



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO
VALERA ESTADO TRUJILLO

ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS
EMPRESAS

Autores:

María J. Méndez P. C.I. N° 25.822.776

Duarleska N. Marquínez C.I N° 26.482.938

Giuliany E. Vásquez R. C.I N° 26.557.635

Miriam C. Araujo M. C.I N° 25.459.169

Tutor: Abg. Marcos Guerrero

Valera, Enero 2021



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO
VALERA ESTADO TRUJILLO**

**ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS
EMPRESAS**

**(Trabajo Especial de Grado presentado como requisito para optar
al Título de Abogado)**

Valera, Enero 2021



UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe **MARCOS GUERRERO**, titular de la Cédula de Identidad **Nº V- 9.497.450**, por medio de la presente hago constar que acepto asesorar a las alumnas: **MARÍA JOSÉ MÉNDEZ PEÑA, DUARLESKA NICOL MARQUÍNEZ, GIULIANY ESTHER VÁSQUEZ RODRÍGUEZ Y MIRIAM CAROLINA ARAUJO MARÍN**, titulares de la Cedula de Identidad Nº V-25.822.776, V- 26.482.938, V-26.557.635, y V-25.459.169 respectivamente, con el carácter de Tutor en la elaboración del Trabajo de Grado titulado:, **“ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS”**, para optar al título de Abogado.

Aceptación que se expide en Valera a los veintidós días (22) del mes de Enero del año dos mil veintiuno (2021).

Marcos Guerrero CI: 9.497.450

Tutor



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO
VALERA ESTADO TRUJILLO**

APROBACION DEL TUTOR

Quien suscribe, **MARCOS GUERRERO**, titular de la cédula de identidad N° **V-9.497.450**, en mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado presentado por las alumnas: **MARÍA JOSÉ MÉNDEZ PEÑA, DUARLESKA NICOL MARQUÍNEZ, GIULIANY ESTHER VÁSQUEZ RODRÍGUEZ Y MIRIAM CAROLINA ARAUJO MARÍN**, titulares de la Cedula de Identidad N° V-25.822.776, V- 26.482.938, V-26.557.635, y V-25.459.169 respectivamente, para optar al título de Abogado, considero que dicho trabajo titulado: **“ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS**, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser presentado por las mencionadas alumnas al jurado examinador, mediante envío por el correo institucional conforme lo dispuesto en la Resolución N° CFCJPS-001-2021 del 14-01-2021 emitida por el Consejo de Facultad, y su posterior exposición por video para que sea evaluado por el jurado que a tales efectos se designe.

Aprobación que se expide en la ciudad de Valera a los 22 días del mes de enero del año dos mil veintiuno (2021).

**Abg. Marcos Guerrero
C.I. V-9.497.450.
Tutor**



VICERRECTORADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES

VEREDICTO

Nosotros, Profesora Mansela Carrasco, Profesor Ricardo Berríos, Profesor Marcos Guerrero designados como miembros del Jurado examinador del Trabajo Especial de Grado: "ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS", que presenta la bachiller MARÍA JOSÉ MENDEZ PENA, titular de la Cédula de Identidad N° V-25.822.776, nos hemos reunido para revisar dicho Trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con diecinueve (19) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad "Valle del Mombuy", referente a la evaluación de los Trabajos Especiales de Grado para optar al título de Abogado.

En fe de lo cual firmamos en Valera, a los diez días del mes de febrero del año dos mil veintiuno (2021)

Prof. Mansela Carrasco
C.I. N° V- 5.138.709
Jurado

Prof. Marcos Guerrero
C.I. N° V- 9.497.450
Tutor

Prof. Ricardo Berríos
C.I. N° V- 4.962.955
Presidente del Jurado



Prof. Ana Linares
C.I. N° V- 9.013.217
Decana



Prof. Héctor Barazarte
C.I. N° V- 9.150.645
Vicerrector



VICERRECTORADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES

VEREDICTO

Nosotros, Profesora Marisela Carrasco, Profesor Ricardo Berrios, Profesor Marcos Guerrero, designados como miembros del Jurado examinador del Trabajo Especial de Grado: "ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS", que presenta la bachiller DUARLESKA NICOL MARQUINEZ, titular de la Cédula de Identidad N° V-26.482.938, nos hemos reunido para revisar dicho Trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente, lo hemos calificado con diecinueve (19) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad "Valle del Mombuy", referente a la evaluación de los Trabajos Especiales de Grado para optar al título de Abogado.

En fe de lo cual firmamos en Valera, a los diez días del mes de febrero del año dos mil veintiuno (2021).

Prof. Marisela Carrasco
C.I. N° V- 5.138.709
Jurado

Prof. Marcos Guerrero
C.I. N° V- 9.497.450
Tutor

Prof. Ricardo Berrios
C.I. N° V- 4.962.955
Presidente del Jurado



Prof. Ana Linares
C.I. N° V- 9.013.217
Decana



Prof. Hector Barazarte
C.I. N° V- 9.150.645
Vicerrector



VICERRECTORADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES

VEREDICTO

Nosotros, Profesora Marisela Carrasco, Profesor Ricardo Berríos, Profesor Marcos Guerrero, designados como miembros del Jurado examinador del Trabajo Especial de Grado: "ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS", que presenta la bachiller GIULIANY ESTHER VASQUEZ RODRÍGUEZ, titular de la Cédula de Identidad N° V-26.557.635, nos hemos reunido para revisar dicho Trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente, lo hemos calificado con diecinueve (19) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad "Valle del Mombuy", referente a la evaluación de los Trabajos Especiales de Grado para optar al título de Abogado.

En fe de lo cual firmamos en Valera, a los diez días del mes de febrero del año dos mil veintiuno (2021).

Prof. Marisela Carrasco
C.I. N° V- 5.138.709
Jurado

Prof. Marcos Guerrero
C.I. N° V- 9.497.450
Tutor

Prof. Ricardo Berríos
C.I. N° V- 4.962.955
Presidente del Jurado



Prof. Ana Linares
C.I. N° V- 9.013.217
Decana



Prof. Héctor Barassero
C.I. N° V- 9.150.645
Vicerrector



VICERRECTORADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES

VEREDICTO

Nosotros, Profesora Marisela Carrasco, Profesor Ricardo Bemis, Profesor Marcos Guerrero, designados como miembros del Jurado examinador del Trabajo Especial de Grado: "ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS", que presenta la bachiller MIRIAM CAROLINA ARAUJO MARÍN, titular de la Cédula de Identidad N° V-25.459.169, nos hemos reunido para revisar dicho Trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente, lo hemos calificado con diecinueve (19) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad "Valle del Mombuy", referente a la evaluación de los Trabajos Especiales de Grado para optar al título de Abogado.

En fe de lo cual firmamos en Valera, a los diez días del mes de febrero del año dos mil veintiuno (2021).

Prof. Marisela Carrasco
C.I. N° V- 5.138.709
Jurado

Prof. Marcos Guerrero
C.I. N° V- 9.497.450
Tutor

Prof. Ricardo Bemis
C.I. N° V- 4.962.965
Presidente del Jurado



Prof. Ana Linares
C.I. N° V- 9.013.217
Decana

Prof. Hector Gonzalez
C.I. N° V- 9.151.645
Vicerrector

ÍNDICE GENERAL

Pp.

Aceptación del Tutor.....	iii
Aprobación del Tutor.....	iv
Veredictos.....	v
Índice General.....	ix
Resumen.....	xii
Dedicatorias.....	xiii
Agradecimientos.....	xix

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo general.....	7
Objetivo específico.....	7
Justificación de la investigación.....	8
Delimitación.....	9

CAPÍTULO II. MARCO TEORICO

Antecedentes de la investigación.....	10
Importancia de la retención del talento humano.....	13

Bases teóricas.....	15
¿Qué son las Empresas?.....	15
Talento humano.....	16
Atracción del talento humano.....	16
Gestión del talento humano.....	16
Reclutamiento.....	18
Tipos de Reclutamiento.....	18
Retención de Personal.....	21
Remuneración.....	23
Condiciones de Trabajo.....	23
Diferentes teorías.....	25
Teoría de los dos Factores de Frederick Herzberg.....	25
Teoría de la Jerarquía de Abraham Maslow.....	26
Satisfacción Laboral	30
Bases legales	31

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación	36
Diseño de la investigación.....	37
Elementos para el diseño de una investigación.....	38
Características del diseño de una investigación.....	38
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
Análisis e interpretación de la información.....	41

CAPÍTULO IV. PRESENTACION Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis de los resultados.....45

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....69

Recomendaciones.....72

Referencias bibliográficas.....74



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO
VALERA ESTADO TRUJILLO**

**Autoras:
Méndez, María
Marquínez, Duarleska
Vásquez, Giuliany
Araujo, Miriam
Tutor: Abg. Marcos Guerrero
Año: 2021**

RESUMEN

La gestión de recursos humanos incluye estrategias y métodos diseñados por el departamento de recursos humanos para ayudar a las empresas a hacer un uso completo del capital humano y se enfoca en atraer, desarrollar, motivar y retener trabajadores productivos y leales a la marca. Retener el talento es una de las principales prioridades de las empresas, las cuales estiman que contar con los mejores profesionales y hacer que quieran seguir formando parte de su personal es el pilar fundamental de cualquier camino que logre el éxito a largo plazo. Es por ello que el presente estudio tuvo como objetivo general: Determinar las estrategias de retención de talento humano en las empresas. Todo esto por medio de un estudio tipo descriptivo. En nuestra investigación se involucran distintas variables tales como: Las condiciones laborales y la satisfacción y motivación. Siendo los métodos de recolección aplicados en la investigación el de la entrevista y encuestas. Se basa en diferentes teorías que plantean la base de la motivación y satisfacción de los trabajadores, lo que nos permite conocer con que debe cumplir la empresa para emplear estrategias eficientes para así lograr la retención del talento humano. Concluyendo con que la retención del talento humano es diferente para cada empresa debido a que son diferentes las necesidades de cada persona, por ello se estima que el departamento de recursos humanos de cada empresa se encargue de implementar los incentivos y remuneraciones necesarias para cumplir anhelos de cada trabajador y obtener la mejor eficiencia del mismo, todo esto a la luz de la constitución y las leyes de Derecho Laboral.

Palabras clave: Recursos Humanos, Estrategias, Empresas, Gestión, Retención, Talento Humano, Trabajadores, Remuneración.

DEDICATORIA

A mí Padre Dios, por ser mi fuerza, mi guía, proveedor, salvador, sanador, consolador, ayudador, protector, la razón por la cual creo en la justicia y en qué a pesar de las crisis y dificultades me he llenado de fe y valor para enfrentar todo y salir victoriosa.

A mis padres José Tadeo Méndez y Maritza Magally Peña de Méndez por motivarme a crecer en todas las áreas de mi vida.

A mi hermana Rebeca Méndez por ser la mejor cómplice y siempre dibujarme una sonrisa aún en mis días más tristes.

A mis tíos, tías, primos y primas que han sido ejemplo.

A mis pastores Javier Suárez y Carolina Linares por formarme y ser mis padres espirituales.

A mis mejores amigos del Top 10; Naelia Gil Hernández, Luisa Viloria, Aurora Quintero, Paola Marcano, Onelsy Ibarra, Caryoli Aponte, Daniela Angarita, Nathalie Peña, Xavier Bencomo y Apolinar Sánchez. Su amistad siempre me ha hecho bien.

A mi compañeros durante la carrera Jhonny González por ser el mejor delegado fiel luchador de nuestros derechos, Nicol Marquínez, Miriam Araujo, Giuliany Vásquez y Mariana Andrade que sin duda hicieron los días en la facultad más agradables.

A mí incondicional Enyer Cabrera por su apoyo, motivación, paciencia, amor durante estos años, por esperarme y querer siempre mi bienestar, tranquilidad y felicidad.

Ustedes son parte de mis logros, muchas gracias los amo.

María José Méndez Peña

DEDICATORIA

Ante todo darle gracias a Dios por ser mi motivo, mi fuerza y mi impulso, sin él nada. Mi fe prevaleció siempre por encima de todo.

A mis madres Jaqueline y Maxula por ser mi motor, mi guía, mi bastón en momentos débiles, para ellas es este logro, siempre haciéndolas orgullosas a través de lo que más aman verme exitosa y feliz de lo que hago, las amo.

A mis amigas, quienes estuvieron siempre siempre a mi lado en todos los sentidos posibles, las quiero, las llevare siempre en mi corazón, son colegas soñadas Miriam, María José y Mariana, cada una más diferente que la otra pero siempre haciendo contraste.

A Giu por siempre confiar en nosotras para trabajos especiales y unirse a nuestros pequeños desastres.

A mi familia, amigos y todos quienes creyeron en mí y aportaron parte de su fe en que saldría exitosa de esta aventura, los quiero.

A mi novio que en los momentos difíciles supo sostenerme, te amo.

Duarleska Nicol Marquínez

DEDICATORIA

A mi DIOS, quién siempre me acompaña y es mi guía y protector en cada paso que doy, por llenarme de fuerza, fortaleza y sabiduría para seguir adelante.

A mi madre Lilia Rodríguez, por ser una mujer fuerte y luchadora quien con su gran esfuerzo, amor incondicional, arduo trabajo y dedicación ha hecho de mí la persona que soy ahora, sin ella esto no habría sido posible. Te amo mamá, tú bendición me acompaña día tras día y tus oraciones me guían por el camino correcto, gracias por traerme a este mundo y agradezco a Dios por tenerte conmigo.

A mi hermana Giulieth por ser una de las personas más especiales e importantes en mi vida, por siempre alegrar mis días con sus ocurrentes investigaciones y enseñarme cosas nuevas, eres quien me impulsa a lograr mis metas, proponerme nuevas y ser mejor cada día. Soy muy afortunada por tenerte como hermana, te amo mi princesa.

A mi padre Javier Vásquez por su amor hacía mí, sus consejos y por motivarme a continuar en los momentos de turbulencia, te amo papito.

A Carlos Araujo por su apoyo fundamental a lo largo de la carrera, gracias por siempre estar.

A mis segundos padres Martha Rodríguez y David Vásquez, por darme su amor invaluable y su apoyo a lo largo de mi vida, los amo con el corazón.

A mis ángeles, tía Nubia (+), tía Aura Beatriz (+) y mi primo Kendry Daniel Vásquez (+), quienes en vida fueron personas hermosas, excepcionales y excelentes profesionales. Siempre los llevo en mis pensamientos y en mi corazón, gracias por tanto amor, alegrías y enseñanzas. Los amare por siempre.

A mis primas Génesis y Dianela, quienes han sido mis hermanas mayores y me han guiado en diferentes etapas de mi vida. Gracias por cada consejo y por estar para mí siempre, las amo mucho.

A mis abuelas Luz y Laura, que con su amor y sabiduría nos han educado y alentado a seguir adelante, gracias a mi Dios por permitirme tenerlas conmigo, las amo.

A mis abuelos Cecilia (+) y Cristóbal (+), quienes fueron en vida pilares fundamentales en mi familia, gracias por educarnos como personas de bien, lo que hoy somos también se lo debemos a ustedes. Los amo, siempre en mi corazón.

A mi grande y hermosa familia, por cada momento de alegría, palabras y lindos deseos. Los amo.

A mis amigos Carlos, Moisés y Antony, por escucharme, aconsejarme, animarme y apoyarme sobre todo en los momentos más duros para mí en la carrera.

A Keiler, Michelly y Flor, grandes amistades que me dejó la facultad y aunque por dificultades no podremos culminar al mismo tiempo, sé que también serán grandes profesionales. Este logro también es de ustedes, desde la distancia, los quiero mucho.

A cada una de las personas que de alguna forma me brindaron su apoyo o ayuda y me llenaron de entusiasmo para continuar y finalizar mi carrera.

Muchas gracias de corazón, Dios los bendiga.

Giuliany E. Vásquez Rodríguez

DEDICATORIA

A papá Dios por siempre mirarme con ojos Amorosos y de Bondad, por guiarme e iluminarme a lo largo de esta etapa que hoy culmina y darme el Valor, el Aliento, la Fortaleza para seguir cuando sentía que no iba a poder hoy nuevamente confirmo que sus tiempos son siempre perfectos.

A mis Santos, a lo largo de estos años me encomendaba a ustedes para que intercedieran ante Dios nuestro Señor para que me acompañara e iluminase en cada prueba.

A mis padres, Miriam Marín y Alfredo Araujo, mis más grandes ejemplos gracias por ser mi apoyo de cada día, por su orientación, por cada consejo, por cada abrazo, por tanto amor este triunfo también es de ustedes, los amo.

A mis hermanos, Isabel y Eloy siempre presentes llenándome de cariño y momentos especiales, los amo.

A mi abuela Oliva, por su cariño especial, por sus risas, por cada palmada en mi espalda que me impulsó a seguir, te amo.

A mi nona Isabel (+), ella con su gran ejemplo, no sabía ni leer ni escribir pero junto al Nono sacaron adelante a sus seis hijos Alfredo, Elio, Jhonni, Regulo, Chema (+) y Aminta (+), hoy día aunque algunos ya están al lado de Papá Dios son y fueron para mí los hombres y la mujer con los corazones más buenos del mundo y además excelentes profesionales, los amo.

A Andrea y Macx, en los últimos años gracias por hacerme la cosa un poco más fácil y ayudarme a siempre llegar temprano a la universidad, ustedes son otro ejemplo para mí, los quiero mucho.

A Oriana Escalona, gracias por decirme "Miriam, regrésate a Valera" y enviarme el dinero para los pasajes sin ella y ese regaño esto habría sido diferente, porque te amo y gracias por tu incondicionalidad.

A mi tío Rafael Juárez Bolívar, otro gran ejemplo para mí, tío ya somos colegas, te quiero mucho.

A todos mis tíos, tías, primos y primas, presentes gracias por el cariño, por sus consejos, por su apoyo, por siempre esperar más de mí, los quiero mucho.

A las mujeres más especiales que me regalo la Universidad Valle de Momboy, Nicol Marquínez, María José Méndez y Mariana Andrade, muchachas gracias por hacer de mis días más bonitos y regalarme su apoyo, Dios las bendiga, las quiero mucho.

A cada profesor, por su enorme paciencia con cada uno de nosotros, por cada clase, por cada palabra, por cada consejo, gracias por formarnos con tanta dedicación y esmero.

A cada persona que llevo a mí vida, que en algún momento me brindó su apoyo, un consejo, que elevo al cielo una oración por mí, ustedes saben quiénes son. Dios les multiplique.

Gracias.

Miriam Araujo Marín

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por el don de la vida, por el don de la amistad, por otorgarnos las virtudes necesarias para asumir con gran capacidad esta reto que hoy es una meta cumplida.

A nuestras familias que a través del esfuerzo y el amor que solo el calor de hogar da, nos impulsaron día con día a perseguir este sueño.

A nuestro guía académico Marcos Guerrero que con su entrega, dedicación y esfuerzo logro inculcarnos día con día el amor y la pasión necesaria para llevar a cabo este trabajo de grado.

A los profesores que durante la nuestra carrera profesional han aportaron a nuestra formación.

A nuestra casa de estudio Universidad Valle del Momboy que por estos 5 años fue nuestro hogar y nos hizo familia, es quien hoy nos permite ser abogados.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo determinar las estrategias de retención de talento humano en algunas empresas de Valera Estado Trujillo que están debidamente mencionadas en la delimitación de nuestro trabajo, a su vez se presentan algunas teorías y se trae a colación el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y la Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, esto es para determinar si los derechos laborales se están usando como referencia para retener el talento humano dentro de las empresas y la función de los administradores en recursos humanos.

La investigación comienza con el planteamiento del problema que identifica la necesidad de retener el talento humano dentro de las empresas, a su vez se plantea lo que ha ocasionado que el empleado no permanezca dentro de una empresa por no contar con los beneficios necesarios; por ejemplo tener seguridad económica. Luego tenemos los objetivos específicos que nos ayudaran a cumplir el objetivo general, estos están trazados para ayudarnos a identificar cuáles son las estrategias que se están llevando a cabo hoy en día en las empresas de Valera Estado Trujillo. Después tenemos la justificación del tema a investigar y las respectivas empresas en las cuales estamos haciendo la investigación de descriptiva.

Posteriormente se presenta el marco teórico donde en él tenemos los antecedentes, bases legales y una variedad de conceptos como las

estrategias de las empresas, satisfacción y motivación laboral, entre otros.

También la investigación cuenta con el marco metodológico en el cual expresamos de qué forma se está llevando a cabo la investigación, la recolección de datos y los cuestionarios. Posteriormente presentamos un análisis de resultados donde a través de las entrevistas realizadas se determina las estrategias utilizadas para retener el talento humano.

En las conclusiones se presenta el reencuentro de la investigación realizada y una serie de recomendaciones para futuras investigaciones a realizadas.

Finalmente se especifica las bibliografías que usamos durante la investigación, dando el merecido merito a los autores quienes con su investigación anterior nos ayudaran en nuestra investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

A nivel empresarial en el mundo; se están enfrentando muchas áreas que exigen gran potencial dentro de una organización para así crear nuevas ideas, producir bienes o servicios de calidad, e implantar nuevas prácticas para crecer, adaptando los sistemas de gerencia que ayuden alcanzar los objetivos de las empresas.

Según Edith Penrose, Una empresa es una colección de recursos productivos heterogéneos (humanos, físicos e intangibles) y el gran reto del empresario es saber combinarlos y coordinarlos adecuadamente. Un mismo recurso puede emplearse para fines diferentes o de maneras distintas y, en combinación con tipos y cantidades diversas de otros recursos, puede producir servicios diferenciados. (Taboada, 2007b, pp. 89-112).

Existe organizaciones a nivel mundial que se encargan de crear nuevas políticas y plantear algunas nuevas teorías, entre esas tenemos:

La Organización Mundial del Trabajo (OIT) es un organismo perteneciente a las Naciones Unidas creado en 1919 y consolidado en 1944. Su misión es mejorar la calidad laboral a nivel mundial mediante la creación e institución de normas de trabajo, políticas y programas. Entre sus objetivos se cuentan la eliminación del trabajo forzoso e infantil, la erradicación de la discriminación y la defensa de la libertad de asociación sindical. (UCEMA, 2020, "Organismos Internacionales", párr. 3).

Los países tiende a adoptar lo que ha funcionado en otros, por lo tanto esta nueva temática de potenciar las organización mediante el talento humano ha venido teniendo bastante fama, tanto así que se ha desarrollado en el continente latinoamericano lo cual ha resultado muy bien.

Se puede decir que es una iniciativa nueva que toma América Latina, ya que anteriormente no se tomaba en cuenta al trabajador, como resultado vemos como las leyes comenzaron a protegerlo. Algunas empresas hace unos años atrás solo se encargaban de contratar y exigir que cada empleado cumpliera con su función sin muchos beneficios, lo cual ha dado un giro completamente aunque en algunos países más que en otros.

Una de las organizaciones a nivel internacional que forma parte de América Latina es la OEA, esta es un foro político de la región, que promueve y apoya la democracia, los derechos humanos, la seguridad multidimensional y el desarrollo integral en América. También busca prevenir conflictos, brindar estabilidad política, inclusión social, prosperidad a la región a través del diálogo y la acción colectiva.

En la República Bolivariana de Venezuela nuestro país de origen, también se ha venido innovando en cuanto a la gestión de talento humano, tanto así que en las universidades en carreras como administración y contaduría muchas veces se ven materias que tiene relación con el tema que se está estudiando. Sin embargo hemos encontrado una gran falla en cuanto a lograr retener el talento humano en las organizaciones dentro del país, el motivo de esto es la crisis económica, político y social que atraviesa hoy en día Venezuela.

Además de la crisis política que atraviesa el país, el Estado es quien fija el salario mínimo el cual es de obligatorio cumplimiento; cuyo monto no satisface la adquisición de los bienes y servicios de los ciudadanos lo cual impide una satisfacción plena de las necesidades de los venezolanos. En este momento las empresas privadas ofrecen un salario por encima del salario mínimo, esto en busca de brindar un salario digno para que el personal de las organizaciones no busque otras opciones y así puedan conservarlos.

Artículo 91 CRBV:

“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de

conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo, este será ajustado cada año.”

El artículo anteriormente mencionado expresa claramente que el salario debe ser ajustado como referencia a la canasta básica, la crisis política y económica ha hecho que este gran derecho, que es un salario suficiente sea uno de los motivos por los cuales las personas no se quedan en su ambiente laboral, por esta razón a existido la fuga de talento humano dentro de las empresas. Causado así la migración de muchos venezolanos estudiados y dotados de grandes capacidades que en algún momento fueron importantes dentro de alguna organización.

Otro factor son las condiciones estructurales que tienen muchas veces las empresas, como ejemplo la falta de electricidad, de agua o de gas. Esto también ha ocasionado que muchas personas no se sientan cómodas en sus lugares de trabajo y optan por buscar mejorar, donde tengan condiciones de trabajo favorables y cuenten con seguridad laboral.

El estado Trujillo se ha visto afectado también en este tema, quizás porque a toda Venezuela realmente le ha costado lograr retener el talento humano en sus empresas. Pero vemos con el estado Trujillo muchas veces se encuentra sin personal en las organizaciones por no saber cómo retener a los trabajadores. Valera es una ciudad relativamente pequeña en comparación con otras y está pasando por muchas situaciones como anteriormente se mencionó, pero uno de los mayores problemas es que las personas que pueden sacar a flote este municipio muchos están fuera del país.

Dentro de la ciudad de Valera se han llevado a cabo diferentes estrategias o políticas administrativas dentro de las empresas para mejor gestión laboral y de esta forma beneficiar a los trabajadores que son el talento humano de la empresa, sin embargo algunas de las ideas planteadas no han sido suficientes para retener a las personas esenciales para llevar a cabo labores importantes dentro de la organización. Así que sigue existiendo un gran déficit en cuanto a las estrategias lo que nos resulta inquietante, por lo cual por medio de nuestra investigación queremos lograr determinar ¿Cuáles son las estrategias que se están empleando en las empresas de Valera Estado Trujillo que como equipo estamos investigando para retener el talento humano? Además plantear si dichas estrategias están relacionadas con los Derechos laborales y han funcionado para retener al talento humano de las organizaciones, dando respuesta al fenómeno de fuga en nuestra ciudad de Valera.

Objetivos de la investigación.

Objetivo general.

Determinar las estrategias de retención de talento humano en las empresas.

Objetivos específicos.

Investigar las estrategias de retención de talento humano en las diferentes empresas.

Visualizar el trabajo del equipo de recursos humanos en cuanto a la gestión de los intereses de su talento humano.

Compilar datos acerca de la gestión administrativa que favorece a los trabajadores de las empresas de Valera Estado Trujillo.

Justificación de la Investigación.

Esta investigación aspira el enriquecimiento de la ciencia del Derecho, en especial a los derechos de la materia jurídica Derecho Laboral y la gestión administrativa. Los motivos que nos llevaron a investigar las estrategias de retención de talento humano son varios entre esas la parte social puesto que los más afectados son las personas a nivel de sociedad, acarrea la fuga de muchas familias venezolanas que quedan muchas veces separadas por kilómetros de distancia por irse a otro país. Además se suma el factor económico que sin duda alguna afecta a la mayoría de las personas que se han ido puesto que las remuneraciones obtenidas por sus trabajos no les alcanzaban.

También notamos que el Estado venezolano a través del gobierno nacional ha generado una serie de políticas económicas con resultados

poco exitosos y subliminando estas políticas con apoyo de unos incentivos financieros entre ellos los bonos. El motivo principal de la investigación es el derecho de que cada trabajador merece los beneficios necesarios para cubrir sus necesidades básicas como principio de la constitución de la república bolivariana de Venezuela entendiendo que este es el factor principal que ha sido vulnerado y ha ocasionado la migración de nuestro talento humano.

Delimitación.

La investigación como problema de estudio presenta incertidumbre jurídica desde el punto de vista legal, doctrinal y jurisprudencial, que determinan la complejidad del tema, lo que hace necesario delimitar su ámbito de estudio.

En cuanto a la delimitación teórica de la investigación, se ubica la rama del derecho del trabajo, siendo en el campo de las Ciencias Jurídicas, cuya línea de investigación va dirigida a analizar y determinar las estrategias de retención de talento humano en las empresas de Valera Estado Trujillo.

Desde el punto de vista geográfico se desarrolló en la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo, específicamente en el Municipio Valera, pero con aplicación en el ámbito nacional.

Tomando siete (7) empresas para la debida investigación, las cuales son las siguientes: Lunch Los Veteranos Rif: V-O9747567-5; Immele, C.A, Rif: J-31236992-2; Inversiones Génesis Jireth C.A, Rif J-29916147-3; Semillas Valera C.A, Rif: J-31194616-0; Centro Clínico Popular Salud Dental C.A, Rif J-40501224-2; Licores D' Orlando C.A,

Rif J-29798622-7; Panadería, Pastelería, Charcutería Y Pizzería La Danessa C.A, Rif J-30689900-6.

Finalmente, la investigación se desarrolló en un lapso comprendido desde el mes de Marzo de 2020 hasta el mes de Enero de 2021, en consecuencia comprendió nueve (10) meses.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En todo trabajo de investigación, quien se fórmula un problema a profundizar, lo realiza partiendo de una idea, en razón de que ningún hecho, evento, circunstancia y fenómeno de la realidad puede abordarse sin una previa conceptualización del mismo, sino que se inicia de ideas, referencias históricas, teorías de autores reconocidos o componentes ya existentes.

De esta manera se presentan los antecedentes, al igual que los enfoques teóricos que servirán para enmarcar el estudio de la presente investigación. Con la finalidad de considerar los aspectos más relevantes que sirven de apoyo al estudio.

Antecedentes de la investigación.

Desde la misma arista de nuestro proyecto, encontramos también realizaciones parecidas entre ellas la tesis llamada “Estrategias de recursos humanos Para retener el talento humano en empresa de consumo masivo del área metropolitana” de la tesista Andreina León en la Universidad Católica Andrés Bello, por su parte tenemos también el trabajo de investigación “análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización” para la Universidad Nacional de Colombia hecho por Francisco Santacruz, está por su parte la “tesis de maestría retención y atracción del talento humano realizado por Pablo Miguel Mina para el Instituto Tecnológico de Buenos Aires y la Escuela de Organización Industrial de España, también tenemos el trabajo “estrategia para evitar la fuga del talento humano en una empresa fabricante de cables en Valencia estado Carabobo” por Brizuela Karelys, Herrera Yuslexi y

Tablante Diliana para la Universidad de Carabobo, por ultimo haremos mención de “las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su retención con el compromiso organizacional en empresas constructoras de Lima 2016-2017” por Yolanda Honorio en la Universidad de San Ignacio de Loyola en Perú.

Nuestro país anteriormente era considerado estable en el ámbito político, social y económico debido al auge petrolero, que trajo modernización y evolución, con esto la llegada de inmigrantes de otros lugares que se desenvolvían en diferentes profesiones.

Cuando se adentraba la década de los ochenta comienza un cambio, caracterizado por el cese de los flujos migratorios, donde muchos de quienes habían llegado con la promesa de evolución traída por la explotación petrolera regresaban a sus países de origen, esto conlleva a que por el contrario se comenzara a exportar personal calificado en diferentes ámbitos debido a que se ofrecían mejores oportunidades, condiciones laborales y mayor calidad de vida en otro país.

Se considera según Benlloch y Ureña (2018), que las condiciones laborales: “son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud trabajador en tres ámbitos, físico, psicológico y social” (p. 8). Es por esto que la evolución social, económica y tecnológica influye en las condiciones de trabajo y las necesidades de las personas, así queda más que claro que las condiciones laborales son un elemento fundamental en el trabajo digno, porque afectan directamente los propósitos que los profesionales tienen y por supuesto esto tiene que ver con la estabilidad en todos los

ámbitos del empleado, donde se busca garantizar la oportunidad de desarrollo laboral así como personal, con ingreso digno, y con la libertad de expresar opiniones que sean tomadas en cuenta.

Observamos que para la década de los noventa aumentaron los índices de pobreza, se redujo la fuerza laboral campesina y encontramos un punto importante que causó grandes cambios y este fue el aumento de la emigración de los pueblos hacia las ciudades, lo que generó el auge en el trabajo informal, viéndolo desde ese punto se hacía cada vez más fundamental tratar de mantener la calidad laboral de los trabajadores para que siguieran produciendo los mismos ingresos a las empresas.

El traslado de personas a las capitales económicas del país, logró que fuesen apreciados de mejor manera los trabajos que eran realizados por quienes dejaban sus puestos vacantes ya que después de su salida podía observarse la calidad con la que desempeñaban sus funciones así como la experiencia adquirida en ellos que demostraban al momento de seguir a nuevos horizontes, por estas razones una de las características principales al momento de tomar la decisión de aceptar o seguir laborando en alguna empresa, es la seguridad laboral que la misma le pueda ofrecer tanto en lo económico como en lo personal de manera que se mantenga un equilibrio entre ambos.

Adentrados ya en los años noventa hasta la fecha logramos visualizar la desmejora laboral en cuanto a salarios y oportunidades, la inflación hizo a los empleados presa de un trabajo que no les garantizaba crecimiento laboral una de las grandes razones por las

cuales se generó la gran migración de profesionales altamente calificados a todas partes del mundo y es así como nuestro país ha bajado sus estándares en cuanto a calidad a la hora de cubrir algún servicio que está siendo necesitado por la población. Esto se ve reflejado en diversas áreas en nuestra opinión la más afectada educación en todos sus ámbitos.

Importancia de la retención del talento humano

La retención del talento humano es necesaria en las empresas debido a que garantizan de manera positiva el éxito tanto en la oferta como en la demanda, es por estas razones que en las áreas de Recursos Humanos de cada empresa deben emplear estrategias que permitan atraer el personal calificado y lo que es aún más importante, retener ese talento humano dentro de la empresa, ofreciéndole así un trabajo digno y con oportunidades de crecimiento dentro del mismo, brindándole de tal manera, óptimas condiciones laborales.

En el mismo orden de ideas Jaspe y Santana (como se citó en León, 2013) afirma que:

El crecimiento del mercado se desarrolla y expande cada vez más, lo que representa un mayor nivel de competitividad empresarial, en el cual la organización se ven con la obligación de contar con personas cada vez más eficientes y efectivas en las responsabilidades de su cargo. Por lo cual es necesaria en toda organización una eficaz gestión del talento humano que permita desarrollar un negocio y asegurarle sostenibilidad en el tiempo ya que la capacidad del personal es clave en el mercado competitivo actual. En consecuencia la retención del personal se ve básicamente influenciada por los mecanismos empleados por el

departamento de RRHH y la eficacia de estas podrá ser medida en término de la permanencia dentro de la organización. (p. 15).

La razón preponderante para retener el personal es contar con el mejor talento humano que les permita enfrentar los retos que presenta el mercado actual.

Bases Teóricas.

¿Qué son las empresas?

Las empresas son organizaciones que pueden ser económicas y sociales, estas tienen por objetivo producir bienes o prestar servicios para la satisfacción de necesidades individuales y colectivas, se lograra esa satisfacción en la medida que logre un mercado y cuyo producto sea de calidad para esto la productividad y la competitividad son necesarias. La empresa debe cubrir las necesidades del público pero con esto generar ganancias, de allí podemos inferir que es necesario mantener la calidad profesional de las personas que allí se empleen y es ahí donde nos empezamos a interesar por mantener, retener, conservar, guardar el talento humano de quienes generan esos ingresos. Esta retención es una estrategia que conlleva a buscar una serie de características que le garantizan el éxito a la empresa a través de sus empleados, debido a que mientras mejor cumplan con las exigencias del mercado mayor experiencia adquieren los empleados quienes allí trabajan. Es aquí donde la imagen de la empresa juega un papel preponderante pues esta debe ser positiva, con el objetivo de atraer al mejor talento.

El entorno global ha evolucionado y con ello la manera de saciar la oferta y demanda, la empresa debe ofrecer principalmente un buen salario, la contraprestación salarial es la primera característica que se evalúa al aceptar un puesto, la remuneración económica significa bienestar es por esto que es de gran valor su importancia aparte de eso también esta, la conciliación que debe existir entre la vida laboral y la vida personal que es indispensable para determinar el beneficio que le puede generar al empleado en su vida personal como por ejemplo la flexibilización horaria, es decir que puedan engranar de manera satisfactoria ambos mundos, también es importante el ambiente laboral, es fundamental que el clima laboral se desenvuelva en un espacio y entorno con emociones positivas que se traducen como un buen desempeño en la labor profesional, por último se le debe ofrecer al empleado oportunidades de desarrollo y crecimiento es decir el empleado debe apreciar que existe la posibilidad de crecer dentro de la empresa para que así permita mantenerlos motivados con la sensación de que no se van a estancar sino que pueden crecer allí dentro.

Talento humano

El capital y la tecnología son factores necesarios, pero no resultan suficientes para sobrevivir en el entorno actual, porque no diferencian a las empresas. Sin embargo, el talento que posea una compañía, así como la capacidad de innovar y adelantarse al mercado no solo le permitirá perdurar en el tiempo, sino también cambiar las reglas del juego. El talento se ha convertido en el mayor patrimonio de las organizaciones, puesto que el desarrollo tecnológico, la globalización y los avances de los mercados de capitales han facilitado el acceso a la

financiación, a la tecnología y a los clientes, y por ello lo han convertido en el recurso más valioso y escaso.

Existen muchas definiciones de talento humano que ha sido definido de diversas maneras Jericó (como se citó en Prieto, 2013) lo define como: “El conjunto de capacidades, acciones y compromisos que las personas adquieren” (p. 17). “Conjunto de conocimientos la persona, sin embargo, lo que marca la diferencia para tener talento son las competencias, es decir los comportamientos de la persona. Definiremos talento humano como el conjunto de conocimientos, capacidades, acciones, comportamiento y compromiso del trabajador” (Alles, 2008, p. 113).

Atracción del talento humano

Consiste en la atracción de personal calificado dentro de las organizaciones, se logra mediante el reclutamiento de candidatos y la selección de los más aptos para el cargo vacante según las competencias requeridas; por lo cual para asignar un término correcto a “atracción” se debe hacer una fusión entre los términos “reclutamiento” y “selección”.

Gestión de talento humano

La “gestión del talento” (personal) es el proceso administrativo aplicado al crecimiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee la persona como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización.

Las experiencias, los conocimientos y las habilidades son intangibles e manifiestan solamente a través de la conducta responsable de la persona. Si bien se prestan los servicios a cambio de una remuneración, generalmente en algunas organizaciones sociales, se piensa que los talentos no tienen connotación económica alguna; por tanto, son los que menos atención y dedicación reciben en comparación con los otros tipos de recursos. Pero en la actualidad esto ha cambiado, ya que el potencial humano es la inteligencia humana capaz de innovar, emprender, dinamizar y posibilitar un desarrollo organizacional sostenido y ejemplar, de ahí su importancia y su principal característica.

Reclutamiento

Según el libro Gestión del talento humano, “el reclutamiento es un conjunto de actividades diseñadas para atraer a candidatos calificados a una organización” (Chiavenato, 2009, p. 117). Igualmente, “El reclutamiento es el conjunto de políticas y acciones destinadas a atraer y añadir talentos a la organización para dotarla de las competencias que necesita para tener éxito” (Chiavenato, 2009, p. 117).

El reclutamiento puede llevarse a cabo de manera interna y externa, el reclutamiento interno busca tomar en cuenta a los colaboradores actuales de la organización y promoverlos a o transferirlos a otras actividades en las cuales se pueda aprovechar sus competencias que han beneficiado anteriormente a la organización; mientras que el reclutamiento externo busca incorporar nuevas personas que le aporte a la organización nuevos valores, conocimientos y competencias.

Tipos de reclutamiento

Reclutamiento interno: Se trata de cubrir la vacante en cuestión mediante la re ubicación de los colaboradores que están dentro de la misma organización. Puede ser mediante el cambio de colaboradores entre sucursales, o bien, por experiencias necesarias y que están cubiertas dentro de los colaboradores que conforman la organización.

Ventajas: Es fuente de motivación para la gente que conforma la organización. Se sienten tomados en cuenta; Es más conveniente para la empresa por que se reducen las sorpresas; Las personas se adaptan de manera natural, ya conocen la cultura organizacional; Se reducen gastos (publicidad, tiempo, esfuerzo y dinero); Es más rápido y eficiente.

Desventajas: Limita a la empresa el talento nuevo; Se pierde autoridad; La gente se relaja más porque conoce; Dar ascensos por antigüedad confunde a la gente; Si no está bien definido; El reclutamiento interno puede causar conflictos; Envidia.

Reclutamiento Externo: Se conforma por los candidatos espontáneos que dejan el currículum, o bien, cuando hay vacantes hacen llegar su información para ser considerados en el proceso de reclutamiento.

Ventajas: Va a enriquecer a la empresa con nuevas ideas y experiencias; La gente de recién ingreso va a aportar mucho entusiasmo; Los desempleados siempre van a agradecer la oportunidad; Aprovechas las inversiones en capacitación y desarrollo de su conocimiento previo.

Desventajas: Es más costoso. (Tiempo, dinero y esfuerzo); Es menos seguro; Se desconoce totalmente al candidato; Genera frustración con el personal interno. Se sienten excluidos de cierta manera.

Es muy conveniente, dependiendo del tipo de vacante que se necesita, hacer un balance entre ambos tipos de Reclutamiento Interno y Externo. Ya que combinados pueden ayudarnos a garantizar la persona correcta en el lugar correcto.

La retención del talento humano es la que evita la salida de personas con formación de alto nivel de las organizaciones, como consecuencia de una frustración que pueden derivarse de diversos elementos como lo puede ser la falta de oportunidades para realizarse y cumplir sus aspiraciones profesionales en dicha organización. (Piñango, 1991, pp. 8-28).

De todo lo dicho anteriormente podemos inferir de manera personal en que la retención del talento humano en las empresas significa el esfuerzo que debe imprimir el departamento de recursos humanos en mantener a los profesionales de acuerdo a la calidad que desempeñen en su labor y también buscar el crecimiento de los mismos en el área a realizar sus funciones, cumpliendo con una serie de variables que van a depender del trabajador y de la empresa.

Para esto debemos definir el talento en la organización, identificar el talento tanto dentro como fuera de la empresa, desarrollar el mismo en toda la empresa, y desde allí reconocer y retener el talento, todo esto lleva una serie de estrategias, planificación desde allí se identifica el talento se procede al reclutamiento a través de la formación, desarrollo y movilidad dentro de la

empresa generando así reconocimientos y recompensas. (Gutiérrez, 2011, p.8).

Retención de personal

La retención de personal es un indicador indispensable para minimizar la rotación laboral y lograr estabilidad y continuidad en las empresas, dos elementos clave que permiten mantener su competitividad en un mercado global, cambiante e híper conectado como en el que vivimos en la actualidad.

La infografía mostrada a continuación nos explica algunas estrategias para retener el talento humano, y además que la retención de personal es indispensable para mantener la competitividad en el mercado en la actualidad:

5 estrategias para retener el talento humano



Impulsar el compromiso y aumentar la retención lleva a reducir esas sensibles pérdidas de talento humano que afectan los equipos de trabajo y su planeación, productividad, efectividad y competitividad.

- ### 1 Ofrecer flexibilidad y equilibrio

Ofrecer horarios laborales flexibles, jornadas de trabajo desde el hogar y permitir que las personas puedan **equilibrar su vida personal con los asuntos laborales.**


- ### 2 Promover una cultura de comunicación

Definir la cultura organizacional de la compañía y asegurarse que todos los colaboradores **la conozcan, se apropien de ella, la cultiven y ejerzan con orgullo.**


- ### 3 Definir los cargos y sus funciones claramente

Comunicarle a los colaboradores sus **funciones, tareas y objetivos individuales.** Esto les permitirá establecer una hoja de ruta para cumplir sus obligaciones.


- ### 4 Crear oportunidades de carrera

Ofrecer programas de capacitación, coaching y mentoring que permitan a los colaboradores **desarrollar sus habilidades, explotar su potencial** y ponerlo al servicio de la organización.


- ### 5 Entregar salario emocional

Proporcionar diferentes beneficios **reconociendo el esfuerzo** de las personas y **creando las condiciones** para optimizar su desempeño y equilibrar las diferentes esferas de su vida.



En tiempos de millennials, la retención y el compromiso del talento humano se han convertido en **enormes desafíos** para las organizaciones. La retención de personal es indispensable para **mantener la competitividad** en el mercado global actual.

 **acsendo**

Fuente: Cristancho Fernando, (2018). 5 Estrategias para retener a su talento humano. Infografía. Recuperado de: <https://blog.acsendo.com/5-estrategias-para-retener-su-talento-humano-infografia/>

Remuneración

La remuneración puede ser vista como todo pago o contrapartida entre dos o más partes por la cesión de algún factor necesario. Es decir, es el precio que una parte abona a otra por haberle prestado unos servicios o activos.

Generalmente, el término remuneración va asociado al del salario, es decir, al pago o nómina que se le ofrece a un empleado por parte de su empleador para ocupar una vacante y ofrecer su trabajo.

Dentro de las organizaciones, no solo existe lo que se conoce como remuneración fija o directa la cual se refiere como la retribución que es obtenida únicamente como contraprestación del servicio prestado en el cargo que desempeña el empleado, sino que también de gozar de retribuciones variables o indirectas, las cuales son productos de los beneficios adicionales que la organización otorga y que varían según los resultados del trabajo realizado, tales como: asignación de vehículo y celular corporativo, facilidad de crédito para obtener vivienda y/o vehículos, gratificaciones, premios, bonos, incentivos entre otros.

Condiciones de trabajo

La condición de trabajo, está vinculada al estado del entorno laboral. El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador.

Cuidar las condiciones de trabajo tiene múltiples ventajas para el empleador y para el Estado, desde económicas (ya que las malas

condiciones implican un mayor gasto por el pago de tratamientos médicos, seguros, etc.) y legales (las condiciones mínimas están tipificadas en el derecho civil y el derecho penal) hasta morales (ningún trabajador debería estar en riesgo por desarrollar una actividad laboral que le permite satisfacer sus necesidades básicas).

Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por varios tipos de condiciones, como las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), las condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos)

Los sindicatos y organizaciones que se encargan de proteger a los trabajadores a todos los niveles y, en este caso concreto, en lo que respecta a las condiciones de trabajo tienen muy en cuenta una serie de aspectos fundamentales para que el empleado pueda desarrollar su labor de la manera más confortable posible y sin poner en peligro su integridad.

Beneficios laborales

Son una forma de compensación, monetaria o no, que se ofrece a los trabajadores, distinta a su sueldo convenido. También se le conoce como beneficio social.

Ejemplos de beneficios laborales son: seguro médico, el uso de un vehículo de la empresa, subsidio de vivienda, asistencia educativa, beneficio de alimentación, etc. Estas compensaciones no tienen carácter salarial, lo cual implica que no inciden en el cálculo de prestaciones sociales, vacaciones, bono vacacional, utilidades.

Para mejor definición el Artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (Asamblea Nacional, 2012):

“Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

- 1.- Los servicios de los centros de educación inicial.*
- 2.- El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.*
- 3.- Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.*
- 4.- Las provisiones de ropa de trabajo.*
- 5.- Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.*
- 6.- El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización.*
- 7.- El pago de gastos funerarios.*

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario.” G.O.E N° 6.076 del 7-05- 2012.

Diferentes teorías

Debemos conocer los autores más resaltantes de cada variable y es así como nos enfocamos en sus teorías.

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg.

Después de la publicación de su libro en 1968, titulado: ¿Cómo motiva usted a sus trabajadores? Conocimos la teoría de los dos factores desarrollada después de diversos estudios realizados por el psicólogo, la misma nos indica que las personas están influenciadas por dos factores.

Factores de motivación: es la sensación de plenitud que se produce de acuerdo a la compensación de alguna actividad o acción que se quiere realizar de cierta manera, para Herzberg significaba la relación de manera directa con el individuo ya que es él quien los controla, pues se basa en el puesto de trabajo que ocupa con las tareas y actividades que desempeñan, estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo.

La estima, la autorrealización de la persona, con sentimientos de crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento profesional, y el nivel de estabilidad a su cargo, es decir los logros, reconocimiento, independencia laboral así como la responsabilidad que pueda desempeñar.

Factores de higiene: figuran las condiciones en las cuales el individuo desempeña sus labores y la inadecuación de los mismos causa insatisfacción.

Entre los factores de higiene encontramos: sueldo y beneficios, política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez, consolidación.

Según Herzberg la notoriedad de estos factores higiénicos evitan fuentes de insatisfacción laboral, pero debemos resaltar algo bastante importante y es que estos factores no elevan el nivel de satisfacción no son suficientes para mantener motivado y satisfecho al personal.

De tal manera que en sus estudios afirma que las personas tienen un doble sistema de necesidades, que se dividen en los que desean

evitar el dolor y situaciones desagradables y otros que tienen la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. De tal manera que el psicólogo es consciente de que en el ámbito laboral se requieren diferentes incentivos para satisfacer el sistema de doble factores.

Esta teoría también se ve interpretada desde otra perspectiva donde se señalan unos factores intrínsecos que los podemos reconocer dentro de los factores de motivación porque provienen del interior de la persona y se alimentan continuamente con la propia actividad productiva y factores extrínsecos o de mantenimiento porque estos dependen de elementos externos al trabajador como por ejemplo el sueldo.

Con facilidad podemos reconocer estos factores como la *satisfacción* porque esta es la que se genera con los factores de motivación. Mientras que la insatisfacción es la que se genera por los factores de higiene.

Teoría de la Jerarquía de Abraham Maslow

También nos enfocamos en que esa retención del talento humano se traduzca a cubrir las necesidades y para enfocarnos en esto que mejor manera que analizando la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow que fue propuesta por el psicólogo en su obra una teoría sobre la motivación humana publicada en el año 1943.

Para entender el comportamiento organizacional es preciso entender el comportamiento individual logrando así comprender cuál es la base de motivación de cada individuo.

En la pirámide de Maslow encontramos que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados.



Fuente: Pastor, I. (2020) Lean Construction México®. Recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/para-que-sirve-piramide-de-maslow/>

Lo que podemos inferir de esta teoría es que las necesidades de las personas están jerarquizadas depende de su importancia.

Necesidades Fisiológicas entre ellas están las necesidades más básicas, como el descanso y la salud, alimentos, bebida, abrigo, esto lo podemos ver reflejado en el ámbito laboral como los periodos de descanso, así como la comodidad física y la flexibilidad en los horarios de trabajo.

Necesidades de seguridad sean estas físicas, familiares, morales, de recursos y hasta empleo en esta parte de la pirámide se busca garantizar en los individuos calidad de vida a través de sus propios avances. Recalcando que estas comienzan a buscarse luego de

haberse satisfecho las necesidades básicas. Desde lo laboral lo podemos ver como la remuneración, la estabilidad laboral, productividad, así como la seguridad de empleo.

Necesidades de afiliación o pertenencia estas tienen que ver con el aspecto afectivo del individuo donde el mismo busca mantener las relaciones sociales así como de amistad afecto o pareja, es la manera de desenvolverse en las relaciones interpersonales. Laboralmente vemos estas necesidades desplegadas en la amistad o relación con los colegas así como la integración con los clientes y el buen trato del departamento de recursos humanos.

Necesidades de reconocimiento donde se puede ver la impresión de los esfuerzos a través de los logros y el éxito alcanzado por los mismos.

Estas están directamente arraigadas a la autoestima que quiera alcanzar el individuo con su evaluación propia y el reconocimiento de terceros a través del amor propio auto respeto, confianza y admiración. En el trabajo se refleja la responsabilidad, evolución que pueden hacer avanzar al individuo.

Auto-realización que tiene que ver con el cumplimiento de las metas y propósitos propios determinando así el liderazgo, la espontaneidad, la aceptación de los hechos, sin prejuicios cumpliendo si con sus expectativas impuestas. Desde lo profesional se observa como la autonomía, participación en decisiones, oportunidades. Ascendente para poder alcanzar la plenitud aunque no sea así en todos los casos.

Tomando en cuenta que cada uno de estas necesidades debe satisfacerse de manera Maslow nos indica que la capacidad de deseo del hombre no tiene fin, cuando se suple una necesidad de inmediato el individuo va hacia un nivel superior. Así como hay otras personas que satisfacen indefinidamente una necesidad sin prestar atención a otra.

La teoría de la pirámide de Maslow, tiene diversas aplicaciones prácticas en las empresas. Sobre todo en cuanto a la motivación de los trabajadores. En algunas organizaciones como Google se encargan de que sus empleados lo tengan todo a través de la motivación. Estas exitosas organizaciones son celebres por las favorables condiciones de sus trabajadores y su increíble rendimiento. La principal razón es que nuestra productividad se incrementa si somos felices y estamos motivados para hacer un buen trabajo.

Esta teoría se puede aplicar al desarrollo profesional y de carrera de los trabajadores, analizando en qué escalón estamos, servirá para contemplar en profundidad nuestros problemas y progresar. Es preciso conocer tanto las necesidades básicas de la gente como las más elevadas para presentar estímulos que capten su interés.

Satisfacción laboral

Scott y Taylor (1985), mencionan que:

La satisfacción en el trabajo es una de las estructuras más ampliamente estudiadas y medidas en la literatura directiva y de conducta organizativa. El interés en la satisfacción laboral proviene de su relación con otros importantes resultados organizativos entre los que están el absentismo, la rotación, el compromiso organizativo y el desempeño. (Pp. 599-612).

La Satisfacción laboral resulta de gran relevancia debido a que se encuentra relacionada directamente con el funcionamiento eficiente de una empresa, sus niveles de rentabilidad y estabilidad y también con la calidad de trabajo que ofrecen los empleados.

Bases Legales

En cuanto a las bases legales, creemos pertinente mencionar algunos artículos:

Las teorías anteriormente expresadas nos explicaban cómo lograr que el talento humano dentro de una empresa se mantenga, teorías como la Maslow que explica la teoría de las necesidades y la de Frederick Herzberg los factores como la motivación y la seguridad e higiene.

La LOTTT (Asamblea Nacional, 2012) en su artículo 156° nos indica cuales son las condiciones de trabajo con las que debe contar un trabajador, nos indica que el trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo. c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Por su parte la seguridad e higiene en el trabajo la vemos reflejada en la LOPCYMAT (2005) no se nos dice que, la seguridad e higiene en el trabajo se refiere a la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades y accidentes laborales, la atención rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece prestaciones económicas aquellos trabajadores que así lo requieran por daños ocasionados, por enfermedades ocupacionales y accidentes laborales. En este sentido como anteriormente se explicó las personas tienen doble sistema de necesidades, que se dividen en los que desean evitar el dolor y situaciones desagradables y otros que tienen la necesidad de crecer emocional e intelectualmente, en este caso la seguridad e higiene promueve la salud de los trabajadores y legalmente así está establecido.

Como también hablamos sobre las remuneraciones es necesario mencionar artículos que tienen que ver con el salario:

CRBV Artículo 91:

“Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.”

La LOTTT (Asamblea Nacional, 2012) en su Artículo 129 nos habla sobre Salario Mínimo:

El Estado garantiza a los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo que será ajustado cada año, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El salario mínimo será igual para todos los trabajadores y las trabajadoras en el territorio nacional y deberá pagarse en moneda de curso legal. En consecuencia, no podrá establecerse discriminación alguna en su monto o disfrute, incluyendo aquellas fundadas en razones geográficas, ramas de actividad económica o categoría de trabajadores y trabajadoras. No podrá pactarse un salario inferior al establecido como salario mínimo por el Ejecutivo Nacional. Previo estudio y mediante decreto, el Ejecutivo Nacional fijará cada año el salario mínimo. A tal efecto, mediante amplia consulta conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica.

Los artículo anteriormente mencionado nos da a entender que las empresas deben tener la responsabilidad de cumplir con un salario no menos que el salario mínimo por lo tanto cada empresa a partir de ese salario mínimo debe guiarse para brindar a sus empleados seguridad económica, por ende el salario puede ser convenido libremente por las partes mientras no sea inferior al mínimo, fijado por el Ejecutivo Nacional.

Respecto al departamento de recursos humanos que es quien idea, brinda y busca mejorar las estrategias para la retención de talento humanos tenemos La Ley del ejercicio de la profesión de licenciados en relaciones industriales y recursos humanos (Asamblea nacional, 2002) en los siguientes artículos podremos observar su función:

Artículo 3: El ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos impone dedicación al estudio científico, investigación,

administración, asesoría y docencia de las teorías y prácticas correspondientes e implícitas en el ámbito de las Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

Artículo 5: Los servicios profesionales dispensados por los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos podrán ser requeridos en los casos en que esté involucrada la aplicación de métodos y técnicas científicas que permitan el desarrollo de la disciplina, con el fin de facilitar el funcionamiento armónico entre el capital y el trabajo, abordando el contexto laboral con una visión integradora orientada a lograr el desarrollo nacional y el bienestar social de toda la población

Artículo 6. Toda organización de carácter público o privada, de acuerdo con su desarrollo y capacidad económica, deberá contemplar en su estructura organizacional el funcionamiento de algún servicio en el área de recursos humanos, de acuerdo con las disposiciones establecidas en esta Ley y su Reglamento.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico se basa en una serie de pasos y fases ordenadas que deben tomarse en cuenta para lograr los objetivos a estudiar. En el presente capítulo se tiene como finalidad, explicar los lineamientos metodológicos en el cual se sustenta, tales como: método de la investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis de datos, unidad de análisis y recursos.

Existen múltiples formas en cuanto al tipo de investigación, en los cuales se ubican las siguientes: Investigación Científica (General), Investigación Económica, Investigación Social, Investigación Exploratoria o Formularia, Investigación Descriptiva, Investigación Explicativa o Causal o Experimental o Control o Testigo o Analítica, Investigación Predictiva, Investigación de Campo, Investigación Documental. Vale decir, que la investigación no existe en un solo tipo, sino por el contrario dependiendo de la naturaleza del objeto a investigar se puede establecer el tipo de investigación, de tal forma que los investigadores tendrán que clasificar, analizar, observar todo el material bibliográfico de que disponen a fin de determinar el tipo de investigación que realizarán.

En el capítulo que vamos a desarrollar a continuación vamos a definir la metodología que aplicamos para el desarrollo del tema de estudio, técnicas aplicadas para la selección de cada una de las Empresas, búsqueda, recolección y organización de la información.

De acuerdo con Hernández et al. (2010), La metodología de la investigación:

Son los diferentes pasos o etapas realizadas para llevar a cabo una investigación social y científica. Este capítulo describe de qué manera se llevó a cabo la investigación objeto de estudio, en este proceso de investigación es necesaria la utilización de una metodología de trabajo completa y sobretodo que presente bases sólidas, confiables y estructuradas, que otorgue además respuesta a la interpretación y claridad de la información. (p. 26).

Tipo de Investigación.

Los autores Blasco y Pérez (2007), señalan que: “La investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. ... Se estudia a las personas en el contexto de su pasado y sus situaciones actuales” (p. 25).

Por otro lado, también hemos utilizado el método de la investigación descriptiva que es un tipo de investigación que se encarga de describir la población, situación o fenómeno alrededor del cual se centra su estudio. Procura brindar información acerca del qué, cómo, cuándo y dónde, relativo al problema de investigación, sin darle prioridad a responder al “por qué” ocurre dicho problema. Como dice su propio nombre, esta forma de investigar “describe”, no explica.

Además, obtiene información del fenómeno o situación que se desea estudiar, utilizando técnicas como la observación y la encuesta, entre otras.

La investigación de campo es el proceso que permite obtener datos de la realidad y estudiarlos tal y como se presentan, sin manipular las variables. Por esta razón, su característica esencial es que se lleva a cabo fuera del laboratorio, en el lugar de ocurrencia del fenómeno.

La investigación de campo usa instrumentos como ficheros o representaciones estadísticas que, combinados con técnicas como la observación o la encuesta, permiten recopilar y analizar los datos que se van a estudiar.

Una de sus principales ventajas es que, al llevarse a cabo en el lugar del fenómeno, los datos recolectados son más confiables.

Diseño de la investigación

De acuerdo a la metodóloga Balestrini (2006), un diseño de investigación se define como:

El plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos; el diseño de una investigación intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma. (p. 31).

Significa entonces que el diseño de la investigación ha de realizarse empleando técnicas coherentes de recolección de datos, de tal forma que los investigadores deberán diseñar la forma en que van a recopilar toda la información, ha de hacerse de forma coherente atendiendo a la naturaleza de la investigación.

Por otra parte el autor Arias (2004) expresa que: “El diseño de la investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental” (p. 24).

Desde esta perspectiva se considera el diseño de investigación, como la totalidad de datos, técnicas, análisis e interpretaciones aplicadas en la indagación del tema objeto de estudio y, que en definitiva coincide con la apreciación de Balestrini.

Elementos para el diseño de una investigación

Los elementos esenciales del diseño de un estudio de investigación son:

- Declaración del propósito preciso del diseño de la investigación.
- Técnicas a implementar para la recolección de datos para la investigación.
- Método aplicado para el análisis de los datos recolectados.
- Tipo de metodología de investigación.
- Objeciones probables para la investigación.
- Entornos para el estudio de investigación.
- Cronología.
- Medición del análisis.

Características del diseño de una investigación

Neutralidad: Los resultados proyectados en el diseño deben estar libres de sesgos y ser neutrales.

Comprender las opiniones sobre las puntuaciones finales evaluadas y las conclusiones de múltiples individuos y considerar a aquellos que están de acuerdo con los resultados obtenidos.

Fiabilidad: Si se lleva a cabo una investigación de manera regular, el investigador involucrado espera que se calculen resultados similares cada vez.

El diseño de un estudio de investigación debe indicar cómo se pueden formar las preguntas de la investigación para asegurar el estándar de resultados obtenidos y esto sólo puede ocurrir cuando el diseño de investigación es confiable.

Validez: Existen múltiples herramientas de medición disponibles para el diseño, pero las herramientas de medición válidas son aquellas que ayudan al investigador a medir los resultados de acuerdo con el objetivo de la investigación y nada más. El cuestionario desarrollado a partir de este diseño de investigación será entonces válido.

Generalización: El resultado del diseño de investigación debe ser aplicable a una población y no sólo a una muestra restringida. La generalización es una de las características clave del diseño de la investigación.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El aspecto más importante de una investigación es la técnica que se utiliza para la recolección de la Información, según lo plantea Arias (2009), "Los instrumentos de recolección de datos son dispositivos que

permiten al investigador observar y medir los fenómenos empíricos” (p. 156).

En este sentido, la investigación no tiene significado sin las técnicas de recolección de datos ya que dichas técnicas conducen a la verificación del problema planteado a cada tipo de investigación, determina la técnica a utilizar, y cada técnica establece sus herramientas , instrumentos o medios que sean empleados.

Existen diferentes técnicas para la recolección de información dentro de las cuales se encuentran: la observación, encuestas, cuestionarios, entrevistas y sondeos.

Atendiendo a la consideración realizada por Arias (2004):

Se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. Las técnicas son particulares y específicas de una disciplina, por lo que sirven de complemento al método, el cual que posee un carácter general. Ahora bien, la aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente. A dicho soporte se le denomina instrumento. (p. 65).

Técnica de Análisis de Datos.

Con todo el material ya recogido y organizado, inicia una de las etapas más interesantes, darle sentido, forma y explicación de cómo se llevara a cabo su labor de investigación y ello lo debe plasmar en un escrito, donde el léxico utilizado demuestre el alto conocimiento

del objeto de estudio, que sea un lenguaje sencillo, de prosa corta y con claridad de expresión. Deberá boquear su plan, siempre con seguridad y firmeza, que demuestre en todo momento que conoce del tema, por cuanto un diseño conlleva a un buen proyecto y por ende a un trabajo de investigación. (Bavaresco, 1996, pp. 37-139).

Durante el desarrollo del análisis, es decir, el estudio minucioso de todas las partes del diseño, debe siempre el investigador estar confrontando su propia labor, ya que ella no es producto de alguna “piratería” o “improvisación”.

Luego de la recolección de datos, se emprende el análisis exhaustivo de todo el material utilizado con la finalidad de obtener nuevos conocimientos a través del análisis llevando a cabo una de las etapas finales del trabajo de investigación.

Análisis e interpretación de la información

Una vez realizados los procesos de recojo de información, le siguen el proceso de organización de los datos previo proceso de conteo (que hoy se ha facilitado gracias a los programas de computadora) y otros que nos han originado cuadros y datos diversos.

El proceso de análisis e interpretación es posible si se ha organizado la información en base a las variables propuestas, dándole así un “sentido” y orden, es decir, se convierten en conocimiento para el investigador, “Analizar es conocer cómo se compone algo mirando cada una de sus partes” (Universidad César Vallejo, 2010, p. 177). Por otra parte, interpretar hace referencia a la explicación que el investigador

hace del significado de las cosas, hechos, sucesos, o en nuestro caso de los datos obtenidos.

Para el proceso de análisis e interpretación el investigador debe tener bien definido el sentido de su trabajo, tiene que saber lo que pretende y cuál es su posición teórica respecto al fenómeno investigado. Si un fundamento teórico no sabrá cómo afrontar la información recogida.

Las fuentes teóricas y el conocimiento respecto a ellas permitirán entender mejor los resultados obtenidos de manera que puedan ser explicados con un respaldo y no solamente desde nuestra apreciación empírica. Recordemos que el método científico toma referencias y experiencias de estudios reconocidos. Entonces es tarea del investigador demostrar la validez de tales en función a nuestros objetivos trazados. Es el proceso de interpretación el que va direccionando el logro de los objetivos, por ello es que se les debe tener presente en todo momento. “Validez y confiabilidad son constructos inherentes de investigación, de perspectiva positivista, su fin es otorgarle a los instrumentos e información recabada, exactitud y consistencia necesarias para efectuar las generalizaciones de los hallazgos, derivadas del análisis de las variables en estudio” (Hidalgo, 2005, p. 126).

Para la recolección de datos nuestra técnica a utilizar es la encuesta personal que consiste en la realización de una entrevista que se establece entre dos personas, a iniciativa del entrevistador, para obtener información sobre objetivos determinados.

Entre las ventajas que podemos mencionar sobre este instrumento tenemos: Mayor índice de respuesta. Son fiables, evitan influencias de terceras personas. Respuestas menos evasivas e inconcretas. Permiten la utilización de materiales auxiliares. Pueden obtenerse datos secundarios del entrevistado.

Técnicas de Encuesta de un cuestionario es más que una simple lista de preguntas, su diseño es más complicado de lo que parece a primera vista. Debe estar cuidadosamente elaborado en forma y contenido, y han de valorarse toda una serie de elementos que lo doten de rigurosidad y sistematicidad.

La calidad de una investigación mediante encuesta viene determinada en gran medida por lo acertado que sea el diseño de las preguntas del cuestionario, si se quieren respuestas concretas, las preguntas deben ser concretas. No debe haber preguntas que contengan o induzcan a la respuesta, las preguntas deben tener un lenguaje sencillo (sin tecnicismos), y no exigir que el encuestado las memorice. Las preguntas deben ser neutrales (no deben contener juicios de valor ni términos connotativos). El cuestionario en su conjunto no debe ser excesivamente largo.

Con el método de encuesta y entrevista se presentan dificultades como: difícil contactar a las personas, el grado de dificultad se da cuando no se encuentra la persona, hasta la negación, falta de cooperación o trabajo inconcluso del entrevistado pudiéndose presentar cualquiera de estos escenarios.

Por otro lado la técnica de la observación presenta la desventaja de no ser un método veloz por lo que la Obtención de datos con lleva cierta cantidad de tiempo, ya que se debe contemplar el objeto de estudio en todas las fases para poder obtener la información de acuerdo al estímulo ocasionado, de igual forma llevado acabo ya que hay un libre intercambio de información, no hay presión social para estar de acuerdo con alguna respuesta, da un panorama general comprensible. Dicho esto considerado por nosotras otra técnica útil para el progreso de investigación.

La validez de un cuestionario no se puede realizar mediante una prueba estadística o matemática, sino que debe realizarse mediante un análisis del contenido de los ítems y la verificación de hipótesis sobre el su significado. En muchas ocasiones, la validez de un cuestionario se realiza mediante la valoración de expertos en la materia, que en este caso particular fue cada una de las entrevistadoras. Distintos expertos aseguran la fiabilidad de un instrumento de medición hace referencia a la consistencia de un resultado.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de resultado contiene la información encontrada durante el proceso de la investigación. Esta información fue obtenida mediante el proceso de recolección de datos de cada una de las empresas a la cuales no delimitamos a investigar. El presente estudio sobre las estrategias de retención de talento humano en las empresas de Valera Estado Trujillo permite determinar de qué forma se está logrando cuidar el talento humano de cada una de estas empresas y así evitando la fuga de sus trabajadores. En aras de recolectar la información nos dirigimos a cada una de las empresas realizando una encuesta a los administradores de cada una de ellas para así responder las interrogantes de estudio.

En este mismo orden de ideas, se procederá en el presente capítulo a ofrecer las respuestas de acuerdo a los objetivos específicos delineados en la investigación, concluyendo así al análisis de resultados. En consecuencia cumplimos con investigar las estrategias de retención de talento humano en las diferentes empresas, se determinó que las empresas primeramente estaban tratando de satisfacer las necesidades de los empleados que pertenecían a su equipo de trabajo y brindarles seguridad, cumpliendo con la constitución y las leyes para brindarles el derecho de ser remunerados por su labor, en este sentido las empresas tienen un equipo de recursos humanos que busca reinventarse en cuanto a crear estrategias para cubrir las necesidades de los trabajadores, motivarlos y que se sientan satisfechos dentro de la organización.

Logramos visualizar el trabajo del equipo de recursos humanos en cuanto a la gestión de los intereses de su talento humano. Nos dirigimos a cada empresa logrando así determinar los intereses de los trabajadores al conversar con ellos y realizarles una serie de preguntas; al mismo tiempo observando la gestión realizada por el equipo de recursos humanos, en el cual notamos que tenían gran interés por mantener satisfechos a sus empleados logrando así que cumplan de una manera eficaz con sus labores, dentro de las bases teóricas de la investigación encontramos que el trabajador necesita ser motivado para cumplir su rol dentro de la empresa y sienta plenitud, esto ocurre cuando se toma en cuenta el trabajador y se reconoce su valor, la administración de estas empresas que hemos determinado investigar, algunas han brindado ese reconocimiento a sus trabajadores y buscan cumplir con sus intereses.

Por último Compilamos datos acerca de la gestión administrativa que favorece a los trabajadores de las empresas de Valera Estado Trujillo ya que cada empresa tiene sus propias estrategias.

Nos enfocamos en realizar una recolección de datos sobre las empresas y sus empleados por medio de encuestas y preguntas que realizamos tanto a la administración como a los trabajadores, con las cuales llegamos a determinar estrategias utilizadas por cada empresa favoreciendo así al talento humano que labora en sus instalaciones con el objetivo de mejorar no solo las necesidades de cada trabajador y su talento humano sino también mantener a flote a cada empresa que visitamos.

En medio de la investigación obtuvimos los datos de cada empresa los cuales vamos a mencionar junto a sus respectivas estrategias y la

postura de los empleados ante ellas, antes haremos mención de cada empresa a que se dedica y que hace cada trabajador en ella, además de su ubicación.

EMPRESA LUNCH LOS VETERANOS RIF: V-O9747567-5: Se encarga de brindar un servicio de comida rápida, por ende los empleados tienen el trabajo de brindar atención al cliente y de preparar la comida que solicita el cliente. Existen 12 empleados dentro de la empresa, todos hombres que cumplen un horario de 10am a 12pm 5 días a la semana, por lo tanto se turnan para cumplir sus labores durante los 7 días que tiene la semana y que abren, brindan la respectiva atención. Existe el administrador del negocio que tiene por nombre Danuer Antonio Daboin con quien conversamos para que nos diera la información, además también figura el respectivo contador y por supuesto los empleados que se encarga de brindar el servicio de atención. Se encuentra ubicada en Avenida Bolívar con Calle 19 estacionamiento antiguo centro comercial Cada, sector las acacias Valera Estado Trujillo, zona postal 3101.

Salario semanal de 15\$ al cambio de la tasa del banco central de Venezuela.

Bono nocturno: 5\$ semanal al cambio de la tasa del banco central de Venezuela.

En cuanto a los beneficios sociales no remunerados: cuentan con uniformes.

Tienen comedor donde se les proporciona desayuno, almuerzo y cena a los trabajadores. Reconocimiento de productividad. Permisos por estudio. Vacaciones. Utilidades. Bonificación de fin de año. Condiciones de trabajo. Licencia de paternidad.

EMPRESA IMMELE, CA RIF: J-31236992-2: Esta empresa se encarga del diseño e instalaciones de proyectos eléctricos, compra y venta de material eléctrico, instalación de motores para portón automático y sistema de seguridad. La mayoría de sus trabajadores son profesionales de ingeniería en electricidad, algunos son técnico medio en electricidad, tienen un sueldo base sin embargo cada trabajo que realizan tienen una ganancia por comisión, están ubicados en Valera, sector Plata 3.

Los trabajadores cuentan con un salario mensual de 20\$ al cambio del banco central de Venezuela.

Salario por comisión: depende de la productividad de cada empleado.

Reconocimiento de productividad.

En cuanto a los beneficios sociales no remunerados: Cuentan con uniformes. Permisos por estudio. Formación. Vacaciones. Utilidades. Bonificación de fin de año. Licencia de paternidad.

EMPRESA JIREH C.A RIF J-29916147-3: Ubicada en Makroval es una de las empresas que distribuye comida dentro de la ciudad, alimentos de todo tipo, cuentan con un administrador, su contador, despachadores, obreros y personal de atención al cliente, trabajan de lunes a viernes de 8am a 12am y de 2pm a 5pm.

Sus empleados cuentan con un salario semanal de 12\$ al cambio del banco central de Venezuela.

Reconocimiento de productividad. Permisos por estudio. Formación. Vacaciones. Utilidades. Bonificación de fin de año.

En cuanto a los beneficios sociales no remunerados: Cuentan con uniformes. Se le brinda una bolsa de comida quincenal a cada trabajador. Condiciones de trabajo.

EMPRESA SEMILLAS VALERA C.A RIF: J-31194616-0: La empresa está registrada desde el año 2004 la administradora tiene por nombre Mayra Arias la cual nos indicó que tienen un personal de 26 trabajadores, existiendo un director, gerente general, gerente de importación, gerente de ventas, coordinador de logística y despacho, asistentes administrativos, contadora, asistente contable, facturación, chofer, almacén, vigilantes y vendedores, todos y cada uno de ellos hacen que la empresa se mantenga a flote, la cual brinda un productos de semilla las cuales son llevadas a la venta, la dirección de la empresa es la Av. Bolívar sector las acacias, edificio herpa Valera, estado Trujillo.

Los empleados tienen un salario mensual de 80\$ a 120\$ al cambio de la tasa del banco central de Venezuela depende del cargo.

En cuanto a los beneficios sociales no remunerados: Cuentan con uniformes y seguridad. Reconocimiento de productividad. Permisos por estudio. Vacaciones. Utilidades. Bonificación de fin de año. Condiciones de trabajo. Licencia de paternidad. Permiso de maternidad, pre y post.

EMPRESA CENTRO CLÍNICO POPULAR SALUD DENTAL C.A RIF: J-40501224-2: Su ubicación es en la calle 11 entre avenida 5 y 6 C.C Don Carlos Local 1 Sector Centro parroquia Juan Ignacio Montilla Valera Estado Trujillo. Es una clínica dental donde se brinda todo tipo de servicio odontológico y de ortodoncia, existen 3 odontólogos, una secretaria, obreros y vigilantes.

Los empleados pertenecientes a esta empresa tienen un salario mensual de 40\$ al cambio de la tasa del banco central de Venezuela.

Los profesionales odontólogos tienen un ingreso acorde a los pacientes atendidos durante la semana.

En cuanto a los beneficios sociales no remunerados: Cuentan con uniformes y seguridad. Reconocimiento de productividad. Permisos por estudio. Vacaciones. Utilidades. Bonificación de fin de año. Condiciones de trabajo. Licencia de paternidad. Permiso de maternidad, pre y post.

EMPRESA LICORES D' ORLANDO C.A RIF: J-29798622-7: Es una licorería donde se vende cualquier tipo de licor, su personal atiende a cada persona que desea consumir, están los respectivos despachadores, el administrador, contador, vigilantes, personal en el área de almacenamiento. Está ubicado en la avenida calle 12 Edificio Barroeta local planta baja.

El Salario semanal es de 15\$ al cambio del banco central de Venezuela. Bono nocturno de 5\$ semanal.

Reconocimiento de productividad. Permisos por estudio. Formación. Vacaciones. Utilidades. Bonificación de fin de año. En cuanto a los beneficios sociales no remunerados: Cuentan con uniformes. Licencia de paternidad.

PANADERÍA, PASTELERÍA, CHARCUTERÍA Y PIZZERÍA LA DANESSA C.A RIF: J-30689900-6: Dentro de la empresa existen administradores, contador, panaderos, vendedores, meseros y vigilantes, cuenta con un personal de 20 personas. Está ubicado en la Avenida 11 Casa Nro 6-12 Sector Centro Valera Estado Trujillo, el horario laboral está comprendido de lunes a sábado de 8am a 12om y de 2pm a 6pm.

El salario es de 80\$, 100\$ a 120\$ al cambio de la tasa del banco central de Venezuela depende del cargo.

En cuanto a los beneficios sociales no remunerados: Cuentan con uniformes y seguridad. Reconocimiento de productividad. Permisos por estudio. Vacaciones. Utilidades. Bonificación de fin de año. Condiciones de trabajo. Licencia de paternidad. Permiso de maternidad, pre y post.

A Continuación se reflejara las preguntas que se hicieron al momento de entrevistar al administrador o gerente de cada empresa, están preguntas fueron formuladas en base a las teorías anteriormente estudiada de las estrategias de recursos humanos por Frederick Herzberg y Maslow.

Formulario Empresa Lunch Los Veteranos:

1) ¿Creen ustedes que la empresa otorga una fuente de ingresos que le genere seguridad económica a los empleados?

Otorgamos una fuente de ingresos superior al salario mínimo establecido, además de bonos nocturnos y recargos por días feriados. Por lo que consideramos que el salario que ofrecemos puede ser un buen apoyo para la situación económica de nuestros empleados en medio de la fuerte situación que vivimos actualmente en el país.

2) ¿La empresa cuenta con un lugar de trabajo seguro?

Si, contamos con la protección y herramientas necesarias para llevar a cabo nuestro trabajo.

3) ¿Genera el lugar de trabajo un equilibrio emocional y social, contribuyendo con las relaciones interpersonales entre los trabajadores?

Sí, tenemos un buen ambiente laboral y existe el compañerismo entre los empleados, hacen un buen trabajo en equipo.

4) ¿Reconocen ustedes los avances y evolución de los trabajadores en las áreas asignadas?

Sí, tratamos de brindarles reconocimiento a los empleados.

5) ¿El trabajo realizado en la empresa genera crecimiento personal en el individuo?

Consideramos que sí.

6) ¿Les dan algún tipo de garantías para la prevención de riesgos?

Sí, las que expresa la ley.

7) ¿Ofrecen ustedes recompensas que motiven a la mejoría o eficiencia de los trabajadores?

Si algunos bonos por producción, de igual forma tenemos al empleado del mes y aquel empleado del mes tiene un bono especial.

8) ¿Creen ustedes que hay insatisfacción en los factores de higiene en los trabajadores?

No.

9) ¿Qué hace el departamento de RRHH para mejorar su insatisfacción?

Atender las inquietudes de los trabajadores y aplicar medidas o cambios de ser necesario.

10) ¿Que implementan ustedes, reconocimientos, crecimiento profesional, derivada de la autonomía para realizar las tareas?

Reconocimientos mediante remuneraciones.

11) ¿Cómo celebran los logros de los empleados?

Remuneraciones.

12) ¿Cuál es el promedio de duración de los trabajadores en la empresa?

2 años.

13) ¿Cuál es la rotación del personal?

Cada cargo está asignado permanentemente.

14) ¿Están motivados para trabajar los empleados?

Sí.

Formulario EMPRESA IMMELE, C.A.

1) ¿Creen ustedes que de ingresos que le genere seguridad económica a los empleados?

A pesar de la situación económica del país, creemos en que nuestro equipo tiene que contar con un salario que ofrezca seguridad para nuestros empleados y su familia, tratamos de brindar todo nuestro apoyo incentivando a que trabaje y así obtenga buenas comisiones

2) ¿La empresa cuenta con un lugar de trabajo seguro?

Si, nuestras instalaciones son completamente seguras, y cuando se tiene que hacer un trabajo en algún lugar ya que nuestro trabajo es con electricidad contamos con todos los instrumentos necesarios para que todo sea completamente seguro.

3) ¿Genera el lugar de trabajo un equilibrio emocional y social, contribuyendo con las relaciones interpersonales entre los trabajadores?

Es nuestro deber mantener la armonía dentro de la empresa, formar un equipo unido, nuestros trabajadores han llegado a tener relaciones personales más que solo laborales.

4) ¿Reconocen ustedes los avances y evolución de los trabajadores en las áreas asignadas?

Por supuesto, muchos llegaron sin mucho conocimiento y hoy en día son muy buenos electricistas nos alegramos por estos avances y por ende les damos trabajos acordes a sus nuevas habilidades y conocimientos desarrollados por supuesto por la experiencia obtenida.

5) ¿El trabajo realizado en la empresa genera crecimiento personal en el individuo?

Si, cada uno se siente satisfecho con lo que hace.

6) ¿Les dan algún tipo de garantías para la prevención de riesgos?

Por supuesto, todas las establecidas por la ley.

7) ¿Ofrecen ustedes recompensas que motiven a la mejoría o eficiencia de los trabajadores?

Cada trabajador sabe que es necesario que tenga una buena producción en su trabajo los mejores incentivos son remuneraciones.

8) ¿Creen ustedes que hay insatisfacción en los factores de higiene en los trabajadores?

Consideramos que cada uno de ellos siempre va a querer tener más, por eso se esfuerzan tanto en ser los mejores, pero hasta los momentos ninguno ha demostrado insatisfacción.

9) ¿Que hace el departamento de RRHH para mejorar su insatisfacción?

Estamos dispuestos a escuchar sugerencias de nuestros empleados, creemos en la confianza que existe entre un supervisor y el trabajador.

10) ¿Que implementan ustedes, reconocimientos, crecimiento profesional, derivada de la autonomía para realizar las tareas?

Reconocimientos.

11) ¿Cómo celebran los logros de los empleados?

Los mejores empleados siempre tienen la mejor cartera de clientes, ya que se los han ganado.

12) ¿Cuál es el promedio de duración de los trabajadores en la empresa?

No hay límite, el trabajador puede trabajar hasta que el decida que tiene la capacidad de seguir trabajando.

13) ¿Cuál es la rotación del personal?

En este caso cada uno sabe muy bien su función así que no rotamos el personal.

14) ¿Están motivados para trabajar los empleados?

Si bastante.

Formulario EMPRESA JIREH C.A

1) ¿Creen ustedes que de ingresos que le genere seguridad económica a los empleados?

No precisamente pero sabemos que en comparación con otras empresas nosotros estamos haciendo todo lo posible porque nuestros trabajadores tengan un salario mejor que el salario mínimo.

2) ¿La empresa cuenta con un lugar de trabajo seguro?

Si nuestras instalaciones son seguras.

3) ¿Genera el lugar de trabajo un equilibrio emocional y social, contribuyendo con las relaciones interpersonales entre los trabajadores?

Si, hasta ahora nuestros trabajadores tienen relaciones interpersonales y se sienten cómodos en el ambiente laboral.

4) ¿Reconocen ustedes los avances y evolución de los trabajadores en las áreas asignadas?

Si, para nosotros es importante cuando avanzan y evolucionan, le brindamos el debido reconocimiento, así como cuando no lo están haciendo bien se les hace saber que deben mejorar.

5) ¿El trabajo realizado en la empresa genera crecimiento personal en el individuo?

Esperamos que sí.

6) ¿Les dan algún tipo de garantías para la prevención de riesgos?

Si, le garantizamos a nuestros trabajadores condiciones óptimas para que desarrollen su trabajo y no tengan ningún riesgo.

7) ¿Ofrecen ustedes recompensas que motiven a la mejoría o eficiencia de los trabajadores?

Si las recompensas vienen en bolsas de alimento.

8) ¿Creen ustedes que hay insatisfacción en los factores de higiene en los trabajadores?

No nos han hecho saber que estén insatisfechos pero si sabemos que no son conformistas y que quiere mejorar.

9) ¿Que hace el departamento de RRHH para mejorar su insatisfacción?

Estamos atentos a escucharlos.

10) ¿Que implementan ustedes, reconocimientos, crecimiento profesional, derivada de la autonomía para realizar las tareas?

Reconocimiento.

11) ¿Cómo celebran los logros de los empleados?

Ya que los logros de los empleados en la función de sus labores son logros de la empresa, nos encargamos de remunerar con bonos por su labor.

12) ¿Cuál es el promedio de duración de los trabajadores en la empresa?

No existe un tiempo máximo, hasta ahora tenemos empleados que llevan 8 años otros 5 años y nuevos que tienen 1 año.

13) ¿Cuál es la rotación del personal?

Depende de que conocimientos nuevos pueden tener los empleados, si un asistente, o despachador obtuvo un título universitario en administración o quizás mercadotecnia puede subir a un cargo mejor, pero solo en estos casos, del resto todos los puestos de trabajo permanecen igual

14) ¿Están motivados para trabajar los empleados?

R: Si.

Formulario de preguntas realizado a la Empresa Semillitas Valera.

1) ¿Creen ustedes que de ingresos que le genere seguridad económica a los empleados?

Si aunque si se esforzaran un poquito más las condiciones pudieran serian aún mejores

2) ¿La empresa cuenta con un lugar de trabajo seguro?

Si contamos con todos los servicios y la seguridad requerida para cumplir con nuestras labores de trabajo

3) ¿Genera el lugar de trabajo un equilibrio emocional y social, contribuyendo con las relaciones interpersonales entre los trabajadores?

Si el ambiente de trabajo es el ideal para realizar las labores de trabajo.

4) ¿Reconocen ustedes los avances y evolución de los trabajadores en las áreas asignadas?

Si puede observar el desarrollo y crecimiento en cada puesto de trabajo.

5) ¿El trabajo realizado en la empresa genera crecimiento personal en el individuo?

Si el desempeño de las labores permita el crecimiento y desarrollo del empleado.

6) ¿Lea dan algún tipo de garantías para la prevención de riesgos?

Existe un plan de emergencia donde nos indica que hacer en caso de riesgo o accidente

7) ¿Ofrecen ustedes recompensas que motiven a la mejoría o eficiencia de los trabajadores?

Si, a través de laguna tipo de bonificación.

8) ¿Creen ustedes que hay insatisfacción en los factores de higiene en los trabajadores?

Explicado anteriormente, nuestros empleados están satisfechos en casi todas las áreas, aunque asumimos que en algunas podría realizarse mejoría.

9) ¿Que hace el departamento de RRHH para mejorar su insatisfacción?

Tomar en cuenta sus opiniones, para generar más eficiencia en ellos.

10) ¿Que implementan ustedes, reconocimientos, crecimiento profesional, derivada de la autonomía para realizar las tareas?

Delegamos más áreas o de mayor responsabilidad cuando nuestros empleados nos demuestran su compromiso con la empresa de tal forma que así pueda aumentar su ingreso.

11) ¿Cómo celebran los logros de los empleados?

Con algún recordatorio de ello.

12) ¿Cuál es el promedio de duración de los trabajadores en la empresa?

Todo depende de lo que buscan ellos para su evolución, si es seguir con nosotros se mantienen acá, otros siguen su rumbo hacia su propia meta. Algunos 5 años otros llevan de 10 a 15.

13) ¿Cuál es la rotación del personal?

Muy baja.

14) ¿Están motivados para trabajar los empleados?

Sí, en gran parte por el aporte económico que podamos ofrecerle al realizar con eficiencia su labor.

Formulario EMPRESA CENTRO CLÍNICO POPULAR SALUD DENTAL C.A

1) ¿Creen ustedes que la empresa otorga una fuente de ingresos que le genere seguridad económica a los empleados?

Sí, adicionalmente al salario mínimo establecido por el Ejecutivo Nacional a cada empleado se otorga un bono de asistencia.

2) ¿La empresa cuenta con un lugar de trabajo seguro?

Sí, perfectamente existe un espacio adecuado y tenemos las herramientas necesarias para el tratamiento dental y el cuidado higiene del personal.

3) ¿Genera el lugar de trabajo un equilibrio emocional y social, contribuyendo con las relaciones interpersonales entre los trabajadores?

Sí.

4) ¿Reconocen ustedes los avances y evolución de los trabajadores en las áreas asignadas?

Sí, a través de la bonificación mensual otorgada por la empresa.

5) ¿El trabajo realizado en la empresa genera crecimiento personal en el individuo?

Sí.

6) ¿Lea dan algún tipo de garantías para la prevención de riesgos?

Sí, a través de lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo.

7) ¿Ofrecen ustedes recompensas que motiven a la mejoría o eficiencia de los trabajadores?

Sí, mensualmente a cada uno de los odontólogos y el personal administrativo.

8) ¿Creen ustedes que hay insatisfacción en los factores de higiene en los trabajadores?

No.

9) ¿Qué hace el departamento de RRHH para mejorar su insatisfacción?

Los incentiva a través de la bonificación según su cumplimiento y primas.

10) ¿Que implementan ustedes, reconocimientos, crecimiento profesional, derivada de la autonomía para realizar las tareas?

Reconocimientos.

11) ¿Cómo celebran los logros de los empleados?

Con remuneraciones y reconocimientos.

12) ¿Cuál es el promedio de duración de los trabajadores en la empresa?

Ocho (8) años.

13) ¿Cuál es la rotación del personal?

Es nula la rotación de personal, cada persona tiene su puesto de trabajo asignado, pero en cuanto a la rotación laboral cada uno de los odontólogos asiste a sus labores en horarios rotativos, comprendido entre las 8am y 11am, 2pm hasta las 5pm Lunes a Sábado, personal administrativo, de seguridad y limpieza desde 8am hasta 11am y desde las 2pm hasta las 5pm de Lunes a Viernes.

14) ¿Están motivados para trabajar los empleados?

En términos generales, sí.

Formulario EMPRESA LICORES D'ORLANDO, C.A

1) ¿Creen ustedes que la empresa otorga una fuente de ingresos que le genere seguridad económica a los empleados?

Sí, además de bonificaciones extra.

2) ¿La empresa cuenta con un lugar de trabajo seguro?

Sí, nuestras instalaciones son seguras y también contamos con respaldo de organismos de seguridad.

3) ¿Genera el lugar de trabajo un equilibrio emocional y social, contribuyendo con las relaciones interpersonales entre los trabajadores?

Existe armonía y trabajo en equipo eficiente en nuestro ambiente laboral.

4) ¿Reconocen ustedes los avances y evolución de los trabajadores en las áreas asignadas?

Es bien reconocido el trabajo realizado exitosamente de los empleados.

5) ¿El trabajo realizado en la empresa genera crecimiento personal en el individuo?

Sí, día a día aumentan su experiencia laboral y personal lo cual puede ser de ayuda en el futuro para distintas oportunidades de trabajo e incluso para iniciar su propia empresa.

6) ¿Les dan algún tipo de garantías para la prevención de riesgos?

Correcto, garantizamos el cumplimiento de los requisitos legales establecidos para velar por la seguridad laboral y derechos de los trabajadores. De igual manera cubrimos los gastos que puedan ser generados en caso de cualquier accidente ocurrido dentro de nuestras instalaciones a algún empleado.

7) ¿Ofrecen ustedes recompensas que motiven a la mejoría o eficiencia de los trabajadores?

Si, mediante bonificaciones, cestas de alimentos y algunos de nuestros productos.

8) ¿Creen ustedes que hay insatisfacción en los factores de higiene en los trabajadores?

No.

9) ¿Qué hace el departamento de RRHH para mejorar su insatisfacción?

Escuchar a los empleados, orientarlos y aplicar estrategias que ayuden a satisfacer las relaciones laborales.

10) ¿Que implementan ustedes, reconocimientos, crecimiento profesional, derivada de la autonomía para realizar las tareas?

Bonificaciones, capacitación personal, responsabilidades.

11) ¿Cómo celebran los logros de los empleados?

Remuneraciones, cenas, paseos o días libres.

12) ¿Cuál es el promedio de duración de los trabajadores en la empresa?

Contamos con el mismo personal desde el inicio ya hace 10 años.

13) ¿Cuál es la rotación del personal?

Puestos permanentes pero con mayor nivel de responsabilidades a medida que transcurre el tiempo.

14) ¿Están motivados para trabajar los empleados?

Totalmente, gracias a todo lo mencionado en las preguntas anteriores.

Formulario EMPRESA PANADERÍA, PASTELERÍA, CHARCUTERÍA Y PIZZERÍA LA DANESSA C.A

1) ¿Creen ustedes que la empresa otorga una fuente de ingresos que le genere seguridad económica a los empleados?

Con la situación económica que atraviesa el país, se puede decir que ninguna empresa otorga a los empleados una fuente de ingreso que le genere seguridad, debido a que el índice de inflación aumenta día a día. Nuestra empresa les otorga ingresos superiores al salario mínimo nacional, así como también incentivos monetarios una vez al mes.

2) ¿La empresa cuenta con un lugar de trabajo seguro?

Si la empresa cuenta con una estructura adecuada y segura.

3) ¿Genera el lugar de trabajo un equilibrio emocional y social, contribuyendo con las relaciones interpersonales entre los trabajadores?

Si el ambiente de trabajo es de armonía, y existe el compañerismo y empatía entre los trabajadores.

4) ¿Reconocen ustedes los avances y evolución de los trabajadores en las áreas asignadas?

Si cada trabajador cumple a diario su rol asignado.

5) ¿El trabajo realizado en la empresa genera crecimiento personal en el individuo?

Sí.

6) ¿Les dan algún tipo de garantías para la prevención de riesgos?

Sí.

7) ¿Ofrecen ustedes recompensas que motiven a la mejoría o eficiencia de los trabajadores?

R: Si, mensualmente se motiva a los trabajadores con un incentivo monetario.

8) ¿Creen ustedes que hay insatisfacción en los factores de higiene en los trabajadores?

No.

9) ¿Qué hace el departamento de RRHH para mejorar su insatisfacción?

Escucha al empleado y su necesidad.

10) ¿Que implementan ustedes, reconocimientos, crecimiento profesional, derivada de la autonomía para realizar las tareas?

Crecimiento personal.

11) ¿Cómo celebran los logros de los empleados?

Bonos, incentivos, aumentos de salario por productividad.

12) ¿Cuál es el promedio de duración de los trabajadores en la empresa?

Hay una variedad, hemos notado que muchos aprenden y obtienen experiencia y luego comienza su emprendimiento, el promedio es de 5 años.

13) ¿Cuál es la rotación del personal?

Nula.

14) ¿Están motivados para trabajar los empleados?

Sí.

Con estas preguntas pudimos determinar aquellas estrategias que se estaban empleando dentro de cada empresa y vimos la satisfacción de algunos empleados como el descontento de otros.

Cada una de las empresas tuvo un reclutamiento para sus empleados los cuales fueron adecuados dentro de cargo según su perfil, se les brindo una inducción a cada trabajador sobre las cosas que debía realizar dentro de la empresa y una presentación de las instalaciones. Algunas empresas brindaron formación y les permite la oportunidad de acenso, en cuanto a la remuneración muchos de su trabajo dependen del desempeño, las empresas se preocupan por la recreación de sus empleados y reconocen sus talentos.

Existe variedad entre cada una de las empresas las cuales hemos descrito, todas cumplen una función distinta y ofrecen servicios diferentes, y cada una de ellas tiene sus estrategias para retener su talento humano, cada estrategia es creada por el departamento de administración que se encarga de escuchar las necesidades de los empleados, brindándoles importancia dentro de la empresa.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.

En este trabajo especial de grado permite elaborar conclusiones donde determinamos cuáles son los factores que influyen en la retención del talento humano, dependiendo de las estrategias que se aplican a cada empresa que se le realizó el cuestionario como instrumento utilizado en una entrevista para cumplir con los objetivos específicos anteriormente mencionados.

Se pudo observar que la retención del talento humano es diferente para cada empresa debido a que son diferentes las necesidades de cada individuo, por ende a partir de allí se precisa las ganas de éxito de cada uno y así la empresa o el departamento de recursos humanos se encarga de implementar los incentivos necesarios para cumplir anhelos de cada trabajador y obtener la mejor eficiencia de los mismos.

Vemos que la motivación se traduce a la satisfacción de las personas, y esto lo hace la mayoría de las empresas a través del incentivo económico y la superación de cada individuo, estos son factores claves para la permanencia de los trabajadores en las empresas esto se traduce a permanencia de talento humano.

En cuanto al derecho laboral cada empresa ha buscado la forma de cumplir lo establecido en la Ley Orgánica del trabajo para los trabajadores y trabajadoras vigente del año (2012). A pesar de que el país ha entrado en una crisis económica y social la empresa privada

que es la que hemos estado estudiando ha buscado la forma de tratar de cuidar la calidad de vida de cada trabajador. Por lo cual ha tenido que irse adaptando a ofrecer mejores sueldos para brindarles seguridad económica para darles valor; por lo tanto ofrecen compensaciones como bonos, incentivos entre otros que favorezca al empleado.

Sin embargo algunas empresas no están cumpliendo con totalidad las teorías que tienen que ver con las estrategias de retención de talento humano, y algunas empresas aunque tratan de cumplir la ley obvian algunas cosas, como por ejemplo algunas empresas que pueden contratar mujeres no lo hacen para evitar tener que dar permisos de maternidad si la madre llegara a salir embarazada tenemos el caso de la empresa LUNCH LOS VETERANOS que nos expresó que trabajan con solo hombres y mujeres de edad avanzada para evitar tener que cumplir con ese beneficio. Y entre las teorías cuando hablamos sobre las necesidades de cada trabajador también se encuentra las necesidades básicas y las personales, por ende una mujer que quiera trabajar y al estarlo haciendo no puede quedar embarazada si su deseo es ser madre y esto le impide trabajar en esa empresa la mujer optara por retirarse.

De igual forma hay empresas que no te permiten escalar de cargo a no ser que tengas una profesión y que la empresa necesite tus conocimientos, por ejemplo en la Empresa GENESIS JIREH C.A, uno de los empleados de atención al cliente al obtener su título universitario como Administrador de empresas; paso a ser el administrador de la empresa, el dueño lo tomo en cuenta para ese cargo. Y vemos como la superación personal y laboral es una de las motivaciones que tiene un trabajador para quedarse dentro de una organización.

También vemos como la productividad de cada trabajador en cada empresa se está obteniendo por la necesidad de mejorar el ingreso de dinero, por las ganancias de comisiones ya que al producir más hace que el trabajador genere más dinero, pero esta productividad es debido a la necesidad más que porque se sientan a gusto dentro de la empresa.

Por su parte cada empresa ha entendido la importancia de contar con sus trabajadores y que ellos tengan sentido de pertenencia con su trabajo. Con esta investigación se logró determinar de qué forma la gestión administrativa está evitando la fuga de los trabajadores y que métodos o estrategias está el departamento de recursos humanos ofreciendo a sus empleados.

Las teorías de Frederick Herzberg y Maslow aunque son muy buenas y su aplicación haría un cambio muy positivo y significativo dentro de las empresas en beneficios de los trabajadores, nos hemos dado cuenta al investigar las 7 empresas que describimos anteriormente, estas no cumplen en totalidad con estas teorías porque aunque están tratando de brindar un salario mucho mejor que el mínimo establecido en el país que es muy poco por la situación económica que está viviendo, aun así hay personas que buscan trabajar por su cuenta, emprender algún negocio que les brinde mejor seguridad económica, crecimiento personal, seguridad e higiene, satisfacción en todas las áreas. Así que nuestra gran conclusión es que las empresas aún deben aprender mucho más sobre cómo no solo retener a sus empleados por una remuneración aparentemente mejor que otras, sino que el empleado se sienta pleno en todas las áreas de su vida.

Por último es que debe existir un equipo estudiado en este caso el de recursos humanos capaces de crear, motivar, ayudar, a cada trabajador, que pueda estudiar como cumplir las necesidades básicas, de seguridad, fisiológicas, de permanencia, reconocimiento y realización. Para así Cumplir con la función que le otorga la “Ley del ejercicio de la profesión de licenciados en relaciones industriales y recursos humanos”, y retener el talento que exista en cada empresa cuidando de esta forma a su vez el capital económico de cada empresa.

Recomendaciones.

En base a lo investigado, visualizado y determinado podemos plantear una serie de recomendaciones significativas y factibles en virtud de fortalecer la estrategias de retención de talento humano en las empresas de Valera Estado Trujillo no solo en las que realizamos la respectiva investigación sino en las que muchas otras que quizás no se han detenido a satisfacer las necesidades de sus empleados.

Creemos que se debe crear un departamento en las empresas que se encargue de incentivar los principios en la empresa, de tal manera que sean visualizados como reglas.

Además se propone generar líneas de superación de tal manera que los individuos que integran la empresa quieran por si solos avanzar con el propósito de tener mejores puestos

Sin faltar el reconocimiento ya que se debe reconocer las mejoras positivas en los empleados para que así se sientan valiosos para la organización.

Es propicio otorgar el mejor ambiente laboral posible de tal manera que se pueda desarrollar en armonía las tareas.

A veces usar la crítica constructiva ya que contribuye al desenvolvimiento. Y ya que hablando se entiende la gente se debe mantener una buena comunicación dentro de todos los integrantes de la organización para así saber las necesidades que cada talento humano dentro de la organización tiene.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano*. 2da. Edición. Buenos Aires: Granica. 1970.
- Arias, F. (2004). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. 4ta ed. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. 6a ed. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). *Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial 36.860. Venezuela.
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: BL Consultores Asociados. Dubs de Moya, R. (s.f.).
- Batista, V. (2014). *Normas APA para trabajos Escritos y documentos de Investigación*. Cuba: Conferencia Mensual de la Biblioteca Médica Nacional. Recuperado de:
<https://drive.google.com/file/d/1fY69NZCNPSfJwpLJTrWJ2hzlNvobfM6z/view>
- Bavaresco, A. (1996). *Proceso Metodológico de la Investigación*. 3era. Edición. Maracaibo: Servicios Bibliotecarios de la Universidad del Zulia.
- Blasco, I., y Pérez, J. (2007). *Metodologías de Investigación: Ampliando Horizontes*. P. 25.
- Benllonch, M. y Ureña, Y. (2018). *Conceptos básicos sobre Seguridad y Salud en el trabajo*. P. 8.

- Centro de escritura Javeriano (Ed.). (2013). *Normas APA*. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de: <http://portales.puj.edu.co/ftpcentroescritura/Recursos/Normasapa.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (3ª ed.). Santa Fe: McGraw-Hill.
- Del Río, O. (2001) *El proceso de investigación: etapas y planificación de la investigación*. Barcelona, España: Vilches.
- De Molina, A. (2015) *10 Tips para retener al mejor talento humano*. Lima, Perú: Conexión ESAN. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/05/10-tips-para-retener-mejor-talento-humano/>
- Florido, M. (2018) *Cómo crear un Plan de Trabajo sencillo*. Valencia, España: Marketing and Web. Recuperado de: [https://www.marketingandweb.es/emprendedores-2/plan-de-trabajo/#Que es un plan de trabajo y para que sirve](https://www.marketingandweb.es/emprendedores-2/plan-de-trabajo/#Que%20es%20un%20plan%20de%20trabajo%20y%20para%20que%20sirve)
- Gutiérrez, J. (2011). *La gestión del talento y la generación de valor en la empresa*. Perú: People Matters.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. 6a. ed. México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, L. (2005). *Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa*. Venezuela: UCV. Recuperado de: www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf
- Jaspe, A., y Santana, A. (2007). *Formas de retención de los departamentos de recursos humanos hacia empleados jóvenes del*

área de atención al cliente. Tesis de Pregrado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

León, A. (2013) *Estrategias de RRHH para retener el talento humano en empresa de consumo masivo del sector bebidas del área metropolitana.* Tesis de Pregrado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Ley del ejercicio de la profesión de licenciados en relaciones industriales y recursos humanos (2002) Asamblea nacional, Gaceta Oficial N° 37.593 del 17 de diciembre de 2002. Caracas, Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los y las trabajadoras (2012). Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012. Caracas, Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005. Caracas, Venezuela.

LRH. Portal con artículos e información de actualidad sobre la gestión de RR.HH (2017). *Retención del talento humano en las organizaciones.* Obtenido desde la url: <https://www.losrecursoshumanos.com/retencion-del-talento-humano-en-las-organizaciones/>

López, L. Flores, M. Flores, O. Rivas, J. (2017) *Manual de norma para la elaboración de proyecto y trabajo especial de grado.* 3ra Edición. Caracas, Venezuela: Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios “Dr. Arnoldo Gabaldon”.

- Piñango, R. (1991). *La fuga como opción de carrera ante las limitaciones de las organizaciones venezolanas para aprovechar el talento*. (pp. 8-28) Caracas, Venezuela: Ediciones IESA.
- Prieto, P. (2013) *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Tesis de Pregrado, Universidad de Medellín, Medellín, Colombia.
- Scott, K, y Taylor, G. (1985). *Un examen de los hallazgos contradictorios sobre la relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo: un meta análisis*. Academia de Gestión, revista, 28, Pp. 599-612.
- Unión General de Trabajadores (2018). *Prevención de Riesgos Laborales, Condiciones de Trabajo*. España: UGT.ES. Recuperado de: <http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>
- Universidad del Cema (2020). *Organismos Internacionales, Departamento de desarrollo personal*. Buenos Aires, Argentina: Ucema.edu. Recuperado de: <https://ucema.edu.ar/8/ddp/organismos-internacionales>
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2011). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. FEDUPEL.
- Witker, J. (1986) *Como elaborar una tesis en derecho, Pautas metodológicas técnicas para el estudiante o investigador del derecho*. Primera edición. México: Civitas, S.A.