



## **UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E  
INFORMÁTICA**

**CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIADAS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **TEMA:**

**“INCENTIVOS LABORALES PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE  
LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTES MIXTO “DIVINO NIÑO-TAXDIVIN S.A”,  
UBICADA EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.”**

### **AUTOR:**

**TATIANA ESTEFANIA COELLO REA.  
ALONDRA ADALMARIS ZURITA POVEDA.**

### **DIRECTOR(A):**

**ING. POVEDA VALVERDE FLOR XIMENA**

### **PAR ES ACADÉMICOS:**

**ING. SÁNCHEZ MACÍAS RAFAEL  
ALEJANDRO  
ING. VELOZ SEGURA VERÓNICA  
TERESA**

**GUARANDA-ECUADOR**

**2024**

**TEMA DEL PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

INCENTIVOS LABORALES PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA COMPAÑÍA DE TRANSPORTES MIXTO “DIVINO NIÑO-TAXDIVIN S.A”, UBICADA EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024.

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios, por su amor y fortaleza que me ha sostenido en este camino.

A mi familia, por su apoyo y sacrificio. Gracias por estar siempre presente en mi vida.

A mis queridos padres simbólicos, Wilson Valverde y Martha Chávez, a mi tía política, Mayra Chávez y su hijo Emilio. Quiero expresarles mi más profundo agradecimiento por todo el apoyo y cariño que me han brindado a lo largo de este camino. Su generosidad, cariño y ejemplo a seguir han sido fundamentales para alcanzar este logro. Aunque la vida nos ha llevado por diferentes caminos, siempre los llevaré en mi corazón el afecto y la ayuda que me ofrecieron en los momentos en que más lo necesité. Este trabajo es un reflejo de la fortaleza que me dieron y del valor que encontré en su apoyo.

A mi amiga Milena, quienes ha sido mi pilar fundamental en los momentos de alegría y en los de dificultad. Agradezco sus palabras de ánimo, sobre todo su paciencia y su compañerismo. Su presencia ha hecho de este viaje algo más llevadero y lleno de grandes experiencias.

Un agradecimiento especial a nuestro par académico, el Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías, cuya guía y dirección me mantuvieron motivada y me llevó a culminar este proceso con éxito, a mi Directora de tesis, la Ing. Flor Poveda, quien facilitó el proceso de culminación del presente trabajo, gracias por su apertura y apoyo.

A mis docentes, por su guía y orientación. Gracias por ayudarme a crecer intelectual y profesionalmente.

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar por brindarme el soporte técnico y personal que ha sido fundamental para mi desarrollo profesional, ético y social.

También agradezco al personal de la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño - TAXDIVIN S.A", quienes me permitieron realizar este trabajo de investigación, dedicando su tiempo para resolver mis dudas y facilitándome la recolección de datos cuantitativos y cualitativos que dieron vida a este proyecto.

A la Extensión Universitaria San Miguel, un lugar que me ayudó a crecer no solo en el ámbito académico, sino también en el personal. Un lugar donde conocí a personas maravillosas que con su amistad me viví experiencias inolvidables.

*Tatiana Estefania Coello Rea.*

Agradecida primeramente con Dios, por cada una de las bendiciones dirigidas a hacia mi persona.

A mis abuelos que me han apoyado incondicionalmente para poder culminar mis estudios universitarios. Ustedes son mi gran ayuda y sus palabras de amor a lo largo de esta travesía me han mantenido de pie, son ese pilar fundamental en el cual siempre me apoyare y por el cual estaré eternamente agradecida por cada uno de los esfuerzos que han realizado para que yo pueda lograr mis sueños.

A mis tíos y tías que siempre me brindaron una palabra de aliento para no rendirme, y cumplir esta meta tan anhelada.

A mi primo Israel que considero como un hermano, el cual ha estado conmigo brindándome su cariño incondicional.

A mi amigo Sherman que estuvo conmigo apoyándome y cuidándome en el transcurso de mi tiempo universitario.

A Joel y a sus padres por su compañía, cariño y apoyo durante mi tiempo de estudios.

A mi directora Ing. Flor Poveda y a mi par académica Ing. Verónica Veloz quienes con su conocimiento guiaron este proyecto.

Y por último extendiendo mi agradecimiento a mi apreciado docente Ing. Alejandro Sánchez que con su sencillez, paciencia y guía ayudo a culminar este proyecto, agradecerle grandemente por cada uno de sus consejos y conocimientos brindados.

*Alondra Adalmaris Zurita Poveda*

## DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado a todas aquellas personas que han sido un pilar fundamental en mi vida, ya que, con su amor, paciencia, comprensión, sabiduría y apoyo incondicional, me han permitido alcanzar esta meta tan anhelada.

A Dios, mi refugio y fortaleza, quien me ha guiado, me ha brindado sabiduría en cada paso. Este logro es una prueba de su fidelidad y amor. En el confío y a él le dedico este logro. Amén.

A mis padres, Angel Quintanilla y Yolanda Coello quienes, con su amor, esfuerzo, sacrificio y apoyo incondicional, han impulsado cada uno de mis logros. Gracias por creer y confiar en mí incluso cuando yo dudaba de mis propias capacidades, me han motivado a seguir adelante y a superar cada obstáculo, por enseñarme el valor del esfuerzo, la dedicación y la perseverancia.

A mis queridas hijas, Amelia y Ahitana, quienes han sido mi mayor motivación, la razón por la que día a día busco ser mejor y superarme, sus caricias, su alegría y su amor incondicional me han dado la fuerza para seguir adelante incluso en los momentos más difíciles, cada obstáculo superado ha sido con la esperanza de mostrarles que, con trabajo duro y perseverancia, no hay meta inalcanzable. Las amo con todo mi corazón.

A mis abuelos, Nelson y Carmen, quienes me han criado con amor y dedicación desde que era una niña. Todo lo que soy se lo debo a ustedes. Gracias por ser mi guía, mi apoyo incondicional y por enseñarme el valor del esfuerzo, la humildad y el cariño. Este logro es tan suyo como mío.

Finalmente, dedico este logro a esa pequeña soñadora que creció en un entorno desafiante, pero nunca perdió la fe en sí misma. A la niña que se convirtió en madre a los 16 años, y enfrentó la adversidad con una fortaleza que no sabía que tenía. A la joven que, con cada obstáculo superado, descubrió una fuerza interior que la impulsó a seguir adelante. A mí persona, por no dejar que la falta de recursos y las dificultades me definieran, por creer en mi capacidad para superar, para aprender y para crecer, por cada noche en vela, cada sacrificio y cada lágrima derramada, por cada momento de duda y cada victoria obtenida. Hoy, al culminar este proyecto de investigación, celebro no solo un logro académico, sino la victoria de una mujer que se negó a rendirse. Gracias, por luchar, por perseverar y creer en ti misma.

*Tatiana Estefania Coello Rea.*

Este logro lo dedico primeramente a Dios, en quien mi inmensa fe se ha visto postrada. Él es quien me ha dado fortaleza y constancia en mi camino, el cual he recorrido para llegar hasta aquí. A quienes son la luz de mis ojos y dueños de mi corazón, mis Abuelos Aida Guzmán y Enrique Poveda, quienes con su inmenso amor y apoyo han estado a lo largo de esta travesía universitaria que hoy se vuelve tan importante para mí. A la persona que me ha inspirado e impulsado a ser mejor, quien con su infinita paciencia y aprecio estuvo para mí a pesar de las dificultades, Paul Rodríguez. Y por último, dedico esta tesis a mi Familia, quienes con sus palabras de aliento me han dado fuerzas para no rendirme. Este logro no solo es mío, también les pertenece a ustedes.

*Alondra Adalmaris Zurita Poveda*

## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD  
ESTATAL  
DE BOLÍVARUNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANOEXTENSIÓN  
SAN MIGUEL


## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. *Flor Ximena Poveda Valverde*; Ing. *Rafael Alejandro Sánchez Macías* e Ing. *Verónica Teresa Veloz Segura*; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Incentivos laborales para la retención del talento humano de la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A", Ubicada en la Ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, Año 2024.", desarrollado por las señoritas *Tatiana Coello Rea* y *Alondra Zurita Poveda*.

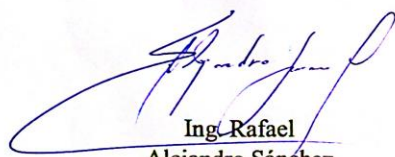
## CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

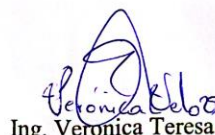
San Miguel, noviembre del 2024



Ing. Flor Ximena  
Poveda Valverde  
Director



Ing. Rafael  
Alejandro Sánchez  
Macías  
Par Académico



Ing. Verónica Teresa  
Veloz Segura  
Par Académico

## DERECHOS DE AUTORIA NOTARIZADA

BIBLIOTECA  
GENERAL

## DERECHOS DE AUTOR

Nosotras Tatiana Estefania Coello Rea y Alondra Adalmaris Zurita Poveda portadoras de la Cédula de Identidad No 020251220-8 y 175220204-2 en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

"Incentivos laborales para la retención del talento humano de la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A", ubicada en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, año 2024.", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Las autoras declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Tatiana Coello Rea', written over a horizontal line.

Tatiana Estefania Coello Rea

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alondra Zurita Poveda', written over a horizontal line.

Alondra Adalmaris Zurita Poveda

## ÍNDICE

TEMA DEL PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DEDICATORIA .....	V
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN .....	VII
DERECHOS DE AUTORIA NOTARIZADA .....	VIII
ÍNDICE DE TABLAS .....	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIV
ÍNDICE DE GRÁFICAS .....	XV
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XVI
INTRODUCCIÓN .....	1
RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
CAPÍTULO I.....	5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	5
1.1. Descripción del problema .....	5
Macro: Nivel Mundial.....	5
Meso: Nivel Nacional .....	5
Micro: Nivel Institucional.....	6
1.2. Formulación del problema .....	7
1.3. Preguntas de Investigación .....	7
1.4. Justificación .....	7
1.5. Objetivos: General y Específicos.....	9
Objetivo General .....	9
Objetivos Específicos.....	9
1.6. Variables .....	10

1.7. Operacionalización de Variables .....	11
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Científico .....	21
Incentivos Laborales .....	21
Incentivos Económicos .....	21
Ingresos por Servicios Prestados.....	22
Incentivos No Económicos .....	22
Reconocimiento.....	23
Condiciones Laborales.....	23
Incentivos Sociales y Psicológicos.....	24
Cultura Organizacional .....	24
Relaciones Interpersonales.....	24
Seguridad Laboral .....	25
Retención.....	25
Satisfacción Laboral.....	25
Satisfacción con el Trabajo .....	26
Satisfacción con el Valor Económico del Servicio Prestado .....	26
Satisfacción con el Ambiente Laboral .....	27
Compromiso Organizacional .....	27
Compromiso Afectivo .....	27
Compromiso Normativo.....	28
Compromiso Continuo .....	28
Intención De Pertenencia .....	28

Expectativas Personales .....	29
Factores Personales y Familiares .....	29
Evaluación De Alternativas Externas.....	29
2.3. Bases Conceptuales.....	30
2.4. Legal .....	32
Código del Trabajo de Ecuador (última reforma 2015).....	32
Ley Orgánica de Movilidad Humana de Ecuador.....	32
Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial de Ecuador .....	32
2.5. Georeferencial.....	32
CAPÍTULO III .....	34
MARCO METODOLÓGICO .....	34
3.1. Tipo de Investigación.....	34
Investigación Descriptiva.....	34
Investigación Exploratoria .....	34
3.2. Enfoque de la Investigación.....	34
Mixto: Cualitativo y Cuantitativo .....	34
3.3. Métodos de Investigación .....	35
Inductivo .....	35
Deductivo .....	35
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	35
Encuesta .....	35
Entrevista.....	35
3.5. Población y Muestra .....	36
3.6. Procesamiento de la información.....	36

CAPÍTULO IV .....	37
ANÁLISIS, RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	37
Entrevista.....	51
Análisis e interpretación de resultados general:.....	53
Discusión de resultados.....	55
CAPÍTULO V .....	57
PROPUESTA.....	57
4.1. Datos informativos.....	57
4.2. Antecedentes de la propuesta.....	57
4.3. Justificación .....	58
4.4. Objetivo de la propuesta .....	59
Objetivo General .....	59
Objetivo Especifico.....	59
4.5. Operatividad de la propuesta .....	59
Análisis de la situación actual .....	59
4.6. Misión para la compañía.....	61
4.7. Visión para la compañía .....	61
4.8. Crear Objetivos estratégicos .....	61
4.9. Matriz FODA .....	62
CONCLUSIONES .....	73
RECOMENDACIONES .....	74

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1: <i>Matriz de operacionalización de las variables</i> .....	11
Tabla 3: <i>Ingresos por servicios prestados</i> .....	37
Tabla 4: <i>Reconocimiento</i> .....	38
Tabla 5: <i>Condiciones Laborales</i> .....	39
Tabla 6: <i>Cultura organizacional</i> .....	40
Tabla 7: <i>Relaciones interpersonales</i> .....	41
Tabla 8: <i>Seguridad laboral</i> .....	42
Tabla 9: <i>Satisfacción con el trabajo</i> .....	43
Tabla 10: <i>Satisfacción con el valor económico del servicio prestado</i> .....	44
Tabla 11: <i>Satisfacción con el ambiente laboral</i> .....	45
Tabla 12: <i>Compromiso Organizacional, Indicador: Afectivo</i> .....	46
Tabla 13: <i>Compromiso normativo</i> .....	47
Tabla 14: <i>Compromiso continuo</i> .....	48
Tabla 15: <i>Compromiso continuo</i> .....	49
Tabla 16: <i>Factores Personales y Familiares</i> .....	50

**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1: <i>Ubicación georreferencial</i> .....	33
--	----

**ÍNDICE DE GRÁFICAS**

Gráfica 1: <i>Ingresos por servicios prestados</i> .....	37
Gráfica 2: <i>Reconocimiento</i> .....	38
Gráfica 3: <i>Condiciones Laborales</i> .....	39
Gráfica 4: <i>Cultura organizacional</i> .....	40
Gráfica 5: <i>Relaciones interpersonales</i> .....	41
Gráfica 6: <i>Seguridad laboral</i> .....	42
Gráfica 7: <i>Seguridad laboral</i> .....	43
Gráfica 8: <i>Satisfacción con el valor económico del servicio prestado</i> .....	44
Gráfica 9: <i>Satisfacción con el ambiente laboral</i> .....	45
Gráfica 10: <i>Compromiso Organizacional, Indicador: Afectivo</i> .....	46
Gráfica 11: <i>Compromiso normativo</i> .....	47
Gráfica 12: <i>Compromiso continuo</i> .....	48
Gráfica 13: <i>Compromiso continuo</i> .....	49
Gráfica 14: <i>Factores Personales y Familiares</i> .....	50

**ÍNDICE DE ANEXOS**

Anexo 1: Cronograma de Gantt .....	86
Anexo 2: Presupuesto Ejecutado .....	87
Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos.....	88
Anexo 4: Carta de aceptación .....	92
Anexo 5: Fotografías.....	93

## INTRODUCCIÓN

En el entorno laboral competitivo actual, la retención del talento humano se ha convertido en un desafío crítico para las organizaciones (Rewardsd for Business Incentives, 2024). Los incentivos laborales desempeñan un papel fundamental en este proceso, ya que no solo impulsan la motivación y el compromiso de los empleados, sino que también contribuyen a la estabilidad operativa y al crecimiento de las empresas (Sánchez-Pacheco ed at., 2022, pp. 462- 473). En este contexto, la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", ubicada en Guaranda, Ecuador, enfrenta un problema significativo relacionado con la alta desvinculación de su personal y la falta de incentivos laborales adecuados.

La falta de incentivos y una cultura organizacional débil han llevado a una insatisfacción generalizada entre los socios, lo que se refleja en una alta tasa de desvinculación y en la disminución de la motivación. Este problema es particularmente relevante en un sector donde la estabilidad y la eficiencia operativa dependen en gran medida del compromiso y la retención del talento humano (Aguirre Fiallos, 2024). La investigación presentada se enfoca en analizar y abordar estos desafíos mediante la definición e implementación de estrategias de incentivos laborales efectivas (Rojas Muñoz, 2023; Meneses Pinto, 2019).

El objetivo general de este estudio es definir los incentivos laborales que permitan la retención del talento humano en la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." También se plantearon 3 objetivos específicos los cuales se fundamentan en las teorías que relaciona a las variables, el diagnóstico de la situación actual de la compañía en relación a la retención y a un modelo de diseño de incentivos (Aguirre Fiallos, 2024).

La organización de este estudio se divide en tres niveles: el primero, que analiza la relevancia de los estímulos laborales a escala mundial; el segundo, que investiga la situación en el entorno de Ecuador; y el tercero, que se enfoca en la situación particular de la compañía (Rojas Maldonado, 2019). La investigación también incluye un análisis FODA para identificar las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades que posee un papel activo en la retención del talento humano, para la generación de un plan de acción que solvante los objetivos planteados.

La comprensión de estos aspectos es crucial para desarrollar un enfoque efectivo que no solo aborde las debilidades actuales de la compañía, sino que también aproveche las oportunidades disponibles para fortalecer la cultura organizacional y mejorar las condiciones laborales. Así, se busca crear un entorno laboral en el cual los socios se sientan valorados y comprometidos (Aguirre Fiallos, 2024), asegurando así la estabilidad y el éxito a largo plazo de la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." (Sanchez, 2016).

## RESUMEN

La presente investigación se enfoca en el tema de incentivos laborales no económicos para mejorar la retención del talento humano en la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", ubicada en Guaranda, Ecuador. La compañía enfrenta una disputa significativa relacionada con la alta desvinculación de personal y una cultura organizacional deficiente, lo que afecta negativamente la motivación y el compromiso de sus socios. El objetivo principal del estudio es desarrollar un modelo de incentivos que permita mejorar la retención del personal mediante estrategias efectivas basadas en las necesidades específicas de la compañía. Para lograr este objetivo, se han establecido los siguientes objetivos específicos: fundamentar teóricamente las variables relacionadas con la retención de talento, diagnosticar la situación actual de la compañía en términos de incentivos laborales, y diseñar un plan de acción adaptado a las condiciones identificadas. La metodología empleada incluye un análisis detallado del contexto organizacional y del entorno laboral ecuatoriano, así como un análisis FODA para identificar oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades relacionadas con la retención del talento en la compañía. Los hallazgos revelan que la falta de incentivos adecuados y una cultura organizacional débil son las principales causas de la insatisfacción y alta desvinculación del personal. El estudio propone un conjunto de estrategias no económicas, como la mejora en las condiciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional, y la implementación de actividades de integración y reconocimiento. Estas medidas buscan crear un ambiente de trabajo más positivo y comprometido, que favorezca la estabilidad del personal y, por ende, el éxito a largo plazo de la compañía. En conclusión, la investigación proporciona una base sólida para la implementación de incentivos no económicos en la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", con el fin de mejorar la retención del talento humano y fortalecer la cultura organizacional. La aplicación efectiva de estas estrategias contribuirá a un entorno laboral más satisfactorio y estable, beneficiando tanto a los socios como a la compañía en su conjunto.

**PALABRAS CLAVE:** INCENTIVOS LABORALES, RETENCIÓN DEL TALENTO, CULTURA ORGANIZACIONAL, Y ESTRATEGIAS NO ECONÓMICAS.

## **ABSTRACT**

The present research focuses on non-economic work incentives to improve talent retention at the Transportation Company "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." located in Guaranda, Ecuador. The company faces significant challenges related to high employee turnover and a poor organizational culture, which negatively impact the motivation and commitment of its employees. The main objective of the study is to develop an incentive model that enhances staff retention through effective strategies based on the specific needs of the company. To achieve this goal, the following specific objectives have been established: theoretically substantiate the variables related to talent retention, diagnose the current situation of the company in terms of work incentives, and design an action plan tailored to the identified conditions. The methodology includes a detailed analysis of the organizational context and the Ecuadorian labor environment, as well as a SWOT analysis to identify opportunities, threats, strengths, and weaknesses related to talent retention in the company. The findings reveal that the lack of adequate incentives and a weak organizational culture are the main causes of employee dissatisfaction and high turnover. The study proposes a set of non-economic strategies, such as improving working conditions, strengthening organizational culture, and implementing integration and recognition activities. These measures aim to create a more positive and committed work environment, favoring staff stability and, consequently, the long-term success of the company. In conclusion, the research provides a solid foundation for the implementation of non-economic incentives at the Transportation Company "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." to improve talent retention and strengthen organizational culture. The effective application of these strategies will contribute to a more satisfactory and stable work environment, benefiting both employees and the company as a whole.

**KEYWORDS:** Work Incentives, Talent Retention, Organizational Culture, Non-Economic Strategies.

## CAPÍTULO I

### FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

#### 1.1.Descripción del problema

##### **Macro: Nivel Mundial**

A escala global, los estímulos laborales se consideran como ventajas extra al sueldo que una compañía brinda a sus trabajadores con el propósito de inspirar y premiar su rendimiento. De acuerdo con Noé et al. (2021), los estímulos laborales abarcan bonificaciones, programas de crecimiento profesional, reconocimiento público, horarios adaptables, entre otros. Estos estímulos son fundamentales para potenciar la satisfacción y el compromiso presente en los trabajadores, lo cual a su vez puede elevar la eficiencia (Camacho, 2023).

La retención de talento humano se define como la habilidad de una compañía para retener a sus empleados más destacados y prevenir su salida. Mantener a estos empleados es crucial para la solidez y desarrollo de una empresa, dado que perder talento conlleva gastos considerables tanto en la búsqueda de reemplazos como en la disminución de sabiduría y pericia.

La conexión entre los estímulos laborales y la retención de talento es clara y relevante. Estudios más recientes han demostrado que los incentivos laborales eficaces pueden incrementar la satisfacción en el trabajo, lo cual a su vez favorece la permanencia de los trabajadores. Por ejemplo, una investigación realizada por Kim y colaboradores en 2020 reveló que las compañías que apuestan por programas de incentivos bien diseñados logran mantener a su personal motivado y comprometido, disminuyendo así la posibilidad de que busquen nuevas oportunidades en otras empresas. Este enfoque resulta fundamental en un entorno laboral competitivo donde la fidelidad de los empleados puede resultar complicado de garantizar.

##### **Meso: Nivel Nacional**

En Ecuador, se han realizado múltiples investigaciones que han informado sobre la relevancia de los estímulos laborales y su influencia en la retención del talento humano. De acuerdo con un estudio realizado a cabo por González Rincón et al. (2022), los incentivos laborales juegan un papel crucial en el contenido y

permanencia de los trabajadores en el ámbito privado ecuatoriano (Rojas Maldonado, 2019). Sus hallazgos muestran que las compañías que aplican tácticas de incentivos consiguen una mayor fidelidad de su personal, disminuyendo los índices de rotación (Rojas Maldonado, 2019). Según la investigación de Carrillo y Sánchez (2020), en Ecuador, las compañías que apuestan por potenciar el crecimiento tanto profesional como personal de sus trabajadores logran retenerlos por más tiempo. Asimismo, señalan que la ausencia de estímulos apropiados es uno de los factores principales que provocan la elevada rotación de personal en el país. Esto resalta la importancia de que las empresas en Ecuador vean los incentivos como una herramienta clave para retener talento (Nazario, 2006). Una reflexión individual derivada de estos estudios indica que, a pesar de que se reconoce ampliamente la relevancia de los estímulos laborales en Ecuador, numerosas compañías aún no aplican estas tácticas de forma eficaz (De la Cruz López, 2017). La carencia de incentivos apropiados no solo incide en el contenido y la motivación de los trabajadores, sino que también puede acarrear repercusiones desfavorables a largo plazo para la solidez y el desarrollo de las empresas.

#### **Micro: Nivel Institucional**

En la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", se observó una falta significativa de incentivos laborales adecuados por ende ocasiono una migración de socios o venta de acciones (Sanchez, 2016; Tutasi, 2018) . Los socios de la compañía expresaron su insatisfacción debido a la ausencia de bonificaciones, oportunidades presentes para el desarrollo en el ámbito profesional y otros beneficios que podrían mejorar su motivación y compromiso (Congreso Nacional, 2020). Esta falta de incentivos condujo a una alta rotación de socios, afectando negativamente la operatividad y eficiencia de la compañía.

La retención de talento en la compañía era un problema crítico. La falta de estrategias claras y efectivas para ofrecer incentivos adecuados resultó en una disminución de la satisfacción laboral y del compromiso organizacional. Si no se abordaban estos aspectos, la compañía enfrentaría una continua desvinculación de sus socios, poniendo en riesgo su estabilidad operativa. La implementación de una estrategia de incentivos laborales que atendiera las necesidades de los socios era

esencial para mejorar la retención y crear un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo.

La vulnerabilidad actual de la compañía debido a la falta de incentivos laborales podía ser mitigada mediante una gestión proactiva y la implementación de estrategias de retención efectivas. Abordar las necesidades y expectativas de los socios podía reducir la desvinculación y fomentar un entorno laboral más productivo y satisfactorio (Verdezoto, 2024).

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuáles son los incentivos laborales que permitirán una mejor retención del talento humano dentro de la Compañía De Transportes mixto Divino Niño-TAXDIVIN S.A?

## **1.3. Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son los fundamentos teóricos de las variables de la investigación?
- ¿Cuál es la situación actual de la Compañía de Transportes Mixto Divino Niño-TAXDIVIN S.A con respecto a la retención del talento humano?
- ¿Cuáles son los factores motivacionales que se ajustan al contexto de la compañía?

## **1.4. Justificación**

La investigación sobre los incentivos laborales y la retención de talento humano en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." es de vital importancia debido a la alta tasa de desvinculación de socios que enfrenta la compañía (Sanchez, 2016; Tutasi, 2018). Esta situación no solo desestabiliza los permisos de funcionamiento, sino que también afecta la continuidad operativa de la compañía (Calle Terrones, 2021).

La importancia se centra directamente en la estabilidad y el desempeño de la compañía (Calle Terrones, 2021) . La separación de socios resulta costosa y afecta la calidad del servicio prestado, dado que la experiencia y el compromiso de los socios son elementos clave para la mejora continua. En un entorno laboral competitivo como el de Guaranda, caracterizado por bajos ingresos, desigualdad y

descontento entre los socios, la aplicación de incentivos laborales apropiados se vuelve fundamental para la retención del talento.

La investigación es viable debido a la apertura de la compañía "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." para colaborar en el estudio y la predisposición del grupo de investigación para llevar a cabo el proyecto. La compañía está dispuesta a implementar cambios y mejorar sus prácticas para retener a sus socios y optimizar su operatividad. Además, el equipo de investigación cuenta con las habilidades y recursos necesarios para realizar un diagnóstico detallado y diseñar un modelo de incentivos laborales efectivo.

**Impacto Social:** La implementación de incentivos laborales adecuados mejorará el entorno laboral, incrementando la satisfacción y el compromiso de los socios. De esta manera, se promoverá un entorno laboral más saludable y optimista, fortaleciendo los vínculos entre colegas y con la clientela (Rojas Muñoz, 2023).

**Impacto Económico:** Este señala que mantener al talentoso personal en la empresa ayuda a reducir los gastos relacionados con los desplazamientos de los empleados para buscar clientes, ya que al tener un lugar fijo por un tiempo determinado se reduce el uso de combustible (Flores-Carretero, 2024; Equipo docente IL3-UB, 2021). Un equipo humano sólido y comprometido también puede aumentar la productividad y eficiencia operativa de la compañía, lo que contribuirá a su estabilidad financiera y crecimiento a largo plazo (Rojas Muñoz, 2023).

**Impacto Ambiental (de ambiente de trabajo):** Mejorar el ambiente de trabajo a través de incentivos laborales creará un entorno más seguro y saludable para los socios. Esto incluye la implementación de pausas activas, actividades deportivas y la participación de las familias, fortaleciendo el vínculo personal y profesional de los socios y evitando la pérdida de talento humano.

Los clientes externos de la compañía también se beneficiarán significativamente. Un equipo de socios satisfechos y comprometidos ofrecerá un servicio de mayor calidad, lo que se traducirá en una mejor experiencia para los usuarios del servicio de transporte. La confianza y el compromiso entre usuarios y conductores mejorarán, promoviendo una atención ciudadana más eficiente y confiable.

La investigación se está realizando debido a la alta tasa de desvinculación de socios en diversas compañías de transporte, lo cual desestabiliza los permisos de

funcionamiento y afecta la continuidad operativa. En particular, la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." ha experimentado estos problemas, lo que resalta la necesidad de implementar incentivos laborales que promuevan la retención de talento.

La carencia de programas de capacitación continua y de medidas específicas para mejorar las condiciones laborales ha resultado en la fuga de talento humano, afectando la eficiencia operativa de las compañías de transporte en la provincia de Bolívar (Contreras Ferrari, 2021; Padilla Ruiz, 2023). La investigación busca identificar y promover los incentivos laborales adecuados para retener el talento humano en la compañía, creando un entorno laboral saludable que incremente la productividad de socios y empleados, mejorando así la calidad del servicio.

Esta investigación no solo beneficiará a los socios, al mejorar sus condiciones laborales y fomentar un ambiente de confianza entre usuarios y conductores, sino que también tendrá un impacto positivo en la compañía al contar con un equipo humano sólido (Aguirre Fiallos, 2024). Además, al implementar estas mejoras, la compañía puede servir de ejemplo para otras empresas locales, fomentando una mejor atención ciudadana y un ambiente de trabajo seguro y saludable (Rojas Muñiz, 2023).

## **1.5.Objetivos: General y Específicos**

### **Objetivo General**

Definir los incentivos laborales que permitan la retención del talento humano en la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A".

### **Objetivos Específicos**

- Fundamentar de manera teórica las variables de la investigación.
- Diagnosticar la situación actual de la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A, con respecto a la retención del talento humano.
- Diseñar un modelo de incentivos laborales para retención del talento humano de la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A".

## **1.6.Variables**

### **Variable independiente:**

Incentivos Laborales

### **Variable dependiente:**

Retención

### 1.7.Operacionalización de Variables

**Tabla 1:**

*Matriz de operacionalización de las variables*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Ítems</b>
Incentivos laborales		Incentivos económicos	Ingreso por servicios prestados	Entrevista	Guía de entrevista	¿Cómo evalúa usted los ingresos por servicios prestados en términos de su influencia en la motivación y retención de los socios?
				Encuesta	Guía de encuesta	¿Cómo influyen los ingresos por servicios prestados en la motivación y retención de los socios en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A."?
		Incentivos no económicos	Reconocimiento	Entrevista	Guía de entrevista	¿Qué estrategias de reconocimiento utiliza la compañía para motivar a los socios y

						cómo considera que esto afecta su satisfacción y retención?
				Encuesta	Guía de encuesta	¿Cómo valora el reconocimiento de sus logros y esfuerzos por parte de la compañía en su satisfacción laboral y permanencia?
			Condiciones laborales	Encuesta	Guía de encuesta	¿Qué tan satisfecho está con las condiciones laborales ofrecidas por la compañía y cómo esto afecta su decisión de continuar trabajando aquí?
		Incentivos sociales y psicológicos	Cultura organizacional	Entrevista	Guía de entrevista	¿Cómo describiría la cultura organizacional de la compañía y qué papel cree que juega en la retención de los socios?

				Encuesta	Guía de encuesta	¿Cómo percibe la cultura organizacional de la compañía y su influencia en su decisión de permanecer en ella?
			Relaciones interpersonal es	Entrevista	Guía de entrevista	¿Qué tan segura es la percepción de los socios respecto a su estabilidad laboral y cómo considera que esta percepción influye en su decisión de continuar en la compañía?
				Encuesta	Guía de encuesta	¿Qué importancia les da a las relaciones interpersonales con sus compañeros en su decisión de seguir trabajando en la compañía?

			Seguridad laboral	Encuesta	Guía de encuesta	¿Se siente seguro en su puesto de trabajo y considera que esta seguridad influye en su decisión de permanecer en la compañía?
Retención		Satisfacción laboral	Satisfacción con el trabajo	Encuesta	Guía de encuesta	¿Qué tan satisfecho está con su trabajo en la compañía y cómo esto afecta su decisión de seguir en ella?
			Satisfacción con el valor económico del servicio prestado	Encuesta	Guía de encuesta	¿Cómo valora el valor económico del servicio que presta y su influencia en su permanencia en la compañía?

			Satisfacción con el ambiente laboral	Encuesta	Guía de encuesta	¿Qué tan satisfecho está con el ambiente laboral y cómo esto afecta su decisión de seguir trabajando en la compañía?
		Compromiso organizacional	Afectivo	Entrevista	Guía de entrevista	¿Considera que los socios tienen un sentido de obligación moral hacia la compañía y cómo esto influye en su decisión de quedarse?
				Encuesta	Guía de encuesta	¿Qué tan comprometido se siente emocionalmente con la compañía y cómo esto afecta su decisión de permanecer en ella?

			Normativo	Encuesta	Guía de encuesta	¿Considera que tiene un compromiso normativo con la compañía y que este compromiso influye en su decisión de quedarse?
			Continuo	Encuesta	Guía de encuesta	¿Qué tan importante es el compromiso continuo con la compañía para su decisión de seguir trabajando aquí?
		Intención de pertenencia	Factores personales y familiares	Encuesta	Guía de encuesta	¿Cómo influyen las expectativas personales de los socios en su decisión de permanecer en la compañía?
			Expectativas personales	Entrevista	Guía de entrevista	¿Cómo influyen las expectativas personales de los socios en su decisión de permanecer en la compañía?
				Encuesta	Guía de encuesta	¿Cómo influyen sus expectativas personales en su decisión de permanecer en la

						compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A."?
			Evaluación de alternativas externas	Entrevista	Guía de entrevista	
				Encuesta	Guía de encuesta	

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

Según la publicación del artículo científico denominado “Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales” (Nolazco Labajos, Huancahuari, y Anthony, 2020, pp. 255-266), en el cual mencionan que con el propósito de disminuir la fluctuación del personal en la compañía, este estudio investigativo se enfocó en proponer tres pilares esenciales. Se empleó una metodología que combinó un enfoque holístico con un enfoque mixto y un enfoque proyectivo a nivel comprensivo. Para recopilar la información requerida, se llevó a cabo un análisis documental del "Seguro complementario de trabajo de riesgo" entre 2015 y 2018, además de entrevistar a siete individuos: tres exempleados, tres empleados actuales y el director general de la compañía.

Se detectó un inconveniente en la compañía debido a la constante salida de empleados, con una tasa de rotación del 123% en 2015, 99% en 2016, 91% en 2017 y 50% en 2018. Estos altos porcentajes resaltaron la urgencia de poner en marcha tácticas eficaces para mantener al personal en la compañía.

Los resultados del estudio desvelaron tres fundamentos esenciales para potenciar la retención del talento humano. El primer fundamento se enfocó en la implementación de un novedoso procedimiento de reclutamiento del personal, ideado para optimizar el tiempo y perfeccionar la elección de aspirantes. El segundo fundamento condujo a la elaboración de descripciones minuciosas para cada cargo, con el propósito de garantizar la contratación de personal competente y adecuado para las responsabilidades requeridas. Por último, el tercer fundamento consistió en la creación de un plan de compromiso del personal, dirigido a incrementar la dedicación y el entusiasmo de los colaboradores.

Según la publicación del artículo científico denominado “Estrategias de Retención de Talento Humano desde la Perspectiva de Género” (De Abreu y Sánchez, 2020, pp. 73-100), Con el propósito de esta investigación, se buscaba detallar las tácticas utilizadas para retener al personal talentoso en una compañía dedicada a la producción de alimentos de consumo masivo, situada en la Zona Industrial de Santa Cruz, Estado Aragua. Se pretendía demostrar la relevancia de estas tácticas desde una perspectiva de género, tomando en cuenta que tradicionalmente los hombres han ocupado roles predominantes en ámbitos públicos, lo que podría resultar en estrategias diseñadas para satisfacer principalmente sus necesidades, dejando de lado las de las mujeres.

Se llevó a cabo un estudio descriptivo en el terreno, utilizando entrevistas a fondo como método y una guía de entrevista como herramienta. Estos recursos facilitaron la obtención de información minuciosa acerca de las tácticas empleadas por la compañía para retener a su talento personal.

Los resultados revelaron que la compañía implementa un amplio abanico de tácticas para conservar el talento humano, las cuales se centran en satisfacer de manera justa las necesidades de todos sus empleados, sin importar el género. Esto evidenció un compromiso con la equidad de género en la compañía.

Según el trabajo de titulación denominado “Plan de Fidelización para el área Administrativa de la compañía POREDER. S.A. (Sucursal Quicentro Sur)” (Perez y Encalada Mejia, 2023). El propósito principal de este estudio fue proponer una solución concreta para potenciar la calidad de vida de todos los empleados y descubrir las tácticas más exitosas para mantener comprometido al equipo de gestión de la compañía POREDER SA Se partió de la premisa de que los empleados son el activo más valioso de cualquier empresa y que cada individuo es único. La relevancia de los expertos en Gestión del Talento Humano radica en su habilidad para aplicar estrategias que incentiven y retengan la clave personal.

La investigación se centró en la urgencia de descubrir y poner en práctica tácticas de retención eficaces para mantener el talento personal y estimular a los empleados a recomendar la compañía. Para obtener la información requerida, se llevó a cabo

un cuestionario con 15 colaboradores de POREDER SA, explorando las estrategias de fidelización en uso y las posibles a implementar.

Según el estudio, la comunicación interna se posicionó como la herramienta más crucial y esencial en la organización. Se destacó su relevancia para fortalecer la fidelidad y contenido del personal administrativo, superando a otras posibles estrategias de retención.

El estudio reveló que para retener el talento personal y mejorar el bienestar de los empleados en POREDER SA, es esencial reforzar la comunicación interna. La correcta implementación de esta estrategia puede incentivar a los trabajadores y promover un ambiente laboral favorable, lo que a su vez impulsará la recomendación de la compañía por parte de los empleados. Estas conclusiones resaltan la relevancia de una gestión eficaz del talento humano para el triunfo y la perdurabilidad de la compañía.

Según el trabajo de titulación denominado “Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura” (Solórzano Meza, 2020). El objetivo principal de esta investigación fue analizar los incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura (D.P.E.C.J.). El problema identificado fue la falta de incentivos laborales, especialmente no monetarios, que pudieran motivar y mejorar la calidad de vida de los colaboradores, induciendo una conducta positiva y enfocada en la consecución de objetivos y metas institucionales.

La metodología aplicada incluyó una investigación descriptiva, exploratoria y correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario, basado en la Escala de Likert según Summers (1984), para medir las actitudes y el grado de conformidad de los 26 funcionarios encuestados sobre la motivación e incentivos laborales en la institución.

Los resultados mostraron que no se aplicaban incentivos no monetarios, tales como reconocimientos públicos, posibilidades de ascenso, días de descanso, viajes, reuniones grupales o capacitaciones. Estos aspectos, aunque no económicos,

influyen significativamente en la gestión laboral cotidiana de los funcionarios. Además, no se habían diseñado programas o sistemas de incentivos que motivaran, satisficieran y comprometieran a los funcionarios en alcanzar las metas organizacionales.

Ante estos hallazgos, se propuso un plan de mejoras que, considerando las limitaciones legales de la institución pública para emplear recursos económicos, sugirió alternativas como capacitaciones, actividades de recreación, dinámicas grupales, reconocimientos por méritos, cuadros de honor y reconocimientos públicos. Estas alternativas pueden ser implementadas por la D.P.E.C.J. para buscar la motivación de sus funcionarios, quienes, al sentirse atendidos y adecuadamente tratados, podrían desarrollar al máximo sus capacidades con compromiso, responsabilidad y un alto sentido de pertenencia

## **2.2.Científico**

### **Incentivos Laborales**

Se define a los incentivos laborales como beneficios adicionales proporcionados por una organización con el propósito de motivar y retener a sus empleados (Meneses Pinto, 2019). Estos pueden incluir tanto incentivos económicos como no económicos, destinados a aumentar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores con la compañía.

Se a los incentivos laborales como herramientas estratégicas empleadas por las empresas para mejorar el desempeño y la lealtad de los empleados (Bond, 2022).

Los incentivos pueden ser monetarios o no monetarios, y están diseñados para alinearse con los objetivos organizacionales y las necesidades de los empleados (Mendoza, 2024).

Los incentivos laborales son fundamentales para la retención del talento humano en la compañía de transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.". Implementar un sistema de incentivos bien estructurado puede mejorar significativamente la motivación y la satisfacción de los empleados, reduciendo así la rotación de personal y mejorando el rendimiento general de la compañía.

### **Incentivos Económicos**

Este sostiene que los incentivos económicos son recompensas financieras otorgadas a los empleados para reconocer su desempeño y motivar su continuidad en la compañía (Faster, 2024). Estos pueden incluir bonificaciones, aumentos salariales, comisiones, y otros pagos adicionales que mejoran el ingreso del trabajador (Delgado, 2024).

Los incentivos económicos son una estrategia clave para incrementar la satisfacción laboral y retener talento, consistiendo en pagos monetarios adicionales a los salarios base (Rojas Muñiz, 2023). Estas recompensas financieras son diseñadas para recompensar el esfuerzo y los logros de los empleados (Faster, 2024).

En el contexto de la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", los incentivos económicos pueden ser una herramienta eficaz para aumentar la retención del talento humano (Rewardsd for Business Incentives, 2024). Recibir bonificaciones, comisiones y aumentos de sueldo puede animar a los trabajadores a seguir comprometidos y a mejorar su trabajo, lo que ayuda al éxito y estabilidad de la empresa (Faster, 2024).

### **Ingresos por Servicios Prestados**

Rodríguez (2019) define los ingresos por servicios prestados como las ganancias obtenidas por una empresa a través de la provisión de sus servicios a los clientes. Estos ingresos son cruciales para la sostenibilidad financiera de la compañía y la remuneración de sus empleados.

Sánchez (2021) explica que los ingresos por servicios prestados representan una fuente vital de recursos para las empresas, especialmente en el sector de servicios. Estos ingresos permiten financiar las operaciones diarias, invertir en mejoras y compensar adecuadamente a los empleados.

Para la compañía de transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", los ingresos por servicios prestados son esenciales no solo para la operación continua de la compañía, sino también para la implementación de incentivos económicos. Una gestión efectiva de estos ingresos puede asegurar la disponibilidad de fondos para recompensar a los empleados y mejorar su satisfacción y retención.

### **Incentivos No Económicos**

Los incentivos no económicos que se brindan a los trabajadores, como el reconocimiento público, las posibilidades de crecimiento profesional, la

flexibilidad en los horarios y un entorno laboral positivo, son esenciales para incrementar la motivación y la dedicación de los empleados (Madero Gómez, 2020).

Los incentivos no económicos incluyen elementos como el reconocimiento, el desarrollo profesional, y el bienestar en el lugar de trabajo. Estos incentivos son importantes para mantener la moral alta y fomentar una cultura organizacional positiva (Macías García y Vanga Arvelo, 2021).

La implementación de incentivos no económicos en la empresa puede mejorar significativamente la satisfacción y el compromiso de los empleados. Los reconocimientos, las oportunidades de desarrollo y un ambiente de trabajo positivo pueden complementar los incentivos económicos para lograr un enfoque más integral de la retención de talentos.

### **Reconocimiento**

El reconocimiento consiste en la valoración y apreciación pública del desempeño y los logros de los empleados (Hirint, 2024). Este puede manifestarse en diversas formas, como elogios verbales, premios y certificaciones, y es esencial para mantener la motivación y el compromiso de los empleados (Edenred, 2023; Aguirre Fiallos, 2024).

Se define como una estrategia de recursos humanos que implica la identificación y celebración de los logros de los empleados (Faster, 2024). El reconocimiento puede ser formal o informal y tiene un impacto significativo en la moral y la satisfacción laboral.

El reconocimiento efectivo en la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." puede aumentar significativamente la satisfacción y la retención de los empleados. Al reconocer de manera pública los logros y esfuerzos de los empleados, la empresa puede promover un entorno laboral positivo y motivador, lo cual es fundamental para la retención del talento humano.

### **Condiciones Laborales**

Es el conjunto de factores que afectan el ambiente de trabajo de los empleados, incluyendo la infraestructura, el equipo, la carga de trabajo, y las políticas de seguridad (UNIR, 2024).

Es fundamental que los trabajadores cuenten con un entorno laboral favorable para mantener su salud y felicidad (Escobar, 2019).

En la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", mejorar las condiciones laborales puede tener un impacto positivo en la retención del talento humano. Proveer un ambiente de trabajo seguro y cómodo, junto con políticas laborales justas, puede aumentar la satisfacción de los empleados y reducir la rotación de personal.

### **Incentivos Sociales y Psicológicos**

Los incentivos sociales y psicológicos son beneficios intangibles que satisfacen las necesidades emocionales y sociales de los empleados, como el reconocimiento, el apoyo emocional y sentirse parte de la organización (Pérez, 2020).

Se refieren a las tácticas que las empresas usan para hacer que los empleados se sientan mejor emocionalmente, son incentivos que crean un ambiente laboral positivo y ayudan a mejorar las relaciones entre colegas (Moreno, 2023).

En la empresa de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN SA", la introducción de estímulos sociales y psicológicos puede sumar a los incentivos económicos y no económicos para ofrecer una perspectiva completa en la retención del talentoso personal. Fomentar un entorno de respaldo y aprecio puede tener un impacto positivo en el bienestar y la felicidad de los trabajadores.

### **Cultura Organizacional**

Se define la cultura organizacional como el conjunto de valores, creencias y normas que caracterizan a una organización y guían el comportamiento de sus miembros, una cultura fuerte y positiva es crucial para la cohesión y el compromiso de los empleados (Pursell, 2024; Aguirre Fiallos, 2024).

Fomentar valores compartidos y un sentido de pertenencia puede aumentar la cohesión y el compromiso de los empleados, reduciendo la rotación de personal (Faster, 2024).

Para la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", desarrollar una cultura organizacional fuerte y positiva puede ser clave para la retención del talento humano.

### **Relaciones Interpersonales**

El concepto de trabajo abarca las relaciones y vínculos que los trabajadores establecen entre sí, relaciones positivas y productivas pueden potenciar el entorno laboral y elevar la felicidad de los empleados (Grupo Castilla, 2024).

“Sostiene que las relaciones interpersonales positivas en el lugar de trabajo son esenciales para la colaboración y el trabajo en equipo” (Aguirre Fiallos, 2024).

En la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", fomentar relaciones interpersonales positivas puede mejorar significativamente la satisfacción y la retención de los empleados. Promover un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo puede reducir el estrés y aumentar la moral.

### **Seguridad Laboral**

Hace alusión a las acciones y normativas aplicadas con el fin de resguardar la salud y el bienestar de los trabajadores en su entorno laboral, la seguridad en el trabajo es esencial para evitar peligros y afecciones laborales (Aguirre Fiallos, 2024).

Se refiere a todas las acciones y métodos que buscan garantizar un entorno laboral seguro y saludable; una sólida protección en el trabajo puede incrementar la confianza y el bienestar de los trabajadores (Rojas Muñoz, 2023).

En la empresa de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN SA", es importante mejorar la seguridad en el trabajo para retener a los empleados talentosos. Al aplicar medidas de seguridad eficaces, se puede disminuir la posibilidad de accidentes y hacer que los empleados se sientan mejor, lo que aumenta su felicidad y dedicación.

### **Retención**

La retención de empleados se refiere a la habilidad de una empresa para conservar a sus trabajadores a largo plazo, es importante para disminuir los gastos de reemplazo y mantener la estabilidad en la empresa (Aguirre Fiallos, 2024) (Rojas Muñoz, 2023).

En la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", enfocarse en estrategias de retención efectivas puede mejorar la estabilidad y el desempeño organizacional. Implementar políticas que aborden las necesidades de los empleados puede reducir la rotación y aumentar el compromiso y la satisfacción.

### **Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral se define como el grado en que los empleados se sienten realizados y contentos con sus trabajos. Está influenciada por factores como el

ambiente de trabajo, la compensación y el reconocimiento (Pujol-Cols & Dabos, Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes, 2018)

Altos niveles de satisfacción laboral se traducen en mayor productividad y menor rotación, siendo esta una medida del bienestar y felicidad de los empleados en su entorno laboral (Aguirre Fiallos, 2024).

Para la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", aumentar la satisfacción laboral puede ser clave para la retención del talento humano.

### **Satisfacción con el Trabajo**

La satisfacción con el trabajo se refiere a la percepción de los empleados sobre su experiencia laboral en general, influenciada por factores como el contenido del trabajo, las relaciones laborales y el equilibrio entre vida laboral y personal (Caballero Rodríguez, 2002; Espinoza, 2019).

La satisfacción con el trabajo es la sensación de bienestar y cumplimiento que los empleados experimentan en relación con sus roles laborales. Puede ser un indicador de la efectividad de las políticas de recursos humanos (Atalaya, 1999; Aguilar, 2021).

En la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", mejorar la satisfacción con el trabajo puede contribuir significativamente a la retención del talento humano.

### **Satisfacción con el Valor Económico del Servicio Prestado**

Según Vargas (2019), la felicidad con la valoración monetaria del servicio ofrecido se describe como la forma en que los trabajadores ven la retribución que reciben por su trabajo y dedicación. Este contento está estrechamente ligado a la equidad y justicia que perciben en las políticas de remuneración.

Según Ponce (2021), la percepción de los empleados sobre la valoración económica del servicio que ofrecen se define como la satisfacción con la remuneración de su trabajo. Es fundamental una compensación equitativa para garantizar altos niveles de motivación y retención en el trabajo ( Jara Martínez ed. at, 2018).

Para la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", asegurar que los empleados estén satisfechos con el valor económico del servicio prestado puede mejorar significativamente la retención del talento humano. Políticas salariales

justas y transparentes son esenciales para mantener la motivación y el compromiso de los empleados.

### **Satisfacción con el Ambiente Laboral**

Salazar (2019) describe la satisfacción con el ambiente laboral como la percepción de los empleados sobre las condiciones y el entorno en el que trabajan. Un ambiente laboral positivo puede aumentar la moral y la productividad de los empleados (Aguirre Fiallos, 2024).

Sostiene que la satisfacción con el ambiente laboral incluye aspectos como la calidad de las instalaciones, la seguridad, y las relaciones interpersonales. Un buen ambiente laboral es fundamental para la salud y el bienestar de los empleados (Aguirre Fiallos, 2024).

En la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", mejorar la satisfacción con el ambiente laboral puede tener un impacto positivo en la retención del talento humano. Crear un entorno de trabajo seguro, cómodo y positivo puede aumentar la moral y la satisfacción de los empleados, reduciendo la rotación de personal.

### **Compromiso Organizacional**

Alvarado (2019) explica que el compromiso organizacional es cuánto los empleados se sienten parte de la empresa y están listos para ayudar a alcanzar sus metas. Tener un compromiso alto es muy importante para que la compañía tenga éxito en el futuro (Aguirre Fiallos, 2024).

Según Bravo (2021), el compromiso organizacional significa que los empleados se sienten muy unidos emocional y mentalmente a la empresa. Esta conexión se ve en la fidelidad y en la voluntad de trabajar duro para que la organización tenga éxito (Aguirre Fiallos, 2024).

Para la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", fomentar el compromiso organizacional puede ser clave para la retención del talento humano. Políticas que promuevan la identificación y el vínculo emocional de los empleados con la compañía pueden mejorar la lealtad y el rendimiento.

### **Compromiso Afectivo**

Según Rojas (2020), el compromiso afectivo se describe como la unión emocional que un trabajador experimenta con su empresa. Este compromiso se fundamenta en

el sincero anhelo de quedarse en la organización por identificarse personalmente con sus valores y metas (Aguirre Fiallos, 2024).

Según Morales (2021), el compromiso afectivo se define como el nivel de conexión emocional y de identificación que los trabajadores experimentan con la empresa en la que laboran. Este compromiso resulta fundamental para la retención de personal, dado que los empleados se ven impulsados a permanecer en la organización debido a sus emociones positivas hacia la misma.

En la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", fortalecer el compromiso afectivo puede mejorar significativamente la retención del talento humano.

### **Compromiso Normativo**

Según Díaz (2019), el compromiso normativo alude a la sensación de deber que experimentan los trabajadores con respecto a la empresa donde laboran.

Según Herrera (2021), el compromiso normativo se define como la responsabilidad ética que los trabajadores experimentan al seguir formando parte de una empresa.

En la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", fomentar el compromiso normativo puede contribuir a la retención del talento humano.

### **Compromiso Continuo**

Según la definición de Molina (2019), el compromiso continuo se refiere a la voluntad de los trabajadores de quedarse en una empresa por las implicaciones económicas que conlleva abandonarla.

Según lo planteado por Aguirre Fiallos (2024), el compromiso constante surge de una evaluación lógica que los trabajadores desempeñan acerca de los beneficios de quedarse en la empresa en contraposición a los costos de marcharse.

En la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", fomentar el compromiso continuo puede ser una estrategia efectiva para la retención del talento humano.

### **Intención De Pertenencia**

Según lo expuesto por Fuentes (2019), la intención de pertenencia se refiere al anhelo de los trabajadores de formar parte de una empresa de manera duradera.

Aguirre Fiallos (2024), la intención de permanencia se describe como el deseo de los trabajadores de seguir formando parte de una empresa gracias a sentir un fuerte vínculo y conexión con la organización.

Para la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", fomentar la intención de pertenencia puede mejorar significativamente la retención del talento humano.

### **Expectativas Personales**

Villar (2019) sostiene que las expectativas personales son las percepciones y aspiraciones individuales que los empleados tienen sobre su desarrollo y éxito en la organización. Estas expectativas influyen en la motivación y satisfacción laboral.

Núñez (2021) describe las expectativas personales como las metas y deseos individuales que los empleados esperan alcanzar en su entorno laboral. Estas expectativas son fundamentales para la motivación y el compromiso de los empleados.

En la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", entender y gestionar las expectativas personales de los empleados puede ser clave para la retención del talento humano. Proveer oportunidades de desarrollo y cumplir con las aspiraciones de los empleados puede aumentar la motivación y la satisfacción laboral.

### **Factores Personales y Familiares**

Gutiérrez (2019) describe los factores personales y familiares como los aspectos individuales y del entorno familiar que influyen en la satisfacción y el desempeño laboral de los empleados. Estos factores pueden incluir la salud, la situación familiar, y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Mendoza (2021) sostiene que los factores personales y familiares son determinantes clave en la retención del talento humano. Las políticas que apoyan el bienestar personal y familiar pueden mejorar significativamente la satisfacción y la lealtad de los empleados.

Para la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", considerar los factores personales y familiares en las políticas de recursos humanos puede mejorar la retención del talento humano. Proveer un entorno laboral que apoye el equilibrio entre la vida laboral y personal puede aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

### **Evaluación De Alternativas Externas**

Rios (2019) define la evaluación de alternativas externas como el proceso mediante el cual los empleados consideran oportunidades laborales fuera de su organización actual. Esta evaluación puede influir en su decisión de quedarse o dejar la compañía.

Vásquez (2021) describe la evaluación de alternativas externas como una consideración de las opciones disponibles en el mercado laboral. Los empleados comparan las oportunidades externas con su situación actual para tomar decisiones sobre su permanencia en la compañía.

En la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.", gestionar la percepción de los empleados sobre las alternativas externas puede ser clave para la retención del talento humano. Proveer oportunidades de crecimiento y satisfacción dentro de la compañía puede reducir la inclinación de los empleados a buscar oportunidades fuera.

### **2.3.Bases Conceptuales**

**Incentivos laborales:** Los incentivos laborales son beneficios adicionales al salario que una empresa ofrece a sus empleados para motivar y recompensar su desempeño. Estos pueden incluir bonificaciones, oportunidades de desarrollo profesional y horarios flexibles (Noe et al., 2021).

**Retención de talento humano:** La retención de talento humano se refiere a la capacidad de una empresa para mantener a sus empleados más valiosos y prevenir su salida, lo cual es crucial para la estabilidad y el crecimiento de la organización (Stone & Deadrick, 2020).

**Bonificaciones:** Las bonificaciones son pagos adicionales que se otorgan a los empleados como reconocimiento por su buen desempeño o por alcanzar ciertos objetivos establecidos por la compañía (Kim et al., 2020).

**Desarrollo profesional:** El desarrollo profesional se refiere a las oportunidades que una empresa ofrece a sus empleados para mejorar sus habilidades y conocimientos, lo cual puede incluir capacitaciones, cursos y programas educativos (Flores & Ramos, 2019).

**Horarios flexibles:** Los horarios flexibles permiten a los empleados ajustar su jornada laboral para equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y personales, lo cual puede aumentar su satisfacción y compromiso (Noe et al., 2021).

**Rotación de personal:** La rotación de personal se refiere a la tasa a la cual los empleados dejan una empresa y son reemplazados por nuevos empleados, lo cual puede afectar la continuidad operativa y los costos de la organización (Kim et al., 2020).

Fidelidad de empleados: La fidelidad de los empleados es la lealtad y el compromiso de los trabajadores hacia su empresa, lo cual se refleja en su deseo de permanecer en la organización a largo plazo (Arcentales, 2022).

Beneficios laborales: Los beneficios laborales son prestaciones adicionales al salario que una empresa ofrece a sus empleados, tales como seguros de salud, planes de pensión y días de vacaciones pagados (Stone & Deadrick, 2020).

Ambiente de trabajo: El ambiente de trabajo es el entorno físico y psicológico en el que los empleados realizan sus tareas, lo cual puede influir en su satisfacción y rendimiento (Kim et al., 2020).

Eficiencia operativa: La eficiencia operativa se refiere a la capacidad de una empresa para utilizar sus recursos de manera efectiva y alcanzar sus objetivos con el menor costo y esfuerzo posible (Flores & Ramos, 2019).

Compensación: La compensación es el conjunto de retribuciones que un empleado recibe por su trabajo, incluyendo salario, bonificaciones y beneficios adicionales (Carrillo & Sánchez, 2020).

Productividad laboral: La productividad laboral es la medida de la eficiencia con la que los empleados realizan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos de la compañía (Stone & Deadrick, 2020).

Cambio de Horario: González (2020) define el cambio de horario como la modificación de las horas de trabajo asignadas a un empleado, ya sea en términos de inicio y finalización de la jornada laboral o la distribución de horas a lo largo de la semana. Este cambio puede ser temporal o permanente y busca adaptarse a las necesidades operativas de la compañía o las circunstancias personales del empleado.

Bonos: Kim et al. (2020) describen los bonos como pagos adicionales que se otorgan a los empleados en reconocimiento a su buen desempeño o por alcanzar ciertos objetivos establecidos por la compañía. Estos incentivos financieros pueden ser entregados de manera periódica o en momentos específicos y están diseñados para motivar y recompensar a los trabajadores por su contribución a la compañía.

Calamidad Doméstica: Mendoza (2021) define la calamidad doméstica como un evento inesperado y catastrófico que ocurre en el hogar, afectando significativamente la vida y el bienestar de las personas. Este tipo de calamidades

incluye incendios, inundaciones, terremotos, y otros desastres que pueden causar daños materiales, lesiones físicas o pérdidas humanas, requiriendo asistencia y apoyo inmediato para la recuperación.

Fondo Mortorio: González (2022) describe el fondo mortorio como un tipo de fondo financiero creado para proporcionar asistencia económica en casos de fallecimiento de empleados o sus familiares cercanos. Este fondo se utiliza para cubrir los gastos asociados con los servicios funerarios y otros costos relacionados con el luto, brindando un alivio financiero a los beneficiarios en momentos de pérdida.

## **2.4. Legal**

### **Código del Trabajo de Ecuador (última reforma 2015)**

Artículo 6: Regula la igualdad de oportunidades en el empleo, asegurando que no haya discriminación en el ámbito laboral.

Artículo 45: Establece las normas sobre la contratación de trabajadores extranjeros en Ecuador.

Artículo 148: Define los procedimientos para la terminación de contratos de trabajo por parte del empleador.

### **Ley Orgánica de Movilidad Humana de Ecuador**

Artículo 91: Regula la actividad laboral de las personas migrantes en Ecuador.

Artículo 17: Define los principios de la economía popular y solidaria, promoviendo la cooperación y solidaridad entre sus miembros.

### **Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial de Ecuador**

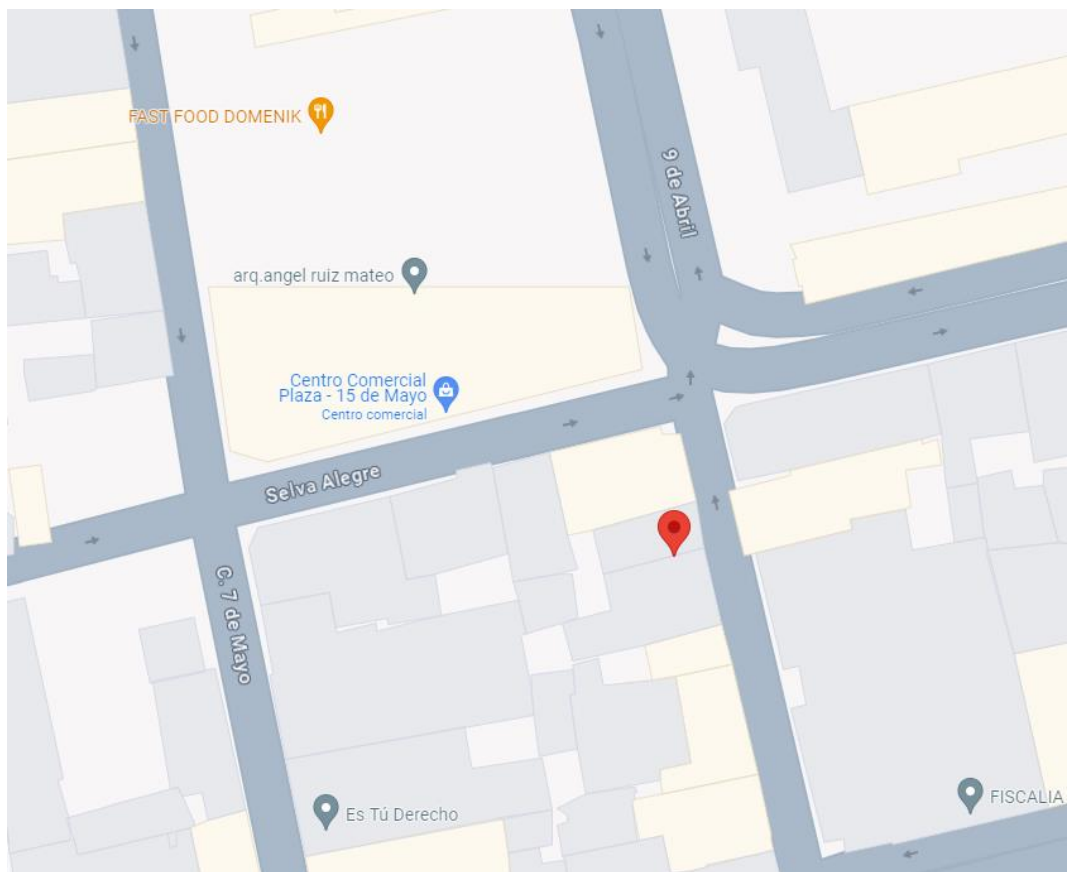
Artículo 108: Establece las normas sobre el transporte público y las cooperativas de transporte terrestre.

## **2.5. Georeferencial**

La Compañía de Transporte Mixto Divino Niño TAXDIVIN S.A., constituida el 5 de noviembre de 2007, está ubicada en la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar. Su dirección legal es Calle 9 de Abril, número 815, se dedica al transporte público mixto por carretera. Con un capital suscrito de 10,001.00 USD y un capital de 20,002.00 USD, la compañía ofrece servicios de transporte terrestre de pasajeros

mediante diversos sistemas urbanos. La compañía se encuentra ubicada diagonal al GAD Provincial de Bolívar y cuenta con oficinas en Ambato. Con un valor por acción de 1.00 USD, TAXDIVIN S.A. tiene una situación legal activa y opera bajo el RUC 0291506453001. Mercedes Yolanda Tutasí Rea ejerce como presidenta, mientras que la gerencia general está a cargo de otro representante. La compañía no provee bienes o servicios al estado ni ofrece servicios de pago a remesas, y no se encuentra involucrada en ventas a crédito ni es una sociedad de interés público.

**Figura 1:**  
*Ubicación georreferencial*



Nota: Información obtenida de Google (2024)

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

##### **Investigación Descriptiva**

El propósito principal de la investigación descriptiva es detallar minuciosamente las particularidades de una población o fenómeno específico. De acuerdo con Hernández et al. (2019), este tipo de investigación se enfoca en describir de forma sistemática los hechos y rasgos de una comunidad, grupo o fenómeno, sin intervenir en ellos. Este tipo de estudio está vinculado con la exploración de la Compañía de Transportes Mixto Divino Niño TAXDIVIN SA, ya que permite comprender y registrar minuciosamente las prácticas y condiciones laborales en la organización.

##### **Investigación Exploratoria**

La investigación exploratoria tiene como objetivo brindar una comprensión elemental sobre un problema o fenómeno que aún no ha sido claramente delimitado. Según Creswell y Creswell (2020), este tipo de investigación resulta vital para adentrarse en áreas con escasa información disponible, lo que posibilita descubrir variables esenciales y conexiones. La investigación exploratoria se vuelve imprescindible para descubrir los factores específicos que inciden en la retención del talento humano en TAXDIVIN SA, un aspecto crucial para diseñar estrategias de incentivos laborales efectivas.

#### **3.2. Enfoque de la Investigación**

##### **Mixto: Cualitativo y Cuantitativo**

La estrategia mixta fusiona técnicas cualitativas y cuantitativas para lograr una comprensión más detallada del tema investigado. De acuerdo con Plano Clark e Ivankova (2019), esta táctica posibilita la triangulación de información, enriqueciendo el estudio y fortaleciendo la confiabilidad de los resultados. La

investigación, este enfoque se vincula al permitir un examen exhaustivo de los estímulos laborales y su influencia en la retención del talento en TAXDIVIN SA, a través de la recolección y evaluación de datos tanto numéricos como cualitativos.

### **3.3.Métodos de Investigación**

#### **Inductivo**

Se fundamenta en la observación detallada de casos específicos con el propósito de formular generalizaciones y teorías. De acuerdo con Thomas (2020), este resulta beneficioso para la generación de nuevas ideas y teorías a partir de datos concretos. En la investigación, se empleó el método inductivo al analizar minuciosamente casos particulares dentro de la compañía, lo que facilita la formulación de teorías acerca de la efectividad de distintos incentivos laborales.

#### **Deductivo**

El enfoque deductivo consiste en emplear teorías y principios generales para predecir y explicar situaciones particulares. Según Bryman (2019), este método se inicia con hipótesis fundamentadas en teorías establecidas, las cuales se someten a prueba en contextos concretos. Se utilizó el método deductivo para aplicar teorías reconocidas sobre la retención de talento y la motivación laboral al caso específico de TAXDIVIN SA, con el fin de verificar su pertinencia y eficacia en dicha empresa.

### **3.4.Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos**

#### **Encuesta**

La encuesta es una técnica de recopilación de datos que utiliza cuestionarios para obtener información de un grupo de personas. Según Creswell (2021), las encuestas son útiles para recoger datos cuantitativos que pueden ser analizados estadísticamente. Las encuestas se aplicarán a los trabajadores de TAXDIVIN S.A. para evaluar sus percepciones sobre los incentivos laborales y su impacto en la retención en relación a los indicadores planteados.

#### **Entrevista**

La entrevista es una técnica de recopilación de datos cualitativa que involucra la interacción directa entre el investigador y el entrevistado. Kvale y Brinkmann (2019) explican que las entrevistas permiten explorar en profundidad las experiencias y opiniones de los participantes.

Las entrevistas se utilizaron para obtener una comprensión más profunda de las motivaciones y expectativas de los empleados de TAXDIVIN S.A., complementando así los datos obtenidos a través de las encuestas.

### **3.5.Población y Muestra**

La población es una parte del universo que designa el número de variables para el desarrollo en referencia a grupo de personas, teniendo ciertas similitudes o características que lo distinguen de otros.

La población de estudio la conforma 64 personas según la nómina de la Superintendencia De Compañías, Valores Y Seguros Compañía De Transporte Mixto Divino Niño Taxdivin S.A. Beneficiario Final De Accionistas/Socios.

### **3.6.Procesamiento de la información**

El procesamiento de la información recopilada se realizó de manera meticulosa. Las encuestas fueron recabadas de forma presencial a los socios de la cooperativa de transportes "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.". Posteriormente, se llevó a cabo la tabulación de los datos utilizando el software Excel, el cual permitió reflejar las tablas y las gráficas correspondientes.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS, RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Pregunta de investigación:** *¿Considera que los ingresos por los servicios prestados influyen en su motivación y decisión de permanecer en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A."?*

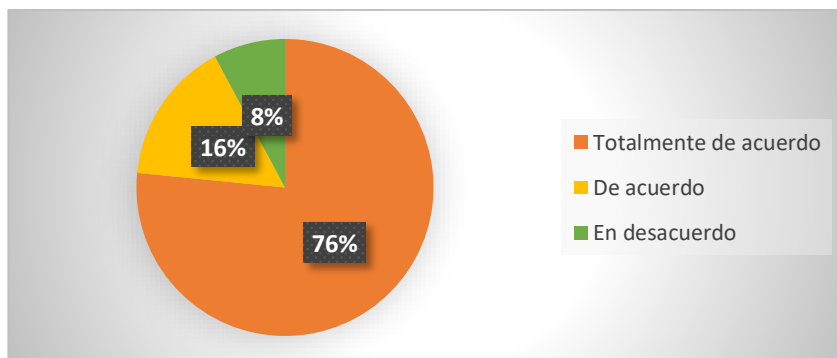
**Tabla 2:**

*Ingresos por servicios prestados*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	49	76%
De acuerdo	10	16%
En desacuerdo	5	8%
Total	64	100%

**Gráfica 1:**

*Ingresos por servicios prestados*



#### **Análisis e interpretación:**

En el análisis realizado a partir de la información recolectada el 19 de julio de 2024 por Coello Rea y Zurita Poveda, se encontró que el 93% de los socios de la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." consideraban que los ingresos por los servicios prestados influían significativamente en su motivación y decisión de permanecer en la compañía. Específicamente, el 76% de los socios "Totalmente de acuerdo" y el 16% "De acuerdo" con la afirmación, mientras que solo el 8% estaban "En desacuerdo". Estos resultados sugieren que la mayoría de los socios valoraban positivamente los ingresos como un factor clave para su motivación y permanencia en la compañía, destacando la importancia de una

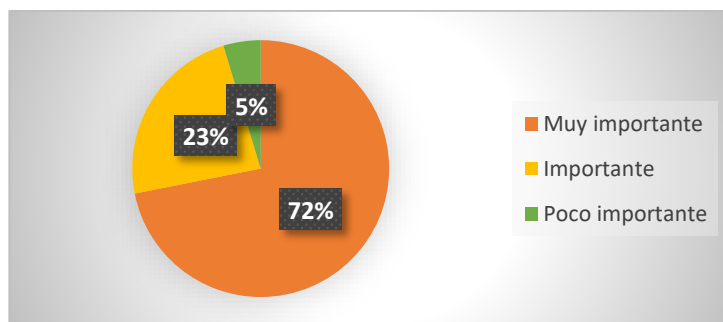
compensación adecuada para mantener su compromiso y reducir la rotación de personal. La falta de consenso entre los socios señala, sin embargo, la necesidad de abordar las preocupaciones de aquellos que no perciben sus ingresos como satisfactorios.

**Pregunta de investigación:** *¿Cómo valora el reconocimiento de sus logros y esfuerzos por parte de la compañía en su satisfacción laboral y permanencia?*

**Tabla 3:**  
*Reconocimiento*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	46	72%
Importante	15	23%
Poco importante	3	5%
Total	64	100%

**Gráfica 2:**  
*Reconocimiento*



**Análisis e interpretación:**

En base a la información presentada en la tabla 4, que fue recolectada el 19 de julio de 2024, se realizó un análisis sobre cómo los socios de la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." valoraban el reconocimiento de sus logros y esfuerzos en relación con su satisfacción laboral y permanencia en la compañía. Los resultados mostraron que un 95% de los socios consideraban el reconocimiento como un factor clave en su satisfacción y decisión de continuar en la compañía. En detalle, el 72% de los socios evaluaron el reconocimiento como "Muy importante" y el 23% como "Importante", mientras que solo el 5% lo consideraban "Poco

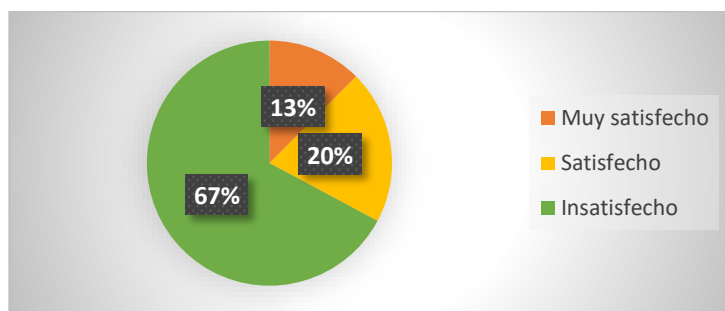
importante". Estos datos indicaron que la gran mayoría de los socios valoraban altamente el reconocimiento de sus esfuerzos, destacando la necesidad de que la compañía implemente y mantenga programas efectivos de reconocimiento para mejorar la satisfacción laboral y retener a sus socios.

**Pregunta de investigación:** *¿Qué tan satisfecho está con las condiciones laborales ofrecidas por la compañía y cómo esto afecta su decisión de continuar trabajando aquí?*

**Tabla 4:**  
*Condiciones Laborales*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfecho	8	13%
Satisfecho	13	20%
Insatisfecho	43	67%
Total	64	100%

**Gráfica 3:**  
*Condiciones Laborales*



**Análisis e interpretación:**

Se analizó la satisfacción de los socios de la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." con respecto a las condiciones laborales y su influencia en la decisión de continuar trabajando en la compañía. Los resultados indicaron que un significativo 67% de los socios se encontraban insatisfechos con las condiciones laborales ofrecidas. Solo el 20% de los socios reportaron estar satisfechos y un pequeño 13% se mostraron muy satisfechos. Estos datos reflejaron una clara tendencia de insatisfacción generalizada entre los socios, lo cual afecta

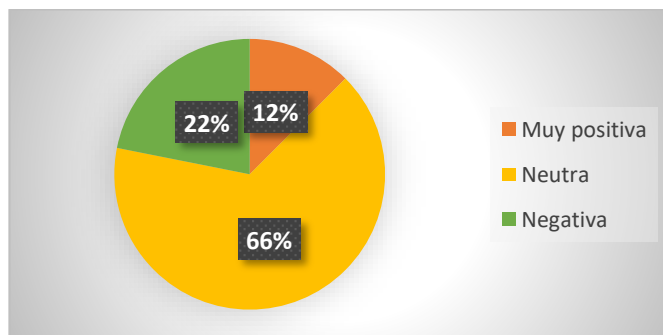
negativamente su motivación y decisión de permanencia en la compañía. La elevada insatisfacción sugiere que es urgente implementar mejoras en las condiciones laborales para incrementar la satisfacción y reducir la rotación de personal.

**Pregunta de investigación:** *¿Cómo percibe la cultura organizacional de la compañía y su influencia en su decisión de permanecer en ella?*

**Tabla 5:**  
*Cultura organizacional*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy positiva	8	12%
Neutra	42	66%
Negativa	14	22%
Total	64	100%

**Gráfica 4:**  
*Cultura organizacional*



**Análisis e interpretación:**

En base a la información presentada en la tabla 6, que fue recolectada el 19 de julio de 2024, se analizó la percepción de los socios de la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." sobre la cultura organizacional y su influencia en la decisión de permanecer en la compañía. Los resultados mostraron que un 66% de los socios percibieron la cultura organizacional como neutra, mientras que el 12% la consideraron muy positiva y el 22% la calificaron como negativa. Estos datos indican que la mayoría de los socios no tienen una percepción claramente favorable ni desfavorable de la cultura organizacional, lo cual podría significar que hay un área de oportunidad para mejorar este aspecto y así influir positivamente en la retención del talento humano. La presencia de un porcentaje significativo de

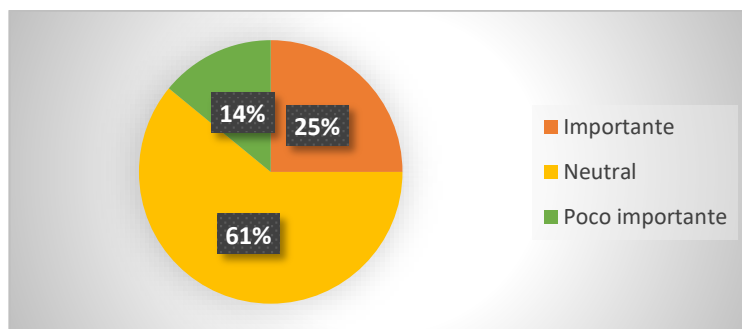
percepciones negativas subraya la necesidad de fortalecer la cultura organizacional para crear un entorno más positivo y atractivo para los socios.

**Pregunta de investigación:** *¿Qué importancia les da a las relaciones interpersonales con sus compañeros en su decisión de seguir trabajando en la compañía?*

**Tabla 6:**  
*Relaciones interpersonales*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Importante	16	25%
Neutral	39	61%
Poco importante	9	14%
Total	64	100%

**Gráfica 5:**  
*Relaciones interpersonales*



**Análisis e interpretación:**

En base a la información presentada en la tabla 7, que fue recolectada el 19 de julio de 2024, se analizó la importancia que los socios de la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." les daban a las relaciones interpersonales con sus compañeros en su decisión de seguir trabajando en la compañía. Los resultados mostraron que un 61% de los socios percibieron las relaciones interpersonales como neutrales en su decisión de permanencia, mientras que el 25% las consideraron importantes y el 14% las calificaron como poco importantes. Estos datos indican que la mayoría de los socios no tienen una fuerte inclinación hacia la importancia de las relaciones interpersonales en su decisión de seguir en la

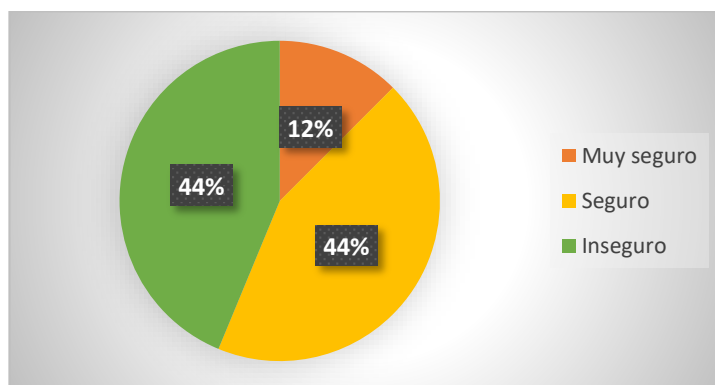
compañía, lo cual podría significar que otros factores, como las condiciones laborales y los incentivos, tienen un mayor peso en su decisión de permanencia. No obstante, la mejora en las relaciones interpersonales podría contribuir a un entorno de trabajo más colaborativo y satisfactorio.

**Pregunta de investigación:** *¿Se siente seguro en su puesto de trabajo y considera que esta seguridad influye en su decisión de permanecer en la compañía?*

**Tabla 7:**  
*Seguridad laboral*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy seguro	8	12%
Seguro	28	44%
Inseguro	28	44%
Total	64	100%

**Gráfica 6:**  
*Seguridad laboral*



**Análisis e interpretación:**

En base a la información presentada en la tabla 8, que fue recolectada el 19 de julio de 2024, se analizó cómo la percepción de seguridad en el puesto de trabajo influía en la decisión de los socios de permanecer en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.". Los resultados indicaron que el 44% de los socios se sentían seguros en su puesto de trabajo, mientras que otro 44% se sentía inseguro. Solo el 12% de los socios se sentía muy seguro. Esta división en la percepción de seguridad laboral sugiere que, aunque una parte significativa de los socios se siente

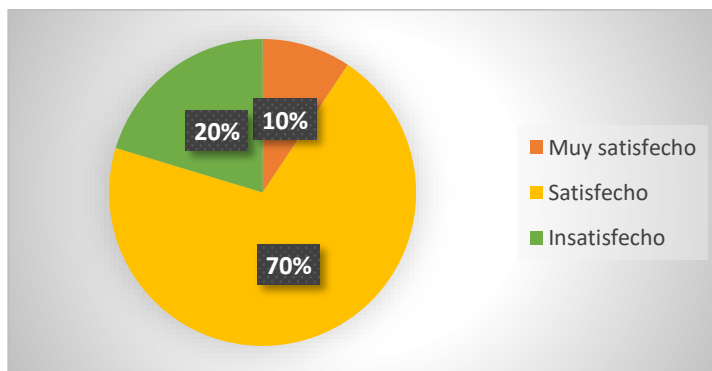
segura, existe una preocupación considerable respecto a la estabilidad en el empleo. Esta inseguridad laboral podría afectar negativamente la motivación y el compromiso de los socios, influyendo en su decisión de permanecer en la compañía. Mejorar las condiciones de seguridad laboral podría ser una estrategia clave para aumentar la retención de talento en la compañía.

**Pregunta de investigación:** *¿Qué tan satisfecho está con su trabajo en la compañía y cómo esto afecta su decisión de seguir en ella?*

**Tabla 8:**  
*Satisfacción con el trabajo*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfecho	6	10%
Satisfecho	45	70%
Insatisfecho	13	20%
Total	64	100%

**Gráfica 7:**  
*Seguridad laboral*



**Análisis e interpretación:**

En base a la información presentada en la tabla 9, se analizó cómo la satisfacción laboral influía en la decisión de los socios de permanecer en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.". Los resultados mostraron que el 70% de los socios se sentían satisfechos con su trabajo, mientras que el 10% se sentían muy satisfechos. En contraste, el 20% de los socios expresó insatisfacción con su trabajo. Estos datos indican que, a pesar de que una mayoría significativa de los socios se siente satisfecha, todavía existe una proporción considerable de socios

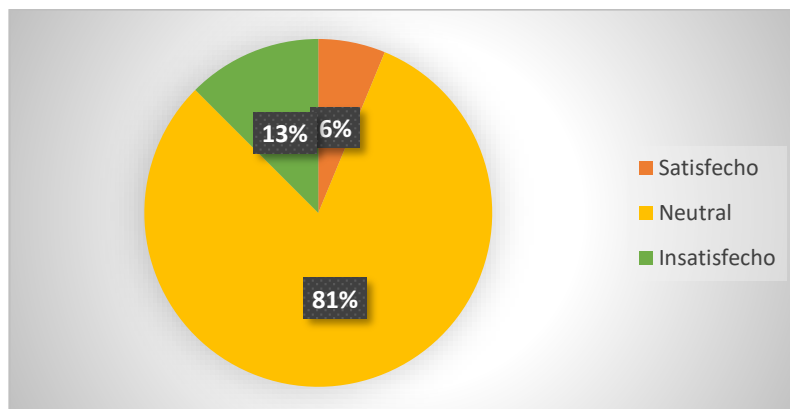
que no están contentos con sus condiciones laborales. La insatisfacción laboral puede tener un impacto negativo en la retención de talento, ya que los socios insatisfechos podrían buscar oportunidades laborales en otras compañías. Por lo tanto, es crucial que la compañía aborde las áreas de insatisfacción para mejorar la satisfacción general y reducir la rotación de personal.

**Pregunta de investigación:** *¿Cómo valora el valor económico del servicio que presta y su influencia en su permanencia en la compañía?*

**Tabla9:**  
*Satisfacción con el valor económico del servicio prestado*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Satisfecho	4	6%
Neutral	52	81%
Insatisfecho	8	13%
Total	64	100%

**Gráfica 8:**  
*Satisfacción con el valor económico del servicio prestado*



**Análisis e interpretación:**

En base a la información proporcionada en la tabla 10, se realizó un análisis sobre la valoración del valor económico del servicio prestado y su influencia en la permanencia de los socios en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.". Los resultados revelaron que solo el 6% de los socios se sentía satisfecho con el valor económico del servicio prestado, mientras que una mayoría significativa del 81% mantenía una postura neutral. Por otro lado, el 13% de los

socios expresó insatisfacción con este aspecto. Estos datos sugieren que, aunque la mayoría de los socios no tienen una opinión fuerte ni positiva ni negativa, hay un pequeño pero relevante porcentaje de socios que no están contentos con el valor económico del servicio que prestan. Esta insatisfacción puede influir en su decisión de permanecer en la compañía, destacando la necesidad de revisar y posiblemente mejorar las políticas económicas para aumentar la satisfacción y retención de los socios.

**Pregunta de investigación:** *¿Qué tan satisfecho está con el ambiente laboral?*

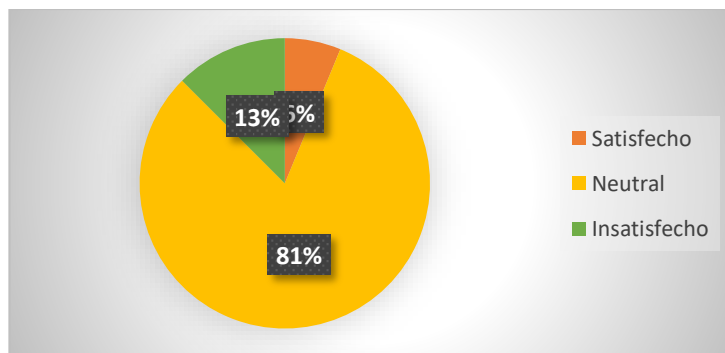
**Tabla 10:**

*Satisfacción con el ambiente laboral*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Satisfecho	4	6%
Neutral	52	81%
Insatisfecho	8	13%
Total	64	100%

**Gráfica 9:**

*Satisfacción con el ambiente laboral*



**Análisis e interpretación:**

En base a la información proporcionada en la tabla 11, se realizó un análisis sobre la satisfacción con el ambiente laboral en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.". Los resultados mostraron que solo el 6% de los socios se sentía satisfecho con el ambiente laboral, mientras que una mayoría significativa del 81% mantenía una postura neutral. Además, el 13% de los socios expresó insatisfacción con el ambiente laboral. Estos resultados indican que, aunque la

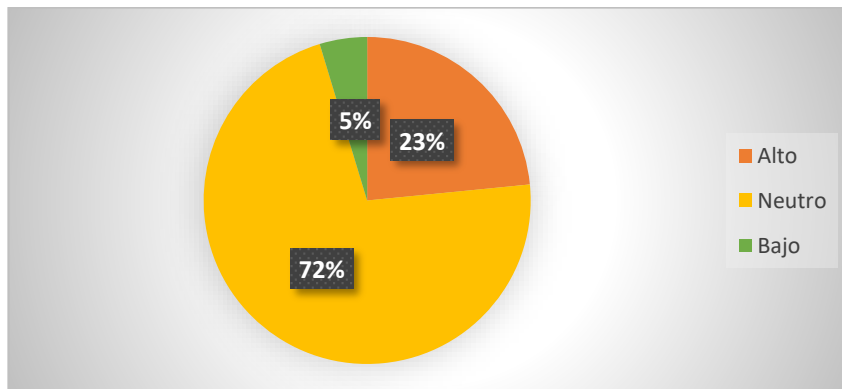
mayoría de los socios no tiene una opinión fuerte ni positiva ni negativa, hay una minoría significativa que está insatisfecha con el ambiente laboral. Esta insatisfacción puede influir en la motivación y permanencia de los socios en la compañía, resaltando la necesidad de evaluar y posiblemente mejorar el ambiente de trabajo para aumentar la satisfacción y retención de los socios.

**Pregunta de investigación:** *¿Qué tan comprometido se siente emocionalmente con la compañía para comprometer su decisión de permanecer en ella?*

**Tabla 11:**  
*Compromiso Organizacional, Indicador: Afectivo*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	15	23%
Neutro	46	72%
Bajo	3	5%
Total	64	100%

**Gráfica 10:**  
*Compromiso Organizacional, Indicador: Afectivo*



**Análisis e interpretación:**

En base a la información proporcionada en la tabla 12, se realizó un análisis sobre el compromiso emocional de los socios con la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.". Los resultados indicaron que el 23% de los socios sentía un alto compromiso afectivo con la compañía, mientras que una mayoría del 72% mantenía una postura neutral. Solo un 5% de los socios expresó un bajo compromiso emocional. Estos datos sugieren que, aunque una minoría significativa se siente altamente comprometida, la mayoría de los socios no tiene un compromiso

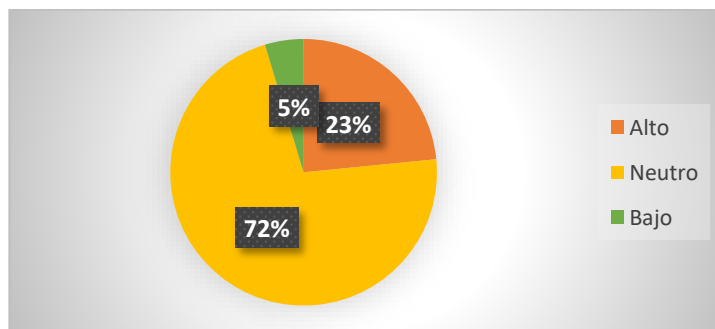
emocional fuerte con la compañía. La neutralidad predominante puede reflejar una falta de conexión emocional que podría afectar la motivación y la permanencia de los socios en la compañía. Para mejorar el compromiso afectivo y reducir la neutralidad, la compañía podría considerar implementar estrategias que fortalezcan la vinculación emocional de los socios con la organización, como programas de reconocimiento y desarrollo profesional.

**Pregunta de investigación:** *¿Considera que tiene un compromiso normativo con la compañía para comprometer su decisión de quedarse?*

**Tabla 12:**  
*Compromiso normativo*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	15	23%
Neutro	46	72%
Bajo	3	5%
Total	64	100%

**Gráfica 11:**  
*Compromiso normativo*



**Análisis e interpretación:**

En base a la información proporcionada en la tabla 13, se realizó un análisis sobre el compromiso normativo de los socios con la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.". Los resultados indicaron que el 23% de los socios sentía un alto compromiso normativo, mientras que una mayoría del 72% mantenía una postura neutral. Solo un 5% de los socios expresó un bajo compromiso normativo. Estos datos sugieren que, aunque una minoría significativa se siente altamente comprometida normativamente, la mayoría de los socios no tiene un compromiso fuerte en este aspecto. La neutralidad predominante puede reflejar una

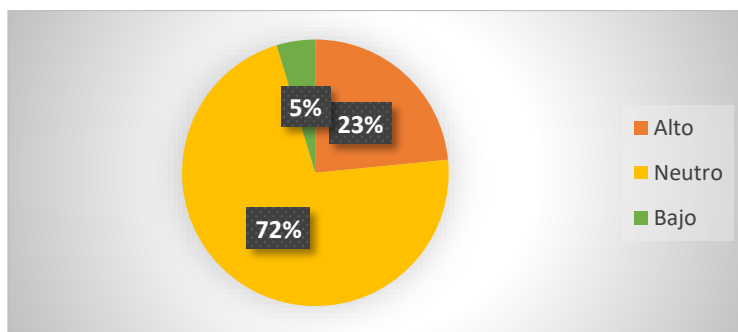
falta de obligación percibida para permanecer en la compañía, lo cual podría afectar la estabilidad laboral.

**Pregunta de investigación:** *¿Qué tan importante es el compromiso continuo con la compañía para su decisión de seguir trabajando aquí?*

**Tabla 13:**  
*Compromiso continuo*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	15	23%
Neutro	46	72%
Bajo	3	5%
Total	64	100%

**Gráfica 12:**  
*Compromiso continuo*



**Análisis e interpretación:**

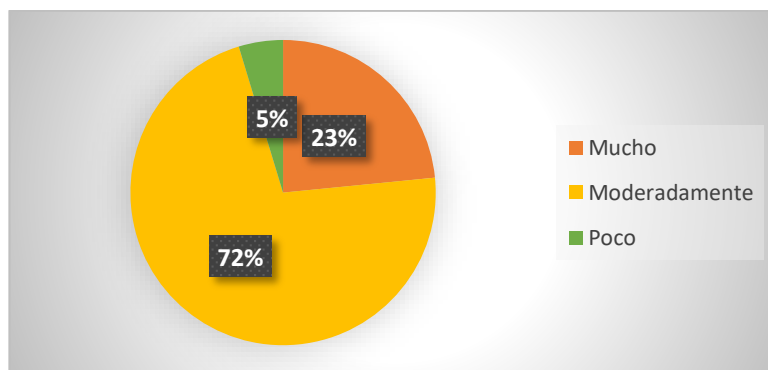
En base a la información proporcionada en la tabla 14, se realizó un análisis sobre el compromiso continuo de los socios con la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.". Los resultados mostraron que el 23% de los socios percibía un alto compromiso continuo, mientras que una mayoría del 72% mantenía una postura neutral. Solo un 5% de los socios expresó un bajo compromiso continuo. Estos resultados sugirieron que, aunque una minoría significativa se sentía altamente comprometida con la compañía, la mayoría de los socios no tenía una fuerte percepción de compromiso continuo. La neutralidad predominante podría indicar una falta de incentivos o factores que refuercen la importancia de permanecer en la compañía a largo plazo.

**Pregunta de investigación:** ¿Cómo influyen sus expectativas personales en su decisión de permanecer en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A."?

**Tabla 14:**  
*Compromiso continuo*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mucho	15	23%
Moderadamente	46	72%
Poco	3	5%
Total	64	100%

**Gráfica 13:**  
*Compromiso continuo*



**Análisis e interpretación:**

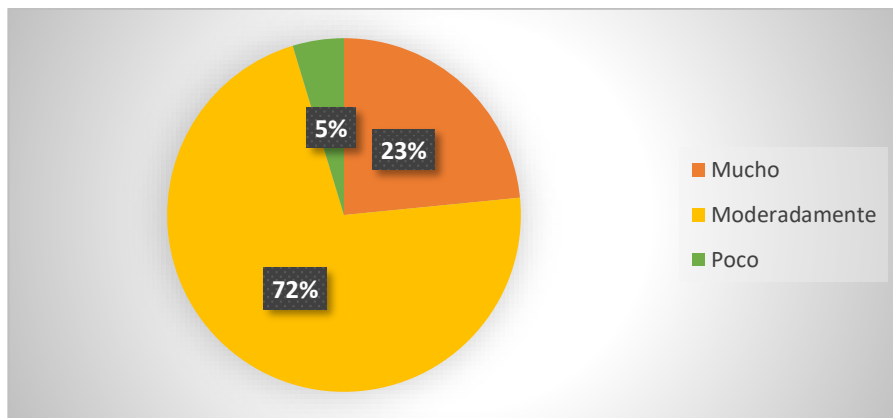
El análisis de los resultados de la encuesta sobre cómo las expectativas personales influyen en la decisión de los socios de permanecer en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." reveló que la gran mayoría de los participantes se vieron moderadamente influenciados por sus expectativas personales. En detalle, el 72% de los encuestados indicó que sus expectativas influyeron moderadamente en su decisión de permanencia, mientras que el 23% manifestó una influencia significativa. Solo el 5% consideró que sus expectativas personales tenían poca influencia en su decisión de continuar en la compañía. Estos resultados sugieren que, si bien las expectativas personales son un factor relevante, la mayoría de los socios no las consideran como el factor determinante único en su decisión de permanencia, lo que indica la necesidad de la compañía de abordar múltiples aspectos para mejorar la retención del talento humano.

**Pregunta de investigación:** ¿Qué impacto tienen los factores personales y familiares en su decisión de quedarse en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A."?

**Tabla 15:**  
*Factores Personales y Familiares*

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mucho	15	23%
Moderadamente	46	72%
Poco	3	5%
Total	64	100%

**Gráfica 14:**  
*Factores Personales y Familiares*



**Análisis e interpretación:**

El análisis de los resultados sobre el impacto de los factores personales y familiares en la decisión de los socios de quedarse en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." indicó que la mayoría de los participantes consideraron estos factores como moderadamente influyentes. Según los datos, el 72% de los encuestados percibió que los factores personales y familiares influyeron moderadamente en su decisión de permanencia, mientras que el 23% indicó una gran influencia de estos factores. Solo un 5% afirmó que los factores personales y familiares tenían poca influencia en su decisión de continuar en la compañía. Estos resultados subrayan la importancia de considerar y abordar las necesidades

personales y familiares de los empleados para mejorar la retención del talento humano en la compañía.

### Entrevista

Pregunta	Respuesta	Análisis de Pregunta
¿Cómo evalúa usted los ingresos por servicios prestados en términos de su influencia en la motivación y retención de los socios?	Los ingresos por servicios prestados tienen un impacto limitado en la motivación y retención de los socios, ya que no son el principal factor motivador. En su lugar, los socios valoran más la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo.	La influencia de los ingresos en la motivación y retención puede ser secundaria en comparación con factores como la estabilidad y el reconocimiento. La percepción de los ingresos puede no ser un factor principal en la decisión de permanecer en la compañía.
¿Qué estrategias de reconocimiento utiliza la compañía para motivar a los socios y cómo considera que esto afecta su satisfacción y retención?	La compañía utiliza pocas estrategias formales de reconocimiento. La falta de reconocimiento regular y significativo puede contribuir a la insatisfacción y alta rotación de los socios. El reconocimiento adecuado es crucial para mejorar la motivación y retención.	Las estrategias de reconocimiento son fundamentales para la satisfacción y retención de los socios. La ausencia de estas puede ser una de las principales causas de insatisfacción y alta rotación, sugiriendo la necesidad de mejorar estas prácticas.
¿Cómo describiría la cultura	La cultura organizacional de la compañía es débil y no	Una cultura organizacional débil

<b>organizacional de la compañía y qué papel cree que juega en la retención de los socios?</b>	fomenta un ambiente de trabajo positivo. Esto afecta negativamente la retención de los socios, quienes pueden sentirse desmotivados e insatisfechos en un entorno laboral poco apoyador.	contribuye a la falta de motivación y a la alta rotación de los socios. La mejora de la cultura es esencial para fortalecer la retención y crear un entorno de trabajo más positivo.
<b>¿Qué tan segura es la percepción de los socios respecto a su estabilidad laboral y cómo considera que esta percepción influye en su decisión de continuar en la compañía?</b>	Los socios perciben una alta inseguridad en cuanto a su estabilidad laboral, lo que afecta negativamente su decisión de permanecer en la compañía. La incertidumbre sobre el futuro laboral puede llevar a una mayor rotación.	La percepción de inestabilidad laboral tiene un impacto directo en la retención de los socios. Mejorar la percepción de seguridad puede ser crucial para aumentar la retención y reducir la rotación.
<b>¿Considera que los socios tienen un sentido de obligación moral hacia la compañía y cómo esto influye en su decisión de quedarse?</b>	Los socios muestran un bajo sentido de obligación moral hacia la compañía, lo que podría reducir su motivación para permanecer. Sin un fuerte compromiso ético, la retención puede verse afectada negativamente.	La falta de un sentido de obligación moral puede contribuir a la baja retención. Fomentar un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad puede ayudar a mejorar la lealtad y retención de los socios.
<b>¿Cómo influyen las expectativas personales de los socios en su decisión</b>	Las expectativas personales, como oportunidades de desarrollo y reconocimiento, influyen significativamente en la	Las expectativas personales son un factor clave en la retención. Alinear las ofertas de la compañía con las

---

<b>de permanecer en la compañía?</b>	decisión de los socios de quedarse. Si las expectativas de los socios puede no se cumplen, ayudar a mantenerlos puede haber una mayor probabilidad de rotación.	expectativas individuales de los socios puede más satisfechos y comprometidos.
--------------------------------------	---	--

---

### **Análisis e interpretación de resultados general:**

El análisis e interpretación de los resultados de la investigación realizada sobre la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." reveló insights significativos sobre diversos factores que afectan la motivación y retención del talento humano. Estos factores incluyen ingresos por servicios prestados, reconocimiento de logros, condiciones laborales, cultura organizacional, relaciones interpersonales, seguridad laboral, satisfacción con el trabajo y el ambiente laboral, así como los niveles de compromiso afectivo, normativo y continuo de los empleados.

En cuanto a los ingresos por servicios prestados, se observó que un 77% de los encuestados estaban totalmente de acuerdo en que estos influyen significativamente en su motivación y decisión de permanecer en la compañía. Un 16% estuvo de acuerdo y solo un 8% en desacuerdo. Este hallazgo sugiere que la percepción de una compensación justa y adecuada es crucial para mantener altos niveles de motivación y retención.

Respecto al reconocimiento de logros y esfuerzos, un 72% consideró este factor como muy importante para su satisfacción laboral y permanencia en la compañía, mientras que un 23% lo consideró importante y solo un 5% poco importante. Esto indica que el reconocimiento efectivo de los logros puede ser un motor clave para la retención, destacando la necesidad de programas y políticas de reconocimiento más robustos.

Las condiciones laborales mostraron una notable insatisfacción, con un 67% de los encuestados indicando estar insatisfechos, un 20% satisfechos y solo un 13% muy satisfechos. Esta alta insatisfacción resalta áreas críticas de mejora en las condiciones laborales, las cuales deben ser abordadas para reducir la rotación de personal.

En cuanto a la cultura organizacional, el 66% de los encuestados la percibieron como neutral, un 22% como negativa y solo un 13% como muy positiva. Este predominio de percepciones neutrales sugiere una falta de una cultura organizacional fuerte y positiva, lo cual puede afectar negativamente la cohesión y el compromiso de los empleados.

Las relaciones interpersonales también jugaron un papel importante en la decisión de permanencia, con un 61% de los encuestados manteniéndose neutrales, un 25% considerándolas importantes y un 14% poco importantes. Este hallazgo sugiere que las relaciones interpersonales, aunque no sean el factor más crítico, todavía tienen un impacto considerable en la retención de empleados.

La seguridad laboral presentó una división equitativa entre los encuestados, con un 44% sintiéndose seguros y otro 44% inseguros en sus puestos de trabajo. Solo un 13% se sintió muy seguro. Esta inseguridad laboral puede ser una barrera significativa para la retención de empleados y debe ser abordada para mejorar la estabilidad y confianza de los empleados.

En términos de satisfacción con el trabajo, el 70% de los encuestados estaban satisfechos, aunque solo un 9% muy satisfechos, y un 20% insatisfechos. Aunque la mayoría está satisfecha, el bajo porcentaje de "muy satisfechos" sugiere espacio para mejoras que pueden transformar la satisfacción moderada en una satisfacción alta.

La satisfacción con el valor económico del servicio prestado mostró que un 81% de los encuestados se mantenía neutral, un 13% insatisfechos y solo un 6% satisfechos. La neutralidad predominante indica que los empleados pueden no sentir que el valor económico del servicio prestado es suficientemente significativo para influir en su permanencia.

El ambiente laboral también mostró una mayoría de respuestas neutrales (81%), con un 13% de insatisfechos y solo un 6% satisfechos. Esto sugiere que el ambiente laboral no es percibido como particularmente positivo o negativo, pero podría mejorarse para fomentar un entorno más atractivo y motivador.

En términos de compromiso afectivo, un 72% de los encuestados se mantuvo neutral, un 23% indicó un alto compromiso y un 5% un bajo compromiso. Este

resultado destaca la importancia de fortalecer el vínculo emocional de los empleados con la compañía para mejorar la retención.

El compromiso normativo también reflejó una mayoría de respuestas neutrales (72%), con un 23% de alto compromiso y un 5% de bajo compromiso. Similar al compromiso afectivo, este resultado sugiere que aumentar el sentido de obligación de los empleados hacia la compañía podría mejorar la retención.

Y el compromiso continuo mostró que un 72% de los encuestados se mantuvo neutral, un 23% indicó un alto compromiso y un 5% un bajo compromiso. Esto refleja la necesidad de fomentar un sentido de continuidad y estabilidad en los empleados para mejorar su retención.

### **Discusión de resultados**

El análisis de los resultados de la investigación sobre la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." revela aspectos cruciales que están respaldados por la literatura reciente en comportamiento organizacional. Los datos indican que un 77% de los encuestados considera que los ingresos por servicios prestados son cruciales para su motivación y decisión de permanecer en la compañía. Este hallazgo está respaldado por estudios recientes que destacan la importancia de una compensación justa para mantener alta motivación y retención de empleados (Vera, 2023).

Además, se ha demostrado que los incentivos económicos que ayudan a los empleados a apoyar a sus familias tienen un impacto positivo significativo en la retención (Brassey et al., 2024). Los incentivos que mejoran la calidad de vida de las familias de los empleados pueden aumentar el compromiso y la lealtad hacia la compañía.

El reconocimiento de logros se identifica como un factor clave para la satisfacción y retención, concordando con la investigación que subraya cómo el reconocimiento efectivo puede ser un motor significativo para la retención de empleados (Veloz y Valeria, 2024). Afirmado así por los autores Pujol-Cols y Dabos (2018) la cual expresa que la insatisfacción con las condiciones laborales observada en el estudio coincide con investigaciones recientes que muestran cómo las condiciones de trabajo adversas pueden aumentar la rotación de personal.

La percepción neutral sobre la cultura organizacional también resuena con la literatura actual, que sugiere que una cultura organizacional débil puede afectar negativamente el compromiso y la cohesión de los empleados (Mena Méndez, 2018). En términos de relaciones interpersonales y seguridad laboral, aunque estos factores no sean los más críticos, siguen teniendo un impacto en la retención, como lo confirman estudios recientes sobre el impacto de la seguridad laboral y las relaciones interpersonales en la motivación y retención (León, 2019).

La satisfacción general con el trabajo y la neutralidad en la percepción del valor económico del servicio prestado indican áreas donde la compañía puede implementar mejoras (Caderón y Elian, 2024).

Estos hallazgos proporcionan una perspectiva valiosa sobre los factores que influyen en la motivación y retención del talento humano, apoyando la necesidad de mejorar las condiciones laborales, la cultura organizacional y las prácticas de reconocimiento, así como de implementar incentivos económicos que apoyen a las familias de los empleados para fortalecer la retención de empleados.

## CAPÍTULO V

### PROPUESTA

#### 4.1. Datos informativos

Titulo	Plan de incentivos laborales no económicos para la retención del talento humano
Beneficiario	Compañía de Transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A."
Ubicación	Guaranda, Bolívar, Ecuador
Fecha para la ejecución	A partir de la entrega del documento

#### 4.2. Antecedentes de la propuesta

La compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." es una entidad dedicada al transporte público mixto por carretera, operando desde su constitución el 5 de noviembre de 2007. Con sede en la ciudad de Guaranda, provincia de Bolívar, Ecuador, esta compañía se ha mantenido activa legalmente. La compañía presta sus servicios en el ámbito del transporte por vía terrestre, abarcando líneas de autobús, trolebús y otros sistemas de transporte urbano y rural. Su misión es ofrecer un servicio de transporte seguro, eficiente y confiable para sus usuarios, contribuyendo al desarrollo de la región y la mejora de la calidad de vida de sus habitantes.

Sin embargo, la compañía ha enfrentado desafíos significativos en cuanto a la retención de talento humano. Según los datos obtenidos en la investigación, se ha identificado una notable insatisfacción entre los socios debido a la falta de incentivos laborales adecuados. Esta situación a llevado a una alta tasa de desvinculación de socios, afectando negativamente la operatividad y eficiencia de

la compañía. Los ingresos por servicios prestados, el reconocimiento de logros, las condiciones laborales, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales y la seguridad laboral son factores críticos que influyen en la motivación y en la retención del talento humano. Los datos reflejados en la encuesta y entrevista arrojan la necesidad urgente de implementar estrategias de incentivos laborales no económicos que aborden estos problemas y mejoren la motivación y retención del talento humano en la compañía.

### **4.3. Justificación**

La compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." ha identificado la necesidad de implementar un plan de incentivos laborales no económicos como respuesta a los desafíos significativos que enfrenta en la retención de talento humano. La justificación de esta propuesta se sustenta en los hallazgos de la investigación realizada, que revela la insatisfacción de los socios y su impacto en la operatividad de la compañía.

La retención de talento humano es crucial para cualquier organización, ya que la desvinculación de personal no solo genera costos adicionales en términos de reclutamiento y formación, sino que también afecta la continuidad y calidad del servicio. En el caso de TAXDIVIN S.A., se ha observado una notable insatisfacción entre los socios debido a la falta de incentivos laborales adecuados. Los factores que más influyen en su motivación y decisión de permanencia incluyen los ingresos por servicios prestados, el reconocimiento de logros, las condiciones laborales, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales y la seguridad laboral.

El análisis de los datos obtenidos muestra que un 77% de los encuestados considera que los ingresos por servicios prestados son un factor determinante en su motivación. El reconocimiento de logros es valorado por un 72% de los socios como muy importante para su satisfacción laboral y permanencia en la compañía. Las condiciones laborales han mostrado una notable insatisfacción, con un 67% de los encuestados indicando estar insatisfechos. La cultura organizacional es percibida como neutral por el 66% de los encuestados, lo que sugiere una falta de una cultura organizacional fuerte y positiva. Además, las relaciones interpersonales juegan un papel crucial, con un 61% de los encuestados manteniéndose neutrales. La seguridad laboral presenta una división equitativa entre los encuestados, con un

44% sintiéndose seguros y otro 44% inseguros en sus puestos de trabajo. En términos de satisfacción con el trabajo, el 70% de los encuestados están satisfechos, aunque solo un 9% muy satisfechos, y un 20% insatisfechos. Los principales problemas identificados a través de la investigación incluyen la falta de incentivos laborales adecuados y la insatisfacción con las condiciones laborales. Estos problemas se reflejan en la alta tasa de insatisfechos lo que afecta negativamente la operatividad y eficiencia de la compañía. La falta de una cultura organizacional fuerte y positiva también contribuye a la insatisfacción general y la falta de motivación entre los socios.

La implementación de un plan de incentivos laborales no económicos es una estrategia efectiva para abordar estos problemas. Este plan se enfoca en mejorar las condiciones laborales, fomentar un ambiente de trabajo positivo y saludable, y reconocer los logros de los socios. Los incentivos no económicos pueden incluir programas de reconocimiento y premios, mejoras en el ambiente laboral, y actividades que fomenten la cohesión y el espíritu de equipo.

#### **4.4.Objetivo de la propuesta**

##### **Objetivo General**

Elaborar un plan de incentivos laborales no económicos.

##### **Objetivo Especifico**

- Analizar la situación actual con respecto a la retención de la compañía.
- Identificar incentivos laborales no económicos efectivos para la retención.
- Formular estrategias para la aplicación de incentivos laborales no económicos para la retención.

#### **4.5.Operatividad de la propuesta**

##### **Análisis de la situación actual**

El análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico revela varios problemas significativos que afectan la motivación y retención de talento en la compañía Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.". Estos problemas se pueden atribuir a diversas razones ocultas que influyen en la situación actual.

En primer lugar, se ha identificado una falta de incentivos laborales adecuados, lo que ha provocado una insatisfacción generalizada entre los socios de la compañía. Esta falta de incentivos se debe a la carencia de sistemas de reconocimiento y

recompensas que valoren el desempeño de los empleados. La compañía no ha implementado incentivos económicos ni no económicos suficientes, como reconocimiento formal, lo que ha generado desmotivación y alta descontento del personal.

Además, un 67% de los encuestados reporta insatisfacción con las condiciones laborales. Este descontento puede ser resultado de la falta de inversión en infraestructura adecuada, condiciones físicas y psicológicas de trabajo deficientes, y una cultura organizacional pobre. La ausencia de un entorno laboral saludable y bien equipado contribuye a una experiencia negativa para los empleados, afectando directamente la retención de talento.

Otro problema relevante es la percepción de una débil cultura organizacional, que es vista como neutral por el 66% de los encuestados. La debilidad en la cultura organizacional puede ser causada por una falta de liderazgo efectivo, deficiencias en la comunicación interna y ausencia de valores compartidos. Esta situación impide la creación de un ambiente de trabajo cohesionado y motivador, afectando la satisfacción general de los empleados.

Finalmente, la inseguridad laboral es una preocupación significativa para un 44% de los encuestados. Esta inseguridad puede derivarse de la inestabilidad financiera de la compañía, la incertidumbre en la dirección estratégica y la falta de comunicación efectiva sobre la situación de la compañía. La percepción de inseguridad laboral disminuye la confianza de los empleados en la compañía y afecta su disposición a comprometerse a largo plazo.

La situación actual del país ejerce una influencia significativa en la situación de Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN SA" y en los desafíos detectados en la compañía. Una variedad de factores macroeconómicos y sociales afectan la habilidad de la compañía para enfrentar estos desafíos.

En primer lugar, las circunstancias económicas nacionales, como la inflación y el índice de desempleo, inciden directamente en la habilidad de la compañía para proporcionar sueldos competitivos y prestaciones apropiadas. La inestabilidad económica puede restringir los fondos destinados a incentivos y mejoras laborales, generando una presión adicional sobre las finanzas de la compañía y repercutiendo en su capacidad para conservar el talento.

En una segunda instancia, las normativas gubernamentales y las regulaciones laborales desempeñan un papel crucial en el funcionamiento de la compañía. Las modificaciones en las leyes laborales, impuestos y regulaciones pueden impactar en los gastos operativos y en la forma en que la compañía gestiona el bienestar de sus trabajadores. Las normas gubernamentales rigurosas pueden elevar los costos operativos, mientras que las políticas favorables podrían brindar estímulos para invertir en iniciativas de bienestar.

Finalmente, la rivalidad en el ámbito laboral y la abundancia de talento nacional impactan en la habilidad de la compañía para captar y conservar trabajadores. En un entorno laboral competitivo, resulta esencial que la compañía brinde incentivos y ventajas apropiadas para destacarse de los demás y atraer a los candidatos más destacados.

#### **4.6.Misión para la compañía**

Mixto 'Divino Niño-TAXDIVIN S.A. se dedica a ofrecer servicios de transporte de alta calidad, asegurando la satisfacción y seguridad de nuestros clientes a través de un compromiso con la excelencia y la mejora continua.

#### **4.7.Visión para la compañía**

Ser la compañía de transporte líder en la región, reconocida por su capacidad de adaptación a las demandas del mercado y por la excelencia en el servicio. Aspiramos a crear un ambiente de trabajo en el que nuestros empleados se sientan valorados y comprometidos, contribuyendo al desarrollo sostenible.

#### **4.8.Crear Objetivos estratégicos**

- Desarrollar una cultura organizacional positiva y cohesiva que fomente un ambiente de trabajo saludable y motivador.
- Implementar mejoras en las condiciones físicas y psicológicas de trabajo para aumentar la satisfacción y la retención de talento.
- Crear e implementar un programa de reconocimiento y desarrollo profesional que valore y premie el desempeño de los empleados.

#### 4.9. Matriz FODA

<p><b>MATRIZ FODA</b></p>	<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <p>O1: Creciente interés en la mejora del bienestar laboral en el sector.</p> <p>O2: Posibilidad de obtener subsidios gubernamentales para el desarrollo de empleados.</p> <p>O3: Expansión de redes profesionales y alianzas para desarrollo de talento.</p>	<p><b>AMENAZAS</b></p> <p>A1: Inestabilidad económica nacional.</p> <p>A2: Cambios en las normativas laborales que incrementen los costos operativos.</p> <p>A3: Competencia en el mercado laboral para captar y retener talento.</p>
<p><b>FORTALEZAS</b></p> <p>F1: Compromiso con la excelencia en el servicio.</p> <p>F2: Capacidad de adaptación a las demandas del mercado.</p> <p>F3: Estabilidad operativa y financiera a largo plazo.</p>	<p><b>FO</b></p> <p>FO1. Implementar un programa de reconocimiento de logros basado en la excelencia en el servicio para aprovechar el creciente interés en el bienestar laboral.</p> <p>FO2. Usar la estabilidad operativa para captar subsidios gubernamentales y financiar programas de desarrollo profesional.</p> <p>FO3. Aprovechar la capacidad de adaptación para</p>	<p><b>FA</b></p> <p>FA1. Adaptar el programa de excelencia en el servicio para mantener la calidad a pesar de la inestabilidad económica nacional.</p> <p>FA2. Usar el compromiso con la excelencia para ajustar las estrategias de reconocimiento y desarrollo ante cambios en las normativas laborales.</p> <p>FA3. Aprovechar la capacidad de adaptación para</p>

	<p>establecer alianzas con redes profesionales que permitan el desarrollo de talento.</p> <p>FO4. Utilizar la capacidad de adaptación para aprovechar subsidios gubernamentales y mejorar las condiciones laborales.</p> <p>FO5. Aplicar mejoras en las condiciones laborales basadas en las demandas actuales del mercado.</p> <p>FO6. Promover una cultura organizacional estable mediante la implementación de iniciativas de bienestar laboral.</p> <p>FO7. Asegurar la estabilidad financiera para maximizar la utilización de subsidios en programas de desarrollo y reconocimiento.</p>	<p>enfrentar la competencia laboral mediante incentivos no económicos efectivos.</p> <p>FA4. Implementar mejoras en condiciones laborales adaptadas a la situación económica para mantener la motivación y la retención.</p> <p>FA5. Aplicar las capacidades adaptativas para mitigar el impacto de cambios en normativas laborales sobre las condiciones laborales.</p> <p>FA6. Utilizar la estabilidad operativa para ajustar los incentivos no económicos y enfrentar los retos de la inestabilidad económica.</p> <p>FA7. Implementar ajustes en el programa de</p>
--	--	---

	<p>FO8. Usar la estabilidad operativa para expandir redes y alianzas que beneficien el desarrollo y retención de talento.</p>	<p>desarrollo y reconocimiento en respuesta a las nuevas regulaciones laborales.</p> <p>FA8. Fortalecer la estabilidad financiera para competir en el mercado laboral a pesar de las amenazas de la competencia.</p>
<p><b>DEBILIDADES</b></p> <p>D1: Falta de incentivos laborales adecuados.</p> <p>D2: Condiciones laborales insatisfactorias.</p> <p>D3: Débil cultura organizacional.</p>	<p><b>DO</b></p> <p>DO1. Implementar un sistema de reconocimiento formal para mejorar la motivación laboral aprovechando el interés en el bienestar laboral.</p> <p>DO2. Usar subsidios gubernamentales para compensar la falta de incentivos laborales adecuados.</p> <p>DO3. Aplicar subsidios y alianzas para mejorar las condiciones laborales.</p> <p>DO4. Mejorar las condiciones laborales</p>	<p><b>DA</b></p> <p>DA1. Aplicar mejoras en incentivos no económicos que contrarresten la inestabilidad económica y compensen la falta de incentivos laborales.</p> <p>DA2. Adaptar las estrategias de incentivos laborales para cumplir con nuevas normativas mientras se abordan las debilidades actuales.</p> <p>DA3. Implementar programas de mejora en las condiciones laborales para</p>

	<p>mediante programas financiados por iniciativas de bienestar en el sector.</p> <p>DO5. Aprovechar subsidios gubernamentales para invertir en la infraestructura laboral.</p> <p>DO6. Crear programas de desarrollo profesional financiados por redes y alianzas para fortalecer la cultura organizacional.</p> <p>DO7. Reforzar la cultura organizacional con programas de bienestar impulsados por el interés en el sector.</p> <p>DO8. Mejorar la cultura organizacional utilizando subsidios para programas que fomenten una cultura positiva.</p>	<p>enfrentar la competencia en el mercado laboral.</p> <p>DA4. Mejorar las condiciones laborales con enfoque en la adaptación a la situación económica para evitar desmotivación.</p> <p>DA5. Ajustar las condiciones laborales para cumplir con las nuevas regulaciones y minimizar la insatisfacción.</p> <p>DA6. Reforzar la cultura organizacional con programas que contrarresten la inseguridad económica y mejoren la cohesión.</p> <p>DA7. Mejorar la cultura organizacional adaptando programas de desarrollo para cumplir con nuevas normativas.</p> <p>DA8. Fortalecer la cultura</p>
--	---	--

		organizacional para hacer frente a la competencia en el mercado laboral a través de incentivos y reconocimiento.
--	--	--

### Plan de Acción en el Área de Recursos Humanos

<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Estrategia Seleccionada</b>	<b>Acción Específica</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos Necesarios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Justificación</b>	<b>Proceso de Implementación</b>
<b>Desarrollo y Reconocimiento del Personal</b>	DO1: Implementar un sistema de reconocimiento formal.	Crear un programa de reconocimiento para valorar los logros y desempeño de los empleados.	Gerente	Recursos para el diseño y ejecución del programa de reconocimiento (software de gestión de reconocimiento, premios tangibles como placas y certificados, presupuesto para eventos).	Encuestas de satisfacción laboral, métricas de desempeño antes y después de la implementación, tasa de participación en el programa de reconocimiento.	Esta estrategia se seleccionó porque aborda directamente la debilidad de la falta de incentivos laborales adecuados mediante la implementación de un sistema formal de reconocimiento,	1. Investigación de mejores prácticas. 2. Diseño del programa. 3. Pruebas piloto. 4. Implementación completa. 5. Monitoreo y ajustes continuos.

aprovechando el creciente interés en el bienestar laboral. Este enfoque mejora la motivación y la percepción de los empleados, lo que es crucial para la retención del talento.

<b>Optimización de las Condiciones Laborales</b>	DO2: Usar subsidios gubernamentales para compensar la falta	Usar subsidios para financiar un programa de incentivos económicos.	Solicitar subsidios para un programa de incentivos económicos.	Gerente	Fondos gubernamentales y recursos para la implementación del programa	Cantidad y tipo de subsidios obtenidos, implementación efectiva del programa,	Se eligió esta estrategia porque permite abordar la falta de incentivos laborales	1. Identificación de transportistas beneficiarios.
--	---	---	--	---------	---	---	---	--

---

incentivos  
laborales.

(trámite y incremento en adecuados  
gestión de la motivación mediante la con la ANT,  
subsídios medido a utilización de ARC y SRI.  
específicos para través de subsidios 3. Gestión  
taxistas, encuestas gubernamentale administrativa  
tricimotos y periódicas. s. Al aprovechar de los  
camionetas de estos subsidios, subsidios.  
transporte se puede 4. Distribución  
mixto, recursos financiar un mensual de  
para la distribución y programa de compensación  
distribución y incentivos no económica.  
seguimiento de económicos que 5. Evaluación  
los beneficios). mejore las del impacto en  
condiciones la motivación.  
laborales sin  
requerir grandes  
gastos  
adicionales de  
la compañía.

---

<b>Optimización de las Condiciones Laborales</b>	DA1: Aplicar mejoras en incentivos económicos.	Introducir beneficios como horarios flexibles y oportunidades de formación.	Gerente	Recursos para desarrollar e implementar los incentivos no económicos (plataformas de formación online, sistemas de gestión de horarios).	Tasa de adopción de los nuevos beneficios, encuestas de satisfacción laboral, métricas de retención personal.	Esta estrategia es crucial para mantener la motivación y la retención del personal en un entorno económico incierto. Al aplicar mejoras en incentivos económicos, se contrarresta la falta de incentivos laborales y se adapta a la inestabilidad económica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Investigación de necesidades de los empleados.</li> <li>2. Diseño de beneficios flexibles.</li> <li>3. Implementación gradual.</li> <li>4. Comunicación y capacitación sobre los nuevos beneficios.</li> <li>5. Evaluación continua y ajustes.</li> </ol>
--	--	---	---------	--	---	---	---

nacional. Esto contribuye a mejorar las condiciones laborales y a mantener el compromiso de los empleados.

<b>Mejora de la Cultura Organizacional I</b>	DA6: Reforzar la cultura organizacional con programas para mejorar el compromiso.	Implementar actividades que fortalezcan la cultura organizacional y promuevan un ambiente positivo.	Gerente	Recursos para actividades de integración y desarrollo de la cultura organizacional (facilitadores, materiales para eventos, plataformas de colaboración).	Encuestas de cohesión y satisfacción del personal, participación en actividades de integración, evaluación del ambiente laboral.	Esta estrategia fue seleccionada porque fortalece la cultura organizacional, que es una debilidad significativa, al implementar programas que	1. Diagnóstico de la cultura organizacional actual. 2. Diseño de actividades de integración. 3. Planificación y ejecución de eventos. 4. Monitoreo de
--	---	---	---------	---	--	---	--

---

contrarrestan la participación y  
inseguridad satisfacción. 5.  
económica y Revisión y  
mejoran la mejora continua  
cohesión. Al de las  
abordar esta actividades.  
debilidad, se  
promueve un  
entorno de  
trabajo positivo  
que puede  
mejorar la  
satisfacción y el  
rendimiento  
general de los  
empleados.

---

## CONCLUSIONES

La investigación ha permitido identificar y definir claramente los incentivos laborales necesarios para la retención del talento humano en la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A.". A través del análisis detallado de los factores que afectan la motivación y permanencia de los empleados, se establecieron estrategias específicas, como la implementación de un sistema de reconocimiento formal y la utilización de subsidios gubernamentales para mejorar las condiciones laborales, que contribuirán significativamente a la retención del personal.

Se ha fundamentado teóricamente la importancia de los incentivos laborales y su relación directa con la retención de talento humano. La revisión de la literatura, que incluye estudios globales y nacionales, ha confirmado que los incentivos laborales, tanto económicos como no económicos, son fundamentales para aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Esta fundamentación teórica ha proporcionado una base sólida para la formulación de estrategias y acciones específicas en el contexto de la compañía.

El diagnóstico de la situación actual de la Compañía de Transportes Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A." ha revelado una falta significativa de incentivos laborales adecuados y una cultura organizacional débil, lo que ha resultado en alta desvinculación de personal y una disminución de la motivación y compromiso de los socios. Los resultados de las encuestas indican una insatisfacción notable con las condiciones laborales, una percepción neutral de la cultura organizacional y la necesidad de mejorar la seguridad laboral y el reconocimiento de logros.

Basado en el análisis de la matriz FODA y los hallazgos de la investigación, se han diseñado e implementado estrategias específicas para mejorar la retención del talento humano. Estas incluyen la creación de un programa de reconocimiento

formal, la solicitud de subsidios gubernamentales para financiar incentivos no económicos, la introducción de beneficios como horarios flexibles y oportunidades de formación, y la implementación de actividades para fortalecer la cultura organizacional. Estas acciones están alineadas con los objetivos estratégicos de la compañía y están dirigidas a abordar las debilidades identificadas y aprovechar las oportunidades disponibles para mejorar la motivación y retención del personal.

## **RECOMENDACIONES**

La fundamentación teórica resalta la importancia de los incentivos para la satisfacción y el compromiso. La capacitación ayudará a asegurar que todos los miembros de la organización comprendan y apoyen las nuevas estrategias.

El diagnóstico ha revelado una cultura organizacional débil. Fortalecer la cultura contribuirá a una mejor integración y mayor motivación entre los empleados.

La investigación ha demostrado que los incentivos laborales son esenciales para la retención del talento humano. Formalizar este proceso garantizará que se implementen de manera consistente y efectiva.

La implementación de estrategias debe ser revisada y ajustada con base en los resultados obtenidos para asegurar su efectividad a largo plazo.

## Referencias

- Jara Martínez ed. at. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Universidad del Zulia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Guasco Zamora, C. (2019). *Plan de comunicación externo para el mejoramiento de la imagen corporativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Mushuk – Yuyay” Ltda. de cantón Cañar, provincia de Cañar*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/11152>
- Aguirre Fiallos, P. A. (2024). *Análisis financiero de la Compañía de Transporte Mixto Divino Niño Taxdivin S.A.* Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- APD. (08 de 03 de 2022). *Retención del talento en las empresas, el gran reto*. Obtenido de ADP: <https://www.apd.es/retencion-talento-empresas/>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/constitucion-republica-inc-sent-cc.pdf>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de psicología*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

- Bond, J. (11 de octubre de 2022). *Incentivos no Monetarios en las Empresas*.  
Obtenido de vonfire: <https://vonfire.co/2022/10/11/incentivos-no-monetarios-en-las-empresas/>
- Brassey, J., Simon, P., Barbara, J., & Hartenstein, L. (5 de abril de 2024). *6 factores que influyen en la salud de los empleados que todo empleador debe conocer*.  
Obtenido de Wold Economic Forum: <https://es.weforum.org/agenda/2024/04/6-factores-que-influyen-en-la-salud-de-los-empleados-que-todo-empresario-debe-conocer/>
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 1-10.
- Caderón, M., & Elian, C. (15 de febrero de 2024). *Plan de mejora para la optimización de procesos en servicio postventa en empresas comercializadoras de electrodomésticos*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/22571/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-712.pdf>
- Calle Terrones, M. P. (, 24(2) de 2021). *La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017*. doi: <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971>
- Camacho, A. (23 de enero de 2023). *Cómo influye la retención de empleados en el éxito de la organización*. Obtenido de Klaxoon: <https://klaxoon.com/es/insight/como-influye-la-retencion-de-empleados-en-el-exito-de-la-organizacion>

- Campoverde Galarza, S. (2021). *Análisis de las estrategias de marketing digital para posicionamiento y fidelización de la empresa LOREANCORP S.A.* UPS. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/20739>
- Congreso Nacional. (10 de dic de 2020). *Ley de Compañías*. Obtenido de Portal de Compras Públicas: <https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2020/12/leydecompanias.pdf>
- Contreras Ferrari, F. (2021). *Motivación Laboral y la Retención del Talento en la Generación Millennial*. (M. d. Plata, Ed.) Obtenido de Universidad Fasta: [http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/779/1/ContrerasFerrari\\_RH\\_2021.pdf](http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/779/1/ContrerasFerrari_RH_2021.pdf)
- Cucchiari. (2019). *IDENTIDAD CORPORATIVA: Planificación estratégica generadora*. Mendoza: UNCUYO- Universidad Nacional de Cuyo. Obtenido de [http://ica.bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/14298/cucchiari-fce1.pdf](http://ica.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/14298/cucchiari-fce1.pdf)
- De Abreu, D., & Sánchez, M. (2020). Estrategias de Retención de Talento Humano desde la Prespectiva de Género. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 13(26), 73-100. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv13n26/art03.pdf>
- De la Cruz López, E. (julio de 2017). *El compromiso organizacional*. Obtenido de Universidad de Valladolid: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFGO%201123.pdf?sequence=1>
- Del Pozo Barrezueta, H. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Editora Nacional. Obtenido de

[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011\\_leyeducacionintercultural\\_ecu.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_leyeducacionintercultural_ecu.pdf)

Delgado, M. F. (2024). *Remuneraciones Adicionales y Utilidades en Ecuador: Una Guía Rápida*. Obtenido de <https://smsecuador.ec/remuneraciones-adicionales-y-utilidades-en-ecuador-una-guia-rapida/>

Edenred. (24 de enero de 2023). *La importancia del reconocimiento laboral para motivar a tus empleados*. Obtenido de Edenred: <https://www.edenred.es/blog/reconocimiento-a-empleados-el-caracter-de-un-lider/>

Equipo docente IL3-UB. (25 de mayo de 2021). *La importancia de retener el talento en tu empresa*. Obtenido de Building Talent: <https://www.il3.ub.edu/blog/la-importancia-de-retener-el-talento-en-tu-empresa/>

Escobar. (1 de Mayo de 2019). *La importancia del bienestar de los trabajadores en una organización*. Obtenido de ESGinnvaGROUP: <https://www.nueva-iso-45001.com/2019/05/la-importancia-del-bienestar-de-los-trabajadores-en-una-organizacion/>

Faster. (19 de jun de 2024). *Importancia de la satisfacción y retención de los empleados en las startups*. Obtenido de FasterCapital: <https://fastercapital.com/es/contenido/Importancia-de-la-satisfaccion-y-retencion-de-los-empleados-en-las-startups.html>

Flores-Carretero, E. (10 de enero de 2024). *9 estrategias para mejorar la satisfacción laboral en tu organización*. Obtenido de ieie: <https://www.ieie.eu/la-satisfaccion-laboral/>

- Galaza, M. (4 de febrero de 2024). *Incentivos para empleados: importancia y beneficios*. Obtenido de Gestión de la Experiencia: <https://www.qualtrics.com/es-es/gestion-de-la-experiencia/empleados/incentivos-para-empleados-importancia-y-beneficios/>
- González Rincón, A. C., Guevara Vega, J. C., & Madroñero Guerrero, K. E. (2022). *El impacto de los incentivos en la motivación de los trabajadores en las empresas colombianas y su influencia en el desarrollo organizacional del año 2022*. Obtenido de Universitaria Agustiniiana Dirección de Posgrados Programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano: <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/2079/GuevaraVega-JuanCarlos-2022.pdf?sequence=1>
- Grupo Castilla. (28 de marzo de 2024). *Relaciones laborales: por qué son importantes, tipos y ventajas*. Obtenido de <https://www.grupocastilla.es/relaciones-laborales/>
- Guihurt Isaac, E. (2022). *La Comunicación es la transferencia de información con sentido desde un lugar*. Obtenido de Calameo: <https://es.calameo.com/books/0012000693a31e149e76b>
- Hirint. (2024). *La importancia de la retroalimentación y el reconocimiento en la gestión del talento*. Obtenido de Hirint: <https://hirint.io/la-importancia-de-la-retroalimentacion-y-el-reconocimiento-en-la-gestion-del-talento/#:~:text=El%20reconocimiento%20implica%20una%20apreciaci%C3%B3n,en%20p%C3%ABblico%20como%20en%20privado.>
- Jimenez, A. (2020). *Smile Comunication*.

- León, E. (enero de 2019). *Relaciones Interpersonales y su Impacto en la Satisfacción Laboral* . Obtenido de Universidad Estatal de Milagro: <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4424/1/2.%20RELACIONES%20INTERPERSONALES%20Y%20SU%20IMPACTO%20EN%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL.pdf>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548- 567. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Madero Gómez, S. M. (2020). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es)
- Mena Méndez, D. (14 de diciembre de 2018). *La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones*. Obtenido de Universiada del Norte: <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/html/>
- Mendoza, A. (enero de 2024). *Incentivos para empleados: ¿Cuáles ofrecer?* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/incentivos-para-empleados/> **QuestionPro:**
- Meneses Pinto, K. J. (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disimular la rotación de personal*. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado el 05 de 08 de 2024, de

[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/31779/Menese sPintoKelyJohanna2019.pdf?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/31779/Menese%20sPintoKelyJohanna2019.pdf?sequence=1)

Montecé Moreno, C. (2020). *Diseño de Plan de Comunicación Externa para fortalecer la Imagen del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Vinces*. Sistema de Posgrado. Guayaquil: Universidad Católica de SANTIAGO de Guayaquil.  
doi:<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14734>

Moreno, J. (11 de enero de 2023). *Cómo mejorar el clima laboral: estrategias y ejemplos*. Obtenido de Hubspot: <https://blog.hubspot.es/service/clima-laboral>

Nazario, R. (2006). *Beneficios y Motivación de los Empleados*. Obtenido de Invenio: <https://www.redalyc.org/pdf/877/87791710.pdf>

Nolazco Labajos, F. A., Huanchuari, R., & Anthony, D. (15 de ene de 2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 255-266.  
doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240>

Padilla Ruiz, P. (18 de 10 de 2023). *10 ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA MEJORAR LA MOTIVACIÓN LABORAL*. Obtenido de Archivo de la categoría: Motivación y talento: [https://pedropadillarui.es/motivacion-y-talento/#google\\_vignette](https://pedropadillarui.es/motivacion-y-talento/#google_vignette)

Perez. (10 de enero de 2024). *Insatisfacción laboral: qué es y por qué es peligrosa en la empresa*. Obtenido de Personio: <https://www.personio.es/glosario/insatisfaccion-laboral/>

- Pérez, A. (2020). *Sistema de incentivos y salario emocional* . Obtenido de Universidad Peruana Cayetano Heredia: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8991/Sistema\\_PerezTacanga\\_Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=yP](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8991/Sistema_PerezTacanga_Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=yP)
- Perez, S., & Encalada Mejia, F. M. (2023). *PLAN DE FIDELIZACIÓN PARA EL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA POREDER S.A.* Obtenido de <http://repositorio.tecnologicopichincha.edu.ec/handle/123456789/408>
- Pseda, L. (mayo de 2024). *11 Ejemplos de beneficios laborales para tu empresa.* Obtenido de BONDA: <https://blog.bonda.com/ejemplos-de-beneficios-laborales-para-tu-empresa>
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. E. (23 de enero de 2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes.* Obtenido de Universidad ICESI: <https://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/html/>
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Universidad ICESI*, 3-18. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Pursell, S. (2024). *Cultura organizacional: qué es, tipos, elementos y ejemplos.* Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>
- Rewardsd for Business Incentives. (10 de 06 de 2024). *El papel de los incentivos en la retención de talento.* Obtenido de Rewardsd for Business Incentives: <https://rbincentivos.es/el-papel-de-los-incentivos-en-la-retencion-de-talento/>

- Ríos, K. (2020). *La Comunicación Interna para el Desarrollo de la Imagen Institucional de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Cantón Guaranda*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar.
- Rojas Maldonado, Z. M. (2019). *Estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa de transmisión de energía eléctrica rep, Lima año 2017*. Obtenido de USS: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5585>
- Rojas Muñoz, A. M. (2023). *La relación entre la satisfacción laboral y la retención del talento en las pequeñas y grandes empresas en la Lima Metropolitana*. Lima- Perú. Obtenido de [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/19729/T018\\_72738720\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/19729/T018_72738720_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruiz Martínez, L. E. (12 de julio de 2021). *Uho*. Obtenido de Hablemos de comunicación: funciones de la comunicación organizacional: <https://www.uho.edu.cu/2021/07/12/hablemos-de-comunicacion-funciones-de-la-comunicacion-organizacional/>
- Sanchez, L. (2016). *transferencia en los libros de acciones y accionistas de la COMPAÑIA DE TRANSPORTE MIXTO DIVINO NIÑO TAXDIVIN S.A.*. Obtenido de <https://ecuadorpapers.org/ocr/36494%20COMPA%C3%91IA%20DE%20TRANSPORTE%20MIXTO%20DIVINO%20NI%C3%91O%20TAXDIVIN%20S.A./general/Oficio%20Transferencia%20Acciones%202016-12-20%203839524.pdf>

- Sánchez-Pacheco, E. A., Hurel-Sotomayor, C. G., & Aguirre-Benalcázar, M. C. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *Digital Publisher*, 462-473. Obtenido de Digital Publisher: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8549558.pdf>
- Solórzano Meza, K. L. (2020). *Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura*. Obtenido de <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/38203>
- Telecomunicaciones. (2022). *telecomunicaciones.gob*. Obtenido de LEY ORGANICA DE COMUNICACION: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/Ley-Organica-de-Comunicaci%C3%B3n.pdf>
- Tutasi, J. (2018). *Cesionario se subroga en todos los derechos y obligaciones del*. Obtenido de <https://ecuadorpapers.org/ocr/36494%20COMPA%C3%91IA%20DE%20TRANSPORTE%20MIXTO%20DIVINO%20NI%C3%91O%20TAXDIVIN%20S.A./general/Oficio%20Transferencia%20Acciones%202018-03-07%203839539.pdf>
- UMNG. (2023). *Facultad de Estudios a Distancia* . Obtenido de Técnicas de recolección de datos: [http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/ovas/administracion\\_empresas/seminario\\_de\\_grado/unidad\\_5/medios/documentacion/p6h1.php#:~:text=1-,El%20Cuestionario,et.al%2C%202003](http://virtual.umng.edu.co/distancia/ecosistema/ovas/administracion_empresas/seminario_de_grado/unidad_5/medios/documentacion/p6h1.php#:~:text=1-,El%20Cuestionario,et.al%2C%202003)).

- UNIR. (26 de 01 de 2024). *La ergonomía en el trabajo: importancia y factores de riesgo*. Obtenido de UNIR: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/ergonomia-trabajo/>
- Valdez Cedeño, M. (2017). *Diseño de estrategias de marketing de servicios para la fidelización de los clientes de la empresa Codemersa S.A. Ciudad de Guayaquil, Año 2017*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/40845>
- Veloz, & Valeria. (14 de enero de 2024). *¿Qué impacto tiene un programa de reconocimiento en la retención de talento?* Obtenido de Vorecol: <https://psico-smart.com/articulos/articulo-que-impacto-tiene-un-programa-de-reconocimiento-en-la-retencion-de-talento-6709>
- Vera, V. (23 de enero de 2023). *Personalización y adaptabilidad en sistemas de compensación*. Obtenido de Vorecol: <https://psico-smart.com/articulos/articulo-personalizacion-y-adaptabilidad-en-sistemas-de-compensacion-4711>
- Verdezoto, C. (15 de enero de 2024). *¿Qué influencia tiene la cultura organizacional en la retención del talento en una empresa?* Obtenido de Vorecol: <https://vorecol.com/es/articulos/articulo-que-influencia-tiene-la-cultura-organizacional-en-la-retencion-del-talento-en-una-empresa-60664>

Anexo 1: Cronograma de Gantt

Actividades	ABRIL			MAYO				JUNIO				JULIO		
	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>
Tema	X													
Descripción de la Problemática		X												
Formulación del Problema		X												
Preguntas de Investigación			X											
Justificación			X											
Objetivos				X										
VARIABLES						X	X							
Antecedentes							X							
Marco Científico							X							
Marco Conceptual							X				X			
Marco Legal									X					
Marco Georreferencial									X					
Tipo de Investigación											X			
Enfoque de Investigación										X				
Métodos de Investigación										X				
Técnicas e Instrumentos de Investigación										X				
Universo, Población y Muestra											X			
Procesamiento de la Información											X			
Presupuesto											X			
Resultados y Discusión											X	X		
Propuesta												X	X	

Anexo 2: Presupuesto Ejecutado

<b>Actividad</b>	<b>Costo en Dólares</b>
Papel	\$15.00
Lápiz	\$2.50
Pasaje	\$38.00
Impresión	\$30.00
Otros gastos	\$40.00
<b>Total</b>	<b>\$125.50</b>

La suma total de los costos es de **\$125.50**.

Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos



UNIVERSIDAD ESTADAL DE BOLÍVAR



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,  
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA  
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**ENCUESTA REALIZADA PARA LOS SOCIOS DE LA COMPAÑÍA MIXTO**

**"DIVINO NIÑO-TAXDIVIN S.A.",**

<b>Pregunta de Investigación</b>	<b>Respuesta 1</b>	<b>Respuesta 2</b>	<b>Respuesta 3</b>
1. ¿Considera que los ingresos por los servicios prestados influyen en su motivación y decisión de permanecer en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A."?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
2. ¿Cómo valora el reconocimiento de sus logros y esfuerzos por parte de la compañía en su satisfacción laboral y permanencia?	Muy importante	Importante	Poco importante
3. ¿Qué tan satisfecho está con las condiciones laborales ofrecidas por la compañía y cómo esto afecta su decisión de continuar trabajando aquí?	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
4. ¿Cómo percibe la cultura organizacional de la compañía y su influencia en su decisión de permanecer en ella?	Muy positiva	Positiva	Negativa
5. ¿Qué importancia le da a las relaciones interpersonales con sus compañeros en su decisión de seguir trabajando en la compañía?	Muy importante	Importante	Poco importante
6. ¿Se siente seguro en su puesto de trabajo y considera que esta	Muy seguro	Seguro	Inseguro

seguridad influye en su decisión de permanecer en la compañía?			
7. ¿Qué tan satisfecho está con su trabajo en la compañía y cómo esto afecta su decisión de seguir en ella?	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
8. ¿Cómo valora el valor económico del servicio que presta y su influencia en su permanencia en la compañía?	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
9. ¿Qué tan satisfecho está con el ambiente laboral y cómo esto afecta su decisión de seguir trabajando en la compañía?	Muy satisfecho	Satisfecho	Insatisfecho
10. ¿Qué tan comprometido se siente emocionalmente con la compañía y cómo esto afecta su decisión de permanecer en ella?	Muy comprometido	Comprometido	Poco comprometido
11. ¿Considera que tiene un compromiso normativo con la compañía y que este compromiso influye en su decisión de quedarse?	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
12. ¿Qué tan importante es el compromiso continuo con la compañía para su decisión de seguir trabajando aquí?	Muy importante	Importante	Poco importante
13. ¿Cómo influyen sus expectativas personales en su decisión de permanecer en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A."?	Mucho	Moderadamente	Poco
14. ¿Qué impacto tienen los factores personales y familiares en su decisión de quedarse en la compañía de transporte Mixto "Divino Niño-TAXDIVIN S.A."?	Mucho	Moderadamente	Poco



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,  
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA  
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

***ENTREVISTA PARA LA COMPAÑÍA MIXTO***

***"DIVINO NIÑO-TAXDIVIN S.A."***

<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>
<b>¿Cómo evalúa usted los ingresos por servicios prestados en términos de su influencia en la motivación y retención de los socios?</b>	
<b>¿Qué estrategias de reconocimiento utiliza la compañía para motivar a los socios y cómo considera que esto afecta su satisfacción y retención?</b>	
<b>¿Cómo describiría la cultura organizacional de la compañía y qué papel cree que juega en la retención de los socios?</b>	
<b>¿Qué tan segura es la percepción de los socios respecto a su estabilidad laboral y cómo considera que esta percepción influye en su decisión de continuar en la compañía?</b>	

---

**¿Considera que los socios tienen un sentido de obligación moral hacia la compañía y cómo esto influye en su decisión de quedarse?**

---

**¿Cómo influyen las expectativas personales de los socios en su decisión de permanecer en la compañía?**


---

Anexo 4: Carta de aceptación



**COMPANIA DE TRANSPORTES MIXTO  
"DIVINO NIÑO - TAXDIVIN" S. A.**

Resolución del Consejo Nacional del Trabajo No. 011-CJ-002-2007-CNTTT  
Resolución de la Superintendencia de Compañías No. 07-A-DNC-399



Guaranda 21 de mayo del 2024

Señoritas  
**TATIANA ESTEFANIA COELLO REA**  
**ALONDRA ADALMARIS ZURITA POVEDA**  
Estudiantes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la  
Universidad Estatal de Bolívar - Extensión San Miguel.  
Presente. -

De mi consideración:

En atención s/n de 20 de mayo del 2024, en representación de la  
Compañía de Transporte Mixto Divino Niño TAXDIVIN S.A., con RUC:  
0291506453001 con domicilio en las calles 9 de Abril y Selva Alegre,  
cantón Guaranda, provincia de Bolívar, me permito informar a ustedes  
que, una vez revisada y analizada vuestra solicitud, se autoriza para que  
puedan desarrollar el Proyecto de Investigación denominado: **"INCENTIVOS  
LABORALES PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA  
COMPAÑÍA DE TRANSPORTE MIXTO DIVINO NIÑO TAXDIVIN S.A., UBICADA  
EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024"**.

Con sentimiento de consideración y estima.

Cordialmente,



**JOSE GREGORIO TUTASI PINDOY**  
Gerente General

---

DIRECCION: 9 de Abril 815 y Selva Alegre / TELEFAX: 2983 089 / CELULAR: 091 864 722  
GUARANDA - ECUADOR

Anexo 5: Evidencia de fotografías



Anexo 6: Certificado de antiplagio



UNIVERSIDAD  
ESTADAL  
BOLÍVAR  
UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR  
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN  
SAN MIGUEL

ING. FLOR XIMENA POVEDA VALVERDE, EN CALIDAD DE DIRECTORA DE  
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: "Incentivos laborales para la retención del talento humano de la Compañía de Transportes Misto "Divino Niño - TAXDIVIN S.A", ubicada en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, año 2024.", presentado por la señorita Coello Rea Tatiana Estefanía y el señorita Zurita Poveda Alondra Adalmaris, estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un porcentaje de similitud del 6%, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 02 de agosto del 2024

Atentamente,

  
Ing. Flor Ximena Poveda Valverde  
Directora

## Anexo 7: Informe de antiplagio

NOMBRE DEL TRABAJO

**Incentivos laborales para la retención del talento humano**

AUTOR

**Coello Tatiana - Zurita Alondr**

RECUENTO DE PALABRAS

**20593 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**121053 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**109 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.1MB**

FECHA DE ENTREGA

**Aug 6, 2024 5:51 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Aug 6, 2024 5:53 PM GMT-5**

### ● **6% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente