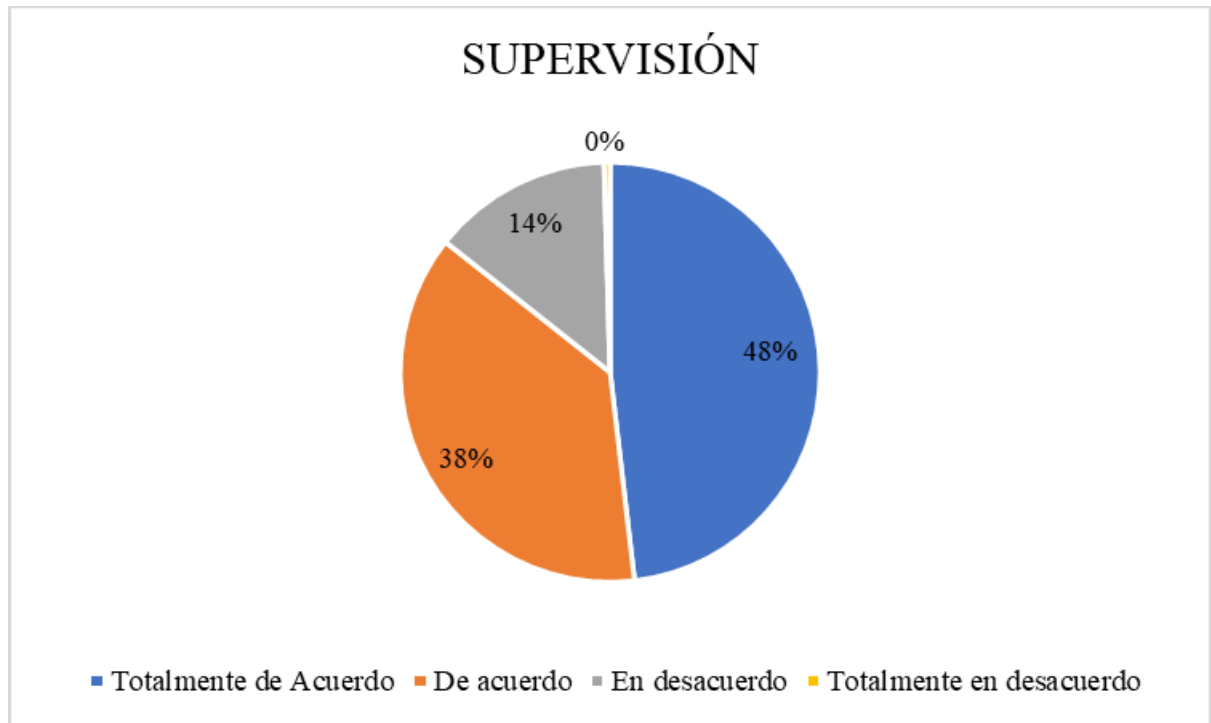
En la gráfica se evidencia que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva sobre los beneficios que reciben en la organización. Un 48% está de acuerdo con los beneficios y un 34% está totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 15% está en desacuerdo y un 3% está totalmente en desacuerdo, lo que indica que, aunque la satisfacción general es alta, existe un grupo de colaboradores que considera que los beneficios podrían mejorarse.

Gráfico 4 de resultados: Dimensión de Promoción



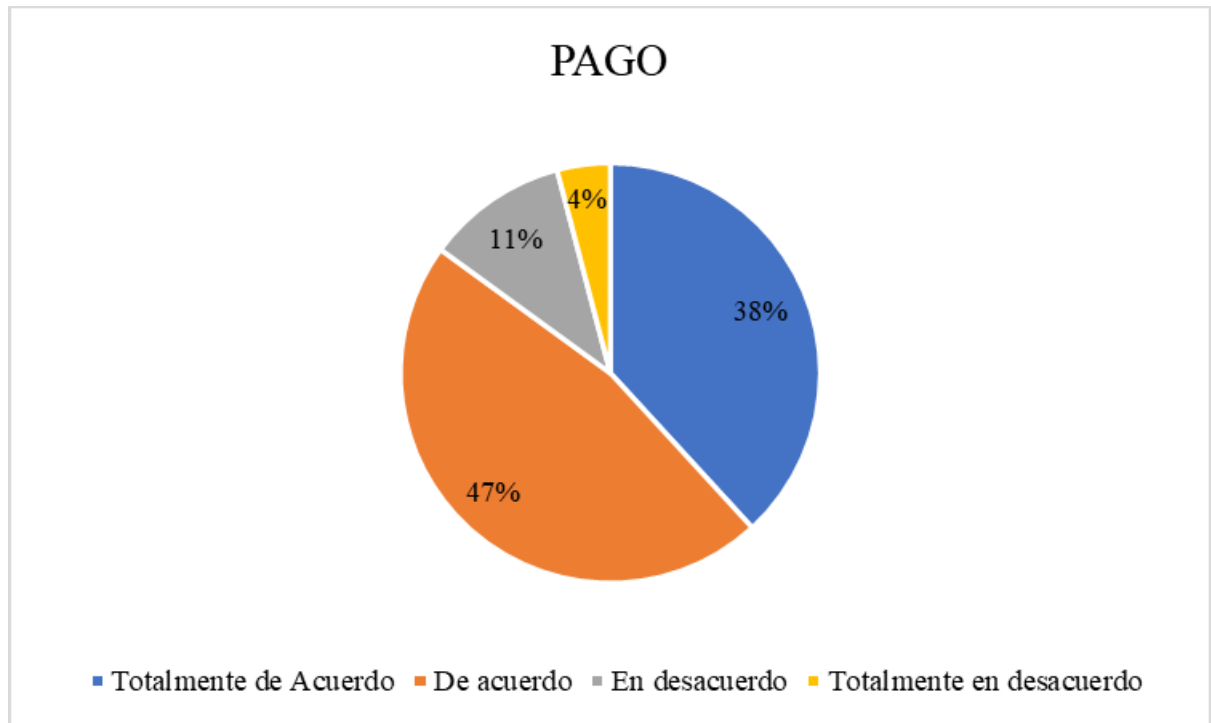
En la gráfica se evidencia que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva sobre la promoción que reciben en la organización. El 33% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo con la promoción. Por otro lado, el 43% de los encuestados se encuentra de acuerdo con la promoción. A diferencia de que, el 18% de los encuestados se encuentra en desacuerdo con la promoción, mientras que el 6% está totalmente en desacuerdo. Esto indica que, si bien la mayoría apoya la promoción, existe también una minoría que no está satisfecha con ella.

Gráfico 5 de resultados: Dimensión de Supervisión



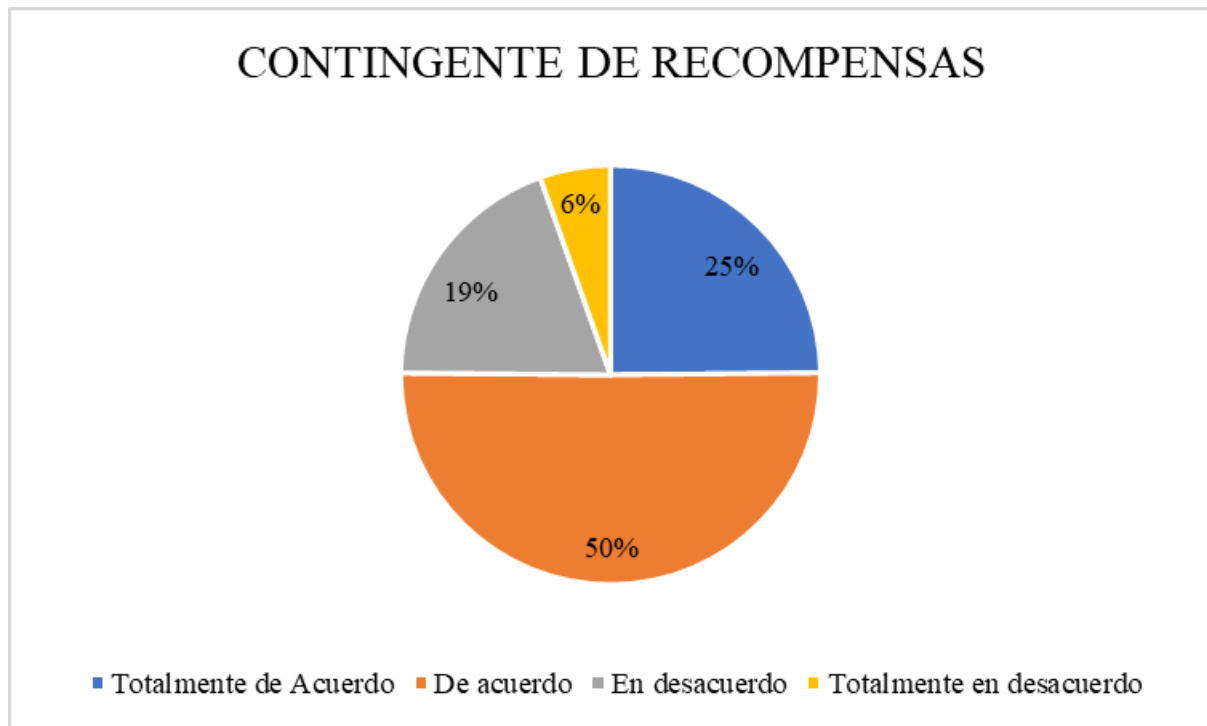
En la gráfica se evidencia que la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva sobre la supervisión que reciben en la organización. El 48% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo con la supervisión. Por otro lado, el 38% de los encuestados se encuentra de acuerdo con la supervisión. Sin embargo, el 14% de los encuestados se encuentra en desacuerdo con la supervisión, mientras que el 0% está totalmente en desacuerdo.

Gráfico 6 de resultados: Dimensión de Pago



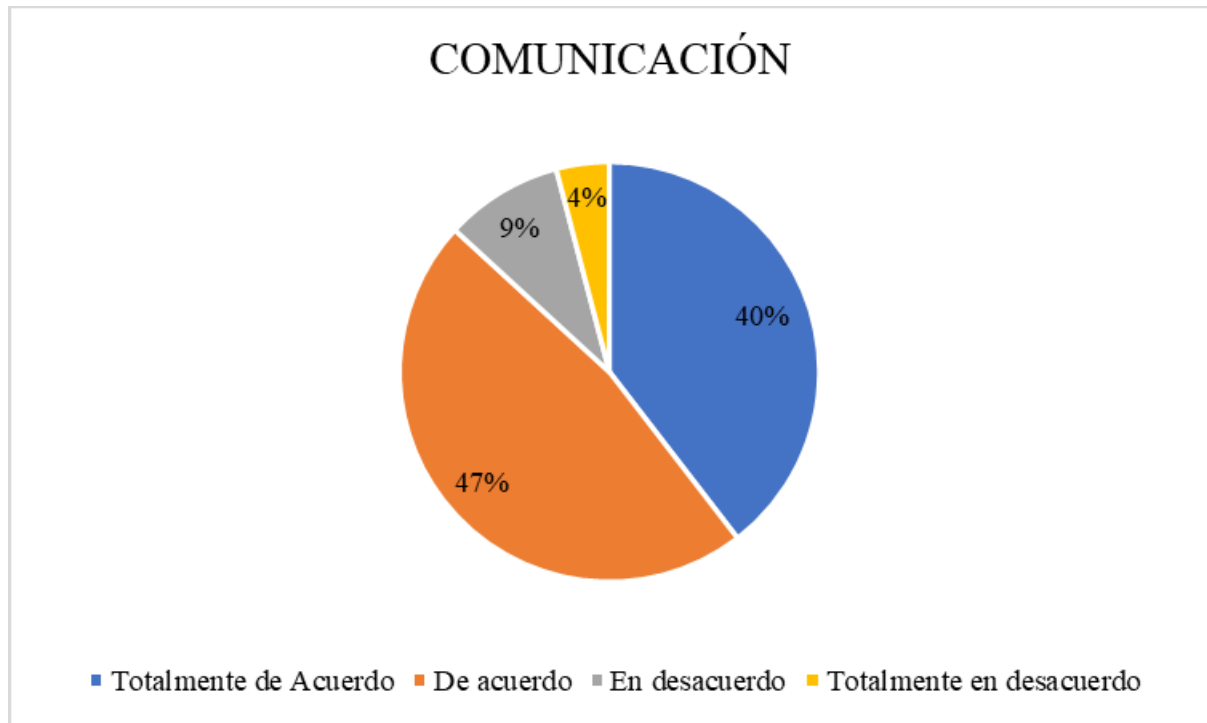
En la gráfica se evidencia que el 38% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo con el pago. Por otro lado, el 47% de los encuestados se encuentra de acuerdo con el pago. A diferencia del 11% de los encuestados se encuentra en desacuerdo con el pago, mientras que el 4% está totalmente en desacuerdo. Esto indica que, si bien la mayoría apoya el pago, existe también una minoría que no está satisfecha con él.

Gráfico 7 de resultados: *Dimensión de Contingentes de Recompensas*



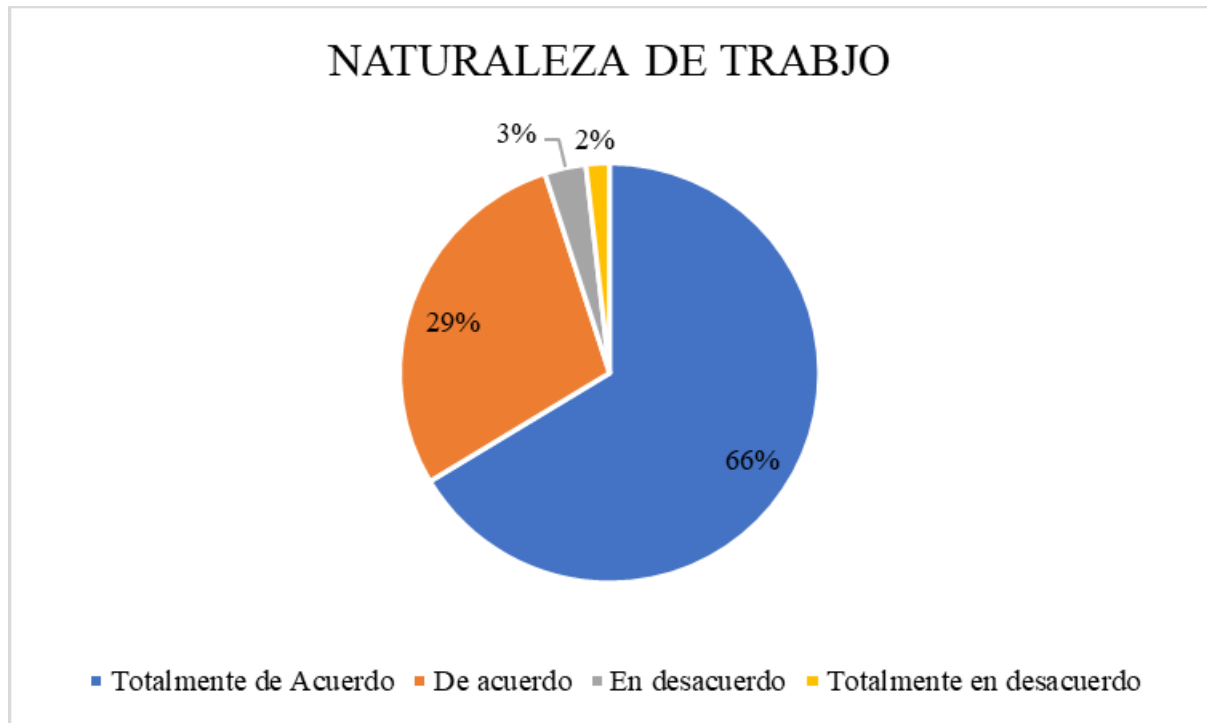
En la gráfica se evidencia que el 25% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo con el contingente de recompensas. Por otro lado, el 50% de los encuestados se encuentra de acuerdo con el contingente de recompensas. Sin embargo, el 19% de los encuestados se encuentra en desacuerdo con el contingente de recompensas, mientras que el 6% está totalmente en desacuerdo. Esto indica que, si bien la mayoría apoya el contingente de recompensas, existe también una minoría que no está satisfecha con él.

Gráfico 8 de resultados: Dimensión de Comunicación



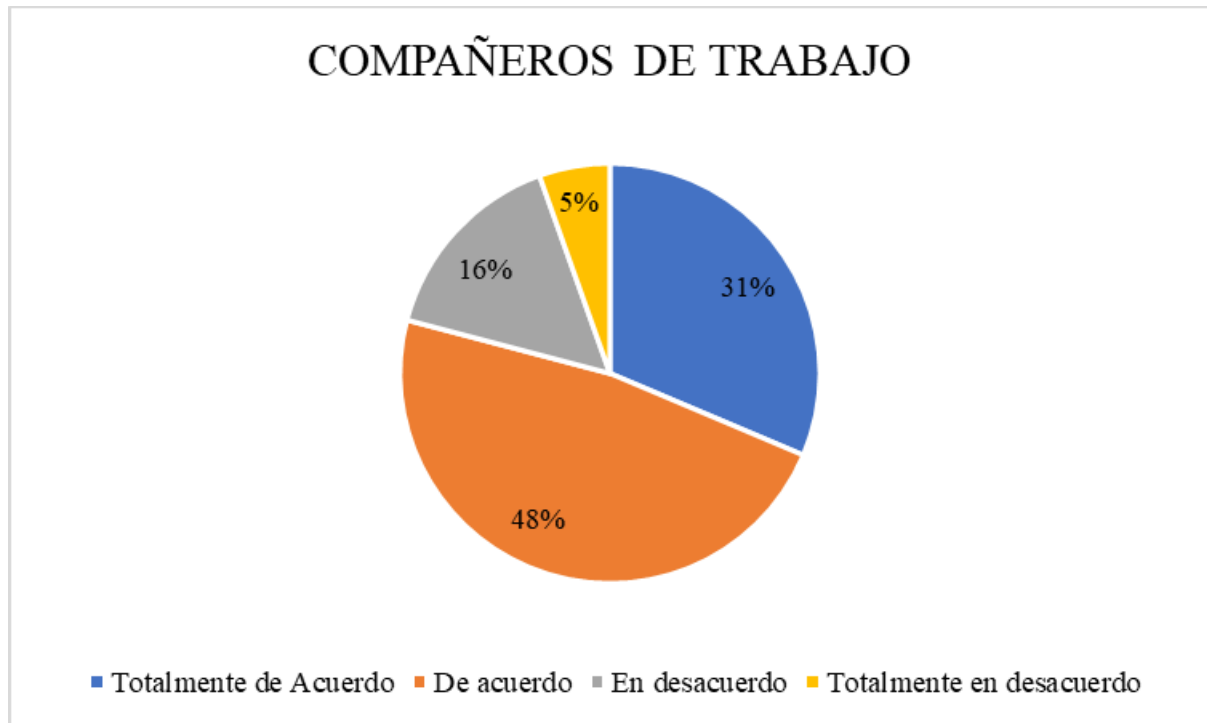
En la gráfica se evidencia las respuestas de los encuestados con respecto a la "Comunicación" en la organización o contexto evaluado. Se observa que la mayoría, un 40%, está "Totalmente de Acuerdo" con la comunicación existente. Por otro lado, un 47% está "De acuerdo", mientras que un 9% está "En desacuerdo" y solo un 4% está "Totalmente en desacuerdo". Estos resultados sugieren que la mayor parte de los encuestados perciben que la comunicación en la organización es efectiva y satisfactoria, lo cual es un aspecto positivo para el funcionamiento y la cohesión de la organización.

Gráfico 9 de resultados: Dimensión de Naturaleza de Trabajo



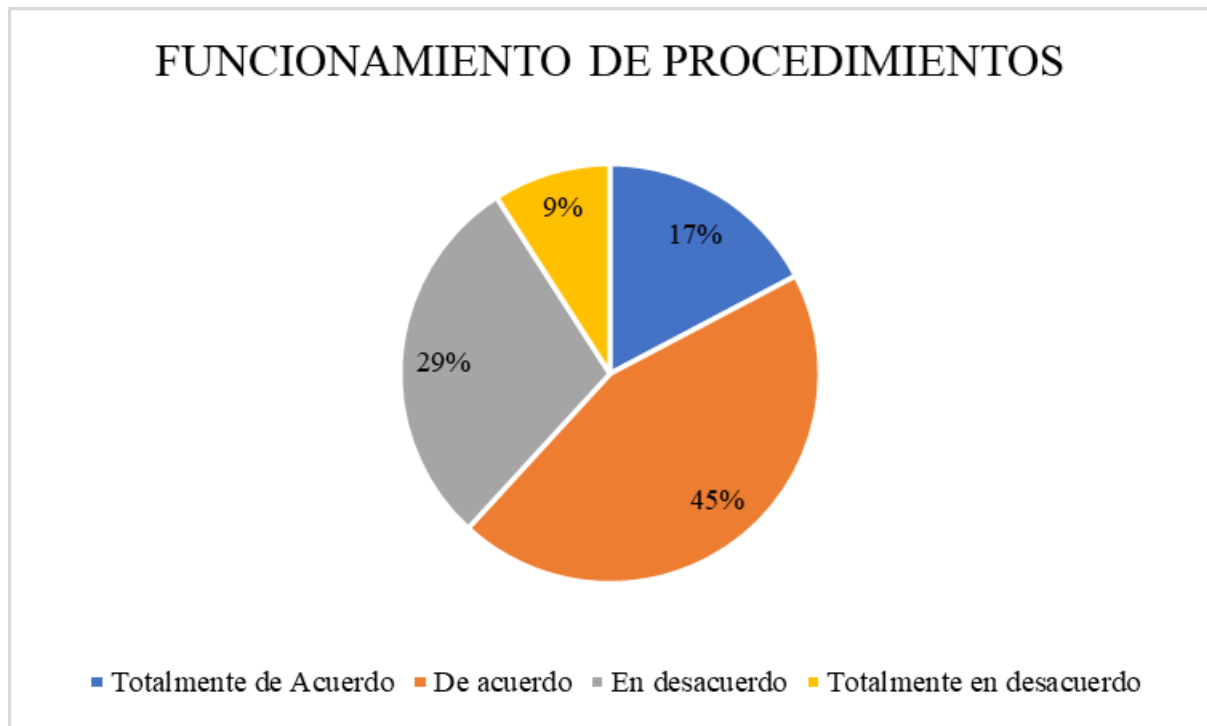
En la gráfica se evidencia las respuestas de los encuestados sobre la "Naturaleza de Trabajo" en la organización o contexto evaluado. Se observa que la mayoría, un 66%, está "Totalmente de Acuerdo" con la naturaleza del trabajo. Además, un 29% está "De acuerdo", mientras que un 3% está "En desacuerdo" y solo un 2% está "Totalmente en desacuerdo". Estos resultados indican que la gran mayoría de los encuestados tienen una percepción positiva sobre las características y el entorno laboral, lo cual sugiere que la organización brinda un ambiente de trabajo satisfactorio para los empleados.

Gráfico 10 de resultados: Dimensión de Compañeros de trabajo



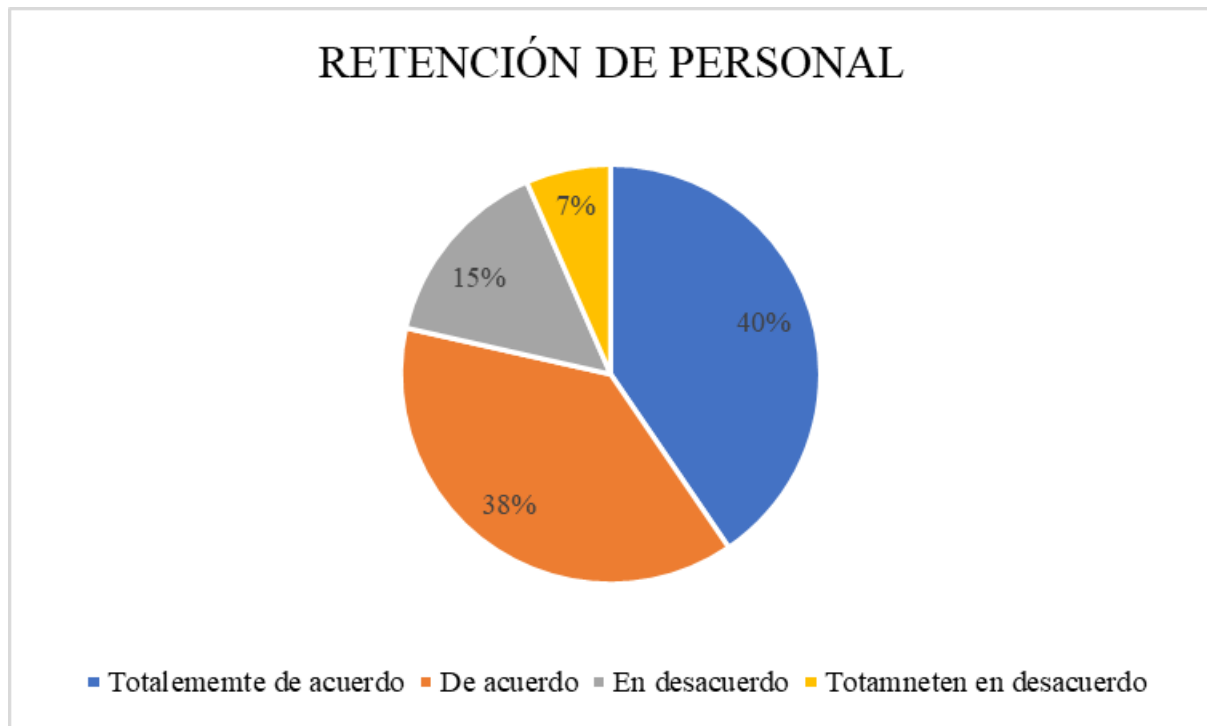
En la gráfica se evidencia las respuestas de los encuestados sobre los "Compañeros de Trabajo" en la organización o contexto evaluado. Se observa que la mayoría, un 31%, está "Totalmente de Acuerdo" con sus compañeros de trabajo. Además, un 48% está "De acuerdo", mientras que un 16% está "En desacuerdo" y un 5% está "Totalmente en desacuerdo". Estos resultados indican que la mayor parte de los encuestados tienen una percepción positiva de sus compañeros de trabajo, lo cual es un aspecto favorable para la dinámica y el clima laboral en la organización.

Gráfico 11 de resultados: *Dimensión de Funcionamiento de Procedimientos*



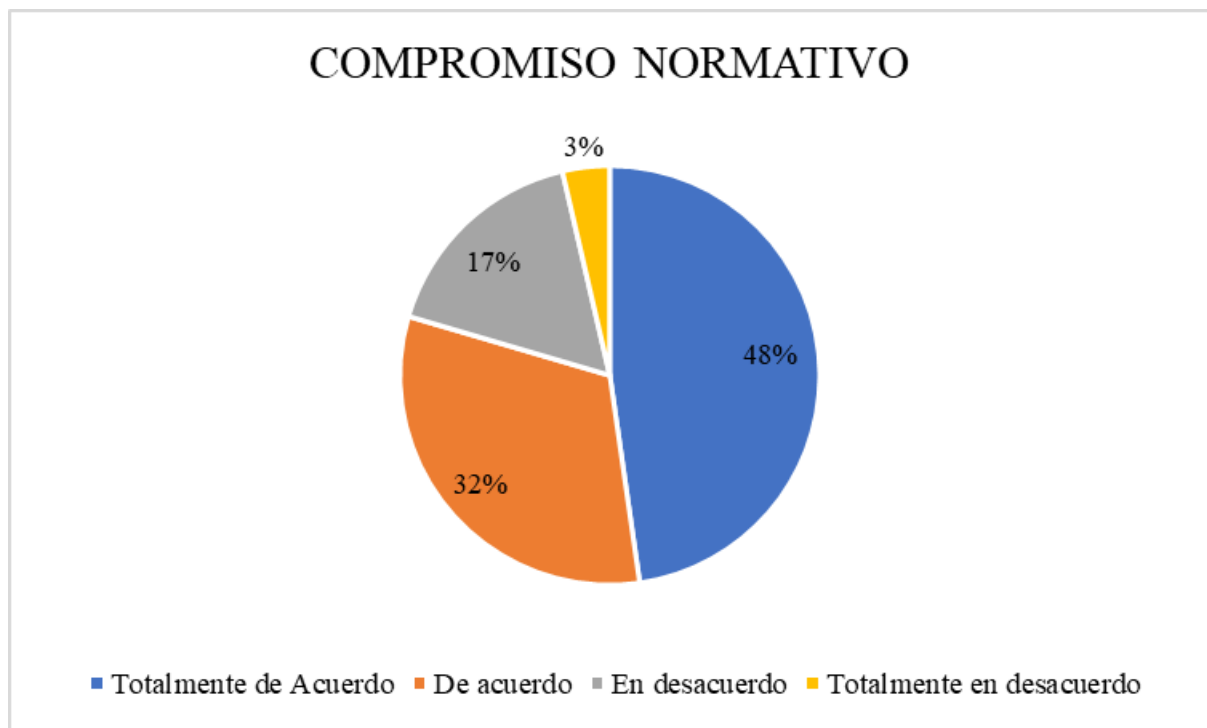
En la gráfica se evidencia las respuestas de los encuestados con respecto al "Funcionamiento de Procedimientos" en la organización o contexto evaluado. Se observa que la mayoría, un 45%, está "De acuerdo" con el funcionamiento de los procedimientos. Además, un 17% está "Totalmente de Acuerdo", mientras que un 29% está "En desacuerdo" y un 9% está "Totalmente en desacuerdo". Estos resultados sugieren que, si bien la mayoría de los encuestados tiene una percepción positiva del funcionamiento de los procedimientos, existe un porcentaje considerable que considera que hay margen de mejora en este aspecto, lo cual podría ser un área de atención para la organización.

Gráfico 12 de resultados: Variable de Retención de Personal



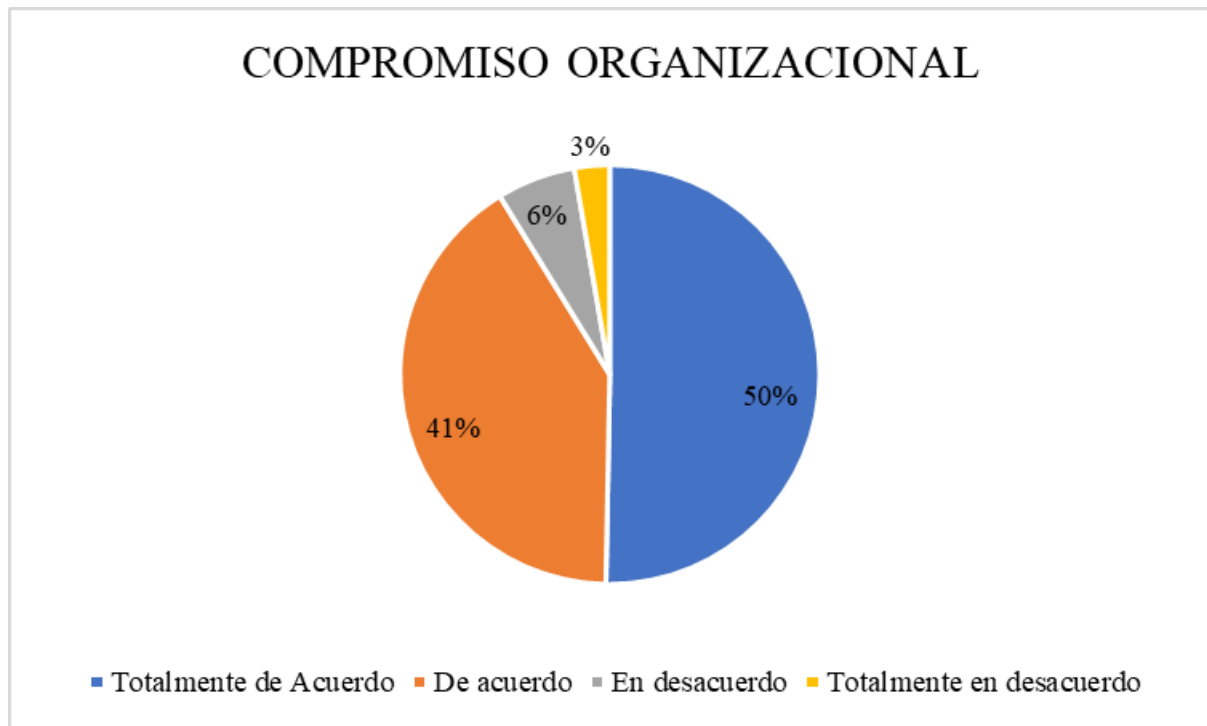
En la gráfica se evidencia las respuestas sobre la "Retención de Personal" en la organización. Se observa que la mayoría, un 40%, está "Totalmente de Acuerdo" con los esfuerzos de retención. Además, un 38% está "De acuerdo", mientras que un 15% está "En desacuerdo" y un 7% está "Totalmente en desacuerdo". Estos resultados indican que la mayor parte de los encuestados perciben que la organización está realizando acciones efectivas para retener y mantener a su personal, lo cual sugiere una gestión adecuada de los recursos humanos y un entorno laboral favorable para los empleados. Sin embargo, para fortalecer aún más la retención del personal, la organización podría enfocarse en mejorar la intención de rotación, que muestra un porcentaje considerable de empleados con predisposición a cambiar de puesto. Acciones orientadas a la motivación, el desarrollo profesional y la gestión del talento podrían ser áreas de oportunidad.

Gráfico 13 de resultados: *Dimensión de Compromiso Normativo*



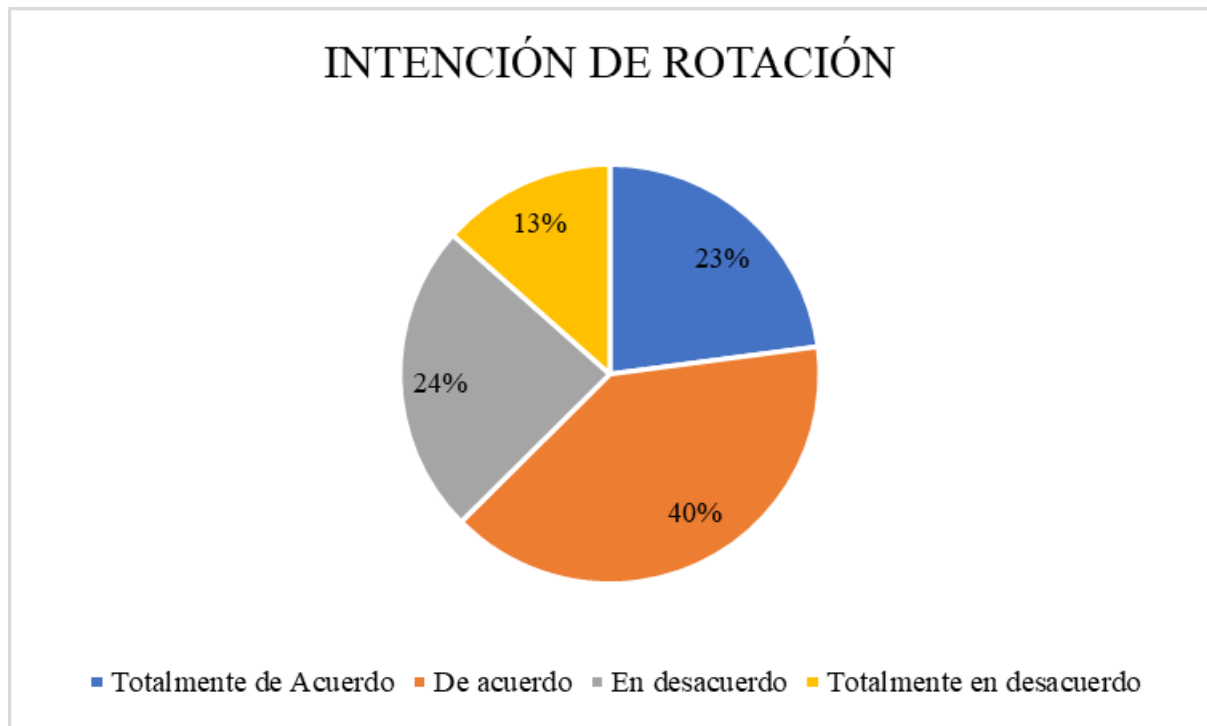
En la gráfica se evidencia las respuestas de los encuestados con respecto al "Compromiso Normativo". Se observa que la mayoría, un 48%, está "Totalmente de Acuerdo" con el compromiso normativo. Además, un 32% está "De acuerdo", mientras que un 17% está "En desacuerdo" y solo un 3% está "Totalmente en desacuerdo". Estos resultados sugieren que la mayor parte de los encuestados tienen una actitud positiva y se sienten comprometidos con las normas o directrices establecidas, lo cual es un indicador favorable para la organización o contexto en el que se realizó la encuesta.

Gráfico 14 de resultados: *Dimensión de Compromiso Organizacional*



El gráfico muestra la distribución de las respuestas de los encuestados con respecto al "Compromiso Organizacional" en la organización o contexto evaluado. Se observa que la mayoría, un 50%, está "Totalmente de Acuerdo" con el compromiso organizacional. Además, un 41% está "De acuerdo", mientras que un 6% está "En desacuerdo" y solo un 3% está "Totalmente en desacuerdo". Estos resultados indican que la gran mayoría de los encuestados perciben un alto nivel de compromiso y lealtad hacia la organización, lo cual es un aspecto muy positivo y favorable para el desempeño y la estabilidad de la misma.

Gráfico 15 de resultados: *Dimensión de Intención de Rotación*



En la gráfica se evidencia las respuestas de los encuestados sobre la "Intención de Rotación" en la organización o contexto evaluado. Se observa que la mayoría, un 40%, está "De acuerdo" con tener intención de rotar o cambiar de puesto de trabajo. Además, un 23% está "Totalmente de Acuerdo" con esta intención, mientras que un 24% está "En desacuerdo" y un 13% está "Totalmente en desacuerdo". Estos resultados sugieren que existe una alta predisposición entre los empleados a considerar una rotación o cambio de puesto, lo cual podría ser un desafío para la organización en términos de retención y estabilidad del personal.

9.2 Correlación entre las variables de Factores de Bienestar Laboral y Retención de Personal

Tabla 6 Resultados: Correlación entre la Variable independiente de Bienestar Laboral con la Variable dependiente Retención de Personal.

			Bienestar Laboral	Retención Personal
Bienestar Laboral	Correlación de Pearson	de	1	,647**
	Sig. (bilateral)			0,000
	N		55	55
Retención Personal	Correlación de Pearson	de	,647**	1
	Sig. (bilateral)		0,000	
	N		55	55

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

INTERPRETACIÓN:

En la tabla, se identifica la correlación entre el bienestar laboral y la retención de personal que es de ($r=0,647^{**}$, $p<0,00$), este valor es estadísticamente significativo, que indica una relación moderada a fuerte y positiva entre las dos variables. Es decir que, a medida que aumenta el bienestar de los colaboradores también tiende a relacionarse con el aumento de la retención de personal.

Tabla 7 Resultados: *Correlación entre la Dimensión de beneficios con la Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.*

Medidas, desviaciones estándar e Inter correlaciones entre las puntuaciones de las Dimensiones de Factores de Bienestar Laboral y Retención de Personal		Compromiso Normativo	Compromiso Organizativo	Intención de Rotación
Beneficios	Correlación de Pearson	0,197	0,250	0,168
	Sig. (bilateral)	0,148	0,066	0,221
	N	55	55	55

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

INTERPRETACIÓN:

La tabla, se identifica como dimensión del bienestar laboral, tiene correlaciones positivas pero débiles con las tres dimensiones evaluadas de retención de personal. Es decir que, ninguna de las correlaciones encontradas estadísticamente significativas alcanza el nivel de 0.05, lo que significa que no hay suficiente evidencia para determinar que exista una relación significativa entre los beneficios y las dimensiones de retención de personal.

Tabla 8 Resultados: *Correlación entre la dimensión de Promoción con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.*

Medidas, desviaciones estándar e Inter correlaciones entre las puntuaciones de las Dimensiones de Factores de Bienestar Laboral y Retención de Personal		Compromiso Normativo	Compromiso Organizativo	Intención de Rotación
Promoción	Correlación de Pearson	0,265	0,188	0,083
	Sig. (bilateral)	0,051	0,170	0,546
	N	55	55	55

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

INTERPRETACIÓN:

En la tabla , se identifica que entre la promoción como dimensión del bienestar laboral no tiene una relación estadísticamente significativa con las 3 dimensiones evaluadas de retención de personal (compromiso normativo, compromiso organizacional e intención de rotación). Es decir que la relación es débil, sin embargo, se evidencia que la relación más fuerte, aunque débil se observa con el compromiso normativo ($r = 0,265$), pero no estadísticamente significativa en la retención de personal.

Tabla 9 Resultados: *Correlación entre la Dimensión de Supervisión con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.*

Medidas, desviaciones estándar e Inter correlaciones entre las puntuaciones de las Dimensiones de Factores de Bienestar Laboral y Retención de Personal				
		Compromiso Normativo	Compromiso Organizativo	Intención de Rotación
Supervisión	Correlación de Pearson	0,243	,342*	0,099
	Sig. (bilateral)	0,074	0,011	0,474
	N	55	55	55

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

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

INTERPRETACIÓN:

En la tabla, se identifica que existe una relación positiva entre la supervisión y tanto con el compromiso normativo. Es decir que una mejor calidad de supervisión fomenta un mayor sentido de obligación y compromiso de los colaboradores hacia la organización.

Tabla 10 Resultados: *Correlación entre las Dimensiones de Pago con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.*

Medidas, desviaciones estándar e Inter correlaciones entre las puntuaciones de las Dimensiones de Factores de Bienestar Laboral y Retención de Personal

		Compromiso Normativo	Compromiso Organizativo	Intención Rotación
Pago	Correlación de Pearson	,395**	,360**	0,054
	Sig. (bilateral)	0,003	0,007	0,695
	N	55	55	55

INTERPRETACIÓN:

En la tabla, se identifica que entre el pago como dimensión del bienestar laboral tiene una relación estadísticamente significativa con las dimensiones evaluadas de retención de personal compromiso normativo ($r=0,395^{**}$), compromiso organizativo ($r=0,360^{**}$) e intención de rotación. Es decir que se evidencia que el factor pago es importante con el compromiso de los colaboradores con su trabajo y con la organización.

Tabla 11 Resultados: *Correlación entre las Dimensiones de Contingente de Recompensas con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.*

Medidas, desviaciones estándar e Inter correlaciones entre las puntuaciones de las Dimensiones de Factores de Bienestar Laboral y Retención de Personal

		Compromiso Normativo	Compromiso Organizativo	Intención de Rotación
Contingente de Recompensas	Correlación de Pearson	,400**	,455**	,424**
	Sig. (bilateral)	0,002	0,000	0,001
	N	55	55	55

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

INTERPRETACIÓN:

En la tabla, se identifica que entre los contingentes de recompensas como dimensión de bienestar laboral tiene una relación estadísticamente significativa con las dimensiones evaluadas de retención de personal compromiso normativo ($r=0,400^{**}$), compromiso organizativo ($r=0,455^{**}$) e intención de rotación ($r=0,424^{**}$). Es decir que, a medida que aumentan las recompensas los colaboradores tienden a sentirse más comprometidos con la organización.

Tabla 12 Resultados: *Correlación entre la Dimensión de Comunicación con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.*

Medidas, desviaciones estándar e Inter correlaciones entre las puntuaciones de las Dimensiones de Factores de Bienestar Laboral y Retención de Personal						
		Comprom	Comprom	Intenci		
		iso Normativo	iso Organizativo	ón de Rotación		
Comunicación	Correlación de Pearson	,365**	,426**	0,091		
	Sig. (bilateral)	0,006	0,001	0,511		
	N	55	55	55		

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

INTERPRETACIÓN:

En tabla, se identifica que entre la comunicación como dimensión de bienestar laboral tiene una relación estadísticamente significativa con las dimensiones evaluadas de retención de personal, compromiso normativo ($r=0,365^{**}$), compromiso organizativo ($r=0,426^{**}$), e intención de rotación. Esto significa que, una buena comunicación contribuye a aumentar el compromiso normativo y organización.

Tabla 13 Resultados: *Correlación entre la Dimensión de Naturaleza de Trabajo con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.*

Medidas, desviaciones estándar e Inter correlaciones entre las puntuaciones de las Dimensiones de Factores de Bienestar Laboral y Retención de Personal

		Compromiso Normativo	Compromiso Organizativo	Intención de Rotación
Naturaleza de Trabajo	Correlación de Pearson	,384**	,571**	0,060
	Sig. (bilateral)	0,004	0,000	0,665
	N	55	55	55

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

INTERPRETACIÓN:

En la tabla, se identifica que entre la naturaleza de trabajo como dimensión del bienestar laboral tiene una relación estadísticamente positiva con las dimensiones evaluadas de retención de personal, compromiso normativo ($r=0,384^{**}$), compromiso organizativo ($r=0,571^{**}$) e intención de rotación. Esto significa que, cuando un trabajo que se percibe como satisfactorio y desafiante contribuye a aumentar el compromiso organizativo.

Tabla 14 Resultados: *Correlación entre el Dimensión de Compañeros de Trabajo con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo, e Intención de Rotación.*

Medidas, desviaciones estándar e Inter correlaciones entre las puntuaciones de las Dimensiones de Factores de Bienestar Laboral y Retención de Personal

		Compromiso Normativo	Compromiso Organizativo	Intención de Rotación
Compañeros de Trabajo	Correlación de Pearson	,303*	,515**	0,038
	Sig. (bilateral)	0,024	0,000	0,784
	N	55	55	55

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

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

INTERPRETACIÓN:

En la tabla, se evidencia que entre compañeros de trabajo como dimensión del bienestar laboral tiene una relación estadísticamente significativa positiva con las dimensiones evaluadas de retención de personal, compromiso normativo ($r=0,303^*$), compromiso organizativo ($r=0,515$) e intención de rotación. Esto significa que, los compañeros de trabajo son un factor importante para el bienestar laboral de los colaboradores ya que un buen clima laboral y relaciones interpersonales positivas contribuyen a aumentar el compromiso organizacional.

Tabla 15 Resultados: Correlación entre la Dimensión de Funcionamiento o de Procedimientos entre las Dimensiones de Compromiso Normativo, Compromiso Organizativo e Intención de Rotación.

Medidas, desviaciones estándar e Inter correlaciones entre las puntuaciones de las Dimensiones de Factores de Bienestar Laboral y Retención de Personal

		Compromiso Normativo	Compromiso Organizativo	Intención de Rotación
Funcionamiento de Procedimientos	Correlación de Pearson	-0,034	-0,191	,283*
	Sig. (bilateral)	0,806	0,162	0,036
	N	55	55	55

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

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

INTERPRETACIÓN:

En la tabla, se evidencia que el funcionamiento de procedimientos como dimensión de bienestar laboral tiene una relación estadísticamente significativa con las dimensiones evaluadas de retención de personal, compromiso normativo, compromiso organizativo e intención de rotación. Esto significa que el funcionamiento de los procedimientos tiene una relación positiva y significativa con el compromiso normativo.

10. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Al desarrollar la presente investigación nos hemos adentrado en los cuales son los principales factores de bienestar laboral que inciden en la retención del personal mediante la identificación de correlaciones. Nuestro objetivo ha sido profundizar no solamente los factores sino también en destacar la importancia de retener a los colaboradores idóneos para la organización. Mediante la elaboración de tablas de correlación de Pearson identificando las relaciones estadísticamente significativas entre las variables, con la finalidad de proponer estrategias que aporten a la organización.

De tal manera que el **Objetivo General:** Identificar los factores de bienestar laboral que inciden en la retención del personal dentro de la empresa de Productos Cárnicos Maribo “La Madrileña”, se determinó que la correlación entre las variables de bienestar laboral y la retención del personal, se obtuvo un valor estadísticamente significativo de 0,647**, lo que indica que existe una relación de entre moderada a fuerte y positiva. Es decir que, a medida que aumenta el bienestar de los colaboradores también tiende a aumentar la retención del personal. Además este estudio está relacionado con la investigación realizada por Navarrete (2023), dónde analizó cuáles son las causas por las cuales los colaboradores no podían conservar su permanencia en una organización en Trujillo, con este estudio de enfoque cuantitativo no experimental, utilizó como instrumento un cuestionario el cual fue aplicado a 35 personas que laboraban en las empresas, llegando a la conclusión de que si existe una correlación de 0,910 de acuerdo con Pearson, de manera que se identifica una correlación estadísticamente significativa en adoptar factores de bienestar laboral como un estímulo para los colaboradores que aseguran su permanencia en la organización.

En cuanto al **Objetivo específico 1:** Fundamentar desde las teorías existentes los factores de bienestar laboral y tensión del personal, se analizó teorías en donde el autor Gutiérrez (2018), menciona que la retención del talento humano en las organizaciones implica los esfuerzos destinados evita la salida de los colaboradores valiosos. Para lograrlo, es esencial implementar factores de bienestar laboral que consideren aspectos como el salario, las compensaciones y un ambiente de trabajo positivo. Esto permite a las empresas atraer, mantener y optimizar el desempeño de sus colaboradores. Además, la teoría del compromiso organizacional destaca que fortalecer el vínculo emocional y alinear los valores de los colaboradores con los de la empresa favorece la retención del talento.

En su investigación de Chiavenato (2009), amplía la discusión sobre el bienestar laboral destacando lo como una necesidad que abarca diversos aspectos como los métodos de gestión y las relaciones con los colaboradores. El objetivo de retener a los colaboradores es mantenerlos satisfechos y motivados, así como garantizar condiciones psicológicas, físicas y sociales que proporcionen un ambiente de trabajo agradable, con el fin de fomentar el compromiso organizacional.

De la misma forma el **Objetivo Específico 2:** Diagnosticar los factores de bienestar laboral y la retención de personal dentro de la empresa de Productos Cárnicos Maribo “La Madrileña”, para identificar los factores de bienestar laboral y de retención de personal se aplicó el cuestionario de los autores Gelencsér et al (2023). El cual contiene los factores de la variable de bienestar laboral que está conformado por la retribución, promoción, prestaciones complementarias, recompensas de contingentes, supervisión, compañeros de trabajo, procedimientos operativos, naturaleza del trabajo, comunicación y para la variable de retención está compuesta por los factores de compromiso normativo, compromiso organizativo y la intención de rotación. De manera que, tomando en cuenta el instrumento de los autores antes mencionados se aplicó una encuesta a los colaboradores de la empresa “La Madrileña”, obteniendo un total de 55 afirmaciones. Los resultados revelaron que los factores que más predominan en la organización fueron supervisión, contingente de recompensas, comunicación, naturaleza del trabajo y compañeros de trabajo, permitiendo así conocer cuáles son los factores clave que influyen en la retención del personal.

Siguiendo las ideas propuestas por Benavides (2020), cuyo objetivo era identificar los factores que influyen en la decisión de los empleados de permanecer en su puesto de trabajo, se realizó una encuesta a 25 jefes utilizando el método deductivo. Los resultados globales revelaron que un 32% de los encuestados consideraban los incentivos salariales como el factor más importante, un 29% priorizan la rentabilidad laboral y un 26% valoraban las condiciones de trabajo.

En cuanto al **Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre los factores de bienestar laboral y la retención de personal, el análisis de las correlaciones de Pearson demostró una relación positiva y significativa entre los factores de bienestar laboral y retención del personal. Los resultados obtenidos permitieron identificar los resultados más relevantes; en la tabla 2, la correlación entre los beneficios con los factores de retención de personal (compromiso normativo, compromiso organizativo e intención de rotación) obtuvo una relación estadísticamente significativa de 0,05 sin embargo, no es suficiente para determinar que exista una correlación.

En contraste el autor Vega (2021), en su investigación obtuvo una vinculación de 0,844 entre las variables es decir que, es importante contar con un plan de beneficios que permiten generar un equilibrio saludable y al mismo tiempo refuerza el compromiso de los trabajadores con la empresa, contar con este plan es crucial para retener al personal, ya que ofrecen beneficios atractivos ayudando a retener a los colaboradores talentosos, reduciendo la rotación del personal y la pérdida de información crítica para la empresa, elaborar un plan de compensaciones integrales es esencial para retener al personal ya que, al dar incentivos, reconocimientos y beneficios que no sólo buscan satisfacer las necesidades económicas sino también ayudan al bienestar general y a la satisfacción laboral.

En la tabla 7, se identifica que entre la comunicación como dimensión del bienestar laboral tiene una relación estadísticamente significativa con las dimensiones evaluadas de retención de personal, compromiso normativo ($r=0,365^{**}$), compromiso organizativo ($r=0,426^{**}$), e intención de rotación. Esto significa que, una buena comunicación contribuye a aumentar el compromiso normativo y organizativo.

Para corroborar este estudio los autores Torres & Gutiérrez (2023), afirman que la comunicación en el entorno laboral es clave para el buen funcionamiento de una organización y para el desarrollo de un ambiente de trabajo más saludable. Promover la comunicación facilita el intercambio de ideas y fomenta la colaboración creativa, lo que impulsa la innovación y la resolución efectiva de problemas. Una comunicación abierta y transparente es esencial para construir y gestionar un compromiso organizacional sólido.

Finalmente, el **Objetivo específico 4:** Identificar los factores que permitan establecer estrategias de bienestar laboral para el fortalecimiento de la retención del personal dentro de la empresa, a partir de los resultados obtenidos de los análisis de la relación entre variables, se propone las estrategias clave para fortalecer la retención del personal en la empresa “La Madrileña”. Las estrategias incluyen: Desarrollo de habilidades de liderazgo en los supervisores, Revisión de las compensaciones y beneficios, implementación de programas de desarrollo profesional y fomentar una cultura organizacional positiva.

Los hallazgos son corroborados con el autor Meneses (2019), sostiene que, para mejorar la retención del talento humano, es necesario implementar estrategias, que abarquen aspectos como el salario, las remuneraciones, la formación, la evaluación de desempeño, las condiciones laborales, la relación entre colaboradores y empleadores, así como los planes de carrera. De esta

manera, la retención del talento humano se enfoca en la relación fundamental entre la vida personal y el trabajo, ofreciendo un ambiente de compromiso mutuo en las organizaciones, lo que permite a los empleados desarrollar un sentido de lealtad.

11. PROPUESTA

11.1. Estrategias para fortalecer la Retención del Personal

Introducción

De acuerdo con (Parra & García, 2020), las empresas, con el objetivo de retener a sus colaboradores más valiosos, implementan una serie de estrategias de retención. Estas estrategias pueden aplicarse incluso antes de que el colaborador se incorpore a la empresa, y luego continuar durante el tiempo que trabaja en la misma.

Es por ello que se realizan estrategias para la retención del personal de acuerdo con los factores de bienestar laboral que influyen en la misma, ya que, se puede mantener la competitividad, reducir costos, preservar el conocimiento, motivar a los colaboradores y cuidar la imagen de la organización. Por ello las empresas deben esforzarse por desarrollar estrategias efectivas para el bienestar del colaborador.

11.1.1 Objetivos

Objetivo General

- Diseñar una matriz de estrategias efectivas para fortalecer la retención del personal dentro de la Empresa de Producción Cárnicos Maribo “La Madrileña”.

Objetivos específicos

- Identificar los principales factores que influyen en la retención del personal dentro de la empresa.
- Desarrollar estrategias para la retención del personal alineadas con las necesidades y motivaciones de los colaboradores.

Tabla 16: Matriz de estrategias de retención del personal de la Dimensión Contingentes de Recompensas.

Propuesta de estrategias que contribuyan a la retención de personal de los colaboradores en la Empresa de Productos Cárnicos Maribo "La Madrileña"								
Dimensión	Estrategia	Objetivo	Acción	Fecha	Involucrados	Responsables	Inversión Anual	Resultado esperado
Contingente de recompensas	Sistema de compensación (López Saboy, 2019)	Retener a los empleados talentosos a través de una estructura de compensación competitiva, equitativa y alineada con los compromisos estratégicos de la organización	Planes de bonificación y recompensas basados en el desempeño individual y/o de la organización, identificando los KPIs que sean relevantes y medibles (Ventas, Operaciones, Talento Humano) Alinear	Segundo trimestre del año 2024	Toda la organización	Jefe de Talento Humano	\$3,433 anual	Retención de personal un mayor compromiso y satisfacción de los empleados ya que es un impulso a la bienestar y salud además de un buen equilibrio de Trabajo-Vida.

			bonificaciones con los KPIs, No Monetarias: Reconocimiento Público Días Libres Adicionales					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla 17: Matriz de estrategias de retención del personal de la Dimensión Comunicación.

Propuesta de estrategias que contribuyan a la retención de personal de los colaboradores en la Empresa de Productos Cárnicos Maribo "La Madrileña"								
Dimensión	Estrategia	Objetivo	Acción	Fecha	Involucrados	Responsables	Inversión Anual	Resultado esperado
Comunicación	Mejora de la comunicación interna para fortalecer el compromiso organizacional (Martínez et al., 2018)	Fomentar la comunicación de manera coordinada dentro de la organización	Uso de canales formales (boletines, reuniones, intranet, etc.) e informales (redes sociales, eventos, etc.). Crear espacios para el	Segundo trimestre del año 2025	Toda la organización	Jefe de Talento Humano	La inversión anual estimada para utilizar una combinación de canales formales e informales de comunicación interna podría oscilar entre \$ 500 y \$1,000.	Estas acciones integradas buscan fortalecer la alineación, la colaboración, la motivación y el sentido de pertenencia de todo el personal, ya que la comunicación fluida facilitara la integración entre áreas, mejorando la colaboración, cooperación y sinergia entre los

			feedback					equipos. Además, los colaboradores entenderán mejor los objetivos organizacionales, lo que aumentara su identificación y su sentido de pertenecía.
			Programas de coaching					

Tabla 18: Matriz de estrategias de retención del personal de la Dimensión Naturaleza de trabajo.

Propuesta de estrategias que contribuyan a la retención de personal de los colaboradores en la Empresa de Productos Cárnicos Maribo "La Madrileña"								
Dimensión	Estrategia	Objetivo	Acción	Fecha	Involucrados	Responsables	Inversión Anual	Resultado esperado
Naturaleza del trabajo	Tareas desafiantes (Murillo, 2022)	Desarrollar sus habilidades fomentando el compromiso	Oportunidades de desarrollo donde los retos puedan representar un estímulo	Segundo trimestre del año 2025	Toda la organización	Jefe de Talento Humano	El costo de diseño y planificación de estos desafíos puede variar	La empresa lograra un equipo de colaboradores más competente, comprometido y capaz de

		<p>y mejorando la retención de talento calve para la organización</p> <p>apropiado Diseñar desafíos laborales que adquieran de nuevas habilidades o conocimientos, manteniendo un nivel adecuado de dificultad. (mejora de procesos de producción, cumplir con estrictos estándares de calidad y salubridad alimentaria).</p>			<p>entre \$1,000 y \$2,000 al año, dependiendo de la complejidad y el número de iniciativas.</p>	<p>contribuir de manera significativa al cumplimiento de los objetivos organizacionales, al mismo tiempo fortalece su ventaja competitiva y retención de talento.</p>
--	--	---	--	--	--	---

Tabla 19: Matriz de estrategias de retención del personal de la Dimensión Compañeros de trabajo.

Propuesta de estrategias que contribuyan a la retención de personal de los colaboradores en la Empresa de Productos Cárnicos Maribo "La Madrileña"								
Dimensión	Estrategia	Objetivo	Acción	Fecha	Involucrados	Responsables	Inversión Anual	Resultado esperado
Compañeros de trabajo	Gestión del Talento Humano para Fortalecer el Compromiso y retención organizacional a través del clima laboral (Rodríguez, 2019)	Crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que fomente el compromiso de los empleados con la organización.	Actividades de reconocimiento a la colaboración y trabajo en equipo.	Segundo trimestre del año 2025	Toda la organización	Jefe de talento humano	\$1,000	Contribuir a retener a los colaboradores más comprometidos, con un mejor clima laboral y relaciones interpersonales sólidas, lo cual se traduce en mayor productividad, retención de talento humano y éxito organizacional.

12. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

12.1 Conclusiones

- Luego de realizar el análisis de los factores de bienestar laboral que inciden en la retención de personal dentro de la Empresa de Productos Cárnicos “La Madrileña”, se pudo evidenciar que al analizar los datos recaudados de las encuestas aplicadas a los colaboradores, los contingentes de recompensas, comunicación, naturaleza de trabajo y compañeros de trabajo influyen significativamente para la retención del personal, por lo que es necesario potenciar los factores de bienestar laboral y la retención del personal.

- Luego de realizar una revisión literaria y las teorías relevantes en torno a los factores de bienestar laboral, se hace referencia al estado físico y emocional en el que se encuentra un colaborador durante el desempeño de sus funciones dentro de la organización. El bienestar depende en gran medida de las condiciones de trabajo y el clima laboral que la empresa proporciona a sus colaboradores. Por otro lado, la retención del personal se refiere a los esfuerzos que realiza una organización para evitar que sus colaboradores valiosos decidan abandonar la empresa. Contar con una adecuada estrategia de retención es fundamental para mantener el talento dentro de la organización y asegurar su continuidad y crecimiento a largo plazo, por ello, a la retención de personal implica diversas políticas y prácticas empresariales que tiene como objetivo brindar a los colaboradores un entorno de trabajo motivador, desafiante y que satisfaga sus necesidades.

- A partir del análisis realizado, se pudo determinar que varios factores de bienestar laboral y retención de personal están significativamente relacionados e influyen entre sí. Los hallazgos obtenidos a través de la encuesta “Factores de bienestar laboral y retención de personal”, permitieron captar los diversos análisis estadísticos como que 44% está "De acuerdo" lo que indican que la gran parte de los encuestados tienen una percepción positiva de los factores que contribuyen al bienestar laboral. Por otro lado, un 40%, está "Totalmente de Acuerdo" en que la organización deba tomar medidas para fortalecer aún más la retención del personal.

- A partir del análisis estadístico realizado, se ha podido determinar a través de la ayuda del programa SPSS y la correlación de Pearson se evidencia una correlación significativa alta ($r=647^{**9}$, por lo que, se han mostrado que estas dos variables se encuentran directamente

relacionadas. Además, en el análisis en la correlación entre la variable de factores de bienestar laboral y la variable de retención, han permitido establecer la existencia de una relación mutua entre las variables analizadas, por lo que los resultados que emite el programa SPSS se evidencian que existen correlaciones de entre $(r=0,4)$; $(r=0,5)$; $(r=0,6)$ y $(r=0,7)$ las cuales son correlaciones estadísticamente significativas y positivas. Estos resultados evidencian la importancia de considerar las interacciones entre los diversos factores de bienestar laboral que inciden en la retención de personal. Esta correlación sugiere que los cambios o variaciones observados en una de las variables tienden a estar acompañados por cambios en el mismo sentido de la otra variable, lo cual tiene implicaciones importantes en términos de la comprensión de la investigación y las relaciones entre las variables. De la misma manera, brinda información relevante para profundizar en el entendimiento del estudio y orientar futuras investigaciones o acciones en torno a estas variables.

- Tras el análisis y diagnóstico realizados, se ha podido identificar diversos aspectos que pueden ser fortalecidos en torno a la variable de retención de personal. Con base en estos hallazgos, se ha formulado un conjunto de estrategias que tienen como finalidad contribuir al fortalecimiento y mejora de la retención del personal. Las estrategias propuestas abarcan diferentes ámbitos de acción, tales como desarrollo de habilidades de liderazgo, sistema de compensaciones, contrato psicológico, mejora de la comunicación interna, tareas desafiantes y compromiso y retención organizacional a través del clima laboral. Estas estrategias propuestas buscan orientar, potenciar y fortalecer la retención del personal, con un impacto positivo contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y a la mejora continua de los procesos dentro de la organización.

12.2 Recomendaciones

- Profundizar el estudio de la realización entre los factores de bienestar laboral y retención del personal. Los hallazgos obtenidos de esta investigación han evidenciado una correlación significativa entre estas dos variables. Sin embargo, se sugiere realizar estudios adicionales que permitan comprender con mayor detalle las posibles variables moderadoras que pueden influir en dicha relación.

- Ampliar la base de las teorías, ya que, si bien las teorías revisadas ofrecen sólidos fundamentos conceptuales, se sugiere promover más investigaciones empíricas y actualizadas que permitan validar, contrastar y enriquecer estos modelos teóricos en diferentes contextos y poblaciones. Esto contribuirá a fortalecer la evidencia sobre los mecanismos y factores que determinan la relación entre la variable de factores de bienestar laboral y retención de personal.

- Prioriza los factores clave que incide y las variables, ya que el análisis realizado ha permitido identificar los factores más influyentes en las variables de retención de personal, por lo que se recomienda enfocar la intervención en aquellos factores prioritarios que han demostrado tener un impacto más significativo y la variable de retención de personal. Esto permitirá optimizar el tiempo y generar un mayor efecto en la mejora de dicha variable.

- Replicar el estudio en diferentes contextos y poblaciones, esto para fortalecer la validez y la generalización de los hallazgos, ya que, el análisis de datos que se realizó con el programa SPSS y la correlación de Pearson, ha demostrado una asociación estadísticamente significativa entre la variable de factores de bienestar laboral y retención de personal.

- Implementar las estrategias propuestas en esta investigación para fortalecer la retención de personal. Es importante realizar un seguimiento y evaluación sistemática del impacto de dichas estrategias, con el fin de determinar su efectividad y realizar sus ajustes necesarios para optimizar los resultados.

13. REFERENCIAS

Abarca Ahig, C., & Flores Batallas, E. (2021, junio 01). *Uso adecuado de la gestión del talento* [Economía y Negocios]. <https://doi.org/10.29019/eyn.v12i1.904>

Barraza Mora, C. (2018). *Manual para la Presentación de Referencias Bibliográficas de Documentos Impresos y Electrónicos*. http://www.utemvirtual.cl/manual_referencias.pdf

Benavides, F. (2020). *Factores de retención del talento humano en los niveles gerenciales y jefaturas de la empresa agroindustrial Pomalca S.A.A. - 2018*. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7185/Benavides%20Mu%c3%b1oz%20Fabricio%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bermúdez, Á. (2021, junio 29). *"La Gran Renuncia": por qué los trabajadores en Estados Unidos están dejando sus empleos a un ritmo récord*. BBC News Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57645362>

Cabrera Castillo, J. D. (2024, enero). *Diseño de un plan de retención de personal para la empresa SOMINUR CÍA. LTDA*.

Cámara de Comercio de Lima. (2022). *Conoce las tendencias de renuncia y despido que afectan el mercado laboral*. Revista Digital de La Cámara de Comercio de Lima. <https://lacamara.pe/conoce-las-tendencias-de-renuncia-y-despido-que-afectan-el-mercado-laboral/>

Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México.

Cuentas Martel, S. C. (2018, julio 10). *La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior* (La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior ed.). <http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v27n53/a04v27n53.pdf>

Deloitte. (2021, mayo 02). *Estudio de Deloitte: El 91% de organizaciones encuestadas tuvo rotación de personal durante el 2021*. EKOS. <https://ekosnegocios.com/articulo/estudio-de-deloitte-el-91-de-organizaciones-encuestadas-tuvo-rotacion-de-personal-durante-el-2021#:~:text=El%2091%25%20de%20las%20organizaciones,desvinculaciones%20por%20desempe%C3%B1o%20del%20personal.>

García Berdejo, H., & Caycho Viera, K. (2024, enero). *Influencia de las estrategias de retención en la rotación del personal de una Empresa Microfinanciera de la ciudad de Piura, 2022.*

Gelencsér, M., Szabó, G. S., Ko" műves, Z. S., & Vadász, G. H. (2023, mayo 01). El Modelo Holístico de Retención Laboral: El impacto de los factores de bienestar laboral en la retención de los empleados. *Ciencias Administrativas.*

Gobierno de España. (2019). *Bienestar laboral. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.* <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>

Gómez Chipana, E. (2020, noviembre). *Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de marketing y dirección de empresas.*

GTH. (2020, abril 12). *Gestión de Talento Humano.* de:<https://sites.google.com/site/raphiphop1960/2-retención-delpersonal/tecnicas-de-retención-del-personal>

Gutiérrez Alvarado, R. (2018, junio). *LA ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO MILLENNIAL EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.*

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5th ed.). México.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Definiciones de los enfoque cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias.* México.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). *Alcance de la Investigación.* México.

Hernández Hernández, E. (2024, febrero 19). *Factores Organizacionales que mejoran la retención del talento de estudiantes universitarios en las grandes empresas de manufactura y comercio de Nuevo León.*

Hernández Salazar, L. V. (2019, julio). Diseño y aplicación de un modelo de medición de satisfacción laboral para teletrabajadores en Colombia [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. In *Caso entidad de Salud.* <https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.2226>

Karacsony, P., Pásztoóvá, V., Vinichenko, M., & Huszka, P. (2022, marzo 02). The Impact of Multicultural Education on Students' Attitudes in Business Higher Education Institutions. *Ciencias de la Educación* 12: 173. *education sciences*, 12(3), 173. <https://www.mdpi.com/2227-7102/12/3/173>

Loaiza Rojas, E., & Canahuire Montufar, V. (2022, abril). *Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDAUSCO*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023&lang=es

Loaiza Rojas, E., & Canahuire Montufar, V. (2022, abril 01). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDAUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10, 16. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023&lang=es

López Gómez, A. F., & Galarza Rubio, I. M. (2018). *Implementación de un modelo de retención del talento humano en la empresa Plasticaucho Industrial S.A.* <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28298>

López Saboy, J. (2019). *La política de compensaciones y beneficios como factor de motivación en los empleados del Ente Regulador del Juego de Azar de la Provincia de Salta*.

Martínez Angulo, L., Paredes Fonseca, K. I., & Peralta Vega, M. M. (2018). *Estrategias de retención de personal para la Organización Explora Valle Sagrado*.

Martínez Vargas, J. A., & Rivera Porras, D. (2019, julio 01). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Revista de Investigación Administración e Ingeniería*, 7(2), 77-81. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1673/1863>

Mascarenhas, C., Galvão, A. R., & Marquez, C. S. (2022, mayo 31). *How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A Gender-Based Perspective*.

Meneses, K. (2019). *Strategies of attraction and retention of human talent to reduce staff rotation*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://core.ac.uk/download/pdf/286064376.pdf>

Montalvo Mundaca, W. M. (2020). Bienestar laboral de la constructora Fergut S.R.L. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.]. In *Repositorio del campus de la USAT*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2903>

Murillo Rodríguez, A. I. (2022, febrero 24). *Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Retención del Personal en la Empresa Valdez y Cervantes S.P.R. de R.L. Cortázar, Gto.*

Nagyová, Nikoleta, & Gyurián, N. (2018). *Examen de los procesos de control y flujo de comunicación en la cultura organizativa. Ad Alta* [Revista de Investigación Interdisciplinar 8: 182-183.].

Nassar, Samia, Md Billal Hossain, Tóth Nárné, E., & Vasa, L. (2022). *The Mediating Effect of Organizational and Co-Workers Support on Employee Retention in International Non-Governmental Organizations in Gaza Strip*. [Decision Making: Aplicaciones en gestión e ingeniería 5: 396-412].

Navarrete, K. (2023). *Motivación laboral y su relación con la retención del talento humano en una empresa comercializadora de minerales* [Tesis de grado - Universidad Privada del Norte]. Trujillo. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_0368e6a855f3435c081925ad53eb4ce1

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias*. In *Agencia Especializada de Las Naciones Unidas*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang--es/index.htm

Parra, C., & García, E. (2020, mayo). *Retención del talento humano crítico y clave en empresas contratistas petroleras*.

Pocohuanca Medina, M. L., & Montalvo Cañari, L. E. (2023, diciembre 22). *Retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022*.

Rodríguez Rojas, Y. L. (2019). *Estrategias de atracción y retención del Talento Humano para disminuir la rotación del personal*.

Sadegh Ziaee, M., & Nargesian, J. (2023, marzo). Providing a Talent Retention Model among Generation Z Employees of Government Organizations. *Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 26-56. https://www.jhrs.ir/article_172964_en.html?lang=fa

Sánchez, Hernández, M. Isabel, González Lopez, O. R., Buenadicha, M., Mateos, & Tato Jiménez, J. L. (2019). Conciencia de la vida laboral y personal en las grandes empresas y asignaturas pendientes para involucrar a las nuevas generaciones de trabajo. In *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública* 16: 5122.

Sembiring, E., & Damayanti, N. (2023, julio 01). TALENT ATTRACTION, TALENT RETENTION, AND TALENT MANAGEMENT AS A MEDIATING ON ORGANIZATION PERFORMANCE. *Ultima Management*, 15(1), 58-76. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v15i1.3125>

Shtembari, Eriona, Kufo, A., & Haxhinasto, D. (2022). *Compensación y beneficios de los empleados antes y después de COVID-19*.

Torres Flórez, D., & Gutiérrez Rincón, S. L. (2023). LAS COMPENSACIONES Y EL SALARIO EMOCIONAL EN EL SECTOR COMERCIO DE VILLAVICENCIO - COLOMBIA. *TENDENCIAS Revista de la Facultad de Ciencias Universidad de Nariño*, 24(1), 10-129. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-86932023000100110&script=sci_arttext

Vargas Porras, C. (2019). *Factores relacionados con la intención de desertar en estudiantes de enfermería*.

Vásquez Reyes, R. A. (2019, junio 26). *FACTORES CRÍTICOS EN LA RETENCIÓN DEL TALENTO DE LOS INSTRUCTORES DEL EJÉRCITO PERUANO Y DEL PERSONAL CIVIL ADMINISTRATIVO QUE LABORA EN EL COLEGIO MILITAR ANDRÉS AVELINO CÁCERES EN LA CIUDAD DE TARAPOTO, REGIÓN SAN MARTÍN*.

Vega, J. (2021). *Compensación económica, compensación emocional y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroindustrial filial norte* [Tesis Post Grado Maestría - Universidad Privada del Norte]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_302b331b2696e0ed9705280adac6e41d

Vilcarromero, M., Jiménez, B., Santos Burgos Chávez, V., & Álvarez Manrique, V. (2020, septiembre 01). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Valor Agregado*, 7(1), 21-42.

14. ANEXOS

Anexo 1

Tabla 1 Resultados: Correlación Dimensión Beneficios con las Dimensión de Compromiso Normativo, Organización e Intención de rotación

Tabla 1
Medias, desviaciones estándar en intercorrelaciones entre las puntuaciones de la variable de factores de bienestar laboral y retención de personal

RETENCIÓN DE PERSONAL		COMPROMISO NORMATIVO					ORGANIZACIÓN COMPROMISO					INTENCIÓN DE ROTACIÓN				
BENEFICIO S	PREGUNTAS MEDIDAS	36.-Una de las principales razones por las que sigue trabajando para su organización es que cree que la lealtad es importante, y por lo tanto, tiene la obligación moral de permanecer en ella	37.-Si le ofrecieran un trabajo mejor en otro lugar le parecería bien dejar su organización	38.-Cree que una persona debe ser leal a su organización	39.-Le enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a su organización	40.-Usted hablaría de su organización como un gran lugar de trabajo	41.-Se siente orgulloso de formar parte de la organización	42.-Le gustaría seguir trabajando en su organización considerándola como un lugar de trabajo para toda la vida	43.-Le complace en elegir su organización como su lugar de trabajo	44.-Aunque se le vuelva a dar la oportunidad de elegir trabajo, elegiría a su organización como prioritaria	45.-Acepta el futuro y el destino de su organización como si fueran suyos	46.-Considera usted que al continuar dentro de la empresa su futuro sea favorable	47.-Considera usted en dejar su puesto actual	48.-Planea quedarse en la empresa a largo plazo para desarrollar su carrera profesional	49.-Usted se encuentra en la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales	50.-Cuando encuentre una oportunidad laboral más adecuada, tiene la intención de renunciar a su puesto actual
BENEFICIO S	1.-Las prestaciones que usted recibe son tan buenas como las que ofrece en la mayoría de las	0,214	0,049	0,225	,271*	,371**	0,256	0,185	,287*	,283*	0,135	,435**	-0,167	0,076	-0,059	-0,082
	2.- Considera usted que hay prestaciones que deberían tener pero no tienen.	-0,195	0,002	0,084	0,086	0,196	0,047	-0,05	0,119	0,095	-0,007	0,092	0,051	0,135	-0,051	0,215
	3.-Esta de acuerdo con las prestaciones que recibe.	0,221	-0,14	0,118	0,202	,312*	0,229	0,216	0,24	0,186	0,051	,364**	-0,161	,299*	-0,231	-0,123
	4.-Considera usted que los beneficios económicos son equitativos.	0,105	0,03	0,234	0,156	0,215	0,142	0,044	0,19	0,082	-0,044	,302*	0,118	0,261	-0,029	-0,024

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

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

Anexo 2

Tabla 2 Resultados: Correlación Dimensión Promoción con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Organización Compromiso e Intención de Rotación

Tabla 2

Medias, desviaciones estándar en intercorrelaciones entre las puntuaciones de la variable de factores de bienestar laboral y retención de personal

RETENCIÓN DE PERSONAL		COMPROMISO NORMATIVO					ORGANIZACIÓN COMPROMISO				INTENSIÓN DE ROTACIÓN					
BIENESTRA LABORAL		36.-Una de las principales razones por las que sigue trabajando para su organización es que cree que la lealtad es importante, y por lo tanto, tiene la obligación moral de permanecer en ella	37.-Si le ofrecieran un trabajo mejor en otro lugar le pareciera bien dejar su organización	38.-Cree que una persona debe ser leal a su organización	39.-Le enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a su organización	40.-Usted hablaría de su organización como un gran lugar de trabajo	41.-Se siente orgulloso de formar parte de la organización	42.-Le gustaría seguir trabajando en su organización considerándola como un lugar de trabajo para toda la vida	43.-Le complace en elegir su organización como su lugar de trabajo	44.-Aunque se le vuelva a dar la oportunidad de elegir trabajo, elegiría a su organización como prioritaria	45.-Acepta el futuro y el destino de su organización como si fueran suyos	46.-Considera usted que al continuar dentro de la empresa su futuro sea favorable	47.-Considera usted en dejar su puesto actual	48.-Planea quedarse en la empresa a largo plazo para desarrollar su carrera profesional	49.-Usted se encuentra en la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales	50.-Cuando encuentre una oportunidad laboral más adecuada, tiene la intención de renunciar a su puesto actual
PREGUNTAS	MEDIDAS															
5.-En su puesto de trabajo hay posibilidades de ascensos	Correlación de Pearson	0,115	0,059	0,177	0,181	0,165	0,082	0,123	0,16	0,151	-0,068	0,147	0,076	0,09	-0,106	-0,053
6.-Considera usted que en la organización hay muy pocas posibilidades	Correlación de Pearson	-0,023	0,137	0,001	0,061	0,076	-0,05	,273*	0,042	0,136	-0,156	0,027	0,022	,281*	-0,193	-0,279*
7.- Considera usted que los colaboradores que hacen bien el trabajo tienen	Correlación de Pearson	0,181	-0,021	0,257	,329*	,314*	0,157	0,182	0,187	0,186	-0,076	,288*	0,013	0,238	-0,05	-0,023
8.- Considera que los colaboradores salen adelante rápido aquí como en otros	Correlación de Pearson	0,21	0,094	0,144	,282*	,298*	0,13	0,256	0,234	0,22	-0,074	0,162	0,015	0,002	0,018	0,101

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

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

INTERPRETACIÓN:

Como se evidencia en la Tabla 2, se identifica que existe una correlación estadística pero no significativa y de fuerza negativa entre la dimensión de promociones y las dimensiones de compromiso normativo, organización compromiso e intención de rotación esto indica que, puede existir una tendencia de satisfacción con las oportunidades de avanzar y crecer dentro de la organización pero no está relacionada a que los colaboradores tengan menos posibilidades de considerar dejar la organización.

Anexo 3

Tabla 3 Resultados: Correlación entre la Dimensión de Supervisión con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Organización Compromiso e Intenciones de Rotación

Tabla 3

Medias, desviaciones estándar en intercorrelaciones entre las puntuaciones de la variable de factores de bienestar laboral y retención de personal

RETENCIÓN DE PERSONAL		COMPROMISO NORMATIVO				ORGANIZACIÓN COMPROMISO				INTENSIÓN DE ROTACIÓN							
		36.-Una de las principales razones por las que sigue trabajando para su organización es que cree que la lealtad es importante, y por lo tanto, tiene la obligación moral de permanecer en ella	37.-Si le ofrecieran un trabajo mejor en otro lugar le pareceria bien dejar su organización	38.-Cree que una persona debe ser leal a su organización	39.-Le enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a su organización	40.-Usted hablaría de su organización como un gran lugar de trabajo	41.-Se siente orgulloso de formar parte de la organización	42.-Le gustaría seguir trabajando en su organización considerandola como un lugar de trabajo para toda la vida	43.-Le complace en elegir su organización como su lugar de trabajo	44.-Aunque se le vuelva a dar la oportunidad de elegir trabajo, elegiría a su organización como prioritaria	45.-Acepta el futuro y el destino de su organización como si fueran suyos	46.-Considera usted que al continuar dentro de la empresa su futuro sea favorable	47.-Considera usted en dejar su puesto actual	48.-Planea quedarse en la empresa a largo plazo para desarrollar su carrera profesional	49.-Usted se encuentra en la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales	50.-Cuando encuentre una oportunidad laboral más adecuada, tiene la intención de renunciar a su puesto actual	
SUPERVISIÓN	BIENESTAR LABORAL																
	PREGUNTAS	9.-Considera usted que su supervisor es bastante															
	MEDIDAS	Correlación de Pearson	0,147	0,054	0,135	-0,011	0,123	0,218	-0,071	,278*	0,198	-0,069	0,252	-0,193	0,25	-0,171	-0,035
		10.- El supervisor muestra demasiado interés por los sentimientos de los	Correlación de Pearson	0,175	-0,064	,432**	0,171	,387**	,446**	0,176	,436**	,303*	0,23	,484**	-0,147	,277*	-0,215
	11.- Considera que su supervisor es	Correlación de Pearson	0,245	-0,108	,473**	0,236	,415**	,383**	0,166	,338*	0,26	0,137	,488**	-0,137	0,231	-0,149	-0,04
	12.- Se siente conforme con su supervisor.	Correlación de Pearson	0,214	-0,12	,290*	0,142	,454**	,410**	0,1	,382**	,284*	0,151	,539**	-,280*	,440**	-0,241	-0,103

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

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

Anexo 4

Tabla 4 Resultados: Correlación entre la Dimensión de Pagar con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Organización Compromiso e Intención de Rotación

Tabla 4
Medias, desviaciones estándar en intercorrelaciones entre las puntuaciones de la variable de bienestar laboral y retención de personal

RETENCIÓN DE PERSONAL		COMPROMISO NORMATIVO					ORGANIZACIÓN COMPROMISO				INTENSIÓN DE ROTACIÓN						
		36.-Una de las principales razones por las que sigue trabajando para su organización es que cree que la lealtad es importante, y por lo tanto, tiene la obligación moral de permanecer en ella	37.-Si le ofrecieran un trabajo mejor en otro lugar le pareciera bien dejar su organización	38.-Cree que una persona debe ser leal a su organización	39.-Le enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a su organización	40.-Usted hablaría de su organización como un gran lugar de trabajo	41.-Se siente orgulloso de formar parte de la organización	42.-Le gustaría seguir trabajando en su organización considerándola como un lugar de trabajo para toda la vida	43.-Le complace en elegir su organización como su lugar de trabajo	44.-Aunque se le vuelva a dar la oportunidad de elegir a su organización como prioritaria	45.-Acepta el futuro y el destino de su organización como si fueran suyos	46.-Considera usted que al continuar dentro de la empresa su futuro sea favorable	47.-Considera usted en dejar su puesto actual	48.-Planea quedarse en la empresa a largo plazo para desarrollar su carrera profesional	49.-Usted se encuentra en la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales	50.-Cuando encuentre una oportunidad laboral más adecuada, tiene la intención de renunciar a su puesto actual	
PAGAR	BIENESTAR LABORAL																
	PREGUNTAS	13.- Considera usted que le pagan lo justo por el trabajo															
	MEDIDAS	Correlación de Pearson	,367**	-0,094	,347**	,315*	,396**	0,227	0,252	,339*	,323*	0,134	,437**	-0,208	,267*	-,330*	-,291*
		Correlación de Pearson	,316*	0,035	,422**	,350**	,369**	,296*	0,197	0,261	0,186	0,042	,422**	-0,18	,499**	-0,138	-0,18
	13.- Considera usted que la organización ha sido promocionado																
	16.- Como se siente usted cuando la organización le																
	Correlación de Pearson	,363**	-0,205	,408**	,343*	,513**	,390**	,295*	,360**	,302*	0,191	,565**	-0,205	,429**	-0,154	-0,145	

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

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

Anexo 5

Tabla 5 Resultados: Correlación entre la Dimensión de Contingentes de Recompensas con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Organización Compromiso e Intención de Rotación

Tabla 5

Medias, desviaciones estándar en intercorrelaciones entre las puntuaciones de la variable de factores de bienestar laboral y retención de personal

		RETECIÓN DE PERSONAL															
		COMPROMISO NORMATIVO					ORGANIZACIÓN COMPROMISO					INTENSIÓN DE ROTACIÓN					
		36.-Una de las principales razones por las que sigue trabajando para su organización es que cree que la lealtad es importante, y por lo tanto, tiene la obligación moral de permanecer en ella	37.-Si le ofrecieran un trabajo mejor en otro lugar le parecería bien dejar su organización	38.-Cree que una persona debe ser leal a su organización	39.-Le enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a su organización	40.-Usted hablaría de su organización como un gran lugar de trabajo	41.-Se siente orgulloso de formar parte de la organización	42.-Le gustaría seguir trabajando en su organización considerándola como un lugar de trabajo para toda la vida	43.-Le complace en elegir su organización como su lugar de trabajo	44.-Aunque se le vuelva a dar la oportunidad de elegir a su organización como prioritaria	45.-Acepta el futuro y el destino de su organización como si fueran suyos	46.-Considera usted que al continuar dentro de la empresa su futuro sea favorable	47.-Considera usted en dejar su puesto actual	48.-Planea quedarse en la empresa a largo plazo para desarrollar su carrera profesional	49.-Usted se encuentra en la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales	50.-Cuando encuentre una oportunidad laboral más adecuada, tiene la intención de renunciar a su puesto actual	
CONTINGENTES DE RECOMPENSAS	BIENESTAR LABORAL																
	PREGUNTAS	17.-Considera usted que sus esfuerzos se ven recompensados como debería.															
	MEDIDAS	Correlación de Pearson	,286*	-0,116	,313*	,276*	,525**	,496**	,325*	,510**	,534**	,355**	,560**	-0,2	,394**	-0,077	-0,122
		18.-Cuando usted realiza un buen trabajo y recibe un buen reconocimiento															
		Correlación de Pearson	0,248	0,026	,427**	,360**	,432**	,329*	,313*	,385**	,285*	0,119	,579**	0,057	,467**	0,017	0,002
		19.- Considera usted que hay pocas compensaciones para los colaboradores															
		Correlación de Pearson	0,127	0,083	,339*	,409**	,320*	0,225	,288*	,269*	0,192	-0,038	,423**	0,002	,365**	0,2	0,15

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

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

Anexo 6

Tabla 6 Resultados: Correlación entre la Dimensión de comunicación con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Organización Compromiso e Intención de Rotación.

Tabla 6
Medias, desviaciones estándar en intercorrelaciones entre las puntuaciones de la variable de factores de bienestar laboral y retención de personal

RETENCIÓN DE PERSONAL		COMPROMISO NORMATIVO				ORGANIZACIÓN COMPROMISO				INTENSIÓN DE ROTACIÓN							
		36.-Una de las principales razones por las que sigue trabajando para su organización es que cree que la lealtad es importante, y por lo tanto, tiene la obligación moral de permanecer en ella	37.-Si le ofrecieran un trabajo mejor en otro lugar le parecería bien dejar su organización	38.-Cree que una persona debe ser leal a su organización	39.-Le enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a su organización	40.-Usted hablaría de su organización como un gran lugar de trabajo	41.-Se siente orgulloso de formar parte de la organización	42.-Le gustaría seguir trabajando en su organización considerándola como un lugar de trabajo para toda la vida	43.-Le complace en elegir su organización como su lugar de trabajo	44.-Aunque se le vuelva a dar la oportunidad de elegir trabajo, elegiría a su organización como prioritaria	45.-Acepta el futuro y el destino de su organización como si fueran suyos	46.-Considera usted que al continuar dentro de la empresa su futuro sea favorable	47.-Considera usted en dejar su puesto actual	48.-Planea quedarse en la empresa a largo plazo para desarrollar su carrera profesional	49.-Usted se encuentra en la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales	50.-Cuando encuentre una oportunidad laboral más adecuada, tiene la intención de renunciar a su puesto actual	
COMUNICACIÓN	PREGUNTAS																
	20.- La comunicación es buena dentro de la organización.	Correlación de Pearson	,342*	-0,104	0,204	0,2	0,175	,298*	,357**	0,176	,285*	0,043	,312*	-0,089	0,198	-0,012	-0,129
	21.- Tiene claro los objetivos de la organización.	Correlación de Pearson	,380**	-0,239	,389**	,528**	,455**	,306*	0,263	,302*	,364**	0,178	,522**	-,306*	0,262	-0,176	-0,246
COMUNICACIÓN	22.- Las tareas que le son asignadas son explicadas en su totalidad.	Correlación de Pearson	,337*	-0,148	,312*	,416**	,494**	,478**	,307*	,423**	,438**	,270*	,594**	-,286*	,354**	-0,119	-0,125
	23.- Considera usted tener conocimiento de lo que esta pasando en la organización.	Correlación de Pearson	,355**	-0,092	,498**	,505**	,521**	,390**	0,251	,414**	,475**	0,211	,610**	-,297*	,285*	-0,195	-0,045

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

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

Anexo 7

Tabla 7 Resultados: Correlación entre la Dimensión de Naturaleza Del Trabajo con las Dimensiones de Compromiso Normativo, Organización Compromiso e Intención de Rotación

Tabla 7

Medias, desviaciones estándar en intercorrelaciones entre las puntuaciones de la variable de bienestar laboral y retención de personal

RETENCIÓN DE PERSONAL		COMPROMISO NORMATIVO					ORGANIZACIÓN COMPROMISO					INTENSIÓN DE ROTACIÓN						
BIENESTAR LABORAL		36.-Una de las principales razones por las que sigue trabajando para su organización es que cree que la lealtad es importante, y por lo tanto, tiene la obligación moral de permanecer en ella	37.-Si le ofrecieran un trabajo mejor en otro lugar le pareciera bien dejar su organización	38.-Cree que una persona debe ser leal a su organización	39.-Le enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a su organización	40.-Usted hablaría de su organización como un gran lugar de trabajo	41.-Se siente orgulloso de formar parte de la organización	42.-Le gustaría seguir trabajando en su organización considerándola como un lugar de trabajo para toda la vida	43.-Le complace en elegir su organización como su lugar de trabajo	44.-Aunque se le vuelva a dar la oportunidad de elegir trabajo, elegiría a su organización como prioritaria	45.-Acepta el futuro y el destino de su organización como si fueran suyos	46.-Considera usted que al continuar dentro de la empresa su futuro sea favorable	47.-Considera usted en dejar su puesto actual	48.-Planea quedarse en la empresa a largo plazo para desarrollar su carrera profesional	49.-Usted se encuentra en la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales	50.-Cuando encuentre una oportunidad laboral más adecuada, tiene la intención de renunciar a su puesto actual		
NATURALEZA DEL TRABAJO	PREGUNTAS	MEDIDAS																
		24.-Siente que su trabajo le da	Correlación de Pearson	0,174	-0,015	,341*	,367**	,480**	,455**	0,261	,369**	0,194	,316*	,465**	-0,205	0,191	-0,15	-0,029
		25.-Le gusta las funciones que desempeña en su trabajo	Correlación de Pearson	0,128	0,122	0,202	,341*	,316*	,441**	,285*	,408**	,337*	,420**	,317*	-0,193	0,146	0,025	-0,066
		26.-Se siente orgulloso de hacer su trabajo	Correlación de Pearson	0,256	-0,036	,374**	,447**	,392**	,684**	,420**	,582**	,480**	,566**	,416**	-,298*	-,297*	-0,086	-0,066
	27.-Siente que su trabajo es agradable	Correlación de Pearson	0,257	-0,016	,343*	,423**	,375**	,593**	,428**	,503**	,487**	,565**	,339*	-,272*	0,169	-0,055	-0,107	

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

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

Anexo 8

Tabla 8 Resultados: Correlación entre la Dimensión Compañeros de trabajo con las Dimensiones de Compromiso normativo, organización compromiso e intención de rotación.

Tabla 8
Medias, desviaciones estándar en intercorrelaciones entre las puntuaciones de la variable de factores de bienestar laboral y retención de personal

RETENCIÓN DE PERSONAL		COMPROMISO NORMATIVO					ORGANIZACIÓN COMPROMISO					INTENSIÓN DE ROTACIÓN					
		36.-Una de las principales razones por las que sigue trabajando para su organización es que cree que la lealtad es importante, y por lo tanto, tiene la obligación moral de permanecer en ella	37.-Si le ofrecieran un trabajo mejor en otro lugar le parecería bien dejar su organización	38.-Cree que una persona debe ser leal a su organización	39.-Le enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a su organización	40.-Usted hablaría de su organización como un gran lugar de trabajo	41.-Se siente orgulloso de formar parte de la organización	42.-Le gustaría seguir trabajando en su organización considerándola como un lugar de trabajo para toda la vida	43.-Le complace en elegir su organización como su lugar de trabajo	44.-Aunque se le vuelva a dar la oportunidad de elegir trabajo, elegiría a su organización como prioritaria	45.-Acepta el futuro y el destino de su organización como si fueran suyos	46.-Considera usted que al continuar dentro de la empresa su futuro sea favorable	47.-Considera usted en dejar su puesto actual	48.-Planea quedarse en la empresa a largo plazo para desarrollar su carrera profesional	49.-Usted se encuentra en la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales	50.-Cuando encuentre una oportunidad laboral más adecuada, tiene la intención de renunciar a su puesto actual	
BIENESTAR LABORAL	PREGUNTAS																
	28.-Le gusta la gente con la que trabaja	Medidas Pearson	,332*	-0,081	,381**	,350**	,492**	,438**	,415**	,433**	,432**	0,22	,519**	-0,265	,372**	-0,18	-,390**
	29.-Considera que tiene que esforzarse más en su trabajo, debido a la incompetencia de sus compañeros de trabajo	Correlación de Pearson	0,158	-0,161	0,183	,385**	,499**	0,261	,382**	,364**	,382**	0,214	,380**	-0,052	0,177	-0,137	-0,084
COMPAÑEROS DE TRABAJO	30.-Disfruta convivir con sus compañeros de trabajo	Correlación de Pearson	,512**	-0,233	,433**	,446**	,537**	,502**	,385**	,482**	,464**	0,203	,522**	-,311*	,408**	-,369**	-,334*
	31.-Considera que existen demasiadas discusiones y peleas en su	Correlación de Pearson	-0,078	-0,035	-0,006	0,119	0,183	0,065	0,089	0,13	0,032	-0,086	0,071	0,15	0,254	-0,079	-0,086

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

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

Anexo 9

Tabla 9 Resultados: Correlación entre la dimensión de Funcionamientos de Procedimientos con las Dimensiones

Tabla 9

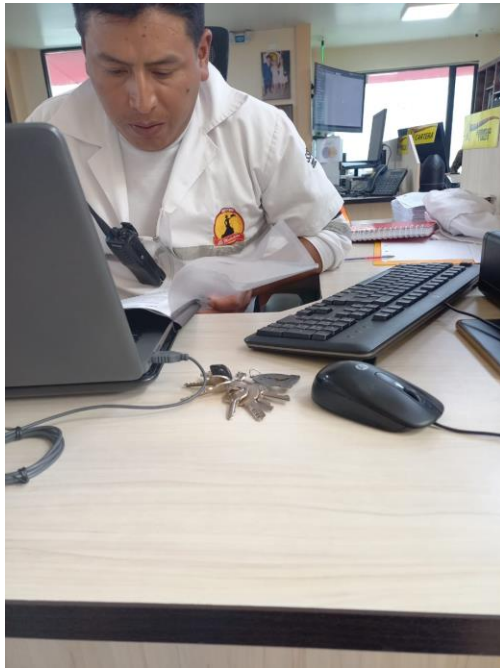
Medias, desviaciones estándar en intercorrelaciones entre las puntuaciones de la variable de factores de bienestar laboral y retención de personal

		RETENCIÓN DE PERSONAL															
		COMPROMISO NORMATIVO				ORGANIZACIÓN				COMPROMISO				INTENSIÓN DE ROTACIÓN			
		36.-Una de las principales razones por las que sigue trabajando para su organización es que cree que la lealtad es importante, y por lo tanto, tiene la obligación moral de permanecer en ella	37.-Si le ofrecieran un trabajo mejor en otro lugar le parecería bien dejar su organización	38.-Cree que una persona debe ser leal a su organización	39.-Le enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a su organización	40.-Usted hablaría de su organización como un gran lugar de trabajo	41.-Se siente orgulloso de formar parte de la organización	42.-Le gustaría seguir trabajando en su organización considerándola como un lugar de trabajo para toda la vida	43.-Le complace en elegir su organización como su lugar de trabajo	44.-Aunque se le vuelva a dar la oportunidad de elegir organización como si fueran suyos	45.-Acepta el futuro y el destino de su organización dentro de la empresa su futuro sea favorable	46.-Considera usted que al continuar dentro de la empresa su futuro sea favorable	47.-Considera usted en dejar su puesto actual	48.-Planea quedarse en la empresa a largo plazo para desarrollar su carrera profesional	49.-Usted se encuentra en la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales	50.-Cuando encuentre una oportunidad laboral más adecuada, tiene la intención de renunciar a su puesto actual	
BIENESTAR LABORAL	PREGUNTAS																
	MEDIDAS																
	32.-Las normas y procedimientos de su organización le dificultan la	Correlación de Pearson	0,005	0,125	-0,099	-0,174	-0,164	-0,171	0,153	-0,151	-0,127	-0,17	-0,013	,306*	-0,077	0,068	0,165
	33.-Considera que sus esfuerzos al realizar su trabajo rara vez se ven bloqueados por	Correlación de Pearson	-0,207	0,127	-0,056	-0,139	-0,146	-0,17	0,107	-0,094	-0,201	0	-0,191	,285*	-0,122	0,093	0,107
34.-Considera que sus funciones son extensas	Correlación de Pearson	-0,038	0,087	0,017	-0,021	-0,14	0,038	-0,077	0,064	-0,075	-0,058	-0,126	,305*	-0,221	0,154	,459**	
35.-Considera que tiene mucha carga laboral	Correlación de Pearson	0,011	0,111	-0,127	-0,141	-,304*	-0,175	-,282*	-,279*	-,310*	-,279*	-,413**	,517**	-,351**	0,22	,521**	

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

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

Anexo 10: Primer acercamiento a la Empresa de Productos Cárnicos Maribo “La Madrileña”



Anexo 11: Aplicación de la encuesta a los colaboradores de la empresa



ANEXO 12: Encuesta**Factores de Bienestar Laboral y la Retención de Personal.**

- Nos complace invitarle a la participación en esta encuesta sobre factores de bienestar laboral. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima, y se utilizarán únicamente con fines de investigación académica.

Le agradecemos por su tiempo y disponibilidad.!!

Preguntas demográficas**Edad**

Entre 23 y 30 años

Entre 31 y 38 años

Entre 39 y 46 años

Entre 47 y 54 años

Más de 55 años

Sexo

Masculino

Femenino

Prefiero no decirlo

Estado civil

Casado

Soltero

Divorciado

Viudo

Nivel de educación

Tecnología

Título de tercer nivel

Título de cuarto nivel

Doctorado

Otro:

Tiempo de servicio

Entre 1 y 5 años

Entre 6 y 10 años

Entre 11 y 15 años

Más de 15 años

1.-Las prestaciones que usted recibe son tan buenas como las que ofrece en la mayoría de las organizaciones.

2.- Considera usted que hay prestaciones que deberían tener, pero no tienen.

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

3.-Está de acuerdo con las prestaciones que recibe.

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

4.-Considera usted que los beneficios económicos son equitativos.

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

5.-En su puesto de trabajo hay posibilidades de ascensos.

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

6.-Considera usted que en la organización hay muy pocas posibilidades de ascenso.

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

7.- Considera usted que los colaboradores que hacen bien el trabajo tienen bastantes posibilidades de ascender.

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

8.- Considera que los colaboradores salen adelante rápido aquí como en otros lugares.

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

9.-Considera usted que su supervisor es bastante competente con su trabajo.

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo
3. En desacuerdo
4. Totalmente en desacuerdo

10.- El supervisor muestra demasiado interés por los sentimientos de los colaboradores.

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

11.- Considera que su supervisor es justo con usted.

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

12.- Se siente conforme con su supervisor.

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

13.- Considera usted que le pagan lo justo por el trabajo que realiza.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

14.- Considera usted que tiene las posibilidades de un aumento salarial.

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

15.- Considera usted que la organización ha proporcionado aumentos.

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

16.- Cómo se siente usted cuando la organización le retribuye por su trabajo.

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

17.-Considera usted que sus esfuerzos se ven recompensados como debería.

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

18.-Cuando usted que realiza un buen trabajo y recibe un reconocimiento.

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

19.- Considera usted que hay pocas compensaciones para los colaboradores de la organización.

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

20.- La comunicación es buena dentro de la organización.

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

21.- Tiene claro los objetivos de la organización.

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

22.- Las tareas que le son asignadas son explicadas en su totalidad.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

23.- Considera usted tener conocimiento de lo que está pasando en la organización.

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

24.-Siente que su trabajo le da un aporte a la organización

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

25.-Le gusta las funciones que desempeña en su trabajo

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

26.-Se siente orgulloso de hacer su trabajo

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

27.-Siente que su trabajo es agradable

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

28.-Le gusta la gente con la que trabaja

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

29.-Considera que tiene que esforzarse más en su trabajo, debido a la incompetencia de sus compañeros de trabajo

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

30.-Disfruta convivir con sus compañeros de trabajo

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

31.-Considera que existe demasiadas discusiones y peleas en su lugar de trabajo

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

32.-Las normas y procedimientos de su organización le dificultan la realización de un buen trabajo

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

33.-Considera que sus esfuerzos al realizar su trabajo rara vez se ven bloqueados por la burocracia

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

34.-Considera que sus funciones son extensas

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

35.-Considera que tiene mucha carga laboral

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

36.-Una de las principales razones por las que sigue trabajando para su organización es que cree que la lealtad es importante, y, por lo tanto, tiene la obligación moral de permanecer en ella

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

37.-Si le ofrecieran un trabajo mejor en otro lugar le parecería bien dejar su organización

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

38.-Cree que una persona debe ser leal a su organización

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

39.-Le enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a su organización

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

40.-Usted hablaría de su organización como un gran lugar de trabajo

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

41.-Se siente orgullosos de formar parte de la organización

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

42.-Le gustaría seguir trabajando en su organización considerándola como un lugar de trabajo para toda la vida

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

43.-Le complace en elegir su organización como su lugar de trabajo

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

44.-Aunque se le vuelva a dar la oportunidad de elegir trabajo, elegiría a su organización como prioritaria

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

45.-Acepta el futuro y el destino de su organización como si fueran suyos

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

46.-Considera usted que al continuar dentro de la empresa su futuro sea favorable

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

47.-Considera usted en dejar su puesto actual

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

48.-Planea quedarse en la empresa a largo plazo para desarrollar su carrera profesional

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

49.-Usted se encuentra en la búsqueda activa de nuevas oportunidades laborales

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo

50.-Cuando encuentre una oportunidad laboral más adecuada, tiene la intención de renunciar a su puesto actual

1. Totalmente de acuerdo

2. De acuerdo

3. En desacuerdo

4. Totalmente en desacuerdo