



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PLAN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

TEMA:

“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL TALENTO HUMANO Y
SU INCIDENCIA EN LA RETENCIÓN DEL PERSONAL.”

**Trabajo de titulación previo a la obtención de Licenciatura en Administración de
Empresas.**

Línea de investigación:

Desarrollo social y del comportamiento humano.

AUTOR:

Sonya Abigail Espin Pavón

DIRECTOR:

Msc. Rocío Guadalupe León Carlosama

Ibarra – Ecuador 2025



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE 3
Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020



**CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**

Ibarra, 01 de Abril de 2025

MSc. León Carlosama Rocio Guadalupe

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de Integración Curricular, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

(f).....

MSc. LEON CARLOSAMA ROCIO GUADALUPE

C.C.: 0401441654



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE 3

Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020



IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad. Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1003439591		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Espin Pavón Sonya Abigail		
DIRECCIÓN:	Pedro Hernández de la Reina y Luis Chávez Guerrero		
EMAIL:	saespinp@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	062928108	TELF. MÓVIL:	099403503

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	“La Responsabilidad Social Empresarial en el Talento Humano y su incidencia en la Retención del personal”
AUTOR (ES):	Sonya Abigail Espin Pavón
FECHA: AAAAMMDD	2025/04/01
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
CARRERA/ROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> GRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Administración de Empresas
ASESOR /DIRECTOR:	MSC. ROSA RODRIGUEZ MSC. ROCÍO LEÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE 3

Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020



**AUDITORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA
DEL NORTE**

Yo, **Espin Pavón Sonya Abigail** con cédula de identificación Nro. **1003439591**, en calidad de autor (es) de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de integración curricular describo anteriormente, hacemos entrega del ejemplar respectivo en forma digital y autorizamos a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archive digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, por ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación para ampliar la disponibilidad del materiales y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en constancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

Ibarra, a los 1 días del mes de Abril 2025

EL AUTOR (ES):

Sonya Abigail Espin Pavón



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE 3

Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020



CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimonial, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 1 días del mes de Abril de 2025

EL AUTOR (ES):

Sonya Abigail Espin Pavón.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE 3

Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020



APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El comité Calificador del trabajo de Integración Curricular **“La Responsabilidad Social Empresarial en el Talento Humano y su incidencia en la Retención del Personal”** aprueba el informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte: Sonya Abigail Espin Pavón

(f).....

MSc. Rocío Guadalupe León Carlosama

C.C.: 0401441654

(f).....

MSc. Rosa Elena Rodríguez Trejo

C.C.: 0400986337

DEDICATORIA

Con todo mi amor y gratitud, dedico este trabajo a las personas más importantes en mi vida.

A mi hijo Emmett Unda, mi mayor inspiración y motivo para seguir adelante. Cada esfuerzo y sacrificio en este camino ha sido con la esperanza de brindarte un mejor futuro. Eres la luz que guía mis pasos y la razón por la que nunca me rindo.

A Josmar, mi compañero de vida, por su apoyo incondicional, su paciencia y por creer en mí incluso en los momentos en los que dudé de mí misma. Gracias por estar a mi lado en cada desafío y por ser un pilar fundamental en este camino.

A mis padres, quienes con su amor, esfuerzo y enseñanzas me han dado las bases para ser quien soy.

A mi madre, Glenda, por ser mi ejemplo de fortaleza y amor incondicional. Su dedicación, sacrificio y ternura han sido mi refugio en los momentos difíciles. Gracias por enseñarme a nunca rendirme y a luchar con el corazón. A Alex Espinoza, compañero de mi madre, por su apoyo y por estar presente en los momentos más importantes. Su respaldo y confianza han sido un aliento en este camino.

A mi padre, Bruno, por ser mi guía y apoyo inquebrantable. Su esfuerzo, valores y enseñanzas han sido la base sobre la que he construido mis sueños. Gracias por demostrarme que con trabajo y perseverancia todo es posible.

A mis hermanos, por su compañía, aliento y por ser mi refugio en los momentos difíciles. Su apoyo ha sido invaluable en cada etapa de este proceso.

A mi abuelo Eraldo, por su amor y sabiduría, por ser un pilar en nuestra familia y un ejemplo de vida. Su cariño y enseñanzas han dejado una huella imborrable en mi corazón.

A todos ustedes, gracias por ser mi motor y mi mayor fuente de inspiración. Esta meta alcanzada es también suya.

Con amor y gratitud, Abigail.

AGRADECIMIENTO

A Dios, fuente de mi fortaleza y guía en cada paso de mi vida. Su amor y misericordia me han dado la fuerza para seguir adelante en los momentos más desafiantes y la esperanza de alcanzar mis metas. Sin Su bendición, este logro no habría sido posible.

A mi directora de tesis, Rocío León, por su guía, paciencia y valiosos consejos. Su compromiso y dedicación fueron fundamentales en el desarrollo de este trabajo. Gracias por su orientación y por compartir su conocimiento con generosidad.

A mi asesora, Rosa Rodríguez, por su apoyo incondicional, su tiempo y su disposición para ayudarme en cada etapa de esta investigación. Su experiencia y sugerencias enriquecieron enormemente este trabajo.

A mis padres, por ser mi mayor ejemplo de esfuerzo y perseverancia. Su amor, sacrificio y apoyo incondicional han sido la base sobre la que he construido mis sueños. Gracias por creer en mí y darme la fuerza para seguir adelante.

A Josmar, mi compañero de vida, por su paciencia, comprensión y apoyo en cada momento de este camino. Gracias por estar a mi lado, animarme y ser un pilar en mi vida.

A la fábrica INDUTEXMA, por su colaboración y aporte en el desarrollo de esta investigación. Su apoyo ha sido de gran valor para la realización de este trabajo.

A mis compañeros, con quienes compartí este camino de aprendizaje y crecimiento. Su amistad, apoyo y trabajo en equipo hicieron que esta etapa fuera más llevadera y enriquecedora. Gracias por cada enseñanza, cada palabra de aliento y cada momento compartido.

A todos aquellos que, de una u otra manera, contribuyeron a la realización de esta tesis, mi más sincero agradecimiento.

RESUMEN

La investigación analizó la influencia de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la retención del talento humano en INDUTEXMA, una empresa textil ecuatoriana con más de 50 años de trayectoria. La RSE, entendida como un conjunto de prácticas que van más allá del cumplimiento normativo, se ha convertido en una herramienta clave para mejorar el compromiso, la satisfacción y la permanencia de los empleados dentro de una organización. En un sector altamente competitivo, INDUTEXMA enfrenta el desafío de fortalecer su estrategia de retención a través de iniciativas que impacten positivamente en sus colaboradores.

El estudio determinó las prácticas de RSE en el talento humano y su incidencia en la retención del personal en INDUTEXMA. Para ello, se utilizó un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Se aplicaron encuestas a una muestra de 137 empleados y entrevistas semiestructuradas a directivos y responsables de recursos humanos. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental de corte longitudinal, permitiendo analizar la relación entre las prácticas de RSE y la permanencia del personal en la empresa.

Los resultados evidenciaron que las dimensiones de compensación y beneficios, prácticas ambientales y programas sociales y comunitarios son percibidas positivamente por los empleados, lo que contribuye a su retención. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora, como la igualdad de oportunidades, la comunicación interna y la atención a solicitudes y quejas, factores que podrían influir negativamente en la motivación y el compromiso del talento humano. Además, se observó que la mayoría de los trabajadores

tienen una antigüedad de entre 3 y 5 años, lo que indica estabilidad laboral y sugiere que la empresa cuenta con estrategias de retención efectivas, aunque aún susceptibles de optimización.

En conclusión, la RSE tiene un impacto positivo en la retención del talento en INDUTEXMA, especialmente en aspectos relacionados con bienestar, reconocimiento y desarrollo profesional. No obstante, se recomienda reforzar las estrategias de comunicación interna y equidad en el acceso a oportunidades laborales para fortalecer el compromiso de los empleados. Implementar mejoras en estos ámbitos permitirá a la empresa consolidar su reputación como un empleador atractivo y garantizar una mayor estabilidad del talento humano a largo plazo.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, Retención de talento, Satisfacción laboral, Gestión del talento humano, Desarrollo organizacional.

ABSTRACT:

The research analyzed the influence of Corporate Social Responsibility (CSR) on the retention of human talent at INDUTEXMA, an Ecuadorian textile company with more than 50 years of experience. CSR, understood as a set of practices that go beyond regulatory compliance, has become a key tool to improve the commitment, satisfaction and permanence of employees within an organization. In a highly competitive sector, INDUTEXMA faces the challenge of strengthening its retention strategy through initiatives that positively impact its employees.

The study determined CSR practices in human talent and its impact on staff retention at INDUTEXMA. To do this, a mixed approach was used, combining quantitative and qualitative methods. Surveys were applied to a sample of 137 employees and semi-structured interviews with managers and human resources managers. The research was descriptive and correlational, with a non-experimental longitudinal design, allowing the analysis of the relationship between CSR practices and the permanence of personnel in the company.

The results showed that the dimensions of compensation and benefits, environmental practices and social and community programs are perceived positively by employees, which contributes to their retention. However, areas for improvement were identified, such as equal opportunities, internal communication and attention to requests and complaints, factors that could negatively influence the motivation and commitment of human talent. In addition, it was observed that most workers have a seniority of between

3 and 5 years, which indicates job stability and suggests that the company has effective retention strategies, although still susceptible to optimization.

In conclusion, CSR has a positive impact on talent retention at INDUTEXMA, especially in aspects related to well-being, recognition and professional development. However, it is recommended to reinforce internal communication strategies and equity in access to job opportunities to strengthen employee commitment. Implementing improvements in these areas will allow the company to consolidate its reputation as an attractive employer and ensure greater long-term stability of human talent.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Talent retention, Job satisfaction, Human talent management, Organizational development.

Índice de contenidos

Problema	16
Antecedentes	18
Justificación	22
Objetivos	25
Objetivo General.....	25
Objetivos Específicos	25
CAPITULO I MARCO TEÓRICO	26
Responsabilidad Social Empresarial (RSE).....	26
Factores que Influyen en la Retención de Personal	45
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	52
Tipo de Investigación	52
Diseño de la Investigación.....	52
Técnicas e Instrumentos de Investigación	54
Matriz de Operacionalización de Variables.....	56
Participantes.....	58
Fórmula muestral	60
Procedimiento y Análisis de Datos.....	60
CAPITULO III: Resultados y Discusión	62
Análisis de datos generales.....	62

Análisis de la prueba de normalidad.....	75
CAPITULO IV: Propuesta	82
4.1 Objetivo estratégico	83
4.2 Acciones específicas	83
4.3 Plan de Implementación	86
Recursos Necesarios	87
Responsabilidades por Área	88
4.4 Evaluación y Seguimiento:	90
4.5 Mecanismos de Monitoreo:	91
4.6 Impacto esperado.	92
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES.....	96
BIBLIOGRAFÍA	98

Índice de tablas

Tabla 1 Dimensiones del RSE	27
Tabla 2 Prácticas de RSE en el ámbito laboral	29
Tabla 3 Factores que influyen en la retención de personal	45
Tabla 4 Cronograma de implementación	86
Tabla 5 Categoría de recursos.....	89

Índice de figuras

Figura 1 Tipo de compromiso.....	41
Figura 2 Estrategias de retención de personal	47
Figura 3 Retención del personal	72
Figura 4 Representación lineal de la correlación.....	80

Problema

La permanencia del talento humano representa un desafío crítico para las empresas, ya que incide directamente en su estabilidad y crecimiento a largo plazo. La rotación de personal no solo incrementa los costos relacionados a la contratación y formación de nuevos trabajadores, sino que también puede deteriorar el clima organizacional, la moral del equipo, afectando así la productividad y calidad del trabajo (Zangaro, 2020). En este contexto, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se presenta como un instrumento estratégico para fortalecer la fidelización de los empleados y fomentar un ambiente laboral que promueva el compromiso y la satisfacción laboral.

En el sector textil ecuatoriano, caracterizado por su alta competitividad y dinamismo, las empresas deben atender tanto las tendencias globales del mercado como expectativas de sus empleados en términos de condiciones laborales, desarrollo profesional y beneficios sociales.

INDUTEXMA, una empresa con cinco décadas de experiencia, 213 empleados hasta mayo de 2024 y una capacidad instalada de 250.000 kilos mensuales ha implementado diversas prácticas de RSE dirigidas a su talento humano, incluyendo políticas de equidad salarial, programas de bienestar laboral y el uso de materias primas sostenibles. Sin embargo, la eficacia de estas estrategias en la retención de personal aún no ha sido plenamente evaluadas, lo que genera incertidumbre sobre su impacto real en la estabilidad laboral dentro de la organización.

La falta de una evaluación sistemática de las prácticas de RSE en relación con la retención de talento humano pueden derivar en desajustes estratégicos, lo que incrementaría

los costos operativos debido a la necesidad constante de contratar y capacitar nuevos empleados además de afectar la calidad y la productividad de sus productos (Turker, 2018). En este sentido, se vuelve imperativo analizar qué factores específicos dentro de las estrategias de RSE influyen en la decisión de los empleados de permanecer en la empresa, considerando elementos como la percepción de justicia y equidad, las oportunidades de desarrollo profesional y el apoyo en el equilibrio entre la vida laboral y personal son aspectos que deben ser examinados detalladamente (Delautre & Dante, 2018). Las prácticas de RSE no solo deben ser implementadas, sino también monitoreadas y ajustadas para asegurar que realmente están contribuyendo al bienestar y la satisfacción de los empleados (Pérez et al., 2019).

Por lo tanto, la presente investigación, busca identificar los factores clave de la RSE que impactan en la retención del personal de INDUTEXMA, con el fin de optimizar su gestión y consolidar un plan de sostenibilidad que favorezca tanto a la empresa como a sus colaboradores.

Antecedentes

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su impacto en la retención de personal constituyen temas de gran relevancia en la gestión organizacional contemporánea. RSE hace referencia a las acciones voluntarias que las empresas implementan para promover el desarrollo sostenible y al bienestar de su personal y la comunidad, incluyendo programas de bienestar laboral, equidad salarial, diversidad e inclusión, y desarrollo profesional, la implementación efectiva de la RSE puede mejorar la imagen que los empleados tienen con respecto a su empresa, aumentando su satisfacción laboral y compromiso organizacional. Según Canizales (2021), destacan que la RSE y la gestión del talento humano se complementan, logrando una alineación estratégica que potencia el desempeño del personal y la identificación con la empresa.

La retención de personal se refiere a la capacidad de una organización para mantener a sus empleados en el tiempo, y está influenciada por varios factores, siendo los más relevantes la compensación, el desarrollo profesional, el entorno laboral y el liderazgo. La retención de empleados es crucial para las empresas, ya que altos niveles de rotación pueden resultar en costos significativos relacionados con la contratación, la formación y la pérdida de productividad. Jara et. al (2018) subrayan que la misma está influenciada por múltiples factores, incluyendo el desarrollo de carrera y la compensación, y sugieren que una gestión efectiva de estos aspectos puede reducir la rotación de personal.

La relación entre la RSE y la retención de personal es respaldada por múltiples estudios que evidencian los beneficios de integrar prácticas responsables en la gestión del talento humano; por ejemplo, en el estudio de Jiménez et. al (2024), se encontró que las empresas que implementan prácticas de RSE alineadas con sus estrategias de gestión de talento humano logran una mayor satisfacción y compromiso de sus empleados, lo cual se traduce en menores tasas de rotación y mayores niveles de productividad. Chasi et. al (2024) Asimismo, enfatizan la necesidad de desarrollar programas de retención que incluyan beneficios competitivos y oportunidades de crecimiento profesional para mantener a los empleados motivados y leales a la organización.

Franco et al. (2017) analizan cómo la integración de la RSE en la gestión del talento humano puede mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados, destacando que prácticas como la mejora de las condiciones laborales y el desarrollo profesional, fortalecen el sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados y reducen la rotación. Por otro lado, Mahadi et al. (2020) identifican los factores determinantes para la retención de empleados, subrayando que la compensación competitiva y las oportunidades de desarrollo profesional son esenciales para mantener a los empleados motivados y comprometidos; la retención de empleados es vista como una medida crítica para el éxito organizacional, ya que reduce los costos asociados con la alta rotación y mejora la productividad y la moral del equipo.

En el contexto ecuatoriano, la industria textil representa un sector clave para la economía y el empleo., es considerada la tercera actividad económica más grande del sector manufacturero y aporta con el 7% al Producto Interno Bruto (PIB) (Llanos & Salazar, 2023).

Es el segundo sector que más plazas de empleo formal genera, aproximadamente 158 mil personas vinculadas directamente y muchos más empleos indirectos, según datos del INEC (2024).

Chatzoudes & Chatzoglou (2022) proponen un marco conceptual que identifica los factores clave que afectan la retención de empleados, enfatizando la importancia del liderazgo y el ambiente laboral en la decisión de los empleados de permanecer en la organización; este estudio destaca que un liderazgo transformacional, que inspire y motive a los empleados, y un ambiente laboral positivo, que promueva el bienestar y la satisfacción laboral, son fundamentales para la retención a largo plazo. Además, el estudio sugiere que la implementación de prácticas de RSE puede fortalecer la relación entre empleados y empleadores, creando un entorno de trabajo más cohesionado y comprometido.

De lo anterior, se puede indicar que la literatura existente sugiere que la aplicación de prácticas de RSE enfocadas en el bienestar y desarrollo de los empleados puede tener un impacto positivo significativo en la retención de personal; en el caso de INDUTEXMA, estas prácticas no solo pueden mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino también contribuir a la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la empresa.

La combinación de un ambiente laboral positivo y prácticas de RSE bien integradas puede ser la clave para lograr una retención de personal exitosa, garantizando así la estabilidad y la expansión de INDUTEXMA. la RSE, cuando se aplica de manera estratégica

y coherente, no solo beneficia a los empleados y a la comunidad, sino que también fortalece la competitividad y la reputación de la empresa en el mercado global (Bedon, 2022).

INDUTEXMA empresa ecuatoriana con 50 años de experiencia, dedicada a la producción de tejidos de alta calidad; con una instalación de 14.000 metros cuadrados y una producción de 250.000 kilos mensuales en producción de tejidos, sobresale por su enfoque en la calidad y la sostenibilidad. La empresa cuenta con certificaciones internacionales como ISO 9000:2015, ISO 14001:2015 y SMETA, y utiliza energías limpias en un 35% de sus operaciones, además de implementar prácticas de reciclaje y uso de materias primas sostenibles como viscosa Ecovero, algodón orgánico y poliéster reciclado; INDUTEXMA no solo se enfoca en la excelencia de sus productos, sino también en el bienestar de sus empleados en la búsqueda de un entorno laboral positivo y saludable (Indutexma, 2024).

Justificación

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la retención de personal son temas importantes en la gestión organizacional moderna, la teoría de la RSE postula que las empresas tienen la responsabilidad de ir más allá de sus obligaciones legales y económicas, adoptando prácticas que beneficien a sus empleados y a la comunidad en general (Bozma & Karcioğlu, 2023).

Esta investigación analiza el impacto de las prácticas de RSE impactan la retención de empleados, permitiendo comprender cómo las empresas pueden utilizarlas como herramienta estratégica para fortalecer la satisfacción y el compromiso de sus trabajadores. Además, se fundamenta en la teoría del capital humano, que postula que las inversiones en formación y desarrollo profesional generan mayores niveles de productividad y lealtad (Boga, 2017).

Analizar la eficacia de las prácticas de RSE en INDUTEXMA brinda una versión renovada sobre la aplicación de estas teorías en el contexto empresarial ecuatoriano, lo cual puede inspirar a otras organizaciones a adoptar enfoques similares, fomentando así un cambio positivo en la cultura corporativa del país.

Este estudio es importante porque tiene implicaciones directas para la dirección de recursos humanos en INDUTEXMA y otras empresas del sector textil ecuatoriano ya que al identificar las prácticas de RSE que más influyen en la retención de personal permitirá a la empresa optimizar sus estrategias y políticas, logrando un entorno laboral más atractivo y comprometido. La alta rotación de personal puede ser costosa para cualquier organización, por lo tanto, implementar prácticas efectivas de RSE puede traducirse en una mayor

estabilidad laboral, reducción de costos operativos y aumento de la productividad (Villa, 2021).

Los resultados de este estudio pueden servir como referente para otras empresas del sector textil, promoviendo la adopción de prácticas de RSE que favorezcan tanto a los empleados como a la organización. En un mercado altamente competitivo, la capacidad de retener al talento humano es un diferenciador crítico que puede mejorar la reputación y el rendimiento a largo plazo. Un enfoque práctico en RSE puede generar una cultura organizacional que valore y cuide a sus empleados, lo cual puede resultar en una mayor lealtad y motivación entre los trabajadores, potenciando así un ciclo positivo de mejora continua y desarrollo sostenible.

Además del impacto organizacional, la RSE está respaldada por normativas y regulaciones ecuatorianas que promueven el bienestar laboral. La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 66, numeral 2, reconoce el derecho de los trabajadores a condiciones laborales justas y equitativas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). También, la Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado, en su artículo 28, obliga a las empresas a adoptar prácticas que no solo se enfoquen en el beneficio económico, sino también en el bienestar de sus empleados y la comunidad (Secretaría Nacional de Planificación, 2014).

La Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, en su artículo 4, establece que las empresas deben garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro (Asamblea Nacional, 2015). Evaluar cómo las prácticas de RSE de INDUTEXMA cumplen con estas normativas no solo asegurará el cumplimiento legal, sino que también fortalecerá la legitimidad de la empresa.

De igual forma, las certificaciones internacionales que posee INDUTEXMA, como ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015, implican un compromiso con estándares de calidad y sostenibilidad que deben ser mantenidos y promovidos.

El cumplimiento de estas normativas beneficia directamente a los trabajadores al garantizar un entorno laboral seguro, equitativo y con oportunidades de desarrollo profesional. De manera indirecta, sus familias también experimentan mayor estabilidad económica y bienestar. Además la promoción de prácticas empresariales responsables y sostenibles fortalece la relación de INDUTEXMA con clientes, proveedores y otros grupos de interés, consolidando su confianza en la organización.

Finalmente, señalar que la presente investigación, es relevante ya que se enmarca dentro de la línea de Desarrollo social y del comportamiento humano, al analizar el impacto de las prácticas de responsabilidad social empresarial en el bienestar de los empleados y en la sostenibilidad organizacional, promoviendo condiciones laborales más justas y equitativas. Cumpliendo con principios, instrumentos y herramientas legales e internacionales, INDUTEXMA no solo protege sus intereses legales, sino que también construye una reputación sólida y confiable en el mercado.

Objetivos

Objetivo General

Determinar las prácticas de responsabilidad social empresarial en el talento humano y su incidencia con la retención de personal en la fábrica INDUTEXMA.

Objetivos Específicos

- Caracterizar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en el Talento Humano en la fábrica INDUTEXMA.
- Evaluar el nivel de retención del personal en las diferentes áreas de la fabrica INDUTEXMA.
- Examinar la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y la retención del personal en la fábrica INDUTEXMA.
- Proponer estrategias de Gestión del Talento humano basadas en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que permitan atraer y retener al talento humano en la fábrica Indutexma.

CAPITULO I MARCO TEÓRICO

Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un concepto que ha experimentado una notable evolución, abarcando múltiples dimensiones y enfoques que reflejan la complejidad y multidimensionalidad de la interacción entre las empresas y la sociedad. Según Licandro et al. (2019) la RSE se define como el compromiso de las empresas no solo cumplir con sus obligaciones legales y económicas, sino también de asumir un rol activo en la mejora del bienestar social y ambiental. Esta definición resalta la importancia de que las organizaciones actúen de forma ética y contribuyan al desarrollo sostenible, generando beneficios tanto para sus accionistas como para sus diversos grupos de interés.

La evolución histórica de la RSE puede dividirse en varias etapas. En sus primeros años, la RSE se centraba principalmente en la filantropía, donde las empresas realizaban donaciones caritativas y apoyaban proyectos comunitarios como una forma de devolver algo a la sociedad (Ramos et al., 2021). Durante la década de 1970, el concepto comenzó a expandirse para incluir aspectos relacionados con la ética empresarial y ambiental. En las décadas de 1980 y 1990, la globalización y el aumento de la conciencia pública sobre temas sociales y ambientales impulsaron a las empresas a adoptar un enfoque más estratégico de la RSE, integrando prácticas responsables en sus operaciones diarias y estrategias corporativas (Herrera et al., 2020).

En la actualidad, la RSE se considera un componente esencial de la sostenibilidad empresarial. Las empresas son vistas no solo como entidades económicas, sino también como actores sociales que tienen un impacto significativo en el entorno en el que operan (Herrera

et al., 2020). La RSE actual engloba diversas prácticas, que van desde la gestión ética de la cadena de suministro hasta la adopción de iniciativas para la sostenibilidad ambiental, así como el fomento de la diversidad e inclusión en el entorno laboral (Cogollo & Vásquez, 2019).

La RSE se compone de varias dimensiones interrelacionadas que juntas forman un enfoque holístico de la responsabilidad empresarial. Estas incluyen la económica, la social y la ambiental, cada una de las cuales tiene implicaciones específicas para la forma en que las empresas interactúan con sus grupos de interés y con el entorno en general (Villalpando et al., 2021).

Tabla 1
Dimensiones del RSE

Dimensión	Descripción
Dimensión Económica	Se enfatiza que las empresas deben ser rentables y generar valor para sus accionistas, asegurando la viabilidad financiera de sus operaciones, mientras evalúan el impacto de sus decisiones en la economía local y global. Esto abarca la creación de empleo, el pago justo de impuestos y la inversión en comunidades locales Peña et al. (2024).

Dimensión Social

Se enfoca en el efecto de las actividades empresariales en las personas y las comunidades. Las empresas que adoptan un enfoque socialmente responsable se esfuerzan por crear un entorno de trabajo seguro y saludable, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a sus empleados y participar activamente en iniciativas comunitarias (Herrera et al., 2020).

Dimensión**Ambiental**

Las empresas tienen la responsabilidad de reducir su impacto ambiental y promover la sostenibilidad, gestionando eficientemente los recursos naturales, reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero, implementando el reciclaje y ofreciendo productos sostenibles. Deben adoptar políticas que protejan el medio ambiente para las futuras generaciones (Universidad Europea, 2024).

Nota: la dimensión corresponde al factor de medición de la RSE.

Las prácticas de RSE en el entorno laboral fomentan un ambiente de trabajo positivo y comprometido. Estas prácticas no solo favorecen a los empleados, sino que también apoyan la sostenibilidad y el éxito a largo plazo. A continuación, se detallan algunas de las principales prácticas de RSE en el ámbito laboral, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2**Prácticas de RSE en el ámbito laboral**

Aspecto	Descripción	Importancia	Principios
Políticas de Equidad Salarial	Aseguran que todos los empleados reciban una remuneración justa y equitativa, sin importar su género, raza, etnia u otras características. Esto incluye auditorías salariales, ajustes a las disparidades salariales y políticas de compensación transparentes y justas.	Aumentan la moral y satisfacción laboral, disminuyen la rotación de empleados y atraen talento diverso.	La organización es la principal herramienta para alcanzar el objetivo. (Carranza, 2020)
Programas de Bienestar y Salud Laboral	Promueven el bienestar mental, físico y emocional de los trabajadores. Pueden incluir seguros de salud, programas de nutrición, asesoramiento psicológico y actividades de balance entre trabajo y la vida personal.	Reducen el estrés y el ausentismo, aumentan la productividad y mejoran la satisfacción laboral, resultando en una mayor retención de personal.	La seguridad laboral es la principal herramienta para medir el bienestar laboral. (Nagore, 2023)
Desarrollo Profesional y Capacitación Continua	Proporcionan a los trabajadores oportunidades necesarias para desarrollarse en su carrera. Incluyen formación técnica, programas de liderazgo, oportunidades de mentoría y apoyo para la educación continua.	Desarrollan las habilidades y competencias de los empleados, promueven la lealtad y el compromiso, y conducen a una mayor retención del personal y una mejora en el rendimiento de la organización.	El reconocimiento y la valoración es la principal herramienta para medir el desarrollo profesional. (Rodríguez, 2016)

Nota: (Pérez et al., 2019)

Fomentar la equidad salarial, el bienestar laboral y la capacitación continua permite a las empresas fortalecer su estabilidad y eficiencia. Estas estrategias favorecen la retención del talento, minimizan los costos derivados de la rotación y optimizan la productividad. Además, contribuyen a un ambiente de trabajo positivo, impulsando el compromiso y la lealtad de los empleados, lo que genera beneficios tanto para la organización como para su personal.

La adopción de prácticas de RSE puede influir considerablemente en la retención de empleados. La teoría del intercambio social sostiene que cuando los empleados perciben que sus empleadores están comprometidos con su bienestar, están más dispuestos a comprometerse y permanecer en la organización (García, 2021). La RSE puede promover un entorno laboral favorable y una cultura organizacional que aprecia y respeta a los empleados, lo que, a su vez, puede disminuir la rotación de personal y fortalecer la lealtad de los empleados.

Diversas investigaciones han evidenciado la conexión entre la RSE y la retención del talento humano. Por ejemplo, un estudio realizado por Fuchs & Torres (2012), encontró que las percepciones de los empleados sobre las prácticas de RSE de sus empleadores estaban positivamente relacionadas con su compromiso organizacional. De manera similar, la investigación de Madero (2020) concluyó que la RSE puede aumentar la satisfacción laboral y la moral, lo que a su vez puede disminuir las intenciones de los empleados de dejar la empresa.

Existen diferentes enfoques teóricos que buscan explicar y justificar por qué las empresas deberían adoptar prácticas de RSE, y cómo estas acciones pueden contribuir tanto al éxito empresarial como al bienestar de los diferentes grupos de interés. Entre los enfoques más influyentes se encuentran la Teoría de los Stakeholders de Freeman (1984) y la Teoría de la Legitimidad de Suchman (1995). Ambos enfoques ofrecen perspectivas complementarias sobre la función de las empresas en la sociedad y su relación con los diversos actores que conforman su entorno.

Según Rabouin (2023), la Teoría de los Stakeholders, propuesta por R. Edward Freeman en 1984, es uno de los enfoques más influyentes en el estudio de la RSE, ya que plantea que las empresas no deben centrarse únicamente en maximizar el valor para los accionistas, sino que deben considerar los intereses de todos los grupos que se ven afectados por sus decisiones y actividades, conocidos como stakeholders o partes interesadas, los cuales incluyen no solo a los accionistas, sino también a los empleados, clientes, proveedores, comunidades locales, organizaciones no gubernamentales, gobiernos y otros actores que interactúan con la empresa.

El principio fundamental de esta teoría es que las empresas operan en un entorno en el que sus decisiones y actividades tienen repercusiones en una amplia variedad de grupos, y que, para alcanzar el éxito a largo plazo, deben gestionar sus relaciones con estos *stakeholders* de manera equilibrada. Por ejemplo, cuando una empresa implementa prácticas de RSE que benefician a la comunidad local, como programas de apoyo social o iniciativas ambientales, es más probable que esa comunidad apoye y respalde las actividades de la empresa, lo que contribuye a su sostenibilidad (Guapulema & González, 2024).

Un pilar esencial de la Teoría de los Stakeholders es que los diferentes grupos de interés pueden tener objetivos y expectativas conflictivas, y es responsabilidad de la empresa gestionar estos conflictos de manera ética y responsable. Esta teoría ofrece una perspectiva inclusiva de la gestión empresarial, donde la rentabilidad económica no es el único fin, sino que se busca equilibrar los intereses de todos los stakeholders (Stoelhorst & Vishwanathan, 2024). Desde esta óptica, la RSE se transforma en un instrumento fundamental para gestionar estas relaciones al permitir que las empresas demuestren su compromiso con el bienestar de los distintos grupos de interés. Además, la implementación de prácticas de RSE puede fortalecer la reputación y legitimidad de la empresa en el mercado, fortaleciendo su relación con los clientes, empleados y otros actores relevantes (Flores P. , 2023).

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la Gestión del Talento Humano están estrechamente relacionadas, ya que ambas buscan generar un entorno laboral que promueva el bienestar de los empleados y el desarrollo organizacional. La RSE, aplicada en el ámbito del talento humano, implica la implementación de políticas y prácticas que garanticen condiciones laborales justas, oportunidades de crecimiento profesional, compensaciones equitativas y un ambiente de trabajo saludable (Nagore, 2023).

Un ambiente clave dentro de cualquier organización permite potenciar las capacidades de los empleados y a alinear su desempeño con los objetivos estratégicos de la empresa. Cuando las empresas integran principios de RSE en la administración del talento humano, no solo mejoran la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, sino que también fortalecen su reputación corporativa y su competitividad en el mercado.

Este concepto abarca prácticas y procesos utilizados para captar, formar, incentivar y conservar a los empleados talentosos, la gestión del talento humano no solo se centra en la

administración del personal, sino también en el desarrollo de una cultura organizacional que fomente la innovación, la colaboración y el compromiso de los empleados (Villa, 2021).

La importancia de la gestión del talento humano radica en su capacidad para influir en el desempeño organizacional, ya que las empresas que implementan estrategias efectivas en este ámbito pueden obtener ventajas competitivas significativas, como una mayor productividad, mejor calidad de productos y servicios y una mayor satisfacción del cliente (Cuesta, 2019). Además, la gestión del talento humano cumple una función esencial en la construcción de un entorno laboral favorable, lo que facilita la atracción y retención de los mejores talentos.

El término retención de empleados es un aspecto crítico de la gestión del talento humano, ya que engloba las estrategias y prácticas destinadas a mantener a los trabajadores comprometidos y satisfechos dentro de la organización, mediante la implementación de programas de bienestar, la promoción de un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal y la oferta de oportunidades de desarrollo profesional, lo que a su vez reduce los costos asociados con la rotación de personal y garantiza la continuidad y estabilidad del equipo de trabajo (Cuesta, 2019).

Martínez et al. (2018), indican que la retención de personal proviene de la teoría de Meyer y Allen donde la relación entre una persona y la empresa influye a la disposición, esto se refiere a la capacidad de una organización para mantener a sus empleados durante un largo periodo, evitando así la alta rotación de personal. Esta capacidad se mide a través de varios indicadores, como la tasa de retención y la duración promedio del empleo dentro de la empresa (Vizueté et al., 2023). La retención de personal no solo consiste en conservar a los empleados en sus puestos sino también en garantizar su compromiso y satisfacción laboral,

lo que favorece un desempeño productivo y fortalece su lealtad a largo plazo hacia la organización.

La retención de personal es crucial para la estabilidad y productividad de cualquier organización por varias razones: en primer lugar, la retención de empleados reduce los costos asociados con la rotación, como los gastos de reclutamiento, selección y capacitación de nuevos empleados (Bolaños, 2021) y, por otro, permite conservar a trabajadores experimentados, garantizando la continuidad del conocimiento y las habilidades clave para el funcionamiento eficiente de la empresa.

Una alta tasa de retención también está asociada con un mayor compromiso y satisfacción laboral, los empleados que permanecen en una empresa durante un largo periodo suelen desarrollar una mayor lealtad y un sentido de pertenencia, lo que puede traducirse en un mayor esfuerzo y dedicación en sus tareas (Martínez et al., 2018), fortaleciendo así la productividad organizacional al motivar a los trabajadores a alcanzar los objetivos de la empresa y mejorar continuamente su desempeño.

Asimismo, la retención de personal contribuye a un ambiente laboral positivo. Un equipo estable y cohesionado trabaja de manera más eficaz, mejora la comunicación interna y fortalece una cultura de colaboración y apoyo mutuo. Esto no solo eleva la moral del equipo, sino que también impulsa la innovación y creatividad dentro de la organización, ya que los empleados se sienten seguros para compartir ideas y tomar riesgos calculados (Barron, 2020).

Según Barron (2020), la estabilidad del personal influye directamente en la percepción externa de la empresa. Las empresas con baja rotación son percibidas, lo que

facilita la captación de talento de alta calidad. Los candidatos potenciales valoran la estabilidad y las oportunidades de desarrollo a largo plazo, lo que fortalece la competitividad de la empresa en el mercado laboral. Para Bolaños (2021), la compensación y los beneficios son factores clave para la retención de personal dentro de una organización, ya que no solo incluyen el salario base, sino también bonificaciones, incentivos y otros pagos financieros que reconocen el trabajo de los empleados. Estos componentes son esenciales para garantizar que los empleados se sientan valorados y recompensados por sus esfuerzos. Los beneficios abarcan una amplia gama de ofertas, desde seguros de salud y planes de retiro hasta tiempo libre remunerado y programas de bienestar, estos beneficios adicionales juegan un papel igualmente importante en la mejora del bienestar general de los empleados y en la creación de un entorno de trabajo atractivo (Salas, 2019).

Por otro lado como indican Meneses & Rodríguez (2022), las empresas que proporcionan una compensación adecuada y justa no solo retienen a sus empleados, sino que también incrementan la satisfacción y el compromiso laboral. Los planes de salud y los planes de retiro brindan seguridad a los empleados, reduciendo la preocupación por los costos médicos y asegurando una estabilidad financiera a largo plazo, estos beneficios son particularmente importantes en mercados laborales competitivos, donde los empleados buscan no solo un salario adecuado, sino también seguridad y bienestar a largo plazo (Carranza, 2020).

Los programas de bienestar, que incluyen actividades como asesoramiento psicológico y nutrición, fomentan un estilo de vida saludable y equilibrado, lo que mejora el bienestar general de los empleados. Estos programas contribuyen a reducir el estrés y mejorar la calidad de vida, lo cual puede resultar en un aumento de la productividad y una

disminución del ausentismo (Nagore, 2023). Las políticas de tiempo libre remunerado, como vacaciones pagadas, días de enfermedad y permisos parentales, permiten a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, mejorando la satisfacción laboral y reduciendo el estrés y el agotamiento, factores que pueden llevar a la rotación de personal (Meneses & Rodríguez, 2019).

Se puede indicar que una estrategia de compensación y beneficios bien diseñada es esencial para la retención de empleados, ya que proporciona seguridad financiera, promueve el bienestar y mejora la satisfacción laboral, estas estrategias pueden ayudar en la reputación como un empleador de elección, lo que puede atraer a talentos adicionales y disminuir los egresos por cambio de personal (Zuluaga & Ospina, 2023).

Las oportunidades de desarrollo profesional son otro factor clave que influye en la retención de personal, los empleados buscan organizaciones que ofrezcan posibilidades de crecimiento y avance en sus carreras, esto puede incluir formación y capacitación continua, programas de mentoría y oportunidades de ascenso dentro de la empresa (Sánchez & Román, 2019). La capacitación constante ayuda a corregir las habilidades de los trabajadores, beneficiando a la empresa al disponer con una fuerza laboral competente, además de satisfacer el deseo de los empleados de desarrollo personal y profesional.

Los actores que participan en la capacitación de los trabajadores suelen ver un aumento en el agrado y la responsabilidad laboral, ya que los trabajadores se conciben valorados por su crecimiento profesional, esto puede incluir la oferta de cursos internos y externos, talleres y conferencias que ayuden a los trabajadores a conservar su conocimiento actualizado (Peranzola & Troilo, 2023). Los programas de capacitación, donde los trabajadores más antiguos guían a los menos experimentados, también son fundamentales,

facilitando la transferencia de conocimientos y habilidades, y fortaleciendo las relaciones dentro de la organización, creando un sentido de comunidad y apoyo mutuo. Los empleados que participan en programas de mentoría a menudo se sienten más conectados con la organización y tienen una mayor probabilidad de permanecer en la empresa (Cobos et al., 2019).

Las oportunidades de ascenso dentro de la empresa son igualmente importantes, los empleados quieren ver un camino claro para el avance en sus carreras y saber que tienen la oportunidad de asumir roles de mayor responsabilidad y mejor remuneración, las organizaciones que promueven desde dentro y ofrecen oportunidades claras de crecimiento tienden a tener una retención de empleados más alta, ya que los empleados ven un futuro a largo plazo en la empresa (Ponce et al., 2021). La planificación de sucesión es una herramienta crucial en este aspecto, al identificar y capacitar a los trabajadores para actividades de liderazgo, las empresas pueden asegurar una transición suave y continuar fomentando la lealtad y el compromiso de su fuerza laboral (Zuluaga & Ospina, 2023).

Las evaluaciones regulares de desempeño y los programas de desarrollo individualizado pueden ayudar a identificar las aspiraciones y necesidades de desarrollo de cada empleado, permitiendo a las empresas ofrecer oportunidades personalizadas que contemplen compromiso motivacional. La inversión en el desarrollo profesional fortalece la empresa con mayor capacidad de innovación, ya que cuenta con una fuerza laboral altamente capacitada y motivada (Lara, 2019).

El ambiente laboral y la cultura organizacional son factores que afectan la retención de personal, un ambiente laboral positivo, caracterizado por el respeto mutuo, la comunicación abierta y la colaboración, puede mejorar significativamente la satisfacción

laboral y reducir la rotación de empleados, los empleados que trabajan en un entorno de apoyo y respeto tienden a estar más comprometidos y motivados, lo que a su vez contribuye a una mayor productividad y lealtad hacia la empresa (María et al., 2016). La estrategia organizacional también desempeña un rol vital en la retención de personal, el contexto que aprecia y promueve el respeto entre todos los trabajadores, esto puede atraer y retener a una fuerza laboral diversa y talentosa (Chasi y otros, 2024).

Una cultura organizacional que fortalece la invención, tiene el desempeño y el esfuerzo, puede motivar a los empleados a persistir y contribuir activamente a su éxito. El reconocimiento y la recompensa del desempeño también son componentes importantes de un ambiente laboral positivo, los empleados quieren saber que su trabajo es valorado y apreciado (Pesantez, 2024). Las empresas que implementan sistemas de reconocimiento, tanto formales como informales, pueden aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal, el reconocimiento puede tomar muchas formas, desde elogios públicos y premios hasta bonificaciones y promociones (Alcázar, 2020).

De lo expuesto se puede entender que la creación de un ambiente de trabajo saludable para la retención de personal, las empresas deben garantizar que los empleados trabajen en condiciones seguras y que se sientan apoyados en términos de bienestar laboral y las políticas que apuntan al equilibrio saludable entre las obligaciones y la vida personal pueden contribuir significativamente a un ambiente favorable para la confianza de los trabajadores (Universidad Europea, 2024).

La empatía y el apoyo son también características esenciales de un buen líder, los empleados quieren sentir que sus líderes se preocupan por su bienestar y están dispuestos a apoyarles en sus desafíos profesionales y personales, los líderes que muestran empatía y

apoyo pueden mejorar la satisfacción laboral y la lealtad de los empleados(J. Hernández et al., 2023).

La capacidad de inspirar y motivar a los empleados es otra característica crucial de un buen líder, los líderes que pueden comunicar una visión clara y motivar a sus empleados para alcanzar objetivos comunes pueden mejorar el compromiso y la productividad laboral, los empleados que se sienten inspirados y motivados por sus líderes tienden a estar más comprometidos y tienen una mayor probabilidad de permanecer en la organización (Moreno, 2020).

Para Guevara y Quiñónez (2023) la gestión efectiva del desempeño es una característica importante de un buen liderazgo, los dirigentes deben establecer expectativas claras, proporcionar retroalimentación constructiva y recompensar el buen desempeño, la gestión efectiva del desempeño puede aumentar el bienestar de los trabajadores en la retención a un trabajo proyectado a largo plazo. Los líderes que fomentan un ambiente de aprendizaje y crecimiento continuo favorecen al desarrollo del trabajador y puede obtener su máximo rendimiento, a su vez beneficia a la organización al contar con una fuerza laboral más competente y motivada.

Castro et al. (2018) indican que el equilibrio entre la vida laboral y personal es un factor crítico en la retención de personal, los empleados valoran las oportunidades de equilibrar sus responsabilidades laborales y personales y buscan empleadores que apoyen este equilibrio. Las políticas y prácticas que promueven la igualdad entre la actividad laboral y privada pueden mejorar la satisfacción del trabajador y reducir la rotación de personal. Las políticas de trabajo flexible, como el teletrabajo y los horarios flexibles, son ejemplos de prácticas que pueden apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal, estas políticas

permiten a los empleados gestionar mejor sus responsabilidades personales y laborales, reduciendo el estrés y mejorando la satisfacción laboral (Lara & Salguero, 2018).

Los programas de bienestar también pueden apoyar el equilibrio entre las obligaciones del trabajo y la vida personal, esto promueve la salud emocional, el asesoramiento psicológico, los programas de ejercicio y nutrición, y las actividades de relajación y mindfulness, pueden ayudar al trabajador a controlar el estrés (García, 2024). Las políticas de tiempo libre remunerado también son importantes para el equilibrio entre la vida laboral y personal, las vacaciones pagadas, los días de enfermedad y los permisos parentales permiten a los empleados tomar el tiempo necesario para descansar y recuperarse, mejorando su bienestar general y su desempeño laboral (Hidalgo, 2021).

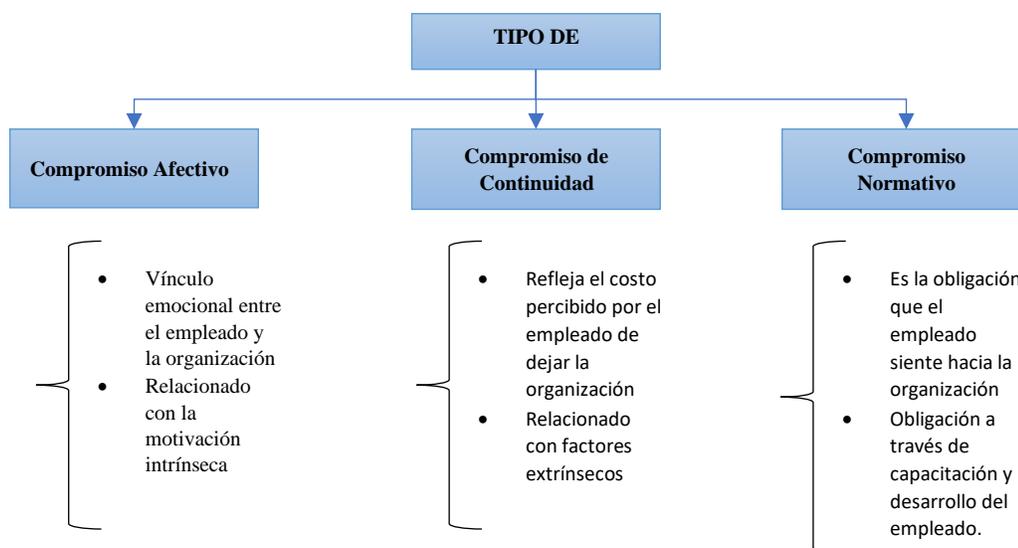
Por consiguiente la cultura organizacional que valora y apoya la moderación entre las obligaciones con el trabajo y su vida personal puede ser relevante para la retención de personal, las empresas que promueven una cultura de equilibrio y que apoyan a los empleados en sus esfuerzos por equilibrar sus responsabilidades laborales y personales pueden aportar en la retención de empleados.

El compromiso organizacional es un concepto fundamental en la gestión de recursos humanos, ya que se refiere al grado en que los empleados se identifican con su empresa, están dispuestos a contribuir con sus esfuerzos para alcanzar los objetivos organizacionales y sienten una lealtad genuina hacia la organización, el compromiso organizacional no solo es relevante desde una perspectiva motivacional, sino también en términos de retención y desempeño (Puma, 2020). Un empleado comprometido tiende a mostrar mayor productividad, dedicación y una intención más fuerte de persistir a largo plazo. A lo largo de los años, diversos teóricos han desarrollado modelos que buscan explicar este fenómeno

desde diferentes perspectivas, siendo el modelo de Mowday et al. (2020) uno de los más influyentes.

Nava & García (2022) indican que uno de los primeros modelos teóricos que abordó el compromiso organizacional fue el propuesto por Mowday, Steers y Porter (1979). Este modelo define el compromiso como una actitud que refleja una intención fuerte de permanencia, al esforzarse en nombre de la empresa y una aceptación de sus valores y objetivos. El compromiso, según estos autores, se desarrolla a través de un proceso en el que los empleados, a medida que interactúan con su entorno laboral, van construyendo vínculos emocionales y cognitivos con la organización. En este contexto, el compromiso se manifiesta en tres dimensiones clave: afectiva, de continuidad y normativa.

Figura 1
Tipo de compromiso



Fuente: Nava & García (2022)

El modelo de Mowday et al. (1979) subraya que el compromiso organizacional es una actitud que se construye con el tiempo y que depende de la interacción entre el empleado y su entorno laboral (Salvador, 2019). Conforme pasa el tiempo y los trabajadores aprecian un mayor grado de satisfacción con su trabajo, se sienten más valorados y desarrollan una mayor identificación con la empresa, su nivel de compromiso tiende a aumentar. Este modelo sigue siendo uno de los más utilizados para analizar el comportamiento organizacional, ya que proporciona un marco claro para entender las diferentes formas en que los empleados pueden estar comprometidos con su organización.

Recientemente se ha destacado un aumento de interés en la relación entre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y el compromiso organizacional. Varios estudios han demostrado que las prácticas de RSE pueden aportar afirmativamente en el nivel de responsabilidad de los empleados. Uno de los modelos más influyentes en este sentido es el propuesto por Meyer y Allen (2020), que amplía las ideas de Mowday et al. sobre el compromiso organizacional y las aplica en el contexto de la RSE (López, 2021).

El modelo de Meyer y Allen (2020) sugiere que la responsabilidad con la organización puede dividirse en tres componentes principales: afectivo, de continuidad y normativo, que coinciden con las dimensiones planteadas por Mowday et al. Sin embargo, lo que distingue el enfoque de Meyer y Allen es su interés por analizar cómo las diferentes prácticas empresariales, incluidas las de RSE, pueden influir en cada uno de estos tipos de compromiso. Los autores argumentan que las empresas efectúan la retención de los trabajadores, tienden a generar un mayor interés con su trabajo, ya que los empleados

perciben el bienestar que les otorga el trabajo, lo que refuerza su sentido de orgullo y pertenencia.

Por ejemplo, cuando una empresa lleva a cabo iniciativas de RSE como la reducción de su huella de carbono, la participación en actividades comunitarias o el desarrollo de la equidad de género, los empleados perciben que la organización comparte valores que consideran importantes. Esto no solo aumenta la imagen externa de la empresa, sino que también aumenta la relación emocional entre el empleado y la organización, incrementando así su compromiso afectivo (Cajiga, 2023).

Además, las destrezas de RSE también pueden influir en la responsabilidad de la normativa de los trabajadores. Para Félix et. al (2024), han demostrado que las empresas se preocupan en el desarrollo de sus trabajadores, ya sea a través de programas de formación, beneficios sociales o iniciativas de bienestar, los empleados sienten un mayor sentido de obligación hacia la empresa. Esto se debe a que perciben que la empresa ha invertido en mejorar su formación profesional, lo que crea un sentimiento de reciprocidad. Los empleados que se benefician de estas inversiones tienden a sentir que deben "devolver" a la organización permaneciendo en ella y contribuyendo a su éxito, lo que aumenta su compromiso normativo (López, 2021).

En cuanto al compromiso de continuidad, las prácticas de RSE pueden tener un impacto indirecto. Si bien este tipo de compromiso se basa en los costos percibidos de dejar la empresa, una organización que implementa políticas de RSE a menudo mejora su popularidad, lo que puede hacer que los empleados perciban que su empleador tiene una ventaja competitiva. En este sentido, la adhesión a principios éticos y normativas internacionales fortalece la percepción de estabilidad y responsabilidad empresarial. Normas

como la **ISO 26000** proporcionan lineamientos sobre responsabilidad social, mientras que la **ISO 45001** garantiza condiciones laborales seguras y saludables. La certificación **SA 8000**, enfocada en derechos laborales, y los estándares del **Global Reporting Initiative (GRI)** refuerzan la transparencia en la gestión del talento humano.

A nivel corporativo, el proceso de certificación de **ISO 9001:2015** en INDUTEXMA, junto con sus certificaciones en **ISO 14001** y **GOTS**, consolidan su compromiso con la calidad, sostenibilidad y buenas prácticas laborales. Cumplir con estos estándares no solo mejora la reputación organizacional, sino que también incrementa la confianza de los empleados en la empresa, percibiéndola como un lugar seguro y ético para su desarrollo profesional. Esto puede llevar a los trabajadores a considerar que quedarse en la compañía es una opción más segura a largo plazo, ya que la organización es percibida como estable y responsable, lo que refuerza su compromiso de continuidad. Además, el alineamiento con regulaciones nacionales e internacionales sobre trabajo decente y derechos laborales, como las establecidas por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, fortalece la percepción de equidad y bienestar en la empresa, reduciendo la rotación de personal y garantizando un ambiente laboral comprometido con la sostenibilidad social.

Las destrezas de RSE contribuyen al aumento del compromiso organizacional. Por ejemplo, investigaciones han demostrado que los empleados que trabajan en empresas socialmente responsables tienden a mostrar una mayor identificación con los valores de la organización, lo que a su vez incrementa su compromiso y reduce la rotación (Nava & García, 2022). Además, la implementación de habilidades de RSE que promueven la equivalencia, la variedad y el bienestar en el lugar de trabajo ha demostrado ser un elemento idóneo para compromiso afectivo como el normativo de los empleados.

La retención de personal se ha convertido en un desafío para la organización empresarial contemporáneas. La capacidad de una organización para retener sus trabajadores, especialmente aquellos con talento y habilidades estratégicas, se ha vuelto crucial para asegurar la estabilidad operativa, la continuidad de los proyectos y el éxito a largo plazo. Más allá, de reducir la retención de empleados implica fomentar un entorno en el que los trabajadores estén motivados, comprometidos y orgullosos con su trabajo. Este enfoque es esencial para evitar el impacto negativo que puede tener la pérdida de talento en la productividad, los costos operativos y la moral de los equipos (Pesantez, 2024).

El cambio de personal, es decir, la entrada y salida de empleados de una organización, conlleva múltiples consecuencias, desde los altos costos de incorporación y capacitación hasta la pérdida de conocimientos organizacionales y de capital humano. El aumento de la demanda por el talento aumenta y las expectativas de los empleados cambian, las empresas están prestando más atención a sus políticas y prácticas de retención y sostenibilidad (Peranzola & Troilo, 2023).

Factores que Influyen en la Retención de Personal

Los factores que se relacionan en la retención de personal, los cuales pueden variar en función del contexto organizacional, las características del mercado laboral y las expectativas de los trabajadores. A continuación, en la tabla 3 se detallan algunos de los factores más importantes:

Tabla 3

Factores que influyen en la retención de personal

Factor	Descripción
---------------	--------------------

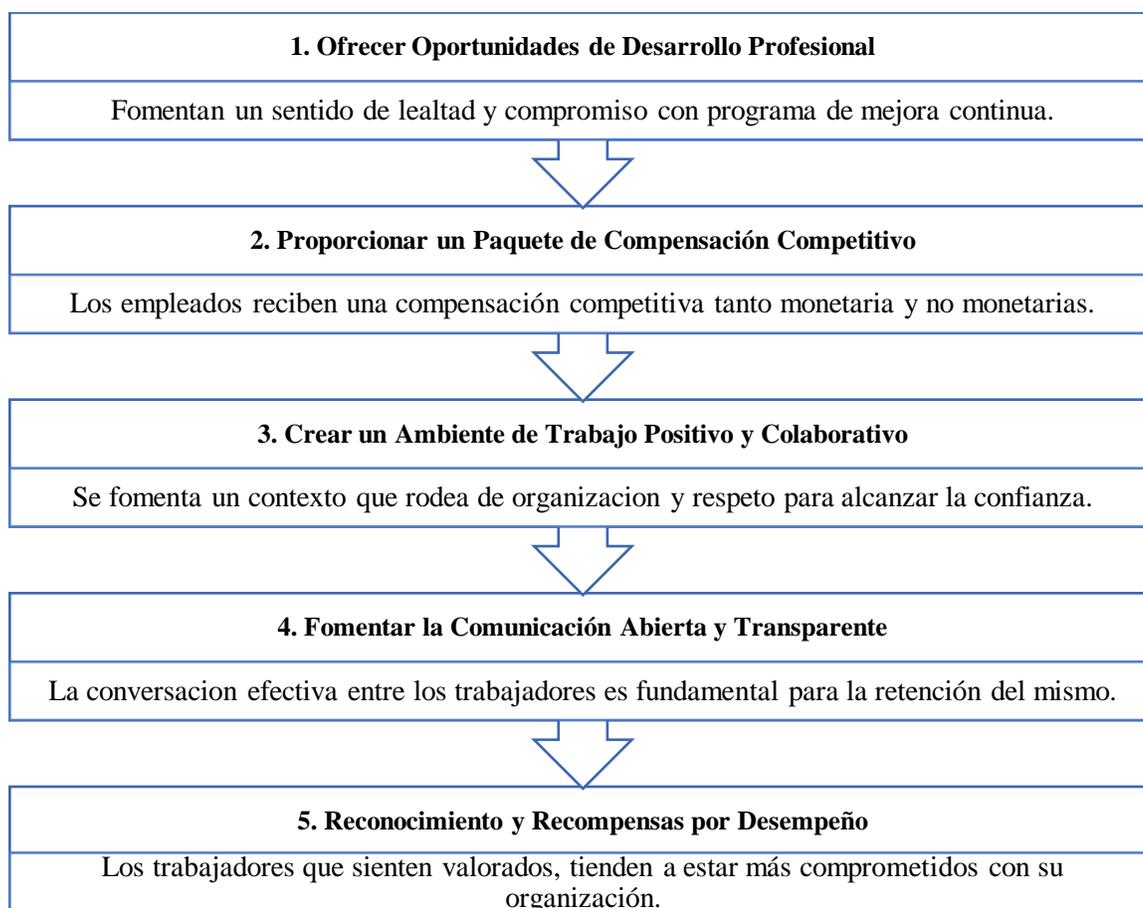
Satisfacción Laboral	La inteligencia de los trabajadores sobre el contenido de su trabajo, condiciones laborales y relaciones interpersonales. A mayor satisfacción, mayor probabilidad de retención.
Oportunidades de Desarrollo y Crecimiento	Las posibilidades que tienen los empleados de crecer en la organización a través de promociones, capacitación y desarrollo profesional.
Compensación y Beneficios	Los empleados tienen la competencia por un mejor salario y los beneficios adicionales, como seguro médico, bonos, vacaciones y otros incentivos.
Ambiente de Trabajo	El entorno desarrolla un aporte al trabajo respetuoso y colaborativo promueve una mayor retención.
Liderazgo y Gestión	La eficacia del liderazgo y la relación con los supervisores. Los empleados tienden a quedarse cuando los líderes son accesibles, motivadores y fomentan la participación.

Fuente: (Puma, 2020)

Las empresas que buscan mantener una baja rotación de empleados deben implementar estrategias efectivas que aborden los factores mencionados anteriormente. A continuación, con base en el trabajo de López (2021) se presentan algunas estrategias clave para mejorar la retención del personal:

Figura 2

Estrategias de retención de personal



Fuente: López (2021)

La gestión del talento humano mide el nivel de agrado y bienestar que un empleado experimenta en su lugar de trabajo, según Locke (1976), se define como un "estado emocional placentero o positivo resultante de la evaluación del trabajo o de las experiencias laborales". Este estado de satisfacción influye directamente en el desempeño, la motivación y la retención de los empleados, convirtiéndose en un indicador clave para la estabilidad y crecimiento de las organizaciones(Diaz et al., 2023). En el contexto de INDUTEXMA, la

medición de la satisfacción laboral es vital para identificar las estrategias que potencien el bienestar de sus empleados.

El agrado laboral no es un fundamento unidimensional, sino que integra múltiples aspectos que afectan el conocimiento laboral. Entre estos factores se encuentran las condiciones físicas del lugar de trabajo, la compensación económica, la equidad en el trato, el reconocimiento de logros, las oportunidades de desarrollo profesional y la calidad de las relaciones interpersonales. La combinación de estos elementos contribuye a un entorno donde el empleado se siente valorado y motivado para desempeñar sus tareas. Esta percepción positiva fomenta un ambiente laboral más productivo y cohesionado, mejorando tanto el desempeño individual como el colectivo.

La influenciada laboral es intrínseca y extrínseca, el sentido de pertenencia y el reconocimiento por el esfuerzo realizado. Estos elementos están estrechamente relacionados con la motivación interna del empleado y con el sentido de propósito en su trabajo (Díaz et al., 2023). Por otro lado, los factores extrínsecos incluyen el sueldo, las políticas de la empresa, la seguridad laboral y las oportunidades de crecimiento profesional. La combinación de ambos tipos de factores es lo que establece el nivel de satisfacción de los empleados.

La empresa INDUTEXMA reconoce que la satisfacción laboral es un pilar fundamental para mantener un entorno de trabajo estable y productivo, en este contexto, la satisfacción de los empleados no solo se traduce en un aumento de la productividad, sino que también contribuye a una menor rotación de personal y a un ambiente laboral más armónico (Saavedra & Bardales, 2020). Un empleado satisfecho tiene una mayor disposición a colaborar, innovar y contribuir a la organización. Además, la satisfacción laboral es un

elemento determinante en la lealtad de los empleados hacia la empresa, lo que se traduce en una menor pauta de dejadez y una mejor reputación corporativa.

Cuando los empleados se sienten valorados y respaldados, tienen un mayor compromiso con la empresa, lo que se refleja en una mejora de su rendimiento (Madero, 2020; Mora & Rosado, 2019). La satisfacción laboral se mide a través de encuestas periódicas que permiten evaluar diferentes áreas, como las condiciones de trabajo, el apoyo recibido, y la percepción de reconocimiento y oportunidades de desarrollo. Esta información es crucial para implementar cambios y políticas que fomenten un entorno de trabajo positivo y productivo.

Para comprender y medir de manera efectiva la satisfacción laboral, es necesario analizar sus principales dimensiones. En INDUTEXMA, estas dimensiones se enfocan en las siguientes áreas clave:

Los aspectos como la infraestructura, el equipamiento disponible y la comodidad general del lugar de trabajo generan un ambiente adecuado que contribuye significativamente al bienestar del empleado, permitiendo un desempeño eficiente y reduciendo los niveles de estrés y fatiga, (Madero, 2020).

Esta dimensión mide el grado en que los superiores y la administración brindan respaldo y aprecio por el trabajo de los empleados (Op. cit.). Los programas de reconocimiento, como los premios por desempeño o los mensajes de agradecimiento, pueden tener una gran marca en la moral y la motivación del personal.

Para mantener un entorno de trabajo saludable y transparente, esta dimensión se centra en cómo la empresa responde a las inquietudes de su personal y qué mecanismos de

comunicación existen para garantizar que las voces de los empleados sean escuchadas (Koinonia et al., 2021).redactar en un párrafo

La mejora de la satisfacción laboral requiere de un enfoque integral que combine políticas efectivas, programas de capacitación, y un liderazgo comprometido. INDUTEXMA ha adoptado diversas estrategias para potenciar la satisfacción de sus empleados, entre ellas:

Tabla 4
Estrategias para Mejora de la satisfacción laboral

Estrategias	Descripción
Políticas de Reconocimiento y Recompensa	Implementación de incentivos y reconocimientos que valoren el esfuerzo de los trabajadores.
Capacitación y Desarrollo Profesional	Ofertan la capacitación continua, lo cual favorece a los trabajadores más comprometidos en su plan de carrera.
Mejora del Ambiente Laboral	Asegurar que las instalaciones y herramientas de trabajo sean adecuadas para promover la eficiencia y el confort.
Promoción de la Comunicación Abierta	Fomentar un contexto donde los empleados puedan enunciar sus ideas y preocupaciones sin temor a represalias.

Nota. La tabla resume las principales estrategias implementadas en la mejora la satisfacción laboral de sus empleados. Fuente: (Diaz et al., 2023; Mora & Rosado, 2019)

El análisis de las estrategias presentadas en la tabla evidencia un enfoque integral de INDUTEXMA para mejorar la satisfacción laboral de sus empleados, abarcando tanto

aspectos tangibles como intangibles del entorno de trabajo. Las políticas de reconocimiento y recompensa refuerzan el valor que la empresa otorga al desempeño y esfuerzo individual, promoviendo un sentido de logro y motivación intrínseca. Por otro lado, la capacitación y desarrollo profesional aseguran que los empleados no solo mantengan, sino que incrementen sus competencias, lo cual fortalece su compromiso y les brinda un sentido de crecimiento continuo. La mejora del ambiente laboral apunta a la creación de un entorno físico propicio que fomente la comodidad y la productividad, reduciendo así el estrés y aumentando el rendimiento. Finalmente, la promoción de la comunicación abierta resalta la importancia de un liderazgo accesible y transparente, lo cual es esencial para construir una relación de confianza mutua y un clima laboral saludable. Estas estrategias, al integrarse de forma coherente y alineada con los objetivos de la empresa, potencian un entorno de trabajo más satisfactorio y retienen el talento, generando una marca favorable en la productividad y en la estabilidad organizacional.

CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de Investigación

La investigación sobre la influencia de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) enfocadas en el talento humano en la retención del personal en la fábrica INDUTEXMA se llevó a cabo utilizando un enfoque mixto. Este enfoque permitió una evaluación objetiva y medible de las variables involucradas. El enfoque cuantitativo se centró en la recolección y análisis de datos numéricos, mientras que el enfoque cualitativo proporcionó un contexto y una comprensión más rica de las experiencias y percepciones de los empleados (R. Hernández & Fernández, 2018).

La investigación adoptó una combinación de los siguientes tipos:

- **Descriptiva:** Se centro en describir las prácticas de RSE implementadas en INDUTEXMA y como esto ha ayudado a aumentar el valor de retención del personal.
- **Correlacional:** Este análisis permitió identificar la relación entre las variables y la dirección de la misma.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es transversal y se estructura en cuatro fases claramente definidas, cada una de las cuales está alineada con los objetivos específicos del estudio. Estas fases permiten abordar de manera sistemática y exhaustiva los aspectos fundamentales de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su impacto en la retención del personal en INDUTEXMA. A lo largo de estas fases, se utilizaron diversas técnicas y herramientas de investigación, incluyendo revisión documental, entrevistas semiestructuradas, encuestas y análisis estadísticos, con el objetivo de recopilar y analizar

datos tanto cualitativos como cuantitativos. Este enfoque multifacético garantizó una comprensión integral de las prácticas de RSE en la empresa, el nivel de retención del personal y la relación entre ambos factores, proporcionando una base sólida para la propuesta de estrategias de gestión del talento humano basadas en la RSE.

Fase 1: Caracterización de las Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el Talento Humano en INDUTEXMA

Para caracterizar las prácticas de la RSE en el talento humano de INDUTEXMA, se realizó una revisión de documentos internos relacionados con políticas de RSE y gestión del talento humano. Además, se llevó a cabo entrevistas semiestructuradas con directivos y responsables de recursos humanos para obtener información cualitativa sobre las prácticas de RSE implementadas. También se diseñaron y aplicaron encuestas a los empleados para analizar e identificar las principales prácticas de RSE en la empresa, proporcionando un perfil detallado de las políticas y programas dirigidos al talento humano.

Fase 2: Evaluación del Nivel de Retención del Personal en las Diferentes Áreas de INDUTEXMA

Para medir el nivel de retención del trabajador en las diferentes áreas de INDUTEXMA, se analizarán estadísticos descriptivos resultado de la encuesta realizada identificando aquellas dimensiones que cuentan con alta o baja retención.

Fase 3: Examen de la Relación entre la Responsabilidad social empresarial y la Retención del Personal en INDUTEXMA

Para explorar la relación entre la RSE de INDUTEXMA, se utilizó los datos de las encuestas sobre RSE y retención del personal para realizar análisis correlacionales. También

se analizarán casos específicos de áreas con alta y baja retención para identificar patrones y factores asociados a las prácticas de RSE. Este análisis permitirá identificar los factores de RSE que más influyen en la permanencia de los empleados.

Fase 4: Propuesta de Estrategias de Gestión del Talento Humano Basadas en la RSE

En base a los resultados de la RSE, se revisó la literatura y casos de éxito en otras empresas sobre estrategias de RSE efectivas para la gestión del talento humano. Posteriormente, se diseñó un conjunto de estrategias específicas de RSE para la gestión del talento humano en INDUTEXMA, que fueron validados a través de consultas con recursos humanos. El resultado fue un conjunto de estrategias de gestión del talento humano basadas en la RSE.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Se utilizaron varios instrumentos para recolectar datos cuantitativos y cualitativos:

- **Encuestas:** Se aplicó encuestas estructuradas a una muestra de los empleados de INDUTEXMA para medir su percepción sobre las prácticas de RSE y la retención del Talento Humano. La encuesta incluye preguntas cerradas y escalas tipo Likert para evaluar diversas dimensiones de las prácticas de RSE y la retención del personal. Las preguntas están diseñadas para captar información detallada sobre la opinión de los empleados respecto a la equidad salarial, oportunidades de desarrollo profesional, bienestar laboral, liderazgo y equilibrio entre la vida laboral y personal correspondientes a la variable de prácticas de RSE.

- **Entrevistas Semiestructuradas:** Se realizarán entrevistas semiestructuradas a un grupo selecto de empleados tomando en cuenta el tiempo de permanencia en la empresa y directivos para lograr un juicio de sus experiencias y percepciones sobre la RSE y la retención del personal. Las entrevistas permitieron explorar en mayor detalle las razones detrás de las percepciones y comportamientos de los empleados.
- **Análisis de Datos Secundarios:** Se analizarán los registros internos de la empresa afines con la rotación de personal, duración del empleo, valoraciones de desempeño y otros indicadores relevantes. Este análisis proporcionará datos cuantitativos adicionales que complementarán la investigación a través de encuestas y entrevistas.

Pregunta de Investigación

"¿Cuál es la relación entre las prácticas de RSE y la retención del personal en INDUTEXMA?".

Esta interrogante surge del reconocimiento de que las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) pueden tener un impacto significativo en el talento humano, particularmente en la capacidad para retener a sus empleados. Según múltiples investigaciones, incluidas las de autores como Estupiñán Gaitán (2016) y Porter & Kramer (2011), las empresas que implementan prácticas sólidas de RSE tienden a generar un mayor sentido de compromiso y satisfacción entre sus colaboradores, lo que potencialmente se traduce en tasas más bajas de rotación de personal. En el contexto específico de INDUTEXMA, esta investigación busca explorar cómo las iniciativas de RSE adoptadas por la empresa influyen en la percepción, motivación y decisión de permanencia de sus empleados.

Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 5

Operacionalización de variables

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems encuesta	Ítems entrevista	
Prácticas de RSE (Independiente)	Acciones y políticas implementadas por la empresa para promover el bienestar de los empleados y la comunidad	Prácticas específicas de RSE que incluyen compensación, desarrollo profesional, ambiente laboral y liderazgo.	Salud y seguridad	Percepción políticas seguridad	1		
				Programas prevención salud	2	1	
				Adecuación condiciones físicas	3		
				Fomento estilo saludable	4		
				Desarrollo profesional y formación	Acceso capacitación	5	2
					Oportunidades ascenso	6	
				Condiciones laborales y políticas empresariales	Igualdad oportunidades	7	
					Aplicación derecho maternidad	8	3
					Cumplimiento normativas laborales	9	
					Mujeres en liderazgo	10	
				Compensación y Beneficios	Cumplimiento pago salario	11	4

				Equidad compensación	12	
			Relación con el ambiente y comunidad	Prácticas ambientales	13	
				Participación programas sociales	14	5
				Compromiso apoyo social	15	
			Balance trabajo-vida	Jornadas afectan bienestar	16	
				Comunicación situación financiera	17	6
			Comunicación interna	Protección derechos laborales	18	7
				Atención solicitudes empleados	19-20	
Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems encuesta	ítems entrevista
Retención del Personal	Permanencia de los empleados en la empresa durante un período prolongado	Nivel de permanencia y satisfacción laboral de los empleados en INDUTEX MA	Satisfacción	Tasa de Satisfacción con el ambiente y condiciones laborales	21	8
				Satisfacción apoyo y reconocimiento	22	
				Atención sugerencias laborales	23	

Retención	Percepción de estabilidad laboral	24	9
	Motivación para permanecer en la empresa	25	
	Nivel de reconocimiento y valoración	26	
	Intención de permanencia	27	10

Fuente: Basado en Martínez (2009), Lara (2019), Videla y otros (2024), y Rodríguez (2016).

Participantes

La población está compuesta por los trabajadores de la fábrica INDUTEXMA, que ascienden a 213 personas según los datos más recientes. Para lograr una muestra característica, se utilizará un muestreo probabilístico estratificado, asegurando que se incluyan empleados de diferentes departamentos y niveles jerárquicos. Este método de muestreo garantiza que todos los subgrupos dentro de la población estén adecuadamente representados en la muestra, aumentando la validez y la generalización de los resultados. El tamaño de la muestra se determinará utilizando la siguiente fórmula estadística para asegurar la representatividad y confiabilidad de los datos. En esta sección ubicar la fórmula y cálculo y posterior la tabla 6.

Tabla 6

Personal de la empresa

Departamentos de la empresa	N° de trabajadores
Acabados	25
Comercial	27
Contabilidad	7
Costos	1
Credito y cartera	1
Estampacion digital	2
Financiero administrativo	1
Gerencia general	2
Gestión de calidad	15
Logística de distribucion y transporte	14
Logística de entrada	14
Mantenimiento	17
Operaciones	1
Planificación y control de producción	4
Recursos humanos	10
Seguridad y salud en el trabajo	5
Sistemas informáticos	4
Tejidos	36
Tintoreria	27
TOTAL	213

Fuente: datos de la encuesta.

Fórmula muestral

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- **N** = Tamaño de la población (213 empleados)
- **Z** = Nivel de confianza (1.96 para un 95% de confianza)
- **p** = Proporción estimada (0.5 para ser conservadores)
- **q** = 1 - p (también 0.5)
- **e** = Margen de error (0.05 o 5%)

Sustituyendo valores:

$$n = \frac{213 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(213 - 1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$
$$n = \frac{213 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{212 \cdot 0.0025 + 3.8416 \cdot 0.25}$$
$$n = \frac{204.57}{1.4904}$$
$$n \approx 137.34$$

El tamaño de la muestra es aproximadamente 137 empleados

Procedimiento y Análisis de Datos

La recolección de datos se llevo a cabo en varias fases:

1. **Preparación de los Instrumentos:** Se desarrollo y validó la encuesta y las guías de entrevista. Este proceso incluirá pruebas piloto para afirmar la claridad y excelencia de las preguntas, así como la fiabilidad y validez de los instrumentos.
2. **Selección de la Muestra:** Aplicación del muestreo probabilístico estratificado para seleccionar a los participantes de la encuesta y las entrevistas. La selección se realizará de manera aleatoria dentro de cada estrato para asegurar la representatividad.
3. **Aplicación de Encuestas:** Distribución de las encuestas a los empleados seleccionados y recopilación de respuestas. Las encuestas se aplico tanto en formato digital como en papel, dependiendo de la preferencia y accesibilidad de los empleados.
4. **Realización de Entrevistas:** Dirección de entrevistas semiestructuradas con los empleados seleccionados, asegurando la reserva y el anónimo de las contestaciones.
5. **Análisis de Datos Secundarios:** Revisión y análisis de los registros internos de la empresa. Este análisis incluirá la identificación de patrones y tendencias en los datos históricos relacionados con la rotación de personal y el desempeño.

La preparación y validación de los instrumentos es una fase crítica, asegurando que las preguntas de la encuesta y las guías de entrevista sean claras, relevantes y capaces de captar la información necesaria. La selección de la muestra mediante muestreo probabilístico estratificado asegura una representación adecuada de todos los subgrupos dentro de la población. La aplicación de encuestas se llevará a cabo de manera estructurada, utilizando métodos que maximicen la tasa de respuesta y aseguren la calidad de los datos recolectados.

CAPITULO III: Resultados y Discusión

En este apartado, se exhiben los resultados logrados de la encuesta aplicada en la fábrica INDUTEXMA, con una muestra de 137 trabajadores. A través de un diagnóstico integral, se analizaron los datos recolectados utilizando herramientas estadísticas.

Estas métricas permitieron valorar la dispersión de los datos y su relación con las variables estudiadas: Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el Talento Humano y su incidencia en la retención de personal. La Responsabilidad Social Empresarial, tal como lo plantean Ramos et al. (2021), es un pilar fundamental para fomentar la ética corporativa y promover un enfoque estratégico dentro de las organizaciones.

Dentro de la investigación, en la tabla 7 se evaluó cómo la implementación de prácticas de RSE incide en la retención del personal, partiendo de la hipótesis de que existe una relación positiva entre ambas variables. A partir de este contexto, se procedió a analizar los resultados obtenidos, comenzando con los datos generales. Estos permitieron identificar patrones, relaciones y posibles implicaciones para la gestión del talento humano en la fábrica INDUTEXMA relacionados y retención.

Análisis de datos generales

Tabla 7

Estadística de los datos sociodemográficos

Información Demográfica		Frecuencia.	%
Género	Hombre	118	86.1 3%

	Mujer	19	13.8 7%
Edad	De 25 a 44 años	100	72.9 9%
	De 45 a 55 años	22	16.0 6%
	Menor a 25 años	15	10.9 5%
Nivel educativo	Educación post grado/ cuarto nivel	12	8.76 %
	Educación primaria	3	2.19 %
	Educación secundaria	81	59.1 2%
	Educación superior/ tercer nivel	41	29.9 3%
Tipo de contrato	Especial emergente	18	13.1 4%
	Eventual	12	8.76 %
	Indefinido Fijo	107	78.1 0%
Categoría Profesional	Analista	9	6.57 %
	Asistente	3	2.19 %
	Coordinador	3	2.19 %
	Jefatura	5	3.65 %
	Operativo	92	67.1 5%
	Supervisión	13	9.49 %
	Técnico profesional	12	8.76 %
Antigüedad en la empresa	Entre 1 y 2 años	33	24.0 9%
	Entre 11 a 20 años	28	20.4 4%
	Entre 3 y 5 años	42	30.6 6%

	Entre 6 y 10 años	22	16.0 6%	
	Mayor a 20 años	3	2.19 %	
	Menor a un 1 año	9	6.57 %	
Salario mensual	Entre 1001 a 2100 USD	6	4.38 %	
	Entre 2101 a 3000 USD	3	2.19 %	
	Entre 462 y 850 USD	50	36.5 0%	
	Entre 850 a 1000 USD	6	4.38 %	
	Mayor o igual a 462 USD	72	52.5 5%	
	Turno de trabajo	Horario administrativo de 8am a 5pm	47	34.3 1%
		Horario rotativo de 6am a 2pm/ 2pm a 10pm/ 10pm a 6am	90	65.6 9%

Nota: Datos recopilados de la encuesta aplicada a INDUTEXMA.

La tabla 7 presenta la caracterización sociodemográfica de los trabajadores de INDUTEXMA, evidenciando tendencias clave en cuanto a género, edad, nivel educativo, tipo de contrato, antigüedad en la empresa, salario y turno de trabajo.

Los datos muestran que la mayoría son hombres. Este resultado sugiere una predominancia masculina en la fuerza laboral de la empresa, lo que puede estar relacionado con la naturaleza operativa de las actividades industriales, que suelen implicar esfuerzos físicos significativos.. Según Flores (2023), las mujeres desempeñan un rol importante en la toma de decisiones dentro de la empresa, ocupando frecuentementepuestos administrativos, de coordinación y liderazgo. Esto concuerda con la tendencia observada en INDUTEXMA, donde la menor representación femenina podría estar relacionada con la asignación a roles administrativos y de gestión dentro de la empresa.

El grupo etario con mayor representación es de los trabajadores es de 25 a 44 años, lo que indica que la empresa cuenta principalmente con una fuerza laboral en su etapa de mayor productividad. Según Indexmundi (2024), en Ecuador la población económicamente activa se encuentra mayoritariamente en el rango de 25 a 54 años, lo que explica la prevalencia de estos grupos en la industria textil.

Asimismo, se observa que las edades laborales en la empresa están alineadas con el nivel educativo alcanzado, predominando el bachillerato y la educación superior. Esto sugiere que la empresa emplea personal con una formación académica intermedia o avanzada, lo que favorece el desarrollo de habilidades técnicas aplicadas a la producción y a administración.

Respecto al tipo de contrato, es el indefinido fijo para la mayoría de los trabajadores, lo que indica una política empresarial orientada a la retención del talento humano y estabilidad laboral. Este tipo de contrato es clave en el fortalecimiento del compromiso organizacional y la reducción de la rotación de personal Herrera et al., (2020).

Desde la perspectiva organizacional, el mayor porcentaje de trabajadores se encuentra en la categoría de operativos, lo que se explica por la naturaleza productiva de la empresa textil. El resto de personal como analistas, asistentes, coordinadores y jefaturas, representan un menor porcentaje debido a la estructura jerárquica de la empresa.

Se observa que la mayoría de los trabajadores tiene entre 3 a 5 años de antigüedad en la empresa, seguidos de aquellos con 6 a 10 años. Esta distribución sugiere una estrategia de contratación basada en periodos de prueba y consolidación del talento humano. En industrias

manufactureras, la retención del personal depende en gran medida de la estabilidad del empleo y la posibilidad de crecimiento dentro de la organización Herrera et al., (2020). Los contratos fijos parecen haber favorecido la permanencia del personal, ya que la mayoría de los trabajadores han superado los primeros años críticos de rotación, lo que es una señal de estabilidad organizacional.

Fiabilidad y Validez de los Constructos El análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach sirve para estimar la correcta aplicación de los ítems en cuanto a las respuestas que aporten a la investigación, este debe acercarse a 1 para demostrar positividad de confianza en el instrumento de encuesta que se aplicó para la recolección de información de la fábrica INDUTEXMA, donde se logró realizar un diagnóstico integral y detallado con herramientas estadísticas.

Los valores de alfa Cronbach van en una escala de 0 a 1, según Videla et al., (2024), un instrumento con resultados aceptables es cuando su valoración es superior o igual 0.7, si el resultado es superior a 0.9 se considera una confiabilidad del instrumento psicométrico con alta relación en sus variables, los resultados demuestran un valor de 0.957, el resultado demuestra la fiabilidad en la relación y análisis de sus variables de estudio.

Para comprobar la relación de sus variables, se procede al cálculo de datos estadísticos descriptivos a través de la media y desviación estándar, con ello se pretende identificar las sub variables que contiene las dimensiones de salud y seguridad, desarrollo profesional y formación y condiciones laborales, políticas sociales empresariales, competencias y beneficios, relación con el ambiente y comunidad, balance trabajo y vida, finalmente comunicación interna, sus resultantes de la media permitirá detectar si sus datos están

dispersos o no en cuanto a la desviación estándar se podrá observar la variación de puntos, a continuación la siguiente tabla 8.

Tabla 8
Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	27

Nota. Elaborado con base en los datos obtenidos con la encuesta aplicada a los colaboradores de la cooperativa.

Responsabilidad Social Empresarial en el Talento Humano

En términos generales, los resultados en la mayoría de dimensiones son superiores a la media, según Quevedo (2011), la media permite dar una medida de tendencia central, en cambio la desviación estándar mide la dispersión de los datos, considerándolos favorables en una correlación de sus variables.

Respecto al salario este puede aportar a la retención del personal ya que influye en la motivación y la estabilidad económica por que cuentan con una remuneración acorde al puesto que ocupan dentro de la empresa, adicional se observa que si se realiza prácticas ambientales, lo cual favorece a la responsabilidad que tiene la empresa con los trabajadores y la naturaleza que le rodea, ya que trata de evitar cualquier contaminación al medio ambiente.

Se ha logrado detectar un alto valor de programas sociales y comunitarios, esto demuestra que INDUTEXMA se preocupa en los aspectos sociales para el bienestar de los trabajadores, fortaleciendo el compromiso del trabajador en mantenerse a largo plazo en la empresa.

Finalmente los resultados sugieren que estas áreas relacionadas con compensación, prácticas ambientales y programas sociales y comunitarios tienen una percepción relativamente positiva entre los empleados.

Por otro lado, las dimensiones con valores más bajos en la media incluyen la igualdad de oportunidades, lo que sugiere que los empleados perciben ciertas limitaciones en el acceso equitativo a crecimiento profesional, promociones o beneficios dentro de la empresa. Esto puede deberse a la falta de criterios claros en los procesos de selección y desarrollo, así como a posibles sesgos en la toma de decisiones. Estas deficiencias pueden afectar la motivación y compromiso del personal, impactando directamente en su permanencia dentro de la organización.

Otra dimensión con un valor bajo es la información de la empresa, lo que podría indicar que los canales de comunicación, como los correos institucionales, no son accesibles para todos los empleados. Además, la dimensión relacionada con las solicitudes y quejas de los empleados también presenta un puntaje bajo, lo que sugiere una percepción de poca atención a sus inquietudes. Esto puede generar malestar entre el personal, ya que pueden sentir que sus peticiones no son escuchadas ni tomadas en cuenta por la organización.

Según Villalpando et. al, (2021) la RSE se compone de varias dimensiones interrelacionadas que juntas forman un enfoque holístico de la responsabilidad empresarial,

donde incluye aspectos económicos, sociales y ambientales. La investigación se ha enfocado en estas dimensiones, y los resultados son favorables a una satisfacción salarial, pero con una baja igualdad de oportunidades.

Según Herrera et al., (2020), considera la extensión social como la más importante, esta se centra en el impacto de las actividades empresariales, donde las personas pueden o no adoptar un enfoque socialmente responsable, por ello recomienda que las empresas deben esforzarse en crear un entorno de trabajo seguro y saludable, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a sus empleados y participar activamente en iniciativas comunitarias.

Tabla 9

Responsabilidad Social Empresarial en el Talento Humano

DIMENSIONES	Media	Desv. Desviación
Salud y Seguridad		
RSESS_9_Percepción políticas seguridad	5,09	1,797
RSESS_10_Programas prevención salud	5,35	1,634
RSESS_11_Condiciones físicas	5,12	1,788
RSESS_12_Estilo de vida	5,01	1,401
Desarrollo Profesional y Formación		
RSEDP_13_Capacitacion	5,47	1,654
RSEDP_14_Plan_de Carrera, Op ascenso	5,26	1,573

Condiciones Laborales y Políticas Sociales Empresariales		
RSECL_15_Igualdad Oportunidades	4,69	1,585
RSECL_16_Derecho maternidad	5,83	1,687
RSECL_17_Cumplimiento Normativa Laboral	5,66	1,457
RSECL_18_Mujeres en liderazgo	6,01	1,396
Compensación y Beneficios		
RSECB_19_Salario	5,51	1,461
RSECB_20_Compensación justa y equitativa	5,52	1,295
Relación con el ambiente y comunidad		
RSEAC_21_Practicas Ambientales	5,74	1,289
RSEAC_22_Programas Sociales y Comunitarios	5,74	1,420
RSEAC_23_Apoyo social y humanitario	5,18	1,587
Balance Trabajo – Vida		
RSETV_24_Jornadas Laborales	5,31	1,439
RSETV_25_Derecho al descanso y al ocio	4,18	1,511
Comunicación Interna		
RSECI_26_Información de la empresa	4,39	1,796
RSECI_27_Protección datos personales	5,58	1,299

RSECI_28_Solicitudes y quejas de empleados	4,46	1,455
---	------	-------

Nota: Datos recopilados de la encuesta aplicada a INDUTEXMA.

retención del personal

Retención del Personal

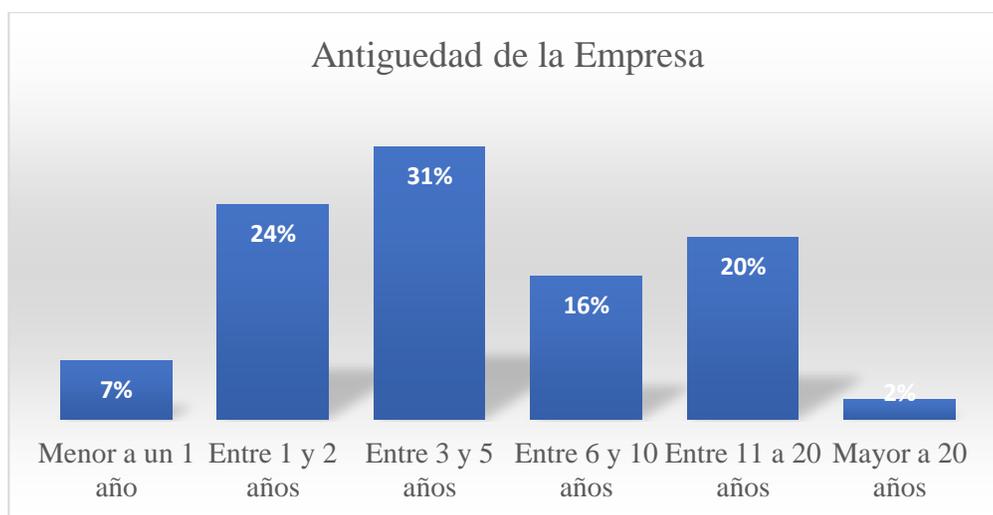
Para Vizuite et al. (2023) se puede medir la retención del personal por varios indicadores, como la tasa de retención y la duración promedio del empleo dentro de la empresa.

Si bien no se puede asegurar con total certeza que INDUTEXMA cuenta con una estrategia sólida de retención de personal, los datos indican que sí. La figura muestra que la mayoría de trabajadores tienen una antigüedad de entre 3 y 5 años, lo que sugiere estabilidad laboral. Esto puede reflejar un nivel de satisfacción y compromiso con la empresa, lo que contribuye a un desempeño productivo y fomenta la lealtad a largo plazo hacia la organización.

Según Mendoza (2023), la retención del personal de trabajo produce beneficios a la empresa, el empleado adquiere habilidades que beneficia en la productividad, en la disminución de errores, en el ahorro sin el desperdicio de materia prima, la experiencia tiene relación con el rendimiento de toda la empresa. En cuanto a costos se requiere motivadores salariales que den mayor compromiso al trabajador, esto puede producir un incremento en el rendimiento organizacional con llevando al compromiso de cada trabajador.

Figura 3

Retención del personal



Nota: Datos recopilados de la encuesta aplicada a INDUTEXMA.

Para Vizuete et al. (2023) se puede medir la retención del personal por varios indicadores, como la tasa de retención y la duración promedio del empleo dentro de la empresa.

Si bien no se puede asegurar con total certeza que INDUTEXMA cuenta con una estrategia sólida de retención de personal, los datos indican que sí. La figura muestra que la totalidad de los trabajadores tienen una antigüedad de entre 3 y 5 años, lo que sugiere estabilidad laboral. Esto puede reflejar un nivel de satisfacción y compromiso con la empresa, lo que contribuye a un desempeño productivo y fomenta la lealtad a largo plazo hacia la organización.

Según Mendoza (2023), la retención del personal de trabajo produce beneficios a la empresa, el empleado adquiere habilidades que beneficia en la productividad, en la disminución de errores, en el ahorro sin el desperdicio de materia prima, la experiencia tiene

relación con el rendimiento de toda la empresa. En cuanto a costos se requiere motivadores salariales que den mayor compromiso al trabajador, esto puede producir un incremento en el rendimiento organizacional con llevando al compromiso de cada trabajador.

Retención del Personal

Se analiza las dimensiones de la variable dependiente, donde se proporciona información sobre la media y la desviación estándar, los cuales permiten identificar que tanto están dispersos los datos en cuanto a la satisfacción laboral presenta un valor superior a la media, lo que indica que en general los empleados tienen una satisfacción moderada-alta con respecto al ambiente laboral.

El reconocimiento y oportunidades supera la media, la desviación estándar muestra relación con los datos y refleja que los empleados perciben un nivel de reconocimiento y oportunidades ligeramente por debajo del punto medio. Por último, el planeo de permanecer durante los próximos años muestra valores positivos que superan la media, la desviación estándar es positiva en cuanto a la relación de datos, lo que indica que los empleados tienen una intención moderadamente alta de permanecer en la organización a largo plazo.

En general, los resultados muestran una satisfacción laboral y una desviación estándar índice moderadamente alto pero que aún sugiere que algunas áreas en específico podrían requerir mayor atención, con ello se podría mejorar las condiciones laborales y el reconocimiento y las oportunidades brindadas a los empleados de la fábrica INDUTEXMA.

Según (Pérez et al., 2019) menciona que la RSE tiene tres aspectos en el ámbito laboral, las políticas de equidad salarial, el programa de bienestar y salud laboral, el desarrollo

profesional y capacitación continua, estos aspectos según el autor pueden mejorar la moral y la satisfacción laboral, reducen la rotación de personal y atraen talento diverso.

Los resultados son favorables porque demuestran una satisfacción laboral, los datos de la desviación estándar son de índice alto, por lo cual se afirma que pueden contribuir tanto al éxito empresarial como al bienestar de los diferentes grupos de interés. Entre los enfoques más influyentes se encuentran la Teoría de los Stakeholders de Freeman (1984) y la Teoría de la Legitimidad de Suchman (1995).

Tabla 10
Dimensiones de la Variable Dependiente

Dimensiones	Media	Desv. Desviación
Satisfacción Laboral		
RPSL_29_Satisfacción de Ambiente Laboral	5,26	1,405
RPSL_30_Nivel de apoyo y reconocimiento	5,10	1,400
RPSL_31_Sugerencias mejorar condiciones laborales	4,75	1,355
Índice de retención		
RP_32_Programas de bienestar	5,24	1,292
RP_33_Motivación de permanencia	5,23	1,521
RP_34_Reconocimiento y oportunidades	4,98	1,473

Rp_35_Planeo permanecer durante los proximos años	5,47	1,466
--	------	-------

Nota: Datos recopilados de la encuesta aplicada a INDUTEXMA.

Análisis de la prueba de normalidad

Para Flores y Flores (2021), la prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov, se puede aplicar para poblaciones superior a 50 individuos, su aporte es un análisis multivariable donde el resultante es de alfa es menor a 0.05 significa que se rechaza la hipótesis y si alfa es mayor a 0.05 la hipótesis nula es verdadera, en aplicación de la prueba de normalidad a la investigación, se identificó que la población es superior a 50 individuos y el valor de significancia debe ser menor al 0,05 siendo este valor de alfa, con ello se puede aceptar la hipótesis alternativa o rechazarla para dar paso a la hipótesis nula, en este caso afirmar la relación que tiene la responsabilidad social empresarial en el Talento Humano y su incidencia en la retención de personal.

Los datos sugieren que se debe aceptar la hipótesis alternativa, demostrando que si existe una relación entre las variables de la Responsabilidad Social Empresarial en el Talento Humano y su Incidencia en la Retención del Personal demostrando que todas las dimensiones muestran su valor positivo dentro de la correlación.

Según Martínez et al. (2018), indican que la retención de personal es conveniente en un largo período, los efectos demuestran que la mayoría de trabajadores son de contrato indefinido, es decir son trabajadores fijos de la empresa, evitando así la alta rotación de personal que posiblemente puede perjudicar a la empresa INDUTEXMA.

Hipótesis

H0: La responsabilidad social empresarial en el Talento Humano no incide en la retención de personal.

H1: La responsabilidad social empresarial en el Talento Humano si incide en la retención de personal.

Tabla 11
Test de normalidad

Dimensiones	Código	(p) Test			Prueba	Coeficiente De correlación
		Normalidad kolmogorov-smirnov	Resultado			
Responsabilidad social empresarial						
Salud y seguridad	RSESS	0,000	Se Ha	acepta	No Paramétrica	Spearman
Desarrollo profesional y formación	RSEDP	0,000	Se Ha	acepta	No Paramétrica	Spearman
Condiciones laborales y políticas sociales empresariales	RSECL	0,000	Se Ha	acepta	No Paramétrica	Spearman
Compensación y Beneficios	RSECB	0,000	Se Ha	acepta	No Paramétrica	Spearman
Relación con el ambiente y comunidad	RSERA	0,000	Se Ha	acepta	No Paramétrica	Spearman

Balance trabajo- vida	RSETV	0,000	Se Ha	acepta	No Paramétrica	Spearman
Comunicación interna	RSECI	0,000	Se Ha	acepta	No Paramétrica	Spearman
Retención de personal						
Satisfacción laboral	RPSL	0,000	Se Ha	acepta	No Paramétrica	Spearman
Retención de personal	RP	0,000	Se Ha	acepta	No Paramétrica	Spearman

Nota: Datos recopilados de la encuesta aplicada a INDUTEXMA.

Tabla 12

Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman

R	Relación	Correlación
-1		Negativa
0	No existe	Nula
$0 < r \leq 0,20$	Muy poco significativa	Pequeña
$0,20 < r \leq 0,40$	Apreciable	Baja
$0,40 < r \leq 0,60$	Considerable	Regular
$0,60 < r \leq 0,80$	Significativa	Alta
$0,80 < r \leq 1$	Muy Significativa	Muy alta

Nota: Elaborado en base al artículo El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización (Martínez Ortega et al.2009), Metodología de la Investigación (Sampieri & Torres, 2018)

Para Martínez (2009), la interpretación de la prueba estadística representa la relación que tiene las variables, mide la intensidad de la relación lineal en comparación de su significancia donde las suposiciones se basan en el nivel de intervalo, la relación lineal y el bivariante distribuido, si los resultantes son un valor superior a 1 significa que tiene una asociación en su rango, si el valor es 0, esto significa que no hay asociación de sus variables,

y si el valor es menor a uno significa una perfecta asociación negativa, demostrando una dispersión y no relación de sus variables.

Tabla 13
Correlación General

Correlaciones				
			RSE	RP
Rho de Spearman	RSE	Coefficiente de correlación	1,000	,750**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	137	137
	RP	Coefficiente de correlación	,750**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	137	137

NOTA: Datos recopilados de la encuesta aplicada a INDUTEXMA.

Para Sampieri y Torres (2018) es la medida que permite observar su dirección lineal para comparar con otros rangos y determinar si la relación es fuerte o débil con las variables de análisis. La tabla de los resultados de RSE muestran una significancia alta, lo cual considera que se debe aceptar la hipótesis alternativa, tomando en cuenta la correlación entre la variable dependiente e independiente, los valores sugieren que se descarte la hipótesis nula.

Tabla 4

Correlación de Variables por Dimensiones

		RETENCIÓN DEL PERSONAL	
		Satisfacción del Personal	Índice de Retención
		Coeficiente Spearman rs	Coeficiente Spearman rs
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Condiciones Laborales	,667	,765
	Compensación y Beneficios	,558	,694
	Salud y Seguridad	,590	,492
	Desarrollo Profesional y Formación	-0,062	-0,003
	Ambiente y Comunidad	,608	,723
	Balance Trabajo - Vida	,492	,525
	Comunicación Interna	,415	,414
		0,000	0,000
		0,000	0,000
		0,000	0,000

Nota: Datos recopilados de la encuesta aplicada a INDUTEXMA.

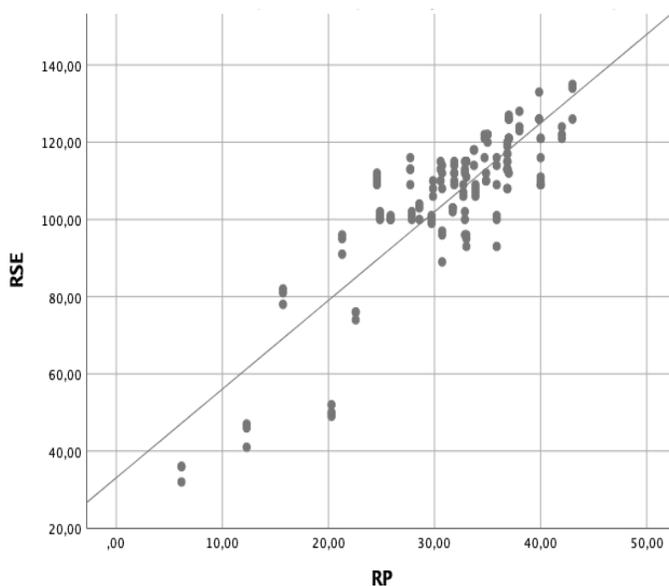
La correlación de las variables por dimensión ha demostrado que posee una significancia alta para la satisfacción del personal en los parámetros de condiciones laborales, compensación y beneficios, ambiente y comunidad, balance de trabajo vida y comunicación

interna, esto demuestra la aceptación de la hipótesis alternativa, sin embargo, el desarrollo profesional y formación ha presentado resultados negativos que sugieren que no tienen relación con satisfacción del personal, posiblemente esto detecta una debilidad que requiere mejorar INDUTEXMA.

Los resultados del índice de retención ha demostrado un aporte positivo en las dimensiones de la satisfacción del personal en los parámetros de condiciones laborales, compensación y beneficios, ambiente y comunidad, balance de trabajo vida y comunicación interna, según Rodríguez (2016) la proporción entre vida laboral y personal permite tener un mejor desempeño en todas las actividades que tenga un trabajador, su proceso interviene emociones que transforman el modelo mental.

Figura 4

Representación lineal de la correlación



Nota: Datos recopilados de la encuesta figura desarrollada en SPSS

Según Pesantez (2024), una baja dispersión de los datos respecto a la relación a sus variables posee un 0.556 de desviación estándar, lo que sugiere que la dispersión es moderada en comparación a la media, mientras que una alta dispersión podría reflejar menor relación o consistencia entre ellas, en esta investigación apoya mucho a la formación continua en los trabajadores como una representación de retención del personal.

La grafica de dispersión demuestra una asociación de variables que se acercan a la media, su cercanía entre varios puntos, sugieren que posee una correlación alta entre sus variables y dimensiones, por lo cual se afirma que la RSE si aporta en la retención del personal de la industria INDUTEXMA, se acepta la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula con forme a los cálculos de los varios índices estadístico.

CAPITULO IV: Propuesta

Los resultados han identificado oportunidades de mejora en la dimensión de Desarrollo Profesional y Formación, evidenciadas por un coeficiente de Spearman negativo. Esto sugiere la necesidad de fortalecer estrategias que potencien el crecimiento y la capacitación del talento humano dentro de la organización.

Esto sugiere que la empresa presenta una debilidad en la oferta de programas de capacitación para fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias de su personal. Además, no se evidencia una promoción clara de planes de carrera u oportunidades de ascenso para los trabajadores de INDUTEXMA. Por ello, es fundamental mejorar este aspecto para evitar la rotación de personal, lo que podría afectar la estabilidad y el crecimiento de la empresa.

Se propone fortalecer el Desarrollo Profesional y la Formación como estrategia para mejorar la retención del personal, implementando incentivos no monetarios de compensación. Para ello, la empresa debe transformar en el desarrollo y aprendizaje continuo de sus empleados, ya que el acrecentamiento de la productividad y competitividad depende directamente de sus habilidades y capacidades. Por otro lado, las demás dimensiones han reflejado un desempeño positivo, lo que contribuye a la satisfacción y lealtad del personal hacia la organización.

4.1 Objetivo estratégico

- Implementar incentivos no monetarios de compensación que impulsen el desarrollo profesional y la formación del personal, fomentando su crecimiento, compromiso y permanencia en la empresa.

4.2 Acciones específicas

INDUTEXMA presenta una debilidad en la oferta de presentaciones de capacitación, lo que limita el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias de sus empleados. Además, no promueve un plan de carrera ni ofrece oportunidades claras de ascenso. Para abordar esta situación, se plantea la ejecución de incentivos no monetarios de compensación, como capacitaciones continuas y herramientas de aprendizaje que prioricen el bienestar del trabajador. También se recomienda fomentar dinámicas de formación y beneficios de interés personal que impulsen el desempeño laboral, creando un entorno desafiante donde el personal pueda desarrollarse eficazmente. Entre las estrategias sugeridas se incluyen incentivos como viernes libres o trabajo remoto, mientras que los aumentos salariales se destinarían a ascensos en la jerarquía organizacional.

Trabajadores de 1 a 2 años de antigüedad:

- **Capacitación:** Implementar programas formativos en *habilidades técnicas esenciales, trabajo en equipo, comunicación efectiva y cultura organizacional* para fortalecer la integración y el sentido de pertenencia.

- **Plan de carrera:** Establecer un sistema de seguimiento del desempeño y metas individuales, vinculando la capacitación con futuras oportunidades de ascenso.
- **Igualdad de oportunidades:** Garantizar acceso equitativo a capacitaciones y asignación de responsabilidades, promoviendo un ambiente inclusivo y participativo.

Trabajadores de 3 a 10 años de antigüedad:

- **Capacitación:** Ofrecer formación en *liderazgo, resolución de problemas, gestión de proyectos y nuevas tecnologías aplicadas a la industria*, con el objetivo de optimizar la eficiencia y preparación para roles de mayor responsabilidad.
- **Plan de carrera:** Diseñar presentaciones de mentoría donde trabajadores con más práctica guíen a empleados en crecimiento, asegurando una transición progresiva hacia posiciones estratégicas.
- **Igualdad de oportunidades:** Implementar mecanismos de evaluación justos y transparentes para procesos de ascenso, reduciendo conflictos y sesgos en la toma de decisiones.

Trabajadores con más de 10 años de antigüedad:

- **Capacitación:** Brindar cursos en *innovación, gestión del cambio, estrategias de desarrollo organizacional y bienestar laboral* para fomentar el liderazgo y la adaptabilidad a nuevos desafíos.
- **Plan de carrera:** Crear oportunidades de desarrollo horizontal y vertical, permitiendo a los empleados explorar nuevos roles o asumir mayores responsabilidades dentro de la empresa.

- **Igualdad de oportunidades:** Fortalecer las políticas de equidad en la promoción interna y expandir los planes de carrera para reconocer la experiencia y compromiso de los trabajadores.

4.3 Plan de Implementación

Tabla 4

Cronograma de implementación

Estrategia	Actividad	Tiempo de implementación	Responsable	Indicadores de éxito
Capacitación	Implementar programas de formación en habilidades técnicas, liderazgo, gestión del cambio y bienestar laboral.	3 meses	Gerencia, Recursos humanos y jefe departamento	Aumento de la productividad y mejora en el desempeño.
Plan de carrera	Diseñar un sistema de mentoría y seguimiento del desempeño para fomentar oportunidades de ascenso.	2 meses	Gerencia y recursos humanos	Reducción de conflictos en los procesos de promoción.
Igual de oportunidades	Expandir los planes de carrera asegurando acceso equitativo a capacitaciones y evaluaciones de desempeño.	2 meses	Gerencia y recursos humanos	Mayor satisfacción laboral y reducción de la rotación.
Beneficios no monetarios	Implementar incentivos como viernes libres, trabajo remoto y reconocimientos por desempeño sobresaliente.	1 mes	Gerencia y recursos humanos	Incremento en la motivación y compromiso del personal.

Nota: Elaboración propia

Recursos Necesarios

1. Humanos:

- Contratación de expertos en formación y desarrollo profesional.
- Personal especializado en capacitación en liderazgo, gestión del cambio y habilidades técnicas.
- Equipos de Recursos Humanos encargados de gestionar planes de carrera y programas de mentoría.

2. Tecnológicos:

- Implementación de plataformas de e-learning y software de gestión de capacitación.
- Sistemas de seguimiento del desempeño y evaluación de competencias.
- Herramientas de comunicación interna para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

3. Financieros:

- Presupuesto para la contratación de instructores y adquisición de material didáctico.
- Inversión en software de formación y desarrollo profesional.
- Fondos destinados a incentivos no monetarios como beneficios laborales y programas de reconocimiento.

Responsabilidades por Área

1. Recursos Humanos:

- **Gerencia y Recursos Humanos** serán responsables de diseñar e implementar programas de capacitación, asegurando que los empleados adquieran nuevas habilidades y competencias.
- **Jefes de departamento** supervisarán la aplicación de los conocimientos adquiridos en el entorno laboral y evaluarán el impacto en la productividad.

2. Recursos Tecnológicos:

- **El equipo de Tecnología y Sistemas** será responsable de la implementación y mantenimiento de plataformas y software de gestión de capacitación.
- **El departamento de Comunicaciones Internas** garantizará el acceso equitativo a la información y los programas de capacitación mediante el uso de plataformas digitales.

3. Recursos Financieros:

- **El equipo financiero** gestionará el presupuesto destinado a formación, incentivos no monetarios y herramientas tecnológicas.
- **La dirección general** supervisarás la correcta asignación de recursos y la alineación de las inversiones con los objetivos estratégicos de retención del talento.
- **El comité de planificación financiera** evaluará el retorno de inversión de los programas de capacitación y los incentivos implementados.

Tabla 5**Categoría de recursos**

Categoría	Recurso	Descripción	Costo Estimado..	Notas
Recursos Humanos	Personal para la capacitación	Capacitación del personal en liderazgo, gestión del cambio, habilidades técnicas y bienestar laboral.	\$800	Incluye costos de formadores, materiales y logística.
	Equipo de Recursos Humanos	Gestión de planes de carrera, mentoría y desarrollo profesional.	\$100	Supervisión del desempeño y crecimiento interno.
Recursos Tecnológicos..	Software de gestión de capacitación	Implementación de plataformas y seguimiento del desempeño.	\$250	Incluye licencias, instalación y mantenimiento.
	Plataformas de comunicación interna	Canales digitales para asegurar equivalencia de congruencias en el acceso a información y formación.	\$50	Aplicaciones internas y herramientas colaborativas.
Recursos Financieros	Presupuesto para formadores y materiales	Fondos destinados a la contratación de instructores y compra de materiales educativos.	\$900	Considera materiales físicos y digitales.
	Inversión en incentivos no monetarios	Implementación de beneficios como viernes libres, trabajo remoto y reconocimientos.	\$0	Evaluación periódica del impacto en la motivación.
	Fondos para programas de desarrollo	Asignación de recursos para expansión de oportunidades de ascenso y planes de carrera.	\$300	Incluye procesos de certificación interna.
TOTAL ESTIMADO			\$2.400	

Nota: Elaboración propia

4.4 Evaluación y Seguimiento:

Para avalar el desempeño de las actividades descritas en la tabla de recursos necesarios y la efectividad de las iniciativas propuestas, es esencial establecer un sistema de evaluación y seguimiento claro. El seguimiento de los recursos humanos, tecnológicos y financieros será realizado a través de indicadores clave de desempeño (KPIs), que permitirán medir los avances y resultados de las actividades planificadas.

Indicadores:

1. Recursos Humanos:

- Porcentaje de empleados capacitados en liderazgo, gestión del cambio y habilidades técnicas.
- Evaluación de desempeño post-capacitación (mejora en productividad y desempeño).
- Tasa de retención de empleados dentro del programa de mentoría y desarrollo profesional.

Se aplicará encuestas de agrado, valoraciones de desempeño y análisis de productividad. Además, el seguimiento será realizado mediante revisiones periódicas del progreso de cada trabajador en su plan de carrera.

2. Recursos Tecnológicos:

- Nivel de uso de las plataformas por parte de los empleados.
- Número de accesos y completación de módulos de capacitación.
- Eficiencia en el cotejo del desempeño a través de las herramientas tecnológicas.

La evaluación se basará en las métricas proporcionadas por las plataformas y los sistemas de seguimiento de desempeño. Los análisis periódicos permitirán ajustar las herramientas y plataformas según las necesidades.

3. Recursos Financieros:

- Porcentaje de presupuesto destinado a formación y desarrollo frente al presupuesto total.
- Rentabilidad de las inversiones en programas de capacitación e incentivos, medido por la mejora en la productividad y la reducción de la rotación de personal.
- Evaluación del retorno de inversión (ROI) de los programas de capacitación.

La evaluación financiera será realizada a través de informes financieros trimestrales que compararán el gasto con los resultados obtenidos de retención de personal y mejora de desempeño.

4.5 Mecanismos de Monitoreo:

Informes Regulares:

- Se elaborarán informes mensuales y trimestrales que incluirán análisis de indicadores de desempeño. Estos informes serán revisados por los responsables de cada área (Recursos Humanos, Tecnología y Finanzas), quienes proporcionarán recomendaciones y ajustes necesarios para garantizar el éxito del plan.

Reuniones de Revisión de Desempeño:

- Se realizarán reuniones entre los jefes de departamento y los supervisores para evaluar el progreso de las capacitaciones, el uso de las plataformas tecnológicas y el rendimiento financiero. Estos encuentros permitirán detectar áreas de mejora a tiempo.

Encuestas y Retroalimentación:

- Se implementarán encuestas de satisfacción a los empleados que participen en los programas de formación. Esta retroalimentación directa proporcionará información valiosa para ajustar los programas a las necesidades reales del personal.

Auditorías Internas:

- Se llevarán a cabo auditorías internas para verificar que los recursos financieros y tecnológicos estén siendo utilizados correctamente, y que los procesos de capacitación se estén implementando de acuerdo con el plan original.

4.6 Impacto esperado.

Al centrarse en el progreso profesional y el aprendizaje continuo de los empleados, se espera que la organización logre una mejora sustancial en la productividad y la calidad del trabajo. La capacitación en liderazgo, habilidades técnicas y gestión del cambio permitirá a los empleados desempeñarse con mayor eficacia, favoreciendo tanto a la empresa como a los trabajadores, quienes sentirán que su trabajo tiene un impacto positivo en los resultados. A su vez, la ejecución de planes de carrera, presentaciones de mentoría y la inversión en el bienestar y la formación continua contribuirán a la satisfacción y motivación de los trabajadores, lo que reducirá la rotación de personal. Los

empleados estarán más comprometidos con la empresa al ver congruencias de desarrollo y desarrollo a largo plazo para la retención del talento.

Además, el fortalecimiento del compromiso organizacional se logrará gracias a la mejora en las capacidades de los empleados y el reconocimiento de sus logros, lo que generará un ambiente de trabajo más positivo y fomentará la lealtad hacia la empresa. El adecuado uso de los recursos financieros destinados a la formación y el desarrollo permitirá optimizar el retorno de inversión (ROI), ya que la mejora en la productividad y la reducción de costos asociados con la rotación de personal y la falta de habilidades beneficiará directamente las finanzas de la empresa.

Finalmente, este plan contribuirá a la creación de una cultura de aprendizaje continuo dentro de la organización, lo cual es clave para mantener a la empresa competitiva en el mercado. Al proporcionar plataformas tecnológicas para el aprendizaje y seguimiento continuo del desempeño, se promoverá una mentalidad de crecimiento constante entre los empleados, garantizando que la empresa cuente con un equipo siempre a la vanguardia. En conclusión, la implementación efectiva de estos recursos, junto con un monitoreo constante, resultará en una empresa más sólida, productiva y comprometida con el bienestar de su personal.

CONCLUSIONES

Se logro caracterizar la de Responsabilidad Social Empresarial en el Talento Humano en la fábrica INDUTEXMA, según Licandro et al. (2019) la RSE se define como la responsabilidad de las empresas en un compromiso legal y económico de asumir un rol activo en la mejora del bienestar social y ambiental. En la actualidad, la RSE se considera un componente esencial de la sostenibilidad empresarial por ello la empresa con actores sociales tienen un impacto significativo en el entorno en el que operan.

Se logro evaluar el nivel de retención del personal en las diferentes áreas de la fábrica INDUTEXMA, los resultados en la mayoría de dimensiones son superiores a la media, considerándolos favorables en una correlación de sus variables. Respecto al salario este puede aportar a la retención del personal ya que influye en la motivación y la estabilidad económica por que cuentan con una remuneración acorde al puesto que ocupan dentro de la empresa, los datos indican que la mayoría de los trabajadores tienen una antigüedad superior a los tres años.

Se examino la relación entre la RSE y la retención del personal en la fábrica INDUTEXMA en general, los resultados muestran una satisfacción laboral y una desviación estándar índice moderadamente alto pero que aún sugiere que algunas áreas en específico podrían requerir mayor atención. los datos sugieren que se debe aceptar la hipótesis alternativa, demostrando que si existe una relación entre las variables.

Se propone la estrategia de Gestión del Talento humano basadas en la RSE que permitan atraer y retener al talento humano en la fábrica INDUTEXMA, para ello se debe implementar incentivos no monetarios de compensación que impulsen el desarrollo profesional y la formación del personal. La empresa presenta una debilidad en la oferta

de programas de formación, lo que limita el desarrollo de conocimientos, destrezas y competencias de sus empleados, se espera que la organización logre una mejora sustancial en la productividad y la calidad del trabajo.

INDUTEXMA ha implementado diversas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) orientadas al bienestar del talento humano, tales como políticas de seguridad y salud laboral, compensación salarial conforme a la normativa, y ciertos programas de desarrollo profesional. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora en equidad de género, oportunidades de crecimiento interno y balance trabajo-vida, lo que indica que las prácticas de RSE pueden optimizarse para generar un impacto más positivo en los trabajadores.

Los datos reflejan que la mayoría de los trabajadores poseen contratos indefinidos, lo que demuestra un compromiso organizacional con la estabilidad laboral y el desarrollo de su talento humano. La antigüedad oscila entre 3 y 10 años, lo que sugiere, que la empresa logra mantener a sus empleados durante un tiempo considerable. No obstante, esto también representan una oportunidad para fortalecer estrategias que fomenten la retención a largo plazo. Asimismo, se observó que la mayoría de los empleados percibe el salario básico, lo que resalta la importancia de continuar explorando incentivos y programas que refuercen la motivación y el sentido de pertenencia dentro de la empresa

El análisis estadístico indica una correlación positiva entre las prácticas de RSE y la retención del personal, confirmando que los empleados valoran aspectos como la equidad salarial, la estabilidad laboral y el bienestar organizacional. No obstante, se observan oportunidades de mejora como el desarrollo profesional y la comunicación interna que presentaron correlaciones más bajas, lo que evidencia que, si bien la empresa aplica estas estrategias de RSE, es necesario reforzar.

RECOMENDACIONES

Se recomienda evaluar el entorno de trabajo en cuanto a tamaño del espacio físico y equipamiento de herramientas tecnológicas y muebles que otorguen el bienestar social al trabajador, se considera como parte de la retención del trabajador en sostener la ergonomía con su lugar de trabajo, el cual puede tener una relación con la respetabilidad de la empresa, por ello es importante evaluar a futuro esta dimensión.

Se recomienda realizar varias evaluaciones de las prácticas ambientales y programas sociales y comunitarios para determinar la relación a futuro con la retención del personal de la empresa, la fábrica INDUTEXMA posee más de la mitad del personal con experiencia superior a tres años, por ello es importante determinar el nivel de retención del personal.

Se recomienda examinar nuevas propuestas de mejora en la satisfacción laboral de los trabajadores, como índice de estándar para la retención del personal, las dimensiones de evaluación solo han otorgado una relación entre las variables, sin embargo, las propuestas requieren de comprobar su influencia en las mejoras de la empresa.

Se recomienda examinar estrategias de incentivos no monetaria que practiquen otras empresas, la retención del trabajador depende del beneficio que perciba de la empresa, las acciones laborales serán con mayor compromiso y productividad, por ello se debe proponer nuevas estrategias que varíe con la antigüedad del trabajador o con el desempeño que este demuestre.

Con base en los hallazgos, se recomienda a INDUTEXMA reforzar sus estrategias de RSE con iniciativas que impulsen el desarrollo profesional, la equidad de género y el balance entre la vida laboral y personal. Específicamente, se sugiere implementar

programas de capacitación más estructurados, fortalecer la comunicación interna, diseñar incentivos de retención y mejorar las condiciones de bienestar laboral. Estas estrategias permitirán incrementar la motivación, reducir la rotación y consolidar un entorno de trabajo más equitativo y sostenible.

Las políticas de seguridad y salud laboral para INDUTEXMA pueden ser un factor que afecte a las variables de estudio, se recomienda evaluar para determinar si tiene una relación directa y pueda afectar a la retención del personal de trabajo, los antecedentes investigativos demostraron que el ambiente laboral depende de las políticas que aplique la empresa.

Se recomienda reforzar la comunicación interna de la empresa INDUTEXMA, en la diagnóstico presento debilidades de comunicación interna, puede genera un ambiente de trabajo poco colaborativo y productivo, se requiere aplicar estrategias que favorezca a la empresa en alcanzar una fortaleza interna de la misma para un mejor desarrollo profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural*, 5(4).
- Asamblea Nacional. (2015). *Ley organica justicia laboral y reconocimiento del trabajo en hogar*. Registro oficial.
- Asamblea nacional del ecuador. (2008). *Constitución del ecuador*.
- Balboa, V. (2018). *Metodología de la investigación*.
<https://xxicoruna.sergas.gal/dinnovacion/38/Curso%20metodolog%C3%ada%203%20-%20An%C3%a1lisis%20con%20SPSS.pdf>
- Barron, P. (2020). *El salario emocional y la retencion de personal de campo en las empresas vitivinícolas de Pisco-Ica*.
<https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4064/BARRON%20PAREDES%20%20PAUL%20RICARDO-%20MAESTRIA.pdf?Sequence=1>
- Boga, D. (2017). Hacia una articulación entre teoría del capital humano y las políticas sociales. *Nómadas Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 52(0). <https://doi.org/10.5209/noma.56427>
- Bolaños, N. (2021). La compensación flexible como estrategia para la retención de personal: caso fonvalle. *Fundación universitaria católica lumen gentium – uncatolica*.
- Bozma, K., & Karcioglu, F. (2023). The Relationships Between Corporate Social Responsibility and Talent Management: An Analysis Through Human

- Resources Management. *Trends in Business and Economics*, 37(2), 81–90.
<https://doi.org/10.5152/TBE.2022.221832>
- Castro, P., Cruz, E., & Hernández, J. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Reibci.org*. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Chatzoudes, D., & Chatzoglou, P. (2022). Factors Affecting Employee Retention: Proposing an Original Conceptual Framework. *International Journal of Economics and Business Administration*, X(Issue 1), 49–76.
<https://doi.org/10.35808/ijeba/748>
- Cobos, S., Meza, J., & Morgan, L. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Revistas.unisimon.edu.co*. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>
- Cuesta, A. (2019). Gestión del Talento Humano y del conocimiento. En *Ciencias Administrativas*.
- Delautre, G., & Dante, B. (2018). Responsabilidad Social Corporativa Explorando determinantes y complementariedades. *Responsabilidad Social Corporativa*.
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101).
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Franco, M. C., Espinoza, C. R., & Pérez, M. J. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. *Universidad y Sociedad*, 9, 114–119. <http://rus.ucf.edu/cu/>
- Fuchs, R. M., & Torres, C. (2012). Los tipos de cultura y su relación con la rotación organizacional. *Journal of Business*, 4(1). <https://doi.org/10.21678/jb.2012.57>

- García, A. (2021). RESPONSABILIDAD SOCIAL VINCULADAS AL EMPLEO DIGNO. UNA OPCIÓN PARA LA COMPETITIVIDAD EN LAS MICROEMPRESAS. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 33(1), 179–186. <https://doi.org/10.33975/riuq.vol33n1.552>
- Guapulema, K., & González, R. (2024). La estrategia de acompañamiento para el seguimiento de los microcréditos verdes en la agencia de Riobamba del banco Visionfund Ecuador. *Revista Científica Sapiencia Technological*, 5(1). <https://doi.org/10.58515/022rspt>
- Hernández, J., Vasques, J., & Cruz, L. (2023). La motivación laboral derivada del clima organizacional: enfoque en el personal administrativo de la Universidad Pedagógica, Honduras. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2). <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.983>
- Hernández, R., & Fernández, C. (2018). *Metodología de la investigación*. <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>
- Herrera, J., Vásquez, M., & Ochoa, E. (2020). La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales. *Visión de Futuro*, 24, No 2 (Julio-Diciembre), 82–104. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.003.es>
- Hidalgo, L. (2021). *Equilibrio entre la vida laboral y personal de las mujeres ejecutivas que trabajan en empresas privadas, Trujillo–2020*. <https://dspace.unitru.edu.pe/entities/publication/ec2e1d45-5d59-4745-a132-dd7a1678bb64>
- Indutexma. (2024). *Indutexma | Calidad textil*. <https://indutexma.com/>

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2024). *Censo Nacional Económico*.
- Koinonia, F., Gabriela, M., Moreira, B., Laica, U., & Alfaro De Manabí, E. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura SAC, provincia de Huancayo. *Dialnet.unirioja.es*. <https://doi.org/10.35381/s.v.v3i6.358>
- Lara, E., & Salguero, E. (2018). Importancia de la calidad de vida y la satisfacción laboral en las condiciones actuales de trabajo: Artículo de revisión. *Journalgestar.org*. <http://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/12>
- Licandro, O., Alvarado, L., Sansores, Guerrero, E., & Navarrete, J. (2019). Responsabilidad Social Empresaria: Hacia la conformación de una tipología de definiciones. *Revista venezolana de gerencia*, 24(85), 281–299. <https://orcid>.
- Llanos, M., & Salazar, Á. (2023). Efectos post pandemia en el desempeño del sector industrial textil ecuatoriano de ropa liviana: periodo 2020-2021. *ECA Sinergia*, 14(3), 129–141. <https://doi.org/10.33936/ecasinergia.v14i3.5665>
- López, L. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, ISSN-e 2477-9423, ISSN 1315-9984, Vol. 26, N° 95, 2021, págs. 656-668, 26(95), 656–668*. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- Madero, S. (2020). La satisfacción laboral como efecto moderador entre las prácticas organizacionales de recursos humanos y las líneas estratégicas de responsabilidad social. *Scielo.org.co*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?Pid=S0123-59232020000400391&script=sci_arttext

- Mahadi, N., Woo, N., Baskaran, S., & Yaakop, A. (2020). Determinant Factors for Employee Retention: Should I Stay? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(4).
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i4/7120>
- María, A., Pérez, S., Julia, A., Milian, G., Cabrera, P. L., Perdomo, I., & Iv, V. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, 0(24).
- Martínez, L., Peralta, M., & Paredes, K. (2018). Estrategias de retención de personal para la organización explora Valle Sagrado. *Universidad del Pacífico*.
- Meneses, J., & Rodríguez, Y. (2022). Esquema de Compensación Eficiente en Ingeniería y Tecnología de Servicios SAS Para Retener Personal. *Repository.usta.edu.co*. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/47661>
- Meneses, K., & Rodríguez, Y. (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/31779>
- Mora, J., & Rosado, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>
- Moreno, R. A. (2020). El liderazgo transformacional. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales* , 2(3).

- Nava, M., & García, E. (2022). Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional. *Investigación Administrativa*, 51–2. <https://doi.org/10.35426/iav51n130.02>
- Pérez, F., Gargallo, A., & Esteban, L. (2019). Prácticas de RSE en cooperativas. Experiencias y resultados mediante el estudio de casos. *CIRIEC Esp., Rev. Juríd. Econ. Soc. Coop.*, 97, 137–178. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.97.11043>
- Pérez, M., García, M., Cabrera, P., & Perdomo, I. (2018). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, 0(24).
- Ponce, O., Piloza, H., & Chávez, E. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando, ISSN-e 1390-9304, Vol. 8, Nº. Extra 31, 2021 (Ejemplar dedicado a: Ecuador: Crisis y oportunidades en época de pandemia)*, págs. 258-278, 8(31), 258–278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3). <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Rabouin, R. R. (2023). Acerca del cambio de enfoque en las empresas: del beneficio excluyente para los accionistas al beneficio compartido de las partes interesadas. *Experior*, 2(1). <https://doi.org/10.56880/10.56880/experior21.7>
- Ramos, V., Duque, P., Andrés, J., & Salazar, V. (2021). Responsabilidad Social Corporativa y Emprendimiento: evolución y tendencias de investigación. *Desarrollo Gerencial*, 13(1), 1–34. <https://doi.org/10.17081/DEGE.13.1.4210>

- Saavedra, J., & Bardales, M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencialatina.org*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Salas, V. (2019). *Diseño de un modelo de compensación y beneficios laborales para el talento humano de la empresa Frenos y Resortes*. <http://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/7714>
- Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 1(35). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sánchez, J., & Román, R. (2019). Inserción laboral y desarrollo profesional de las personas con discapacidades en empresas turísticas de la ciudad de Loja. *Scielo.sld.cu*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?Pid=S2218-36202019000500201&script=sci_arttext
- Secretaría Nacional de Planificación. (2014). *Ley Orgánica de Regulación y Control del Poder de Mercado*.
- Stoelhorst, J. W., & Vishwanathan, P. (2024). Beyond primacy: a stakeholder theory of corporate governance. *Academy of Management Review*, 49(1). <https://doi.org/10.5465/amr.2020.0268>
- Turker, D. (2018). *Social Responsibility and Human Resource Management*. In: *Managing Social Responsibility* (Springer, Ed.). https://doi.org/10.1007/978-3-319-91710-8_8
- Villa, E. (2021). Nuevos horizontes en la gestión del talento. *Business And Economics*.
- Villalpando, P., Ortiz, A., & Guerra, P. (2021). Proyecto de Investigación en Cuerpos Académicos: Las Dimensiones de la Responsabilidad Social

Empresarial (RSE). *Researchgate.net.*

[https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Ortiz-](https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Ortiz-Rodriguezpublication/351969835)

[Rodriguezpublication/351969835](https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Ortiz-Rodriguezpublication/351969835)

Vizuite, J., Zambrano, L., & Aldaz, X. (2023). Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y retención del personal para reducir su rotación. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(36).

<https://doi.org/10.46652/rgn.v8i36.1051>

Zangaro, M. B. (2020). AVATARES DEL CLIMA LABORAL. *BAJO EL VOLCÁN. REVISTA DEL POSGRADO DE SOCIOLOGÍA. BUAP*, 0(0).

<http://www.apps.buap.mx/ojs3/index.php/bevol/article/view/1932>

Anexos

Anexo 1

Elaboración de encuesta piloto aplicada a los trabajadores

Objetivo: Determinar las prácticas de responsabilidad social empresarial en el talento humano y su incidencia con la retención de personal en la fábrica INDUTEXMA

Temática	Pregunta
Seguridad y Salud	10. ¿Las políticas de seguridad y salud implementadas en su trabajo son fáciles de entender y aplicar? OX
	11. ¿Conoce los programas de prevención en la empresa que mitigan contra enfermedades y riesgos graves para la salud?
	12. ¿La distribución física y el espacio de su área de trabajo, facilitan el desempeño de las tareas laborales?
Desarrollo profesional y formación	13. La empresa fomenta un nivel de vida saludable.
	14. La empresa ofrece programas de capacitación para mejorar conocimientos, habilidades y competencias.
	15. ¿La empresa promueve planes de carrera u oportunidades de ascenso?
Equidad salarial	16. ¿Considera que en su empresa existe igualdad de oportunidades para el reconocimiento al desempeño laboral?
	17. ¿En su empresa se aplica el derecho a la maternidad y paternidad?
	18. ¿Percebo que la empresa cumple con todas las normativas laborales que intervienen en su contratación?
Compensación y beneficios	19. La empresa fomenta la presencia de mujeres en puestos de liderazgo.
	20. ¿El salario que recibe está acorde con lo que establece la ley, equitativa y lo recibe dentro del período de tiempo establecido?
	21. ¿La empresa me garantiza una compensación justa y equitativa?
Salud y ambiente laboral	22. ¿Las prácticas ambientales implementadas por la empresa me permiten contribuir a la protección del medio ambiente?
	23. ¿Participo en los programas sociales y comunitarios que promueve su empresa?
	24. ¿Me siento comprometido con las iniciativas de apoyo social y comunitario que impulsa su organización?
Retención de personal	25. ¿Percebo que hay jornadas laborales prolongadas que afectan mi bienestar?
	26. La empresa me proporciona derecho al descanso y al ocio.
	27. La empresa me brinda protección a mis datos personales
Comunicación interna	28. La empresa toma en cuenta las solicitudes y quejas de sus empleados
	29. La empresa toma en cuenta las solicitudes y quejas de sus empleados
	30. La empresa toma en cuenta las solicitudes y quejas de sus empleados
Variable medidora	
Indicador laboral	
31. ¿Me siento satisfecho con el ambiente laboral y las condiciones físicas que proporciona la empresa para realizar mis funciones?	

Nota: Elaborado por el autor

Anexo 2

Elaboración de encuesta piloto aplicada a los trabajadores

1	¿Cómo se siente con el nivel de apoyo y reconocimiento que recibe por parte de la empresa?
2	¿Cómo se siente con el nivel de apoyo y reconocimiento que recibe por parte de la empresa?
3	¿Cómo se siente con el nivel de apoyo y reconocimiento que recibe por parte de la empresa?
Temática: Responsabilidad Social Empresarial	
4	¿Los programas de bienestar implementados por la empresa influyen en su decisión de permanecer en la organización?
5	¿Me siento motivado para permanecer en la empresa a largo plazo?
6	¿Cómo se siente con el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo que me ofrece la empresa me motivan a continuar en mi puesto?
7	¿Puedo permanecer en la empresa durante los próximos años?
Tipo de contrato	
Especial Empleado	
Especial	
Indefinida Fija	
Edad	
- 25 años	
25-44 años	
45-54 años	
> 54 años	
Género	
Masculino	
Femenino	
Otro	
Nivel educativo (REGALAR A ESCALAS DEFINIDAS INTERAMENTE)	
Sin estudios / Educación primaria	
Educación secundaria	
Educación superior / licenciatura	
Educación post grado / maestría	

Nota: Elaborado por el autor

Anexo 3

Encuesta aplicada en la herramienta Forms.

Encuesta fábrica INDUTEXMA

Objetivo: Determinar las prácticas de responsabilidad social empresarial en el talento humano y su incidencia con la retención de personal en la fábrica INDUTEXMA.

Indicaciones: Por favor responder una sola respuesta, anticipo mi agradecimiento

1. Genero

Hombre

Mujer

2. Edad

Menor a 25 años

De 25 a 44 años

Nota: Elaborado por el autor

Anexo 4

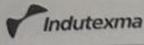
Fotografía con el jefe de Recursos Humano de la Fábrica Indutexma.



Nota: Elaborado por el autor

Anexo 5

Evidencia de visita para entrevista personal al jefe de Recursos Humanos.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	CODIGO: IN-R-89C-01 VERSION: 3.0
	MEMORANDUM INTERNO	Fecha: 01/05/2019 Pag: 17 de 1

FABRINORTE CIA. LTDA. No. MEMO-RRHH-0035-2024

PARA: Ing. Rocio León / DOCENTE
DE: Vinicio Cabascango Rosales / RECURSOS HUMANOS
FECHA: 17 de mayo de 2024
ASUNTO: VISITA ESTUDIANTE ABIGAIL ESPIN

Por medio del presente, me permito, validar la visita de la estudiante: SONYA ABIGAIL ESPIN PAVÓN con C.I. 1003439591, al departamento de RRIH, para solicitar datos que serán de utilidad para su trabajo de titulación.

Atentamente,


Vinicio Cabascango Rosales
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
FABRINORTE CIA. LTDA./ Indutexma textiles

Fabrinorte Cía. Ltda.

Nota: Elaborado por el autor