



ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Estrategia de satisfacción laboral para la retención de personal en
una empresa molinera, Pacasmayo 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Carranza Zamora, Laura Anali (orcid.org/0000-0002-2467-0266)

ASESORES:

Mg. Barrera Correa, Angie Carol (orcid.org/0000-0003-1406-9706)

Mg. Benitez Aliaga, Ricardo Steiman (orcid.org/0000-0002-8819-1651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARRERA CORREA ANGIE CAROL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Estrategia de Satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024", cuyo autor es CARRANZA ZAMORA LAURA ANALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 31 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARRERA CORREA ANGIE CAROL DNI: 18157883 ORCID: 0000-0003-1406-9706	Firmado electrónicamente por: ABARRERAC el 31- 07-2024 22:12:49

Código documento Trilce: TRI - 0841455



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARRANZA ZAMORA LAURA ANALI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrategia de Satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LAURA ANALI CARRANZA ZAMORA DNI: 71738222 ORCID: 0000-0002-2467-0266	Firmado electrónicamente por: LCARRANZA4 el 07- 07-2024 13:22:44

Código documento Trilce: TRI - 0800342

Dedicatoria

A mi madre quien es el pilar en mi vida y es mi principal ejemplo a seguir. Sin ella no hubiera sido capaz de cada logro que he obtenido en el transcurso de mi vida profesional.

Asi mismo, a Dios quien estuvo conmigo en cada paso que he dado y fue quien me guio a poder tomar las dediciones de manera correcta.

Agradecimiento

Quiero agradecer en primer lugar a Dios por la vida y la salud, sin ello no hubiera sido posible este logro, a mi padre que está en el cielo celebrando y guiándome en cada etapa de mi vida, a mi madre y hermanos quienes fueron mi motivación constante.

Asi mismo a mis docentes quienes me acompañaron en el proceso para poder lograr mi tan ansiado grado de Magister.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	16
II. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Niveles de satisfacción laboral en los colaboradores.....	20
Tabla 2: Niveles de retención de personal en los colaboradore.....	21
Tabla 3: Identificación del motivo principal de renuncia	22
Tabla 4: Identificación de motivos que influyeron en la renuncia	23
Tabla 5: Identificación de la situación que conllevó a presentar la renuncia	23
Tabla 6: Identificación de estrategias que la empresa implementó.....	24
Tabla 7: Identificación de la experiencia laboral antes de la renuncia	24
Tabla 8: Identificación del motivo principal del despido	25
Tabla 9: Identificación de acciones que conllevaron al despido	25
Tabla 10: Identificación de aviso previo al despido	26
Tabla 11: Identificación de acciones de mejora por parte de la empresa	26
Tabla 12: Identificación de la experiencia laboral antes del despido	27
Tabla 13: Análisis de tendencia de estrategias de satisfacción en entidades molineras...	28
Tabla 14: Identificación de estrategias claves para la retención de trabajadores	29
Tabla 15: Identificación de las necesidades de los trabajadores	30
Tabla 16: Identificación de programas que ofrecen las empresas para la retención de personal	30
Tabla 17: Identificación de la gestión de desafíos relacionados a la retención de personal	31
Tabla 18: Identificación de la evaluación de retención de personal	32
Tabla 19: Proyección del impacto potencial de la estrategia de satisfacción para la retención de personal.....	33

Resumen

La investigación propuso un plan estratégico de satisfacción laboral para retener personal en la empresa molinera Pacasmayo 2024, debido a una alta tasa de rotación existente desde hace varios años. Con un enfoque cuantitativo y diseño propositivo básico no experimental, se estudió una población de 52 colaboradores de una entidad molinera, 10 ex trabajadores y 18 empleados de mandos altos de 6 entidades similares. Se aplicaron dos cuestionarios de 12 preguntas cada uno a los colaboradores actuales y guías de entrevista de 5 preguntas a los ex trabajadores y a los empleados de mandos altos, validadas por tres expertos.

Se propuso una estrategia que fue un plan de capacitación sobre la comunicación entre empleados y directivos, adaptada a la situación de la empresa. El análisis reveló que las principales causas de deserción eran el mal clima laboral (62.5%), la mala comunicación (45.5%) y que el 67.3% de los trabajadores calificaron las relaciones interpersonales en un nivel medio. El estudio externo identificó que las capacitaciones, las oportunidades laborales y los incentivos monetarios y emocionales son herramientas clave para la retención.

Palabras clave: satisfacción laboral, retención de personal, clima laboral, relaciones interpersonales.

Abstract

The research proposed a strategic job satisfaction plan to retain staff at the Pacasmayo milling company in 2024, due to a high turnover rate existing for several years. With a quantitative approach and a basic non-experimental propositional design, a population of 52 current employees, 10 former employees, and 18 senior staff from 6 similar entities were studied. Two 12-question questionnaires were administered to current employees, and 5-question interview guides were given to former employees and senior staff, validated by three experts.

A strategy was proposed, consisting of a training plan on communication between employees and management, tailored to the company's situation. The analysis revealed that the main causes of turnover were poor work environment (62.5%), poor communication (45.5%), and that 67.3% of workers rated interpersonal relationships at a medium level. The external study identified that training, job opportunities, and monetary and emotional incentives are key tools for retention.

Keywords: job satisfaction, staff retention, work environment, interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente toda organización busca tener un gran equipo de trabajo, el cual pueda ser competitivo, proactivo y que se sienta identificado con la organización en la cual está laborando, para lograr todo ello, la empresa tiene que poner en práctica ciertas estrategias de satisfacción laboral, como bonificaciones por cumplimiento de tareas, programas de formación que contribuyan al crecimiento profesional del empleado, estímulos emocionales, entre otros, la que motiven al personal a ver en la organización un lugar seguro y confiable conllevando a que pueda cumplir con sus perspectivas establecidas y su crecimiento personal de lo contrario se ve perjudicado en la retención de colaboradores (Gutiérrez, 2020).

Según las áreas de investigación universitaria se consideró que contribuyo al noveno objetivo de desarrollo sostenible que es industria, innovación e infraestructura, donde busca impulsar el crecimiento económico equitativo y sostenible, así como estimular la innovación, por otro lado, la responsabilidad social universitaria es desarrollo económico, empleo y emprendimiento y finalmente la línea social universitaria es tecnologías de la información y comunicación.

En el contexto internacional, Moreno et al., (2021) analizan la importancia del empleo para los recién llegados denominado factores “duros”, y las oportunidades disponibles de sobresalir en el aspecto laboral llamados los factores “blandos”, ambos afectan a la retención de empleados. Las organizaciones, al intentar diferenciarse por la clase de sus productos o servicios, necesitan contratar y desarrollar talentos, además de evitar la rotación laboral para reducir pérdidas de tiempo y dinero. Este enfoque no solo optimiza la productividad, sino que cultiva un ambiente laboral que respalda tanto el crecimiento personal como profesional. La retención de personal en una empresa es básica para el alcance de metas a corto y largo alcance. Es crucial que cada empleado cumpla con sus responsabilidades en su área designada y en el tiempo establecido. De lo contrario, renuncias o incumplimientos pueden resultar en retrasos en los procesos, pérdidas económicas y obstáculos para alcanzar las metas (Martínez et al., 2022). Toda organización busca ser competitiva en este ámbito laboral tan demandante, pero es relevante no dejar de lado el tema de seguridad laboral y el incentivo emocional por parte de la organización hacia los trabajadores (Sadig y Sani,

2023). El bienestar laboral se relaciona con la remuneración justa, la educación, el ambiente laboral positivo, seguridad, incentivos y acceso a tecnología. Estos factores son esenciales para mejorar tanto la satisfacción como el rendimiento en el trabajo (Cantu et al, 2023). Las empresas exitosas buscan crear un entorno laboral cómodo y seguro para fomentar equipos cohesionados y positivos. Un empleado comprometido se siente valorado y reconocido por su contribución, reflejando así una relación sólida entre la organización y el trabajador (Tsareva y Boldyhanova., 2020).

En resumen, la retención de empleados es crucial para la productividad y éxito organizacional. Un equilibrio entre factores "duros" y "blandos" ayuda a minimizar la rotación laboral y optimizar el crecimiento profesional de los empleados. Las empresas deben priorizar la seguridad laboral y los incentivos emocionales para mantener un ambiente positivo. Además, la creación de entornos laborales seguros y confortables fomenta equipos comprometidos y cohesionados. Por lo tanto, el bienestar de los empleados es esencial para lograr tanto la satisfacción laboral como el rendimiento óptimo.

En el contexto nacional, según Tocas (2023), menciona que la relevancia de un entorno laboral positivo en el contenido laboral es esencial, destacando la presencia de líderes y colegas comprensivos, así como la promoción de un diálogo abierto para mejorar la comunicación efectiva. La falta de satisfacción laboral generalmente surge de circunstancias personales; ninguna organización debe subestimar su importancia, ya que constituye una práctica fundamental para el éxito de la institución y la eficacia de su equipo (Cabanillas, 2021). Según Dávila et al, (2021) menciona que el bienestar en el trabajo ha emergido como un tema de interés y discusión dado que está estrechamente vinculado con la ausencia de empleados, la retención y la movilidad del personal, afectando así la dedicación de los empleados a la entidad y la excelencia en los servicios ofrecidos como atención al cliente, servicios administrativos, producción de bienes, servicios técnicos, entre otros. El compromiso laboral es crucial para alcanzar el máximo rendimiento y éxito empresarial. Según Adecco Perú (2022), las acciones que tienen un efecto directo en el bienestar del empleado están siendo cada vez más apreciadas en las organizaciones, dado que se ha destacado de manera significativa el impacto que pueden tener en la productividad de la empresa, lo cual se refleja en última instancia en los resultados financieros. Para mejorar la

retención y la satisfacción laboral, se deben implementar tres estrategias clave. Primero, un nuevo procedimiento de contratación para agilizar el proceso y atraer rápidamente a candidatos calificados. Segundo, la creación de perfiles de trabajo detallados para asegurar que se contrate al personal adecuado con las habilidades necesarias. Tercero, la ejecución de un plan de compromiso del personal para mantener a los empleados motivados y comprometidos, lo que no solo ayuda a alcanzar los objetivos organizacionales, sino que también promueve un entorno laboral positivo y productivo. (Nolazco y Rodríguez, 2020).

Un entorno laboral positivo es esencial para la satisfacción y retención de los empleados, mejorando la comunicación y el compromiso laboral. El bienestar en el trabajo está vinculado a la ausencia, retención y movilidad del personal, impactando la calidad de los servicios ofrecidos. Acciones que mejoran el bienestar del empleado aumentan la productividad y los resultados financieros de la empresa. Para lograrlo se deben implementar un procedimiento de contratación ágil, crear perfiles de trabajo detallados y ejecutar un plan de compromiso del personal.

Los acontecimientos descritos anteriormente reflejan una problemática dentro de las empresas molineras del valle de Jequetepeque relacionada con renuncias e ingresos rotativos de personal. Esta problemática surge de la necesidad imperativa de cumplir metas con personal calificado. Sin embargo, en los últimos años, la alta rotación de personal debido a la insatisfacción ocupacional se ha vuelto un elemento relevante. Esta rotación implica la pérdida de recursos significativos, como tiempo y dinero, en la búsqueda y contratación de nuevo personal, así como en la capacitación necesaria para el desempeño efectivo de las actividades asignadas. Con el fin de profundizar en este tema, se llevó a cabo una entrevista a ex trabajadores de una empresa molinera en el sector de Pacasmayo. Esta organización, con 16 años de experiencia en el mercado, reveló que el principal motivo de renuncia es la carencia de concordancia entre los propósitos de la entidad y los fines personales de crecimiento de los colaboradores. Además, se identificaron problemas como la escasez de capacitación, la ausencia de comunicación y los escasos incentivos emocionales. Este trabajo se fundamenta en la problemática abordada en otros estudios que han utilizado estrategias de satisfacción laboral, las cuales han demostrado ser efectivas en la retención de personal.

Ante lo expuesto anteriormente el suje la interrogante de poder entender ¿Cuáles son las estrategias de satisfacción laboral adecuadas que permitan una mejor retención del personal en una empresa molinera, Pacasmayo 2024?

El estudio se Justificó de forma teórica debido a que se compartirá información recaudada y conocimientos sobre las variables plasmadas en este estudio. La pesquisa se justificó metodológicamente debido a que se empleó un cuestionario el cual facilitará la recopilación de hechos, para luego clasificarlos y establecer una visión más detallado y exacto de la situación. El estudio se Justificó de manera practica dado que se planteó tácticas en la empresa molinera elevar la retención de personal, fidelizando a sus colabores y brindándoles oportunidad para su crecimiento personal y laboral. El estudio se Justificó de forma Social debido a que los resultados servirán para que las entidades de los distintos sectores tengan en consideración las estrategias plasmadas para que mejoren la retención de personal. El estudio se Justificó de forma Medioambiental debido a que la información brindada contribuirá a evitar retraso de procesos, teniendo un manejo adecuado de la maquinaria dentro de los horarios establecidos, reduciendo el consumo excesivo de energía eléctrica y contaminación de gases tóxicos.

Los acontecimientos descritos anteriormente se relacionan con el objetivo general que consistió en proponer un plan estratégico de satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa molinera, Pacasmayo 2024. Los objetivos específicos se consideraron Diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024. Analizar las practicas actuales de satisfacción laboral de empresas molineras en el entorno para la retención del personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024. Diseñar una estrategia de satisfacción laboral adaptada a las necesidades y características propuestas en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024. Proyectar el impacto potencial de la estrategia de satisfacción laboral en la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.

Dentro de los antecedentes internacionales se consideró a, Sadiq y Sani (2023) Se investigo los obstáculos para otorgar medidas científicas que optimicen la durabilidad de la cadena de suministro del arroz en Nigeria el lugar estudiado. Con información

sobre 133 trabajadores y 67 piladores, se indagó el contenido laborioso y el progreso agroempresarial de transformadores industriales de arroz en Jigawa. La mayoría de los colaboradores que blanquean el arroz se hallaban insatisfechos por la falta de seguridad laboral y apoyo institucional, mejorar las condiciones laborales y fortalecer el apoyo institucional son esenciales para aumentar el contenido laboral y promover el progreso agroempresarial en la transformación industrial del arroz en la región. A pesar de esto, muchas empresas tuvieron éxito debido al retorno de inversión. Se recomienda reforzar políticas macroeconómicas y promover la sostenibilidad de los medios de vida.

Penagos et al, (2023) La finalidad de la siguiente indagación fue examinar de qué manera las competencias directivas influyen dentro del rendimiento de la entidad y fortalecen la superioridad competitiva de las pequeñas y medianas entidades (PYMES) dentro de Caquetá, Colombia. La indagación utilizó un enfoque numérico con cuestionarios aplicados a 273 empresas de comercialización, manufactura y atención en Caquetá. Los resultados principales indican que las competencias directivas suelen estar asociadas con un mejor liderazgo, una gestión más eficiente de los recursos humanos y una cultura organizacional más sólida, elementos que pueden crear un ambiente laboral positivo y motivador, y el rendimiento en entidades son factores que afectan significativamente el beneficio competitivo de las PYMES en esta región, a su vez, puede aumentar la satisfacción de los empleados al sentirse valorados y bien dirigidos.

Guerrero (2022) El objetivo fue graficar el proceso de desarrollo de los equipos usando la curva logística de crecimiento y la ecuación $R(t)$, aplicando la variable madurez del equipo según el Modelo Integral y Dinámico a entidades manufactureras de México, este estudio cuantitativo, con un diseño descriptivo transversal, trabajó con 32 equipos de 25 empresas de manufactura en Chihuahua, centrado en el departamento de producción. Se generó una curva en S mediante regresión lineal simple, determinando los coeficientes de localización ($b = 82$) y forma ($k = 0.26$). La curva resultante coincide con la propuesta, definiendo porcentajes y tiempos para cada fase del modelo, la implementación efectiva de este enfoque ofrece herramientas para mejorar la gestión del desarrollo de equipos, lo que puede tener

impactos importantes en la mejora de la eficiencia de la producción y, posiblemente, en el bienestar y la retención del personal.

Farinelli y Ambrozini (2022) Optimizar las empresas de alimentos y bebidas en Brasil frente a desafíos de gestión relacionados con su competitividad. La eficiencia y generación de resultados dependen de una estrategia adecuada de gestión del fondo de maniobra, definiendo el ciclo de conversión de liquidez (CCC). Estudios recientes sugieren un punto óptimo de inversión. Este trabajo verificó dicho punto óptimo en empresas activas en B3, utilizando regresión cuadrática con datos de panel y ROE como proxy de rentabilidad. Los resultados mostraron una relación no lineal entre CCC y rentabilidad, con un punto óptimo de 206.93 días de CCC y un efecto positivo promedio del 9.89% en el ROE trimestral. Esto indica una relación en U invertida entre capital de trabajo y desempeño financiero, una gestión financiera eficiente puede permitir a las empresas ofrecer condiciones laborales estables y atractivas, lo cual es fundamental para retener talento clave en un mercado competitivo.

Pozos et al, (2021) Evaluar el impacto del biofeedback respiratorio en el contenido laborioso de empleados en una manufactura joyera en Guadalajara, México. La indagación fue una investigación cuasiexperimental antes y después con grupos asignados al azar en tres etapas: diagnóstico, intervención y evaluación, usando ANOVA en 2020. Los resultados mostraron diferencias significativas en la motivación del grupo experimental en el posttest, sin cambios en la satisfacción laboral general ni en la jerarquía. El biofeedback respiratorio fue eficaz solo para aumentar la motivación, indicando la necesidad de seguir buscando herramientas para mejorar la satisfacción laboral en todas sus dimensiones, es necesario seguir explorando y desarrollando otras estrategias para abordar de manera integral la satisfacción laboral en todas sus dimensiones dentro de este contexto específico de manufactura joyera.

Rojas et al. (2021) Medir la excelencia de vida laboriosa y su vínculo con parámetros sociodemográficas y vocacionales. En una indagación transversal con 122 trabajadores de una entidad fabricante y suministradora de bebidas en Colombia, se usó CVT-GOHISALO las organizaciones deben velar por la salud física, mental y social de su personal. Calificar la excelencia de vida laboral muestra cómo el empleo sule demandas de protección, contenido y crecimiento. Se halló alto contenido en el

soporte institucional y resguardo, pero baja en bienestar y manejo del periodo. La excelencia de vida laboriosa se asoció con los espacios de tiempo trabajados, antigüedad, nivel educativo y pausas activas, siendo más baja en trabajadores con menor educación, más horas laborales y menos pausas.

Acosta et al, (2020) Este artículo examina el vínculo causal entre el sentido de afiliación, los vínculos interorganizacionales y el involucramiento activo en el avance comunitario en México. Es una investigación explicativa con un instrumento de diecisiete ítems aplicado a 193 colaboradores de cinco entidades intermedias manufactureras en México. El desenlace indica una conexión causal positiva entre el sentido de afiliación y las vinculaciones internas en la organización, además de entre estas últimas y la contribución comunitaria, contribuyendo a la comprensión de la cultura corporativa, el hábito cívico organizacional y la obligación social corporativa, fortalecer el sentido de afiliación y promover vínculos interorganizacionales efectivos pueden ser estrategias cruciales para incrementar la retención laboral y fomentar un mayor involucramiento activo en el avance comunitario, beneficiando tanto a la organización como a la comunidad en general.

Tsareva Y Boldyhanova (2020) El enfoque principal consistió en el empleo del cuestionario HCDA, adaptado para los trabajadores y estructurado en cinco áreas: satisfacción con el entorno laboral, satisfacción con la comunicación interpersonal en Rusia, compromiso con la empresa, satisfacción con las oportunidades de crecimiento y perspectivas de desarrollo. Este instrumento se aplicó en el conglomerado pesquero y de procesamiento de pescado. La participación en la encuesta alcanzó el 65% de la tripulación, abarcando todas las divisiones de la empresa. En el año 2017, el grado general de acuerdo del personal se situó en un 70,4%, ubicándose dentro del rango promedio observado en empresas a nivel global. Los aspectos más bajos correspondieron a las interacciones interpersonales, el sistema de remuneración y los procedimientos laborales. En respuesta a los resultados obtenidos, se establecieron grupos de discusión en cada división y se diseñó un plan de acción correctiva, que permitió abordar las áreas críticas identificadas y trabajar hacia la mejora del entorno laboral, la comunicación interpersonal, y los sistemas de retribución y procedimientos laborales.

Zapata et al, (2020) el objetivo es investigar los componentes que influyen en la atmosfera y su repercusión en el rendimiento laborioso en México. Con una segmentación de 201 colaboradores en entidades de manufactura y servicios en México, se analizó cómo la autonomía y la identificación con los grupos afectan la atmosfera de innovación, y cómo esto afecta el rendimiento y el empeño laborioso. El desenlace mostró un vínculo positivo, indicando que la autonomía y la identificación con los equipos afectan el ambiente de innovación, y a su vez, sobre el rendimiento y compromiso laborioso, promover un ambiente donde los empleados se sientan empoderados y comprometidos con sus equipos, facilitando así un mayor nivel de innovación y eficacia laboral.

Martinez et al, (2020), determina la satisfacción de las condiciones laborales de asalariados tamberos. La transformación lechera en Salta está concentrada en la región templada del Valle de Lerma, Argentina. Con 32 tambos empleando en valor medio 7.7 trabajadores cada uno, beneficiando a unas 200 familias. Una encuesta a 101 operarios y un análisis descriptivo, con una edad media de 38 años, reveló que el 59% vive en el campo donde trabaja, el 27% reporta viviendas inadecuadas y el 43% no tiene baño. El 77% recibe salario fijo y el 50% descansa cada 15 días. Aunque el 62% disfruta de su trabajo, solo el 45% lo sugiere a sus hijos. El desenlace sugiere mejorar las condiciones laborales para aumentar la satisfacción y productividad, abordar las deficiencias en vivienda, salarios fijos, y frecuencia de descanso, lo cual no solo podría mejorar la retención de personal, sino también fortalecer el compromiso y el bienestar general de los empleados en la industria lechera de la región.

Sepulveda et al, (2020) La globalización y la apertura económica plantean nuevos retos para las fábricas de calzado locales en Chile. Este estudio se centra en el barrio Victoria de Santiago, conocido por el cuero y calzado, para entender la resistencia y adaptación de los trabajadores ante la importación de calzado asiático. Utilizando un método cualitativo/espacial, se analizan las experiencias de resiliencia y las "micro geografías de producción" de los locatarios. Los resultados muestran que los trabajadores se adaptaron a las nuevas dinámicas mediante prácticas innovadoras, segmentando el sector del cuero y articulando espacios de fabricación y venta, proporcionar un entorno de trabajo que fomente la innovación y la capacidad de

adaptación podría ser beneficioso para las estrategias de retención de personal en este contexto específico.

Fragoso et al, (2020) La investigación buscó evaluar el impacto de las competencias blandas en gerentes de una empresa de calzado en Guanajuato México para respaldar la gestión tecnológica. Se utilizó una metodología de caso con cuatro partes a 7891 empresas: diseño y validación de herramientas, optación de puestos, y evaluación piloto. Los beneficios incluyeron diagnóstico organizacional, identificación de necesidades de capacitación, evaluación objetiva del desempeño, y mejoras en comportamiento y comunicación. La empresa determinó qué empleados necesitan mejora continua y cuáles son aptos para promociones, fomentando productividad y relaciones humanas, la introducción de métodos para evaluar y desarrollar de manera personalizada ayudó a reconocer áreas de mejora y ascenso dentro de la empresa, mejorando tanto el rendimiento individual como grupal, favoreció la permanencia del personal al proporcionar posibilidades definidas de crecimiento y avance profesional, centradas en competencias adecuadas para el cargo y la compañía.

Dentro de los antecedentes nacionales se consideró a, Catacora et al, (2023) El objetivo del estudio fue identificar la conexión entre el contenido en el trabajo y la predisposición a la rotación de los empleados en una compañía de ingeniería ubicada en una región remota de la selva peruana. Con un enfoque numérico, aplicada y un nivel explicativo y correlacional, se utilizó un diseño observacional y enfoque basado en hipótesis y deducción. La muestra incluyó 218 trabajadores. La técnica de encuesta empleó dos cuestionarios en la escala de Likert. El desenlace, obtenidos mediante el índice de correlación de Spearman, mostraron una magnitud negativa de -0.401 y una significancia de 0.027, descartando la hipótesis nula y confirmando que el contenido laboral está inversamente relacionado con la intención de rotación en contextos difíciles, invertir en estrategias que mejoren el contenido en el trabajo puede ayudar a reducir la intención de rotación de empleados, lo cual es vital para mantener la estabilidad laboral y la continuidad operativa en organizaciones ubicadas en áreas geográficamente desafiantes.

Davila et al, (2022) La indagación tuvo como designio identificar la conexión dentro de la retribución emocional y el compromiso laborioso en colaboradores de una

entidad industrialista peruana. Utilizando un enfoque numérico, de naturaleza fundamental, con un esquema observacional y un nivel de análisis relacional, se encuestó a 228 empleados con cuestionarios de salario emocional y la escala UWES. Los resultados mostraron que el 52.19% consideró el salario emocional inadecuado y el 54.82% ubicó el engagement en un nivel medio. Se encontró una baja relación directa ($\rho = 0.322$) entre retribución emocional y compromiso laboral, indicando que un aumento en el salario emocional incrementa el engagement, con $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, Mejorar el salario emocional podría no solo aumentar el compromiso de los empleados, sino también reducir la rotación laboral y fortalecer la estabilidad organizacional a largo plazo.

Davila et al, (2021) Esta investigación indaga precisar la conexión entre el entorno organizacional y el contenido en el trabajo en una empresa manufacturera peruana en 2020. Utilizando un enfoque numérico, diseño relacional no experimental y método descriptivo, se evaluaron 316 empleados en Lima. Se aplicaron cuestionarios de 20 ítems para evaluar el clima organizacional y 16 ítems para medir el contenido laborioso. Un 71.20% de colaboradores percibe el ambiente laborioso como medio y el 80.70% discierne el contenido en el trabajo como regular. Se halló un vínculo positivo moderado ($Rho = 0.559$) y estadísticamente notable ($p = 0.000 < 0.05$) entre ambas variables, Las empresas pueden obtener ventajas significativas al adoptar tácticas que mejoren el entorno laboral, impulsen el crecimiento profesional y personal de los empleados, y fomenten una cultura organizativa positiva.

Argumedo (2021) La indagación tuvo como propósito establecer la conexión entre el contenido en el trabajo y el compromiso con la organización en los colaboradores operativos del sector de costura de una entidad textil de confecciones ubicada en Lima, Perú. La población objetiva se compone de 57 colaboradores de posición operarios del área de confección, en tanto que la selección del estudio se encuentra compuesta por 50 colaboradores de cargo operarios. El enfoque utilizado en la indagación es de enfoque numérico empleando un diseño observacional. De igual manera, esta investigación tiene un alcance correlativo de naturaleza transversal. Los hallazgos del análisis revelan una conexión positiva media entre el contenido en el trabajo y la lealtad corporativa en la selección examinada, lo que validó la tesis principal, esto indica que mejorar el ambiente laboral, ofrecer condiciones laborales

satisfactorias y promover un sentido de pertenencia pueden aumentar la retención de personal.

Cabanillas (2021) El propósito del estudio fue determinar la relación entre las estrategias de retención y la rotación de colaboradores en la empresa Agro Latam, Olmos Lambayeque, 2021. Se empleó un diseño descriptivo correlacional y se abordó con la totalidad de la población, conformada por 45 trabajadores del área de campamento obrero en la producción de paprika. Se utilizaron técnicas e instrumentos de encuesta y cuestionario para recopilar información de los colaboradores. Los hallazgos validaron la suposición de que las estrategias de retención impactan de manera significativa en la rotación de empleados en la empresa Agro Latam, Olmos, 2021, sugiere que deben centrarse en optimizar las condiciones de trabajo, brindar oportunidades de crecimiento profesional y personal, y fomentar un entorno laboral positivo y cooperativo.

Davila et al, (2020) Su propósito es establecer una relación entre entorno de empleo y el grado de satisfacción en una entidad manufacturera peruana a lo largo del año 2020 en Lima. La indagación se realizó a través de un enfoque basado en números y un esquema de correlación sin experimentación. El conjunto incluyó 316 trabajadores o miembros del equipo de una compañía manufacturera situada en Lima Perú. Empleó un método descriptivo, utilizando 20 enunciados para evaluar la atmosfera laboriosa y 16 enunciados para medir el contento en el trabajo. De acuerdo según los hallazgos descriptivos, el 71.20% de los trabajadores consideran que su ambiente de actividades es regular, Por lo tanto, el 80.70% perciben la satisfacción laboral de forma regular. Se encontró evidencia suficiente para sostener que el ambiente laboral en la entidad industrial peruana en 2020 mantuvo una relación optima de intensidad media y relevante con la satisfacción laboriosa, no solo fomenta el contento en el trabajo, sino que también puede impactar en la permanencia del personal, disminuyendo los gastos relacionados con el movimiento de empleados y fortaleciendo la estabilidad y efectividad de la organización.

Cerro et al, (2020) El propósito fue determinar la frecuencia y los determinantes relacionados con la hipoacusia suscitada por ruido en empleados de una entidad metalmeccánica en Chiclayo. Se realizó una indagación analítica de corte transversal

utilizando información de historias clínicas vocacionales. Se construyeron modelos de regresión para estimar razones de prevalencia. De 1543 trabajadores, con una media de periodo vital de 36.7 de anualidad y mayoritariamente hombres (93.6%), el 10.7% revelar hipoacusia. La constancia de hipoacusia aumentó 10% por cada anualidad más de periodo vital y 75% con antecedentes por problema de salud/accidente laborioso. Se sugiere seguimiento anual de audiometrías, La hipoacusia afecta la calidad de vida y el rendimiento laboral de los empleados, incrementando el ausentismo. Proveer un entorno laboral seguro y saludable muestra el compromiso de la empresa con el bienestar de sus trabajadores, lo que puede aumentar su lealtad y motivación, disminuyendo la rotación de personal.

Morán, (2020) La investigación analiza el vínculo entre el entorno organizacional y el contenido laborioso en el área de producción de TINFLUBA SAC en Lima, Perú. Se evaluaron 32 trabajadores mediante dos cuestionarios, demostrando su validez y confiabilidad. Los resultados revelaron una atmosfera laboral alto y un contenido laborioso medio, con una fuerte correlación entre ambas variables. Se resalta la necesidad de optimizar el entorno laboral para incentivar a los empleados, fortalecer su compromiso y aumentar la competitividad de la entidad.

En las definiciones de la variable satisfacción laboral según Cornejo y Rios (2023) es el suceso, en el que inciden tres parámetros los cuales son. los atributos individuales, las particularidades del trabajo y la evaluación que realiza el individuo entre lo que espera recibir y el resultado de su trabajo. Así, mismo Villareal et al, (2023) es un estado emocional positivo y feliz que está relacionado con sus experiencias profesionales y está influenciado por una diversidad de elementos que inciden en el rendimiento laboral y la excelencia de los servicios que brinda. Como resultado, según Solis y Burgos (2023), abarca una variedad de aspectos, incluido el empleo, la retribución, las perspectivas de progresión, la inspección y las interacciones socioafectivas.

Dentro de las dimensiones de satisfacción laboriosa se tiene tareas realizadas, la que se compone de operaciones o subtareas. las operaciones pueden ser físicas (como insertar componentes, posicionar piezas, retirar productos terminados, etc.) o mentales (como leer un panel, elegir una pieza, verificar errores, etc) (Pardo et al,

2022). La segunda dimensión de satisfacción laboriosa se tiene a el factor salario, es una compensación fija y se otorga por el trabajo realizado en un período de tiempo determinado. En cada empresa, el salario se define por el liderazgo ejecutivo de la empresa, que tiene amplia libertad para decidirlo, respetando en todo caso las regulaciones tributarias, administrativas y laborales, según corresponda (Rojas , 2021). La tercera dimensión de satisfacción laboriosa se tiene a flexibilidad de horario, es la habilidad para implementar cambios con referente al horario de ingreso y salida del trabajador, sin dejar de lado que tiene que concretar con su horario indicado en su contrato de trabajo (Ilanos y Gonzales, 2023). La cuarta dimensión de satisfacción laboriosa se tiene relaciones interpersonales, es la habilidad de una persona para entablar conexiones profundas con los demás a través de adecuaciones en la forma de relacionarnos en los ámbitos de la amistad, las actividades laborales y el tiempo libre, así como la capacidad de compensar lo que el entorno demande y la capacidad de resolver problemas (Silerio, 2023).

En las definiciones de retención de personal es un conjunto de prácticas, intervenciones y políticas destinadas a prevenir la deserción y actuar de manera preventiva (Mendoza et al, 2023). Busca supervisar la progresión profesional y personal de los individuos de la entidad para aportar al crecimiento de la misma, mientras los mantiene comprometidos, motivados y compensado para que no abandonen la organización (Salas et al, 2021).

Dentro de las dimensiones de retención de personal se tiene a clima laboral: Es un fenómeno complejo tiene un impacto directo en las relaciones entre las personas, las cuales están relacionadas con el comportamiento, la satisfacción y, por lo tanto, la productividad (Vasquez et al, 2022). La segunda dimensión de retención de personal se tiene a beneficios: Las recompensas que las organizaciones ofrecen a sus empleados por unirse a la empresa o llevar a cabo ciertas actividades no se consideran contraprestaciones por el trabajo realizado (Arce y Rojas, 2020). La tercera dimensión de retención de personal se tiene a crecimiento personal: Es un proceso de cambio y transformación deliberado y las destrezas que lo posibilitan se pueden transferir de una esfera de la existencia a otra, donde hay una mejor relación con su medio y consigo mismo (Viuk y Codas, 2022).

Dentro de las teorías de la variable independiente, se consideró a Cornejo y Ríos (2023), quien argumenta que la satisfacción laboral depende de las características personales de los trabajadores, las condiciones, características del trabajo, balance entre las expectativas y los resultados obtenidos. Fomentar un elevado grado de satisfacción en el trabajo puede conducir a una mayor motivación, productividad y retención de personal, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en su conjunto. Donde influyen 3 dimensiones relevantes, la primera es características del sujeto, Incluye aspectos personales y expectativas individuales de los empleados. La segunda es características de la actividad laboral, están relacionadas con el entorno de trabajo, las tareas y las condiciones laborales y la última es el balance entre expectativas y resultados donde la comparación que hace el trabajador entre lo que espera recibir y los resultados obtenidos de su trabajo. Otra teoría es la de Treviño et al, (2022), quien argumenta que la satisfacción en el trabajo es un estado emocional favorable resultante de la evaluación personal del trabajo y abarca varias dimensiones como la motivación que son factores que impulsan a una persona a lograr metas, compromiso organizacional que es la fidelidad y dedicación de un empleado hacia su empresa, remuneración es la retribución económica por el trabajo realizado, comunicación interpersonal es el intercambio de información entre personas en una organización, aprendizaje y desarrollo son las oportunidades para mejorar competencias y conocimientos, por último la percepción de actitudes que es la opiniones sobre las actitudes y comportamientos de compañeros y superiores. Esta satisfacción no solo refleja el agrado por el trabajo, sino también la interacción con el entorno laboral. La insatisfacción puede causar estrés y burnout, afectando negativamente la productividad y el compromiso con la organización.

Dentro de las teorías de la variable dependiente se consideró a Mendoza et al, (2023), quien argumenta que la retención de personal se refiere a una serie de acciones, intervenciones o políticas dirigidas a reducir los factores que influyen en la deserción, actuando de forma preventiva. Las dimensiones de la retención incluyen la motivación de los empleados que es el impulso que lleva a los trabajadores a alcanzar objetivos, el compromiso organizacional abarca la lealtad y entrega de un empleado hacia su compañía, el empoderamiento es el proceso de dar a los empleados autonomía y autoridad, la comunicación interpersonal es el intercambio de información entre

individuos dentro de una empresa, la remuneración es la compensación financiera por el trabajo efectuado, las condiciones laborales se refiere al entorno y circunstancias en las que se realiza el trabajo, la percepción de actitudes son opiniones sobre las conductas y comportamientos de colegas y superiores ,y el estrés laboral que es la tensión y presión experimentada en el ambiente de trabajo. Otra teoría es la de Garza (2023), quien argumenta que se comprende que la retención de colaboradores se relaciona con la habilidad de una entidad para retener a sus empleados en el largo plazo. Involucra la implementación de estrategias que aborden factores como la conducta de ciudadanía organizacional, la complacencia laboral, las oportunidades de desarrollo de carrera son posibilidades para el avance profesional, la armonía entre trabajo y vida personal se refiere al balance entre las responsabilidades laborales y las actividades personales, y la seguridad laboral es la estabilidad y protección en el empleo. Estas acciones están dirigidas a reducir la rotación, mejorar el compromiso de los empleados y asegurar su permanencia en la organización.

Finalmente, se planteó la hipótesis de investigación y es la siguiente, una estrategia de satisfacción laboral desarrollada específicamente para una empresa molinera en Pacasmayo, 2024 mejorara la retención de personal.

II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y Diseño de Investigación

Son procedimientos sistemáticos y empíricos que se emplea en el análisis de un fenómeno. Así es plasmada la síntesis de investigación (Hernandez, 2021). El tipo de exploración fue básica legítimo a la fundamentación en un cuerpo teórico; su propósito es generar recientes teorías o reformular las ya existentes, enriquecer el acervo científico o filosófico, sin embargo, sin confrontarlos con aspectos pragmáticos, se elaboró un plan estratégico en base a lo requerido con el apoyo de las teorías indagadas, lo cual contraste la salida de colaboradores en la entidad molinera (Ortega, 2020). El enfoque fue Cuantitativo porque sus resultados recopilados de las encuestas a los colaboradores se plasmaron a través de datos, valores o números, además de que emplea la recopilación de información para identificar pautas de conducta, validar teorías y contrastar hipótesis mediante mediciones y análisis estadísticos. (Huamán et al, 2021). Por último, el diseño fue propositivo no experimental, apoya en base al diagnóstico y a proponer una alternativa de solución coherente el cual fue el plan estratégico de satisfacción para la retención de colaboradores, este tipo de investigación comienza con un pronóstico y en consecuencia, se establecen objetivos y se elaboran planes para lograrlos (Aguirre, 2020).

Variables / Categorías

Variable Independiente: Satisfacción Laboral

La felicidad laboral es el estado emocional favorable que experimentan los colaboradores dentro de relaciones en su trabajo e influyen varios factores psicosociales (Cornejo y Rios, 2023). Es un estado emocional positivo y feliz que está relacionado con sus experiencias profesionales (Villareal et al, 2023), Donde cuenta con las siguientes dimensiones, las tareas realizadas se componen de operaciones o subtareas, las operaciones pueden ser físicas o mentales (Pardo et al, 2022), El salario es el dinero que un trabajador recibe por la contraprestación de un servicio en un determinado periodo de tiempo (Rosales et al, 2023). La flexibilidad de horario es aquel que no establece horarios específicos para comenzar y terminar el trabajo (Sina et al, 2022). Los vínculos entre individuos se establecen entre dos o más personas y

representan un conjunto de habilidades, competencias y disposiciones requeridas para entender y realizar diversas actividades en grupo (Teixeria, 2022)

Variable Dependiente: Retención de Personal

La retención del personal es aquella implementación sobre estrategias administrativas para prolongar su tiempo de estadía dentro de la organización (Mendoza et al, 2023). También es definida como una Practica Administrativa que tiene el objetivo de tener al colaborador en un lugar o puesto estratégico, donde la motivación intrínseca y las estrategias implementadas aumentan la intención de permanencia. (Gonzales y Arce, 2021). Donde cuenta con las siguientes dimensiones, el clima laboral es el bienestar en el trabajo o la disposición hacia las actividades en relación con las personas de tu entorno (Ruíz, 2021). Los beneficios son las recompensas ofrecidas por las organizaciones a los empleados por unirse o realizar ciertas actividades no son parte del salario, sino incentivos adicionales (Echeverry, 2022). El crecimiento personal es un conjunto de capacidades mentales y comportamentales que se han desarrollado para facilitar el auto mejoramiento (Viuk y Kudas, 2022).

Población y muestra

Población engloba la totalidad de los fenómenos bajo estudio, en la cual las unidades comparten un rasgo común que se examina y que sirve como fundamento de los datos de la investigación. (Manjarrez y Romero, 2022).

La población interna de esta investigación lo integraron los colaboradores del sector operativo de una organización Molinera de Pacasmayo 2024, los cuales comprenden periodos de vida entre los 18 y los 65, la población externa fue seleccionada mediante un método de muestreo no probabilístico por conveniencia, conformada por 10 ex colaboradores y 6 entidades molineras de los alrededores y en cada entidad se entrevistaron a 3 colaboradores con el fin de comprender su situación actual.

Muestra, se trata de una única porción de la población en la que deben estar presentes características que se reproduzcan de la manera más fiel posible (Manjarrez y Romero, 2022). En este estudio, el muestreo interno fue censal en su totalidad dado que no se recurrió ningún carácter de muestreo por ende fue idéntica

a la población, conformada por 52 empleados de una entidad molinera de Pacasmayo,

Criterio de selección

Factores de Inclusión, lo abarco cada individuo de las diversas secciones de la entidad molinera.

Factores de Exclusión, no se tomaron en consideración a todos aquellos otros colaboradores que no forman parte del sector Molinero.

Unidad de análisis, se tomó en cuenta a un empleado de entre 18 años hasta los 65 que forme parte de una compañía molinera en Pacasmayo.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Este estudio se caracterizó por ser de naturaleza bietápico. En la primera fase de análisis interno, se aplicó una metodología basada en encuestas mediante un cuestionario dirigido a los colaboradores actuales, mientras que para los ex colaboradores se empleó un enfoque de entrevistas utilizando una guía estructurada. (Vaske, 2020) En cuanto a la segunda etapa al análisis externo, se optó por utilizar técnicas de entrevista con una guía específica. De igual forma, aquel empleo de métodos de compilación en datos constituye una etapa en la que los se revisan y procesan información con el fin de enfatizar datos pertinentes. al mismo tiempo que el instrumento comprende la manera de simplificar la ejecución de la indagación (Hernandez y Duane,2020).

Nuestra herramienta de investigación fue una guía de entrevista y un cuestionario empleado para recabar datos organizados, lo cual posibilito identificar las variables relevantes en un estudio, investigación, sondeo o encuesta determinad (Rojas et al, 2023)

Métodos para el Análisis de Datos

Se empleo una hoja de Microsoft Excel donde se plasmaron aquellas contestaciones recolectadas en aquellos cuestionarios ejercidos en los colaboradores del sector molinero, se procedió a utilizar el software SPSS Statistics 25, donde se generaron las tablas de frecuencia de resultados que ofrecieron respuestas a los objetivos

planteados, como también se plasmaron figuras de barras para dar una mayor explicación de los resultados obtenidos.

Aspectos Éticos

En este proyecto se prosiguió de manera ética teniendo en cuenta honrar la confiabilidad de los individuos, apreciar la veracidad de la información y observar los intereses de conflicto.

III. RESULTADOS

En este capítulo se dio respuesta a los objetivos específicos planteados conforme a la investigación y los datos recopilados.

Análisis interno de retención de personal

Para entender el primer objetivo que fue diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024, se recopiló información de dos instrumentos que fue una encuesta dirigida a los colaboradores que conforman la empresa y el segundo instrumento fue una guía de entrevista dirigida a ex trabajadores, de manera interna se encuestó a 52 colaboradores que forman parte de una empresa molinera en Pacasmayo y se recogieron los siguientes resultados.

Tabla 1

Niveles de satisfacción laboral en los colaboradores.

Variables Dimensiones	Alto		Medio		Bajo		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Tareas realizadas	23	44.2	29	55.8	0	0.0	52
Salario	24	46.2	28	53.8	0	0.0	52
Flexibilidad de horarios	33	63.5	19	36.5	0	0.0	52
Relaciones interpersonales	0	0.0	35	67.3	17	32.7	52

Nota. la población consistió en 52 colaboradores de una empresa molinera de Pacasmayo

En la Tabla 1, se detalla la clasificación de todas las dimensiones que constituyen la variable de satisfacción laboral, la cual está dividida en tres niveles: bajo, medio y alto. En el análisis de los niveles de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa molinera se observa en la primera dimensión, referente a las tareas realizadas efectivas, se muestra un elevado nivel medio del 55.8% dando a conocer el incumplimiento de las tareas designadas, además de un regular nivel alto del 44.2% lo que indica que solo una parte logran cumplir efectivamente las metas establecidas. En la segunda dimensión, correspondiente al salario acorde al trabajo, se obtuvo un elevado nivel medio del 53.8% comprendiendo que los colaboradores buscan un salario más elevado a lo brindado, además de un regular nivel alto del 46.2% lo que indica que una parte si está satisfecho con el salario brindado. En la tercera

dimensión, referente a la flexibilidad de horarios, se observa un elevado nivel alto del 63.5% dando a conocer que los colaboradores están satisfechos con el horario y permisos brindados, así mismo se tiene un escaso nivel medio del 36.5% comprendiendo que una pequeña parte de colaboradores se encuentran conformes. Finalmente, en la dimensión de relaciones interpersonales en la organización, se muestra un elevado nivel medio del 67.3% dando a conocer los escasos de buenas relaciones entre los colaboradores, así mismo se observa un regular nivel bajo del 32.7% ratificando así la existencia de posibles conflictos o insatisfacción.

Tabla 2

Niveles de retención de personal en los colaboradores

Variables Dimensiones	Alto		Medio		Bajo		Total
	n	%	n	%	n	%	n
Clima laboral	0	0.0	44	84.6	8	15.4	52
Beneficios	38	73.1	14	26.9	0	0.0	52
Crecimiento personal	27	51.9	25	48.1	0	0.0	52

Nota. la población consistió en 52 colaboradores de una empresa molinera de Pacasmayo

En la Tabla 2, se detallan todas las dimensiones que componen la variable de retención de personal, clasificada en tres niveles: bajo, medio y alto. En el análisis de los niveles de retención de personal de los colaboradores de la empresa molinera, se obtuvo la primera dimensión, que corresponde al clima laboral, se observa un elevado nivel medio del 84.6% dando a conocer que no es el mejor factor que podría retener a los colaboradores, así mismo se tiene un escaso nivel bajo del 15.4% indicando que su experiencia en su ámbito laboral no está siendo la más adecuada. En la segunda dimensión, referente a los beneficios laborales brindados a los colaboradores, se observa un elevado nivel alto del 73.1% indicando que es principal factor de retención de los colaboradores, así mismo se tiene un escaso nivel medio del 26.9% indicando así que una pequeña parte solo conforme. En la tercera dimensión, relativa al crecimiento personal, se observa un elevado nivel alto del 51.9% indicaron que si cuentan con oportunidades para sobresalir y un regular nivel medio del 48.1% indicaron que, si cuentan con oportunidades, pero son difíciles de acceder.

Análisis externo del personal de retiro por renunciaciones

De manera externa, para conocer el análisis de renuncia se administró una guía de entrevista a 10 ex empleados que fueron seleccionados por conveniencia, de los cuales 5 fueron despedidos y 5 renunciaron a la entidad, todo ello contribuyó con el propósito del primer objetivo y se recogieron los siguientes resultados.

Tabla 3

Identificación del motivo principal de renuncia

Nº	¿Cuál fue el motivo principal por el que usted decidió renunciar a la empresa?	frecuencia	%
1	Mal clima laboral	5	62.5
2	Mejor oportunidad de empleo	2	25.0
3	Estudios en otra ciudad	1	12.5
Cantidad de respuestas Totales		8	100

Nota. respuestas de la primera pregunta por parte de 5 ex colaboradores que renunciaron a la entidad molinera

En la tabla 3, referente a cuál fue el motivo principal por el que decidieron renunciar se observa que el mal clima laboral aparece con una frecuencia de 5 respuestas, representando el 62.5% de las menciones, mientras que la mejora en las oportunidades laborales se registra con una frecuencia de 2, equivalente al 25%, y estudios en otra ciudad se menciona una sola vez, lo que corresponde al 12.5% de las respuestas recopiladas de 5 ex colaboradores. Se observa al mal clima laboral como razón principal de renunciaciones indicando el área crítica de la organización., seguido por mejores oportunidades de empleo y estudios en otra ciudad dando a conocer que la necesidad de crecimiento y superación.

Tabla 4*Identificación de motivos que influyeron en la renuncia*

Nº	¿Qué motivos influyeron para tomar esa decisión?	frecuencia	%
1	Mala comunicación en la empresa	5	45.5
2	Crecimiento profesional en otros rubros	4	36.4
3	Crecimiento en el aspecto monetario	2	18.2
Cantidad de respuestas Totales		11	100

Nota. respuestas de la segunda pregunta por parte de 5 ex colaboradores que renunciaron a la entidad molinera

En la tabla 4, referente a que motivos influyeron en la decisión de renuncia se observa que la mala comunicación aparece con una frecuencia de 5 respuestas, representando el 45.5% de las menciones, mientras que el crecimiento profesional en otros rubros se registra con una frecuencia de 4, equivalente al 36.4%, y el crecimiento en el aspecto monetario se menciona 2 veces, lo que corresponde al 18.2% de las respuestas recopiladas de 5 ex colaboradores. Se observa la mala comunicación como un factor crucial a la hora de renunciar, seguido por el crecimiento profesional en otros rubros por los cuales sintieron tener mejores oportunidades fuera de la organización y por último el crecimiento monetario refleja que sus necesidades financieras no estaban siendo cubiertas con los ingresos recibidos.

Tabla 5*Identificación de situación que conllevó a presentar la renuncia*

Nº	¿Hubo algún evento o situación específica en la empresa que lo motivo a usted a presentar su renuncia?	frecuencia	%
1	Frecuentes malentendidos con la información proporcionada por las áreas de trabajo y escaso compañerismo	5	100.0
Cantidad de respuestas Totales		5	100

Nota. respuestas de la tercera pregunta por parte de 5 ex colaboradores que renunciaron a la entidad molinera

En la tabla 5, referente a que situación motivo a presentar la renuncia se observa que los frecuentes malentendidos con la información proporcionada por las áreas de trabajo y escaso compañerismo, debido a la mala comunicación brindada por los

encargados de área los cuales son factores determinantes figurando con una frecuencia de 5 respuestas, representando el 100% de las menciones de las respuestas recopiladas de 5 ex colaboradores.

Tabla 6

Identificación de estrategias que la empresa implemento

Nº	¿Cuándo usted informo sobre su renuncia, la empresa implemento alguna medida o estrategia de retención de personal para que usted se pueda quedar?	frecuencia	%
1	No tomaron ninguna acción	5	100.0
Cantidad de respuestas Totales		5	100

Nota. respuestas de la cuarta pregunta por parte de 5 ex colaboradores que renunciaron a la entidad molinera

En la tabla 6, referente a si la empresa implemento alguna medida de retención al conocer la decisión de renuncia del colaborador se observa que la respuesta es negativa y figura con una frecuencia de 5, representando el 100% de las menciones de las respuestas recopiladas de 5 ex colaboradores. Dando a conocer que no recibieron ninguna oferta de medidas de retención por parte de la empresa, notando así su falta de estrategias en dichas situaciones.

Tabla 7

Identificación de la experiencia laboral antes de la renuncia

Nº	¿Cómo describiría usted su experiencia laboral en la empresa antes de su renuncia?	frecuencia	%
1	Mal clima laboral	5	55.6
2	Poco compañerismo	4	44.4
Cantidad de respuestas Totales		9	100.0

Nota. respuestas de la quinta pregunta por parte de 5 ex colaboradores que renunciaron a la entidad molinera

En la tabla 7, referente a cómo describiría su experiencia laboral en la entidad antes de su renuncia se observa que el mal clima laboral aparece con una frecuencia de 5 respuestas, representando el 55.6% de las menciones, mientras que el poco compañerismo se registra con una frecuencia de 4, equivalente al 44.4% de las

respuestas recopiladas de 5 ex colaboradores. Dando a conocer que la mayoría experimentaron dichas situaciones y lo consideran un factor negativo en su experiencia laboral.

Análisis externo del personal del retiro por despidos

Tabla 8

Identificación de el motivo principal del despido

Nº	¿Cuál fue el motivo principal por el que usted lo despidieron de la empresa?	frecuencia	%
1	Bajo desempeño laboral	4	80.0
2	Falta al ámbito laboral sin justificar	1	20.0
Cantidad de respuestas Totales		5	100

Nota. respuestas de la primera pregunta por parte de 5 ex colaboradores despedidos de la entidad molinera

En la tabla 8, referente a cuál fue el motivo principal por el cual lo despidieron se observa que el bajo desempeño laboral aparece con una frecuencia de 4 respuestas, representando el 80% de las menciones, mientras que la falta al ámbito laboral sin justificar registra con una frecuencia de 1, equivalente al 20% de las respuestas recopiladas de 5 ex colaboradores. Esto da a conocer que la principal preocupación de la organización es el cumplimiento de metas y el buen desempeño laboral de los colaboradores.

Tabla 9

Identificación de acciones que conllevaron al despido

Nº	¿Qué acciones usted cree que realizó de manera inadecuada, que conllevo a la empresa a optar por esa decisión?	frecuencia	%
1	Mala comunicación en la designación de labores	5	50.0
2	Incumplimiento de las labores designadas	5	50.0
Cantidad de respuestas Totales		10	100

Nota. respuestas de la segunda pregunta por parte de 5 ex colaboradores despedidos de la entidad molinera

En la tabla 9, referente a que acciones realizó que conllevo a que la empresa tome la decisión de despedirlo se observa que la mala comunicación en la designación de labores figura con una frecuencia de 5 respuestas, representando el 50% de las menciones, mientras que el incumplimiento de las labores designadas registra con una frecuencia de 5, equivalente al 50% de las respuestas recopiladas de 5 ex colaboradores. Esto da a conocer la falta de claridad en la comunicación y problemas de rendimiento de las actividades laborales.

Tabla 10

Identificación de aviso previo al despido

Nº	¿Hubo algún aviso previo o llamado de advertencia, para que usted pueda mejorar?	frecuencia	%
1	sí, carta de llamado de atención	5	100.0
Cantidad de respuestas Totales		5	100

Nota. respuestas de la tercera pregunta por parte de 5 ex colaboradores despedidos de la entidad molinera

En la tabla 10, referente a si hubo algún aviso previo a los despidos se observa que la respuesta es sí y fue las cartas de llamado de atención figura con una frecuencia de 5 menciones, representando el 100% de las respuestas recopiladas de 5 ex colaboradores. Esto indica que si hubo intento por parte de la organización de comunicar de rendimiento antes de tomar la decisión final.

Tabla 11

Identificación de acciones de mejora por parte de la empresa

Nº	¿La empresa al notar las posibles situaciones de despido, tomo algunas acciones para que usted pueda mejorar?	frecuencia	%
1	Si, reunión con recursos humanos	5	100.0
Cantidad de respuestas Totales		5	100

Nota. respuestas de la cuarta pregunta por parte de 5 ex colaboradores despedidos de la entidad molinera

En la tabla 11, referente a si la empresa tomo alguna acción para que el colaborador mejore ante la evidente situación de despido, la respuesta es sí y fue la reunión con recursos humanos figurando con una frecuencia de 5 menciones, representando el

100% de las respuestas recopiladas de 5 ex colaboradores. Esto refleja un esfuerzo por parte de la empresa para ofrecer una oportunidad de mejora a los colaboradores.

Tabla 12

Identificación de la experiencia laboral antes del despido

Nº	¿Cómo describiría usted su experiencia laboral en la empresa antes de su despido?	frecuencia	%
1	Poco compañerismo	5	55.6
2	Mal clima laboral	4	44.4
Cantidad de respuestas Totales		9	100.0

Nota. respuestas de la quinta pregunta por parte de 5 ex colaboradores despedidos de la entidad molinera

En la tabla 12, referente a cómo describiría su experiencia laboral antes de su despido de la empresa, se observa que el poco compañerismo figura con una frecuencia de 5 respuestas, representando el 55.6% de las menciones, mientras que el mal clima laboral registra con una frecuencia de 4, equivalente al 44.4% de las respuestas recopiladas de 5 ex colaboradores. Esto refleja el poco apoyo dentro de la organización y escasas relaciones amicales lo que contribuyó a una experiencia negativa.

Análisis externo de prácticas actuales de empresas molineras

Para abordar el segundo objetivo, que es analizar las practicas actuales de satisfacción laboral de empresas molineras en el entorno para la retención del personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024, se entrevistó a 3 colaboradores que corresponden a mandos altos de 6 entidades molineras de los alrededores de Pacasmayo.

Tabla 13

Análisis de tendencia central de estrategias de satisfacción en entidades molineras

		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5
N	Válido	4	4	4	2	2
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		9.75	9.75	10.50	13.50	16.50
Mediana		10.50	9.00	10.50	13.50	16.50
Moda		1	1	1	1	1
Desv. Desviación		5.123	6.652	6.245	6.364	2.121
Rango		12	15	15	9	3

Nota. Comparación de la información recaudada de la guía de entrevista a 18 trabajadores de empresas molineras en el sector

En la tabla 13, Para la pregunta 1, las respuestas están relativamente centradas alrededor de la media de 9.75, aunque con una dispersión moderada. La mediana ligeramente mayor que la media sugiere una ligera inclinación hacia valores más altos. La pregunta 2 tiene una alta variabilidad en las respuestas, similar a la pregunta 3, con una desviación estándar y un rango elevados. La media y la mediana cercanas indican que, aunque hay variabilidad, las respuestas están moderadamente centradas alrededor del valor medio. La pregunta 3 presenta una alta variabilidad en las respuestas, reflejada en la desviación estándar elevada y el rango amplio. Aunque la media y la mediana son 10.5, las respuestas están dispersas, mostrando opiniones divergentes entre los encuestados. Las respuestas a la pregunta 4 muestran más variabilidad y dispersión en comparación con la pregunta 5. Aunque la media y la mediana son 13.5, la mayor desviación estándar y rango sugieren diferencias más amplias en las opiniones de los encuestados. La pregunta 5 tiene una distribución de respuestas bastante homogénea con valores centrados alrededor de 16.5. La baja

desviación estándar y el rango pequeño indican poca dispersión en las respuestas, sugiriendo que los encuestados tienen opiniones similares en esta pregunta.

Tabla 14

Identificación de estrategias clave para la retención de trabajadores

Nº	¿Cuáles son las estrategias clave que su empresa utiliza para retener a los empleados talentosos?	frecuencia	%
1	Capacitaciones trimestrales	15	38.5
2	Oportunidad de crecimiento de puesto	12	30.8
3	Reconocimiento al trabajador del mes	9	23.1
4	Día libre por mejor desempeño	3	7.7
Cantidad de respuestas Totales		39	100.0

Nota. respuestas de la primera pregunta por parte de 18 trabajadores de entidades molineras aledañas

En la tabla 14, referente a las estrategias claves que utilizan para retener a los colaboradores, se observa que las capacitaciones trimestrales presentan una frecuencia de 15 respuestas, lo que equivale al 38.5% de las menciones, mientras que la oportunidad de crecimiento de puesto registra una frecuencia de 12, representando el 30.8%. Del mismo modo, el reconocimiento al trabajador del mes tiene una frecuencia de 9, correspondiente al 23.1%, y finalmente, el día libre muestra una frecuencia de 3, representando el 7.7% de las respuestas recopiladas de 18 colaboradores de otras entidades molineras. Esto indica que las estrategias mencionadas son las más utilizadas destacando la importancia del desarrollo profesional y de los incentivos emocionales lo cual contribuyen a la satisfacción y retención laboral.

Tabla 15*Identificación de necesidades de los trabajadores*

¿Cómo identifican y abordan las necesidades y preocupaciones N° de los empleados para mejorar su satisfacción laboral y retención?	frecuencia	%
1 Cuestionarios de satisfacción trimestralmente	18	46.2
2 Cuestionarios online para respuesta anónima	12	30.8
3 Reuniones trimestrales con los jefes de cada área	6	15.4
4 Buzón de sugerencias	3	7.7
Cantidad de respuestas Totales	39	100.0

Nota. respuestas de la segunda pregunta por parte de 18 trabajadores de entidades molineras del sector

En la tabla 15, referente a la identificación de las necesidades de los empleados para mejorar la satisfacción laboral, se observa que los cuestionarios de satisfacción trimestralmente presentan una frecuencia de 18 respuestas, lo que equivale al 46.2% de las menciones, mientras que los cuestionarios online para respuestas anónimas registran una frecuencia de 12, representando el 30.8%. Del mismo modo, las reuniones trimestrales con los jefes de cada área tienen una frecuencia de 6, correspondiente al 15.4%, y finalmente, el buzón de sugerencias muestra una frecuencia de 3, representando el 7.7% de las respuestas recopiladas de 18 colaboradores de otras entidades molineras. Esto indica que buscan entender las necesidades de los colaboradores mediante canales directos y efectivos.

Tabla 16*Identificación de programas que ofrecen las empresas para la retención de personal*

¿Qué programas o beneficios específicos ofrece su empresa para promover la retención del personal?	frecuencia	%
1 Programa de capacitación y formación continua	18	40.0
2 Oportunidad de crecimiento y ascenso	12	26.7
3 Reconocimientos y recompensas (bonos monetarios)	12	26.7
4 Obsequio de saco de arroz anualmente	3	6.7
Cantidad de respuestas Totales	42	100.0

Nota. respuestas de la tercera pregunta por parte de 18 trabajadores de entidades molineras del sector

En la tabla 16, referente a los programas que ofrece la empresa para promover la retención de personal se observa que el programa de capacitación y formación

continúa presentan una frecuencia de 18 respuestas, lo que equivale al 40% de las menciones, mientras que la oportunidad de crecimiento y ascenso registran una frecuencia de 12, representando el 26.7%. Del mismo modo, los reconocimientos y recompensas tienen una frecuencia de 12, correspondiente al 26.7%, y finalmente, el obsequio de saco de arroz anualmente muestra una frecuencia de 3, representando el 6.7% de las respuestas recopiladas de 18 colaboradores de otras entidades molineras. Esto destaca la importancia de la educación y el desarrollo profesional, como también la relevancia de incentivos para la satisfacción laboral.

Tabla 17

Identificación de la gestión de desafíos relacionados a la retención de personal

N ^o	¿Cómo gestionan los desafíos relacionados con la rotación de personal?	frecuencia	%
1	Cuentan con C.V. de posibles prospectos ante salida de personal	18	66.7
2	Capacitación a los mejores colaboradores para sustituir a puestos futuros	9	33.3
Cantidad de respuestas Totales		27	100.0

Nota. respuestas de la cuarta pregunta por parte de 18 trabajadores de entidades molineras del sector

En la tabla 17, referente a la gestión de desafíos relacionados a la rotación de personal se observa que cuentan con C.V. de posibles prospectos ante salida de personal presentan una frecuencia de 18 respuestas, lo que equivale al 66.7% de las menciones, mientras que la capacitación a los mejores colaboradores para sustituir puestos futuros registra una frecuencia de 9, representando el 33.3% de las respuestas recopiladas de 18 colaboradores de otras entidades molineras. Esto indica que contar con un banco curricular es una de las estrategias más utilizadas y que la inversión en el capital humano asegura una transición eficiente ante salida de personal.

Tabla 18*Identificación de la evaluación de retención de personal*

Nº	¿Cómo evalúan regularmente la efectividad de sus prácticas de retención de personal?	frecuencia	%
1	Cantidad de renuncias en la empresa	18	54.5
2	Cantidad de colaboradores que permanecen en la empresa	15	45.5
	Cantidad de respuestas Totales	33	100.0

Nota. respuestas de la quinta pregunta por parte de 18 trabajadores de entidades molineras del sector

En la tabla 18, referente a la evaluación de efectividad de prácticas de retención de personal se observa que es mediante la cantidad de renuncias en la empresa presentan una frecuencia de 18 respuestas, lo que equivale al 54.5% de las menciones, mientras que la cantidad de colaboradores que permanecen en la empresa registra una frecuencia de 15, representando el 45.5% de las respuestas recopiladas de 18 colaboradores de otras entidades molineras. Esto indica que un alto número de renuncias puede señalar problemas en las estrategias de retención implementadas, así como también la permanencia reflejar la satisfacción y el compromiso con la organización.

Proyección de retención del personal para la empresa

Para abordar el cuarto objetivo que es proyectar el impacto potencial de la estrategia de satisfacción laboral en la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024, previamente se desarrolló el tercer objetivo que fue diseñar una estrategia de satisfacción laboral adaptada a las necesidades y características propuestas en una empresa Molinera, que fue determinada gracias al análisis interno y externo realizado con anterioridad, lo que indica que la mejor propuesta es un plan de capacitación específico para fortalecer la comunicación entre los colaboradores y los directivos y se relaciona con la teoría de los autores Cornejo y Ríos (2023) y que mi institución se encuentra con la predisposición de implementarlo, lo que permitió realizar la siguiente proyección estimada.

Tabla 19

Proyección del impacto potencial de la estrategia de satisfacción para la retención de personal

PROYECCION DEL IMPACTO POTENCIA DE LA ESTRATEGIA DE SATISFACCION				
Beneficiarios	52 colaboradores pertenecientes a la entidad molinera			
Lugar a realizarse	Patio principal de la entidad molinera			
Problema principal	Mal clima laboral y escasas de relaciones interpersonales en la entidad molinera			
MEJORAS A IMPLEMENTAR	SITUACION ACTUAL	PROYECCION	MESES	INDICADORES
Incrementar la frecuencia de comunicación formal e informal	Implementación 2 reuniones trimestrales (solo jefes de área)	50%	6	Número de reuniones formales e informales realizadas mensualmente.
Mejorar la claridad y la transparencia en la comunicación	Poca claridad de la información ocasionando retrasos en las metas y bajo rendimiento laboral	80%	6	Porcentaje de empleados que reportan comprensión clara de las decisiones y políticas de la empresa en encuestas de seguimiento.
Fomentar la participación de los colaboradores en la toma de decisiones	escasas de participación y consideración de los puntos propuestos por colaboradores	50%	12	Número de propuestas de mejora recibidas de los empleados y el porcentaje de estas que son consideradas e implementadas.
Aumentar la satisfacción laboral relacionada con la comunicación	Insatisfacciones relacionadas a la comunicación debido a la poca claridad y detalle de los comunicados de gerencia	20%	6	Puntuación promedio en la sección de comunicación de la encuesta de satisfacción laboral.
Reducir la rotación de personal mediante la mejora de la comunicación	salida de 14 colaboradores en el año 2023 por distintos motivos	15%	12	Tasa de rotación de personal anual.
Implementar un canal de comunicación directa entre colaboradores y directivos	Escasas de canales directos entre colaboradores y directivos	70%	3	Uso y efectividad del canal de comunicación (medido por encuestas de satisfacción y análisis de uso).

En la tabla 19, referente a la proyección del impacto potencial de la estrategia de satisfacción laboral para la retención de personal, se observa que se implementara un plan de capacitación específico para fortalecer la comunicación entre los colaboradores y los directivos y la primera mejora es incrementar la frecuencia de comunicación formal e informal en un 50% en 6 meses, la segunda es mejorar la claridad y transparencia en la comunicación en un 80% en 6 meses, la tercera es fomentar la participación de los colaboradores en la toma de decisiones en un 50% en 12 meses, la cuarta es aumentar la satisfacción laboral relacionada con la comunicación en un 20% en 6 meses. La quinta es reducir la rotación de personal mediante la mejora de comunicación en un 15% en 12 meses y el sexto es implementar un canal de comunicación directo entre colaboradores y directivos en un 70% en 3 meses. Estas acciones están diseñadas para crear un ambiente de trabajo más colaborativo, transparente y participativo, lo que llevara a una mayor satisfacción laboral y a una menor rotación de personal.

IV. DISCUSIÓN

Esta investigación tiene como finalidad proponer un plan estratégico de satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa molinera, Pacasmayo 2024, ello debido a que, en los últimos años, la alta rotación de personal en esta entidad molinera ha emergido como una preocupación significativa y no se han implementado medidas efectivas para retener al personal capacitado. Esta situación ha generado procesos más costosos y lentos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Reconociendo la importancia crucial de aplicar estrategias de satisfacción laboral para abordar esta problemática, se han definido objetivos específicos con el propósito de desarrollar una estrategia de satisfacción laboral adaptada a esta entidad. Esta estrategia tiene como objetivo proyectar una mejora de la retención de los colaboradores, generando así que los trabajadores se sientan identificados y fidelizados con su lugar de trabajo, optimizando así la eficiencia y eficacia de los procesos organizacionales.

Para responder al primer objetivo específico que es diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024, mediante la indagación interna y externa realizada, se encontró que las principales causas de deserción son por el mal clima laboral y escasas de relaciones interpersonales en la organización y en las prácticas de retención que utiliza la empresa se obtuvo que los beneficios brindados por la entidad son el factor más resaltante, seguido por las oportunidades de crecimiento personal, para encontrar estas respuestas se llevó a cabo lo siguiente, para el estudio interno en el nivel de satisfacción laboral se realizó una encuesta a los 52 colaboradores que conforman una entidad molinera en Pacasmayo, en los resultados se obtuvo que en primera dimensión que es tareas realizadas efectivas se observa el 55.8% (29) de los colaboradores indicaron que se encuentran en el nivel medio, consideran que cumplen y realizan sus actividades de manera regular sin llegar a cumplir con las metas establecidas debido a los cuellos de botella en los comunicados remitidos sea de áreas superiores o gerencia, mientras que el 44.2% (23) de los colaboradores se encuentran en un nivel alto, cumpliendo con las actividades designadas, además que esto sugiere que aunque una proporción significativa de empleados considera que

sus tareas son efectivas, hay margen para aumentar la percepción de efectividad en una parte considerable de la organización. Estos resultados coinciden con Guerrero (2022) quien dice que la implementación efectiva de un proceso de desarrollo de herramientas para mejorar la gestión del desarrollo de equipos, puede tener impactos importantes en la mejora de la eficiencia de la producción y, posiblemente, en el bienestar y la retención del personal. En la segunda dimensión que es salario acorde al trabajo el 53.8% (28) indicaron que se encuentran en un nivel medio, consideran que el sueldo es regular en comparación con la de otras organizaciones, mientras que el 46.2% (24) indicaron que se encuentran en un nivel alto, debido que la organización remunera de manera justa en comparación de otras organizaciones además hay oportunidad de crecimiento salarial, estos datos reflejan una distribución relativamente equilibrada, pero también indican que casi la mitad de los empleados sienten que su remuneración es adecuada, lo cual es positivo, coincidiendo con Farinelli y Ambrozini (2022) mencionan que una gestión financiera eficiente puede permitir a las empresas ofrecer condiciones laborales estables y atractivas, lo cual es fundamental para retener talento clave en un mercado competitivo. En la tercera dimensión que es flexibilidad de horarios tenemos que el 63.5% (33) colaboradores indicaron que se encuentran en un nivel alto, debido a que la empresa es flexible con los permisos solicitados, mientras que el 36.5% (19) colaboradores indicaron que se encuentran en nivel intermedio ya que mencionan que la empresa se encuentra en el deber de brindar los permisos en situaciones relevantes, este resultado destaca la flexibilidad de horarios como un área fuerte en términos de satisfacción laboral, coincidiendo con (Rojas et al, 2021) mencionan que la excelencia de vida laboriosa se asoció con los espacios de tiempo trabajados, antigüedad, nivel educativo y pausas activas, siendo más baja en trabajadores con menor educación, más horas laborales y menos pausas. Así mismo (Pozos et al 2021) mencionan que es necesario seguir explorando y desarrollando otras estrategias para abordar de manera integral la satisfacción laboral que abarca la flexibilidad en los horarios de trabajo. En la última dimensión que es relaciones Interpersonales en la organización indicaron el 67.3% (35) colaboradores indicaron que se encuentran en el nivel intermedio debido a que no se encuentran en un ambiente de trabajo positivo y la comunicación interna no es buena, mientras que el 32.7% (17) se encontraron en el nivel bajo, recalando que carecen de apoyo para enfrentar los desafíos diarios y escasas de relación amical

con los colaboradores de sus áreas, este hallazgo sugiere que las relaciones interpersonales dentro de la organización podrían ser una área de mejora, ya que una proporción significativa de empleados no considera que sus relaciones interpersonales sean satisfactorias, estos resultados coinciden con (Penagos et al, 2023) mencionan que una gestión más eficiente de los recursos humanos y una cultura organizacional más sólida, son elementos que pueden crear un ambiente laboral positivo y motivador, por otro lado tenemos que (Sadig y Sani, 2023) mencionan que fortalecer el apoyo institucional son esenciales para aumentar el contenido laboral y promover el progreso agroempresarial en la transformación industrial del arroz en la región.

En los niveles de retención de personal se realizó una encuesta a la misma cantidad de colaboradores en la entidad molinera en Pacasmayo, la primera dimensión es clima laboral se observa que el 84.6% (44) de los colaboradores indicaron que se encuentran en el nivel medio debido a que no se sienten parte de la toma de decisiones en la áreas que trabajan, esto se debe a que no pueden expresar su opinión, ni preocupaciones por que no es considerado relevante, mientras que el 15.4% (8) de los colaboradores se encuentran en un nivel bajo mencionan que no sienten ser valorados por su desempeño en la organización, esto sugiere que, aunque la mayoría de los empleados considera que el clima laboral es aceptable, existe un grupo pequeño pero significativo que no está satisfecho con el ambiente laboral, ni considera que sea un factor de permanencia en la organización, lo cual podría ser un área por mejorar para la organización, estos resultados coinciden con (Zapata et al, 2020) menciona que la autonomía y la identificación con los equipos afectan el ambiente de innovación, y a su vez, sobre el rendimiento y compromiso laborioso, promover un ambiente donde los empleados se sientan empoderados y comprometidos con sus equipos, por otro lado (Sepulveda et al, 2020) menciona que proporcionar un entorno de trabajo que fomente la innovación y la capacidad de adaptación podría ser beneficioso para las estrategias de retención de personal en este contexto específico. En la segunda dimensión es Beneficios laborales el 73.1% (38) indicaron que se encuentran en un nivel alto ya que los beneficios brindados cubren con sus necesidades requeridas, mientras que el 26.9% (14) indicaron que se encuentran en un nivel medio debido a que la organización brinda los beneficios que

a ellos les corresponde, estos datos reflejan que la mayoría de los empleados están muy satisfechos con los beneficios que reciben, lo que es un indicador positivo de las políticas de compensación y beneficios de la empresa, esto coincide con (Martínez et al, 2020) menciona que mejorar las condiciones laborales para aumentar la satisfacción y productividad, abordar las deficiencias en vivienda, salarios fijos, y frecuencia de descanso, lo cual no solo podría mejorar la retención de personal, sino también fortalecer el compromiso y el bienestar general de los empleados . En la tercera dimensión que es crecimiento personal tenemos que el 51.9% (27) colaboradores indicaron que se encuentran en un nivel alto estando conformes con que la empresa pueda brindar oportunidades de subir de puesto, mientras que el 48.1% (25) colaboradores indico que se encuentran en nivel intermedio debido a que resaltan que la empresa no brinda capacitaciones para mejorar sus habilidades profesionales, este resultado sugiere que aproximadamente la mitad de los empleados perciben que tienen buenas oportunidades de crecimiento personal dentro de la organización, mientras que la otra mitad considera que estas oportunidades son aceptables pero podrían mejorar, los resultados coinciden con (Fragoso et al, 2020) mencionan que mejorando tanto el rendimiento individual como grupal, favorece la permanencia del personal al proporcionar posibilidades definidas de crecimiento y avance profesional, centradas en competencias adecuadas para el cargo y la compañía, por otro lado (Dávila et al, 2021) recalca que las empresas pueden obtener ventajas significativas al adoptar tácticas que mejoren el entorno laboral, impulsen el crecimiento profesional y personal de los empleados, y fomenten una cultura organizativa positiva.

Para el estudio externo del primer objetivo que contribuyo a determinar los motivos principales de la rotación de personal se realizó una entrevista a 10 ex colaboradores que fueron elegidos por conveniencia, aplicándose una guía de entrevista adecuada a su situación ya que se consideraron a 5 colaboradores que fueron despedidos y 5 colaboradores que renunciaron, en las respuestas obtenidas de la guía de entrevista a los trabajadores que salieron de la entidad por renuncia, se obtuvo que los motivos de salida fueron por el mal clima laboral donde se obtuvieron 5 respuestas, esto sugiere que una gran mayoría de los ex colaboradores identifican el mal clima laboral como la razón principal para su renuncia, indicando un área crítica que la organización

debe abordar para mejorar la retención de personal, además adicionaron que fue por mejores oportunidades laboral con 2 menciones obtenidas lo que puede reflejar una percepción de falta de crecimiento en la organización y por ultimo los estudios en otra ciudad 1 mención, indica la necesidad de flexibilizar políticas para empleados que buscan desarrollo académico en diferentes ubicaciones, las respuestas coinciden con (Cornejo y Ríos ,2023), quien argumenta que la satisfacción laboral depende de las características personales de los trabajadores, las condiciones, características del trabajo, balance entre las expectativas y los resultados obtenidos. Las respuestas a la segunda pregunta relacionada a que motivos conllevaron a la toma de esa decisión, se obtuvieron que fue por la mala comunicación en la empresa con 5 respuestas, esto sugiere que es un factor crucial en su decisión de renunciar, lo que indica una área crítica que la organización debe mejorar para prevenir futuras renunciaciones, otros adicionaron que fue por el crecimiento profesional en otros rubros con 4 menciones, esto indica que sintieron que tenían mejores oportunidades de crecimiento profesional fuera de la empresa, lo que los llevó a buscar mejores oportunidades en otros sectores y por último el crecimiento en el aspecto monetario obteniendo 2 menciones, aunque es menos frecuente que los otros dos motivos, sigue siendo relevante, ya que refleja que percibieron que sus necesidades financieras no estaban siendo satisfechas adecuadamente por la empresa, las respuestas coinciden con (Dávila et al, 2021) que menciona que las empresas pueden obtener ventajas significativas al adoptar tácticas que mejoren el entorno laboral, impulsen el crecimiento profesional y personal de los empleados, y fomenten una cultura organizativa positiva. Las respuestas a la tercera pregunta relacionada a si hubo alguna situación específica en la entidad que conllevo a presentar la renuncia los 5 ex colaboradores mencionaron que fue por frecuentes malentendidos con la información proporcionada por las áreas de trabajo y escaso compañerismo son factores determinantes que subraya la importancia crítica de mejorar la precisión y la claridad en la comunicación interna, según (Argumedo, 2021) menciona que mejorar el ambiente laboral, ofrecer condiciones laborales satisfactorias y promover un sentido de pertenencia pueden aumentar la retención de personal. Las respuestas a la cuarta pregunta relacionada a que si el colaborador al momento de mencionar su renuncia a la empresa, la entidad implemento alguna estrategia para que se quedara, los 5 mencionaron que no, solamente la aceptaron y les desearon éxitos en su decisión tomada, esto sugiere

una falta de estrategias o políticas de retención proactivas dentro de la organización para abordar las preocupaciones de los empleados y potencialmente reducir la rotación de personal, las respuestas obtenidas no se relaciona con (Mendoza et al, 2023), quien argumenta que la retención de personal se refiere a una serie de acciones, intervenciones o políticas dirigidas a reducir los factores que influyen en la deserción, actuando de forma preventiva. Las respuestas a la quinta pregunta relacionada a que describan su experiencia laboral en la entidad mencionaron el mal clima laboral obteniendo 5 menciones dando a conocer que experimentaron dicha situación y que contribuyo a dificultar la realización de las actividades encargadas, además del poco compañerismo obteniendo 4 menciones resaltándolo como un factor negativo en su experiencia laboral, estas respuestas coinciden con (Tocas ,2023), quien menciona la relevancia de un entorno laboral positivo en el contenido laboral es esencial, destacando la presencia de líderes y colegas comprensivos, así como la promoción de un diálogo abierto para mejorar la comunicación efectiva.

En las respuestas obtenidas de la guía de entrevista a los trabajadores que salieron de la entidad por despido, se obtuvo que los motivos de salida fueron por bajo desempeño laboral donde se obtuvieron 4 respuestas, indicando que la principal preocupación de la organización respecto a los empleados despedidos es su desempeño laboral, por faltas al ámbito laboral sin justificación se obtuvo 1 mención lo cual es un problema menos frecuente pero aún relevante para la organización, estas respuestas se relacionan con (Martínez et al., 2022), quien menciona que las renuncias o incumplimientos pueden resultar en retrasos en los procesos, pérdidas económicas y obstáculos para alcanzar las metas. Las respuestas a la segunda pregunta relacionada a que acciones realizo que conllevaron a que la empresa que tome la decisión de despido, los 5 colaboradores recalcaron que fue por la mala comunicación en la designación de labores que influyo en su desempeño de las labores y el incumplimiento de las metas designadas obtuvo 5 menciones, lo que indica la falta de claridad o eficiencia en la comunicación interna y también refleja problemas de rendimiento y responsabilidad en el cumplimiento de las funciones laborales, estas respuestas concuerdan con (Vasquez et al, 2022), quienes mencionan que el clima laboral tiene un impacto directo en las relaciones entre las personas, las cuales están relacionadas con el comportamiento, la satisfacción y, por

lo tanto, la productividad. Las respuestas a la tercera pregunta relacionada a si hubo algún aviso previo o advertencia para que el colaborador pueda mejorar antes de despedirlo, los 5 ex colaboradores mencionaron que sí y fue una carta de llamado de atención, donde recalcaron los principales puntos que los colaboradores tenían que mejorar, lo que refleja un intento por parte de la empresa de ser transparente y de proporcionar a los empleados una oportunidad para corregir su comportamiento o mejorar su rendimiento, estas respuestas concuerdan con (Mendoza et al, 2023) retención de personal es un conjunto de prácticas, intervenciones que actúan de manera preventiva. Las respuestas de la cuarta pregunta relacionada a si la empresa implemento alguna medida para que el colaborador pueda mejorar antes de despedirlo, los 5 mencionaron que sí y fue la reunión con recursos humanos, lo que refleja un esfuerzo por parte de la empresa para ofrecer una oportunidad de mejora a los empleados, ello se relaciona con (Nolazco y Rodríguez, 2020) quien indica que la ejecución de un plan de compromiso del personal ayuda a alcanzar los objetivos organizacionales y contribuye en la retención del personal. Las respuestas a la quinta pregunta relacionada a que describan su experiencia laboral en la entidad mencionaron el poco compañerismo se obtuvo 5 respuestas dando a conocer los escasos de relaciones amicales en la entidad, además del mal clima laboral obteniendo 4 menciones lo que contribuyó negativamente a su experiencia, lo que subrayan la importancia de abordar y mejorar las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo dentro de la empresa, esto tiene relación con (Tsareva y Boldyhanova, 2020) quienes indican que las empresas exitosas buscan crear un entorno laboral cómodo y seguro para fomentar equipos cohesionados y positivos.

Para determinar el segundo objetivo que es analizar las practicas actuales de satisfacción laboral de empresas molineras en el entorno para la retención del personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024. En base a la investigación externa de empresas del mismo sector se encontró que las capacitaciones trimestrales son básicas en toda empresa, como también los beneficios que brindan al capital humano, seguido de los incentivos emocionales y monetarios ya que ello contribuye a la satisfacción y a la productividad de los trabajadores. Para encontrar estas respuestas se aplicó una guía de entrevista a 3 colaboradores que corresponden a mandos altos de 6 entidades molineras del sector haciendo un total

de 18 trabajadores que fueron elegidos por conveniencia, con todas las respuestas recaudadas realizamos una comparación mediante el análisis de tendencia central de las respuestas obtenidas, se encontró para la quinta pregunta, que la media y mediana son de 16.5, con una moda de 1 el cual es la cantidad de renuncias en la empresa, una desviación estándar de 2.121 y un rango de 3, indicando respuestas concentradas en torno a la media. En la cuarta pregunta, aunque la media y la mediana son 13.5, la desviación estándar de 6.364 y un rango de 9 sugieren una mayor dispersión de las respuestas y su moda es 1 indicando que cuentan con C.V. de posibles prospectos ante la salida de personal. La tercera pregunta tiene una media y mediana de 10.5, con una desviación estándar de 6.245 y un rango de 15 y su moda es 1 el cual indica que brindan programas de capacitaciones y formación continua, mostrando también una notable variabilidad. La primera y segunda pregunta tienen medias de 9.75, con medianas de 10.5 y 9, respectivamente. Ambas tienen moda 1 que es capacitaciones trimestrales y cuestionarios de satisfacción laboral trimestrales, pero la desviación estándar y el rango son mayores en la pregunta 2 (6.652 y 15) que en la pregunta 1 (5.123 y 12). En general, las preguntas 3, 4 y 2 muestran mayor variabilidad en las respuestas, sugiriendo percepciones más diversas entre los participantes. Las preguntas 1 y 5 tienen respuestas más concentradas, indicando menor variabilidad. Las consistencias en las modas (respuesta 1) podrían indicar una tendencia o sesgo en las respuestas. Estas diferencias en la variabilidad y centralidad de las respuestas pueden guiar futuros ajustes en el diseño del cuestionario para mejorar su precisión. Estos resultados concuerdan con (Dávila et al, 2022) quien menciona mejorar el salario emocional podría no solo aumentar el compromiso de los empleados, sino también reducir la rotación laboral y fortalecer la estabilidad organizacional a largo plazo. Así mismo (Cerro et al, 2020) quien resalta que proveer un entorno laboral seguro y saludable muestra el compromiso de la empresa con el bienestar de sus trabajadores, lo que puede aumentar su lealtad y motivación, disminuyendo la rotación de personal.

En la identificación de las respuestas obtenidas del análisis externo de las empresas del sector se implementó una guía de entrevista para la primera pregunta relacionada a las estrategias claves que utilizan para retener a sus colaboradores obtuvimos que las capacitaciones trimestrales se obtuvo 15 menciones ya que esto es básico para

que los colaboradores puedan desempeñar mejor su labor y sean competitivos en el mercado laboral , además la oportunidad en el crecimiento en el puesto se obtuvo 12 menciones, dando a conocer que mostrar al colaborador que tiene oportunidad de superación en la entidad incrementa su desempeño y permanencia, asimismo el reconocimiento al trabajador del mes se obtuvo 9 menciones demostrando que los incentivos emocionales son fundamentales para generar vínculos de permanencia y por último los días libre por mejor desempeño se obtuvo 3 menciones, recalcando que pensar en el capital humano y su bienestar son fuertes aliados de la retención de personal, los resultados coinciden con (Acosta et al, 2020) mencionan que fortalecer el sentido de afiliación y promover vínculos interorganizacionales efectivos pueden ser estrategias cruciales para incrementar la retención laboral y fomentar un mayor involucramiento activo en el avance comunitario, beneficiando tanto a la organización como a la comunidad en general, (Catacora et al, 2023) recalcan que , invertir en estrategias que mejoren el contenido en el trabajo puede ayudar a reducir la intención de rotación de empleados. En la segunda pregunta relacionada a como identifican y abordan las necesidades y preocupaciones de los colaboradores indicaron que mediante cuestionarios de satisfacción trimestralmente ya que ellos les brinda un panorama claro de la situación obteniendo 18 menciones, adicionaron también que cuestionarios online para respuestas anónimas ya que los colaboradores se expresan con libertad y de manera sincera con 15 menciones, las reuniones trimestrales con los jefes de cada área también contribuye para tener claro el panorama interno de cada área y su desempeño con 6 menciones y el buzón de sugerencias tuvo 3 menciones, se relaciona con (Tsareva y Boldyhanova, 2020) que mencionan que un plan de acción correctiva, permite abordar las áreas críticas identificadas y trabajar hacia la mejora del entorno laboral, la comunicación interpersonal, y los sistemas de retribución y procedimientos laborales. En la tercera pregunta relacionada a que programas o beneficios brinda las entidades para promover la retención del personal mencionaron que los programas de capacitación y formación continua son básicos para el progreso y crecimiento tanto de la empresa como del capital humano se obtuvo 18 menciones, además las oportunidades de crecimiento y ascenso esto motiva a los colaboradores a mejorar continuamente para sobresalir y alcanzar dicha oportunidad se obtuvo 12 menciones, así mismo los reconocimientos y recompensas monetarios, son incentivos que la mayoría de colaboradores busca ser beneficiario incrementando

asi su eficiencia en su labor obteniendo 12 menciones y el obsequio del saco de arroz anualmente es algo inusual pero que ayuda a reforzar la pertenencia a la organización se obtuvo 3 menciones, lo mencionado se relaciona con (Cabanillas ,2020) menciona que brindar oportunidades de crecimiento profesional y personal, y fomentar un entorno laboral positivo y cooperativo contribuyen a la retención de personal. En la cuarta pregunta relacionada a como gestionan los desafíos de rotación de personal indicaron que cuentan con C.V. de posibles prospecto, esto contribuye a no dejar vacíos en los puestos y evitando retrasos en la producción, adicionaron que también capacitan a los mejores colaboradores para sustituir dichos puestos, reduciendo asi gastos de dinero y tiempo, se relaciona con (Dávila et al, 2020) mencionan que la permanencia del personal, disminuyen los gastos relacionados con el movimiento de empleados y fortalece la estabilidad y efectividad de la organización. En la quinta pregunta relacionada como evalúan la efectividad de las prácticas de retención, mencionaron que según la cantidad de renuncias que puede ser en periodo trimestral, bimestral o anual se obtuvo 18 menciones, adicionaron que también por la cantidad de los colaboradores que se mantienen en la organización y su antigüedad con 15 menciones, lo mencionado tiene relación con (Mendoza et al , 2023) indican que la retención de personal se refiere a una serie de acciones, intervenciones o políticas dirigidas a reducir los factores que influyen en la deserción, mientras que (Garza, 2023) resalta que se relaciona con la habilidad de una entidad para retener a sus empleados en el largo plazo e involucra la implementación de estrategias.

Para responder al tercer objetivo que es diseñar una estrategia de satisfacción laboral adaptada a las necesidades y características propuestas en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024, se elaboró un plan de capacitación específico para fortalecer la comunicación entre los colaboradores y los directivos en base al análisis interno de la entidad molinera estudiada y en base al análisis externo de entidades del mismo sector de Pacasmayo.

Para el cuarto objetivo que es proyectar el impacto potencial de la estrategia de satisfacción laboral en la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024, se plasmaron proyección que brindaran resultados a partir de 3 meses o hasta 1 año, dependiendo de los objetivos e indicadores propuestos en plan establecido y todo ello va dirigido a mejorar la satisfacción laboral para incrementar la retención de

personal, para determinar ello previamente se desarrolló el tercer objetivo que fue diseñar una estrategia de satisfacción laboral adaptada a las necesidades y características propuestas en una empresa Molinera, lo que indica que la mejor propuesta es un plan de capacitación específico para fortalecer la comunicación entre los colaboradores y los directivos, y se relaciona con la teoría de los autores Cornejo y Ríos (2023) quien argumenta que la satisfacción laboral depende de las características personales de los trabajadores, las condiciones, características del trabajo, balance entre las expectativas y los resultados obtenidos y propone 3 dimensiones relevantes, la primera es características del sujeto, Incluye aspectos personales y expectativas individuales de los empleados. La segunda es características de la actividad laboral, están relacionadas con el entorno de trabajo, las tareas y las condiciones laborales y la última es el balance entre expectativas y resultados donde la comparación que hace el trabajador entre lo que espera recibir y los resultados obtenidos de su trabajo en base a ello permitió realizar la siguiente proyección estimada. La proyección del impacto potencial de la estrategia de satisfacción laboral para la retención de personal, se observa que se implementara un plan de capacitación específico para fortalecer la comunicación entre los colaboradores y los directivos y la primera mejora es incrementar la frecuencia de comunicación formal e informal en un 50% en 6 meses ya que busca fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y transparente. La segunda es mejorar la claridad y transparencia en la comunicación en un 80% en 6 meses, está dirigida a reducir malentendidos y aumentar la confianza entre los empleados. La tercera es fomentar la participación de los colaboradores en la toma de decisiones en un 50% en 12 meses, busca involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones puede aumentar su compromiso y sentido de pertenencia. La cuarta es aumentar la satisfacción laboral relacionada con la comunicación en un 20% en 6 meses, debido a que mejorar la comunicación es clave para mantener a los empleados satisfechos y comprometidos. La quinta es reducir la rotación de personal mediante la mejora de comunicación en un 15% en 12 meses, busca abordar sus preocupaciones y necesidades de manera más efectiva y el sexto es implementar un canal de comunicación directo entre colaboradores y directivos en un 70% en 3 meses, permitiendo una comunicación más fluida y accesible, facilitando la resolución de problemas y el intercambio de ideas. Estas propuestas también tienen relación con

(Moran, 2020) quien resalta la necesidad de optimizar el entorno laboral para incentivar a los empleados, fortalecer su compromiso y aumentar la competitividad de la entidad. Otra teoría que respalda es la de Garza (2023), quien argumenta que la retención de colaboradores se relaciona con la habilidad de una entidad para retener a sus empleados en el largo plazo e involucra la implementación de estrategias que aborden factores como la conducta de ciudadanía organizacional, así mismo (Mendoza et al, 2023) indica que las dimensiones de la retención incluyen la motivación de los empleados que es el impulso que lleva a los trabajadores a alcanzar objetivos, el compromiso organizacional abarca la lealtad y entrega de un empleado hacia su compañía, el empoderamiento es el proceso de dar a los empleados autonomía y autoridad, la comunicación interpersonal es el intercambio de información entre individuos dentro de una empresa, entre otras dimensiones más.

V. CONCLUSIONES

Debido a un diagnóstico exhaustivo de las causas de deserción y las prácticas de retención actuales, así como en un análisis comparativo de las estrategias utilizadas por otras empresas molineras del entorno es que se propuso exitosamente un plan estratégico de satisfacción laboral enfocado en mejorar la comunicación entre colaboradores y directivos, lo cual se identificó como el área más crítica para la retención del personal en la empresa molinera de Pacasmayo.

Se identificó que el mal clima laboral es la principal causa de deserción, con un 62.5% de ex empleados citándolo como motivo principal de renuncia, seguido de la mala comunicación en la empresa que fue identificada por el 45.5% de los ex empleados como un factor influyente en su decisión de renunciar y el 67.3% de los empleados actuales calificaron las relaciones interpersonales en la organización como de nivel medio, indicando un área de mejora. Las prácticas de retención actuales, como los beneficios laborales son las más efectivas en la retención con un 73.1% de los empleados calificándolos en un nivel alto y la flexibilidad de horarios con un 63.5%, son percibidas positivamente, pero son insuficientes para contrarrestar los problemas de comunicación y ambiente laboral.

Las empresas molineras del entorno implementan estrategias como capacitaciones trimestrales siendo las más común, mencionada por 15 de 18 entrevistados de otras empresas molineras, mientras que oportunidades de crecimiento, reconocimientos al desempeño y beneficios adicionales, tuvieron una mención menor, pero siguen siendo igual de relevantes. Además, el 100% de las empresas encuestadas utilizan cuestionarios de satisfacción trimestrales para identificar necesidades y preocupaciones de los empleados. Estas prácticas han demostrado ser efectivas para mejorar la satisfacción laboral y la retención del personal, proporcionando una base sólida para el desarrollo de estrategias en la empresa estudiada.

Se diseñó un plan de capacitación específico para fortalecer la comunicación entre colaboradores y directivos, adaptado a las necesidades identificadas en la empresa. Esta estrategia se basa en el modelo de Cornejo y Ríos (2023), considerando las

características personales de los trabajadores, las condiciones laborales y el balance entre expectativas y resultados.

Se proyecta que la implementación de la estrategia de satisfacción laboral enfocada en la comunicación tendrá un impacto significativo en varios aspectos como incremento del 50% en la frecuencia de comunicación formal e informal en 6 meses, mejora del 80% en la claridad y transparencia de la comunicación en 6 meses, aumento del 50% en la participación de los colaboradores en la toma de decisiones en 12 meses, incremento del 20% en la satisfacción laboral relacionada con la comunicación en 6 meses, reducción del 15% en la rotación de personal en 12 meses e implementación de un canal de comunicación directo entre colaboradores y directivos en un 70% en 3 meses, con el objetivo de mejorar la retención laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar el plan estratégico de satisfacción laboral enfocado en mejorar la comunicación entre colaboradores y directivos, con la finalidad de incrementar la retención de personal en la empresa molinera y establecer un comité de seguimiento que evalúe periódicamente la efectividad del plan y realice ajustes según sea necesario.

Asi mismo se recomienda realizar encuestas de clima laboral trimestrales para monitorear continuamente la satisfacción de los empleados y detectar problemas emergentes, también implementar un sistema de salida de entrevistas más detallado para comprender mejor las razones específicas de la deserción de los empleados y fortalecer las prácticas de retención existentes y por último desarrollar nuevas iniciativas centradas en mejorar el clima laboral y la comunicación interna.

Otras de las recomendaciones es adaptar y personalizar las estrategias efectivas identificadas en otras empresas al contexto específico de la empresa molinera de Pacasmayo y realizar benchmarking periódico para mantenerse al día con las tendencias del sector en satisfacción laboral y retención de personal.

Es recomendable involucrar a los empleados en el diseño y refinamiento continuo de la estrategia de satisfacción laboral para asegurar su relevancia y aceptación, además de crear un sistema de retroalimentación continua para evaluar la efectividad de la estrategia y realizar ajustes en tiempo real, asi mimos considerar la incorporación de tecnologías que faciliten la comunicación, como plataformas de colaboración en línea.

Asi mismo se recomienda realizar revisiones trimestrales para comparar los resultados reales con las proyecciones y ajustar las estrategias según sea necesario, como también celebrar, comunicar los éxitos a medida que se alcanzan los hitos proyectados para mantener el impulso y la motivación de los empleados, finalmente considerar la implementación de un sistema de recompensas ligado a la mejora en los indicadores de comunicación y satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Acosta, C. R., Alviter-Rojas, L. E., & Martínez-Rodríguez, E. (2020). Sentido de pertenencia, relaciones intraorganizacionales y participación activa en el desarrollo comunitario: Un análisis de empresas medianas de manufactura en México. *AD-minister*, (36), 31-44.
<https://doi.org/10.17230/ad-minister.36.2>
- Adecco Perú. (s.f.). 4 de cada 10 empresas buscan un diagnóstico empresarial enfocado en el bienestar. Recuperado de <https://amcham.org.pe/news/adecco-peru-4-de-cada-10-empresas-buscan-un-diagnostico-empresarial-enfocado-en-el-bienestar/>
- Aguirre-Aguilar, G. (2020). El estudiante y la configuración del aula activa: Itinerario, aprendizajes e investigación. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 15(2), 161-173.
<https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.02>
- Ames Guerrero, R. J. (2022). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas CUC*, 139-152.
- Argumedo Hernández, A. del P. (2021). Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del Área de costura de una Empresa textil de confecciones ubicada en Lima, Perú (tesis de maestría).
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/8381>
- Arce Espinoza, L., & Rojas Sáurez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores y trabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. *Cuadernos de Investigación UNED*, 12(2), 484-495. <https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Cabanillas Chávez, C. U. (2021). Estrategias de retención del talento humano para evitar la rotación del personal en la empresa Agro Latam – Lambayeque 2021 (Tesis de maestría). [Maestro en Gestión de Talento Humano, Universidad Nacional de Trujillo]. Trujillo, Perú.
<https://orcid.org/0000-0002-9936-4984>
- Catacora Razo, L. P., Olivos Cadillo, M. M., Pinillos Jeri, M. A., & Zegarra Campos, C. A. (2023). La relación de la satisfacción laboral en la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú. Programa de la Maestría en Organización y Dirección de Personas, Lima.
<https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d0d822b0-badd-4f63-9676-44ed919270c7/content>

- Cantú, N. S., Pedraza, N. A., & Madero, S. M. (2023). Relationship between work environment, satisfaction, commitment, and performance of human capital in higher education institutions. *Formación universitaria*, 16(4), 11-20. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>
- Cerro-Romero, S. M., Valladares-Garrido, D., & Valladares-Garrido, M. J. (2020). Factores asociados a hipoacusia inducida por ruido en trabajadores de una empresa metalmeccánica de Talara, Piura periodo 2015 - 2018. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almirante Aguirre*, 13(2), 122-127. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.132.658>
- Cornejo Sánchez, J. F., & Ríos Valero, L. L. (2023). Percepciones: la satisfacción laboral en la gestión de proyectos de traducción durante la pandemia COVID-19. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 22-32. <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.231>
- Dávila-Morán, R. C., Martin-Bogdanovich, M. M., García-Huamantumba, E., Alfaro Peña, G. B., & García-Huamantumba, A. (2022). Emotional salary and engagement in employees of a Peruvian industrial company [Salario emocional y engagement en empleados de una empresa industrial peruana]. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), 739-749. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85142179277&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=ac186400f345569a894d14d626328647&sot=b&sdt=b&cluster=scosubjabbr%2C%22BUSI%22%2Ct%2C%22ECON%22%2Ct%2Bscosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscoaf%2C%22Peru%22%2Ct&s=TITLE-ABS-KEY%28salary%29&sl=35&sessionSearchId=ac186400f345569a894d14d626328647&relpos=5>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. D. C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Organizational climate and job satisfaction in a Peruvian industrial company [Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana]. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Davila, R., Agüero, E., Ruiz, J., y Guanilo, C. (2020). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company Volume 26, Issue Special Issue 5, Pages 663 - 677 August 2021
- Echeverry Henao, K. M. (2022). Labor compensation and its relationship with people's needs and interests in four Colombian. *EAFIT*, 28.
- Farinelli, T. C., & Ambrozini, M. A. (2022). Cash conversion cycle in Brazilian companies in the food and beverage sector. *Journal of Agricultural Economics and Policy*, 18(3), 302-322. <https://www.webofscience.com/wos/woscc/full-record/WOS:001034407400016>
- Fragoso Mora, A., Martínez Sánchez, L. M., & Elías Chávez, A. E. (2020). Intervención organizacional por competencias profesionales en una empresa de proveeduría de calzado

dentro del estado de Guanajuato. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e063. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.819>

Gabriel-Ortega, J. (2020). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. Recuperado el 11 de mayo de 2024, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es

Garza Carranza, María Teresa de la. (2022). El comportamiento ciudadano organizacional: una alternativa para la retención de los millennials en el trabajo. *Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*, 10(24), e2481929. Epub 28 de febrero de 2023. <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2022.24.81929>

Guerrero Chávez, L. A. (2022). Aplicación de la curva en S para determinar el nivel de desarrollo de equipos de trabajo. *Nova Scientia*, 14(28), 00026. <https://doi.org/10.21640/ns.v14i28.2773>

González Sanzana, Á., & Arce Secul, R. (2021). Factores personales y de acceso que inciden sobre la permanencia y deserción universitaria en estudiantes de pedagogía en una universidad chilena de zona geográfica extrema. *Sophia Austral*, 27, 1. <https://doi.org/10.29393/ac62-pejc10001>

Gutiérrez-Coba, L. (2020). Situación profesional y satisfacción laboral de los periodistas colombianos. *Comunicación y Sociedad*, 17, e7556. <https://doi.org/10.32870/cys.v2020.7556>

Hernandez, S., & Duana, D (2020) Tecnicas e instrumentos de recolección de Datos. *Económico Administrativas del ICEA* 9(17):51-53 <https://doi:10.29057/icea.v9i17.6019>

Hernández Sampieri, R. (23 de Abril de 2021). SCRIBD. Obtenido de SCRIBD: <https://es.scribd.com/document/504380658/Que-Es-La-Investigacion-Segun-5-Autores-Reconocidos-Y-EI-Cuadro-Comparativo>

Huamán, J ., Treviños, I., & Medina, W. (2021). SEpistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas, *Horizonte de la Ciencia*, vol. 12, núm. 23, pp. 27-47, 2022. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>

Llanos, R. C., & González, P. J. A. (2023). La configuración de la flexibilización laboral: 50 años de transformaciones internacionales del mundo del trabajo. *CUHSO*, 33(2), 102-133. <https://doi.org/10.7770/cuhso-v33n2-art673>

- Manjarrez Ponton, C. A., & Romero Rincón, Y. J. (2022). Análisis de las estrategias instruccionales utilizadas para el aprendizaje significativo de la definición de derivada de funciones de una variable. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo)*, 7(3), 112-125. <https://doi.org/10.33936/rehuso.v7i3.5157>
- Martinez, E., Alcover, M., & Uribe, J. (2022). Hacia un modelo de relaciones de intercambio psicosocial en las organizaciones: evaluación de la dinámica entre contrato psicológico, percepción de apoyo-traición organizacional, burnout e intención de renuncia. *Universidad Nacional Autónoma*, 143.
- Martínez, G., Bertoni, E. A., Pais, A., Moreno, R., & Gana, M. (2020). Condiciones laborales de los asalariados tamberos: El caso de la cuenca lechera del Valle de Lerma en Salta. *RIA. Revista de Investigaciones Agropecuarias*, 46(1), 123-132. Recuperado el 28 de mayo de 2024, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-23142020000100123&lng=es&tlng=es
- Mendoza Lira, M., Muñoz Jorquera, S., Ballesta Acevedo, E., & Covarrubias Apablaza, C. (2023). Conceptualizaciones de retención y deserción escolar en Proyectos Educativos Institucionales. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 22(49), 194-211. <https://dx.doi.org/10.21703/rexe.v22i49.1408>
- Mere, Reabetswe A., Simbeni, Thembi V., Mathibe, Mmampedi, Mogale, Mabina N., & Ntuli, Sam T.. (2023). Job satisfaction among health professionals in a District of North West province, South Africa. *Health SA Gesondheid (Online)*, 28, 1-7. <https://dx.doi.org/10.4102/hsag.v28i0.2234>
- Moreno, D., Sánchez, S., & Díez, R. (2021). Localizando “trabajadores del conocimiento” en grandes regiones urbanas: Un análisis integrado de las trayectorias personales y los factores de atracción y retención en Madrid. *Universidad Complutense de Madrid, Spain*, 192.
- Morán, R. C. D. (2022). Clima y satisfacción laboral. Caso de estudio: Empresa TINFLUBA SAC, Perú. *Gestión y Satisfacción Laboral*, 21(1), 32-42. <https://orcid.org/0000-0003-3181-8801>
- Nolazco Labajos, F. A., & Rodríguez Huancahuari, D. A. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 255-266. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240>
- Pardo-Rozo, Y. Y., Cabrera-Gasca, L., & Pinzón-Hermosa, L. E. (2022). Gestión educativa y eficiencia técnica en instituciones oficiales con educación media en Florencia, Caquetá, Colombia. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 12(2), 213-228. <https://doi.org/10.19053/20278306.v12.n2.2022.15261>

- Penagos Guzmán, F., Hernández Castorena, O., & García Solarte, M. (2023). Managerial skills and organizational performance: Competitive advantage. *Mercados y Negocios*, 24(48), 75-94. <https://doi.org/10.32870/myn.vi48.7688>
- Pozos-Radillo, B. E., Horta-Botello, E., Plascencia-Campos, A. R., & Preciado-Serrano, M. de L. (2021). Efecto del biofeedback en la satisfacción laboral en trabajadores de la industria joyera en México. *Revista de Salud Pública*, 23(5), 1. <https://doi.org/10.15446/rsap.v23n5.87557>
- Rojas-Torres, A. C., Tiga-Loza, D. C., & Bello-Pinto, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 253-265. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2021000400253&lng=es. Epub 11-Abr-2022. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Rojas García, J. A., Ajuría Foronda, J. L., & Arambarri, J. (2023). Metodología de transformación digital para incrementar la competitividad de las pymes de logística ligera en el Perú. *Industrial Data*, 26(1), 63-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i1.23745>
- Rojas Miño, I. (2021). El derecho de igual remuneración por igual trabajo entre mujeres y hombres ante los tribunales de justicia. *Revista de Derecho (Concepción)*, 89(249), 15-46. <https://doi.org/10.29393/rd249-1diir10001>
- Rosales Roldán, A., De Jesús Almonte, L., & Carbajal Suárez, Y. (2023). Análisis espacial de la dinámica del salario, flexibilidad y productividad laboral en las entidades federativas mexicanas, 2000.1-2021.1. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales*, 32(64), 4-26. <https://doi.org/10.20983/noesis.2023.2.1>
- Ruíz Díaz Morales, D. (2021). Clima laboral en empresas públicas y privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 245-256. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Sadiq, M. S., & Sani, B. S. (2023). Job satisfaction and agripreneurial success of microfinance beneficiary small-scale rice processors in Nigeria's Jigawa state. *Siembra*, 10(1), e4064. <https://doi.org/10.29166/siembra.v10i1.4064>
- Salas-Arbeláez, L., García-Solarte, M., & Murillo-Vargas, G. (2021). Prácticas de gestión humana que contribuyen a la paz: el caso de dos empresas colombianas. *Entramado*, 17(2), 130-145. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.6847>
- Sepúlveda S., Ulises, Portales O., Felipe, & Maturana M., Francisco. (2020). Experiencias de resistencia y agencia espacio-laboral de trabajadores de un barrio tradicional frente a

cambios globalizadores: el Barrio Victoria, Santiago de Chile. Izquierdas, 49, 62. Epub 24 de marzo de 2021. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100262>

Silerio Hernández, L. M., Lechuga Nevárez, M. del R., Morán Soto, G., & Lechuga Nevárez, M. del R. (2023). Cambios en el nivel de salud mental positiva en los colaboradores de una organización causados por la pandemia de covid-19. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27), e558. <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1670>

Sina-Wütschert, M., Pereira, D., & Elfering, A. (2022). Long working hours and exhaustion: a test of rumination as a mediator among mobile-flexible employees in activity-based offices. *Escritos de Psicología*, 15(1), 1-15. <https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i1.12876>

Solís Granda, L. E., & Burgos Villamar, I. S. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. Revisión bibliográfica. *Podium*, (43), 163-176. <https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>

Teixeira, A., Augusto, M. C., Barroso, C., & Carvalho, A. L. (2022). Competências emocionais nos enfermeiros de saúde mental: Contributos da implementação de um modelo de supervisão clínica. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (28), 71-86. <https://doi.org/10.19131/rpesm.347>

Treviño Reyes, Rosalba, & López Pérez, Jesús Fabián. (2022). El impacto del empoderamiento en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Contaduría y administración*, 67(3), 00013. Epub 06 de junio de 2023. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.3173>

Tsareva, N. A., & Boldyhanova, V. A. (2020). Educating the concepts of retention factor of a company with the case of employee engagement level increase. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e515. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.515>

Tocas Duran, L. Y. (2023). Satisfacción laboral en el contexto peruano. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 12(1), 47-68. Recuperado a partir de <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/861>

Vaske, J. J. (2021). *Survey research and analysis: Applications in parks, recreation, and human dimensions*. Sagamore-Venture.

Vásquez-Robles, F., Napán, A. C., & Miranda-Tejedo, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2), 29-42. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>

Villarreal-Mata, J. L., Armendáriz-García, N. A., Sánchez-Gómez, M., Alonso Castillo, M. M., & López García, K. S. (2023). Inteligencia emocional, satisfacción laboral y consumo de alcohol en el personal de enfermería. *Horizonte Sanitario*, 22(2), 393-399. <https://doi.org/10.19136/hs.a22n2.5591>

Vuyk, M. A., & Cudas, G. (2022). Escala de Iniciativa de Crecimiento Personal-II: validación de la traducción al español en Paraguay. *Ciencias Psicológicas*, 16(1), e2657. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2657>

Zapata-Cantu, L., Delgado-Hernandez, D. J., & Torres-Arguelles, V. (2020). Role of empowerment and identification with work teams in innovation climate. *Revista de Administração de Empresas*, 60(3), e2020-0077. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200302>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable 1: Satisfaccion Laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA E INDICE
SATISFACCION LABORAL	La felicidad laboral es el estado emocional favorable que experimentan los colaboradores dentro de relaciones en su trabajo e influyen varios factores psicosociales (Cornejo y Rios, 2023).	La Satisfaccion laboral sera evaluado a travez de una encuesta, enfocada en las 4 dimensiones, que son : tareas realizadas, salario, flexibilidad de horarios y relaciones Interpersonales, asi mismo la encuesta sera medida en escala ordinal, la cual sera aplicada a colaboradores en una empresa molinera pacasmayo, 2024.	Tareas Realizadas	% de Tareas cumplidas por los trabajadores en una empresa Molinera 2024	Ordinal N=Nunca CN=Casi Nunca AV=Algunas Veces CS=Casi Siempre S=Siempre
			Salario	Monto del salario brindado a los trabajadores acorde al mercado en una empresa Molinera 2024	
			Flexibilidad de Horarios	% de Flexibilidad de Horarios solicitados y brindados a los trabajadores en una empresa Molinera 2024	
			Relaciones Interpersonales	% de buena relacion entre los trabajadores en una empresa Molinera 2024	

Variable 2: Retencion de Personal

VARIABLE DE ESTUDIOS	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA E INDICE
RETENCION DE PERSONAL	La retención del personal es aquella implementación sobre estrategias administrativas para prolongar su tiempo de estadía dentro de la organización (Mendoza et al, 2023).	La Retencion de personal sera evaluado a travez de una encuesta, enfocada en las 3 dimensiones, que son :clima laboral, Beneficios y crecimiento personal, asi mismo la encuesta sera medida en escala ordinal, la cual sera aplicada a colaboradores en una empresa molinera pacasmayo, 2024.	Clima Laboral	% del buen clima laboral de los trabajadores en una empresa Molinera 2024	Ordinal N=Nunca CN=Casi Nunca AV=Algunas Veces CS=Casi Siempre S=Siempre
			Beneficios	% de Beneficios que poseen los trabajadores en una empresa Molinera 2024	
			Crecimiento Personal	% de Crecimiento Personal dentro de la empresa de los trabajadores en una empresa Molinera 2024	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

VARIABLE / DIMENSIONES	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>SATISFACCION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> -Tareas Realizadas -Salario -Flexibilidad de Horarios -Relaciones Interpersonales <p>RETENCION DE PERSONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> -Clima Laboral -Beneficios -Crecimiento Personal 	<p>Pregunta General ¿Cómo puede una estrategia de satisfacción laboral mejorar la retención de personal en una empresa molinera en Pacasmayo 2024?</p> <p>Preguntas Específicas: a. ¿Cuáles son las principales causas de deserción y las prácticas de retención actuales en una empresa molinera Pacasmayo, 2024?</p> <p>b.¿Qué prácticas actuales de satisfacción laboral se implementan en empresas molineras del entorno para la retención del personal Pacasmayo, 2024?</p> <p>c.¿Cómo se puede</p>	<p>El Objetivo general Proponer un plan estratégico de satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa molinera, Pacasmayo 2024.</p> <p>Los objetivos específicos Diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024.</p> <p>Analizar las practicas actuales de satisfacción laboral de empresas molineras en el entorno para la retención del personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.</p> <p>Diseñar una estrategia de satisfacción laboral</p>	<p>Hipotesis General Una estrategia de satisfacción laboral desarrollada específicamente para una empresa molinera en Pacasmayo en 2024 se adecuaría significativamente para la retención de personal.</p> <p>Hipotesis Especificas 1.Las principales causas de deserción en una empresa molinera en Pacasmayo en 2024 están relacionadas con la falta de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y condiciones laborales.</p> <p>2.Las prácticas actuales de satisfacción laboral en empresas molineras del entorno, tales como programas de bienestar, incentivos económicos y oportunidades de capacitación, tienen un efecto positivo en la retención de personal.</p>	<p>Tipo: Basia</p> <p>Metodo: Cientifico</p> <p>Enfoque: Cuantitativo, descriptivo</p> <p>Diseño: Propositiva teorica Pura (No experimental)</p> <p>Poblacion y muestra: Interna: 52 colaboradores</p> <p>Externa : 10 ex colaboradores y 6 empresas molineras del sector de pacasmayo</p> <p>Recopilacion de datos : Técnica : Encuesta(cuestionarios estructurados con la escala de likert)</p> <p>Entrevista</p>

	<p>diseñar una estrategia de satisfacción laboral que se adapte a las necesidades y características específicas de una empresa molinera Pacasmayo, 2024?</p> <p>d.¿Cuál sería el impacto potencial de una estrategia de satisfacción laboral en la retención de personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024?</p>	<p>adaptada a las necesidades y características propuestas en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.</p> <p>Proyectar el impacto potencial de la estrategia de satisfacción laboral en la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.</p>	<p>3.Una estrategia de satisfacción laboral diseñada de acuerdo con las necesidades y características específicas de la empresa molinera en Pacasmayo aumentará la satisfacción y el compromiso de los empleados.</p> <p>4.La implementación de una estrategia de satisfacción laboral en una empresa molinera en Pacasmayo en 2024 reducirá significativamente la tasa de deserción y mejorará la retención de personal.</p>	<p>Aplicación: Presencial</p> <p>Duración : 5 minutos a 10 minutos</p> <p>Análisis de Datos: SPSS Statistics 25</p> <p>Fiabilidad: Alfa de Crombach</p>
--	---	---	---	---

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE RETENCION DE PERSONAL

¡TU OPINION NOS IMPORTA!

Te invitamos a responder el siguiente cuestionario con suma sinceridad ya que de ti depende el éxito de la empresa.

INSTRUCCIONES

En las siguientes preguntas se presentan distintas situaciones, en las cuales tienes que marcar la que creas que es pertinente.

N=NUNCA CN=CASI NUNCA AV=ALGUNAS VECES CS=CASI SIEMPRE S=SIEMPRE

NOMBRE:

EDAD:

SEXO:

N°	ITEMS	N	CN	AV	CS	S
1	¿Con qué frecuencia usted es valorado y apreciado por su trabajo dentro de la empresa?					
2	¿Puede usted expresar sus opiniones y preocupaciones en el entorno laboral?					
3	¿Con qué frecuencia usted participa de decisiones que afectan su trabajo?					
4	¿La cultura organizacional en la empresa fomenta el respeto mutuo y la diversidad entre los colaboradores?					
5	¿Considera usted que los beneficios proporcionados son adecuados y satisfacen sus necesidades?					
6	¿Con qué frecuencia se ofrecen beneficios relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal, como días de vacaciones o flexibles?					
7	¿Con qué regularidad se ofrecen beneficios adicionales que contribuyan a la satisfacción laboral y a la retención de colaboradores?					
8	¿La empresa busca constantemente mejorar y actualizar sus programas de beneficios para satisfacer las necesidades cambiantes de los colaboradores?					
9	¿Con que frecuencia la empresa brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral?					
10	¿Con qué frecuencia usted tiene la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y competencias en su puesto de trabajo?					
11	¿Con que frecuencia la empresa le ofrece programas de capacitación y desarrollo que sean relevantes y beneficiosos para su crecimiento laboral?					
12	¿Percibe usted que hay oportunidades de progresión dentro de la empresa?					

GUIA DE ENTREVISTA: RAZONES DE SALIDAS DE PERSONAL POR RENUNCIA

1.- ¿Cuál fue el motivo principal por el que usted decidió renunciar a la empresa?

2.- ¿Qué motivos influyeron para que usted tomara esa decisión?

3.- ¿Hubo algún evento o situación específica en la empresa que lo motivó a usted a presentar su renuncia?

4.- ¿Cuándo usted informo sobre su renuncia, la empresa implemento alguna medida o estrategia de retención de personal para que usted se pueda quedar?

5.- ¿Cómo describiría usted su experiencia laboral en la empresa antes de su renuncia?

GUIA DE ENTREVISTA: RAZONES DE SALIDAS DE PERSONAL POR DESPIDO DE LA EMPRESA

1.- ¿Cuál fue el motivo principal por el cual a usted lo despidieron de la empresa?

2.- ¿Que acciones usted cree que realizo de manera inadecuada, que conllevo a la empresa a optar por esa decisión?

3.- ¿Hubo algún aviso previo o llamado de advertencia, para que usted pueda mejorar?

4.- ¿La empresa al notar las posibles situaciones de despido, tomo algunas acciones para que usted pueda mejorar?

5.- ¿Cómo describiría usted su experiencia laboral en la empresa antes de ser despedido?

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Retención Laboral

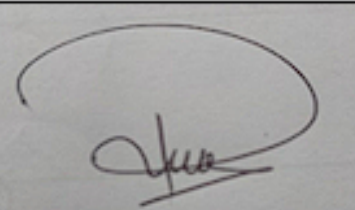
Definición de la variable/categoría: La retención de personal es la implementación de estrategias administrativas para prolongar su tiempo de estadía dentro de la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Clima Laboral	% del buen clima laboral de los	¿Con qué frecuencia usted es valorado y apreciado por su trabajo dentro de la empresa?	1	1	1	1	

	trabajadores en una empresa Molinera 2024	¿Puede usted expresar sus opiniones y preocupaciones en el entorno laboral?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia usted participa de decisiones que afectan su trabajo?	1	1	1	1	
		¿La cultura organizacional en la empresa fomenta el respeto mutuo y la diversidad entre los colaboradores?	1	1	1	1	
Beneficios	% de Beneficios que poseen los trabajadores en una empresa Molinera 2024	¿Considera usted que los beneficios proporcionados son adecuados y satisfacen sus necesidades?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia se ofrecen beneficios relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal, como días de vacaciones o flexibles?	1	1	1	1	
		¿Con qué regularidad se ofrecen beneficios adicionales que contribuyan a la satisfacción laboral y a la retención de colaboradores?	1	1	1	1	
		¿La empresa busca constantemente mejorar y actualizar sus programas de beneficios para satisfacer las necesidades cambiantes de los colaboradores?	1	1	1	1	
Crecimiento Personal	% de Crecimiento Personal dentro de la empresa de los trabajadores en una empresa Molinera 2024	¿Con que frecuencia la empresa brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia usted tiene la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y competencias en su puesto de trabajo?	1	1	1	1	

		¿Con que frecuencia la empresa le ofrece programas de capacitación y desarrollo que sean relevantes y beneficiosos para su crecimiento laboral?	1	1	1	1	
		¿Percibe usted que hay oportunidades de progresión dentro de la empresa?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Felix Santiago Ruiz Vasquez
Documento de identidad	17990359
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Economía
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	985689094
Firma	
Fecha	21/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Guía de entrevista que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


Matriz de validación del Guía de entrevista de la variable Retención de Personal, razones de salidas de personal por renuncia

Definición de la variable/categoría: La retención de personal es la implementación de estrategias administrativas para prolongar su tiempo de estadía dentro de la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Retención de personal	Motivos de renuncias personal	¿Cuál fue el motivo principal por el que usted decidió renunciar a la empresa?	1	1	1	1	

una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.	¿Qué motivos influyeron para que usted tomara esa decisión?	1	1	1	1	
	¿Hubo algún evento o situación específica en la empresa que lo motivó a usted a presentar su renuncia?	1	1	1	1	
	¿Cuándo usted informo sobre su renuncia, la empresa implemento alguna medida o estrategia de retención de personal para que usted se pueda quedar?	1	1	1	1	
	¿Cómo describiría usted su experiencia laboral en la empresa antes de su renuncia?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Entrevista
Objetivo del instrumento	Diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Felix Santiago Ruiz Vasquez
Documento de identidad	17990359
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Economía
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	965669094
Firma	
Fecha	21/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Guía de entrevista que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

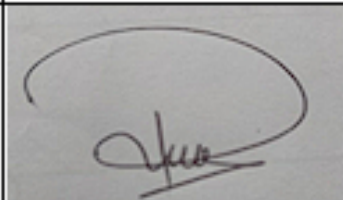
Matriz de validación del Guía de entrevista de la variable Retención de Personal, razones de salidas de personal por despido de la empresa

Definición de la variable/categoría: La retención de personal es la implementación de estrategias administrativas para prolongar su tiempo de estadía dentro de la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Retención de personal	Motivos de renuncias del personal en	¿Cuál fue el motivo principal por el cual a usted lo despidieron de la empresa?	1	1	1	1	

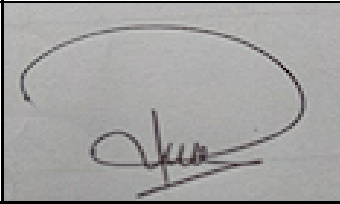
una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.	¿Qué acciones usted cree que realizó de manera inadecuada, que conllevo a la empresa a optar por esa decisión?	1	1	1	1	
	¿Hubo algún aviso previo o llamado de advertencia, para que usted pueda mejorar?	1	1	1	1	
	¿La empresa al notar las posibles situaciones de despido, tomo algunas acciones para que usted pueda mejorar?	1	1	1	1	
	¿Cómo describiría usted su experiencia laboral en la empresa antes de ser despedido?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Entrevista
Objetivo del instrumento	Diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Felix Santiago Ruiz Vasquez
Documento de identidad	17990359
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Economía
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	985669094
Firma	
Fecha	21/05/2024

Retención de Personal	Estrategias de retención de personal	¿Cuáles son las estrategias clave que su empresa utiliza para retener a los empleados talentosos?	1	1	1	1	
		¿Cómo identifican y abordan las necesidades y preocupaciones de los empleados para mejorar su satisfacción y retención?	1	1	1	1	
		¿Qué programas o beneficios específicos ofrece su empresa para promover la retención del personal?	1	1	1	1	
		¿Cómo gestionan los desafíos relacionados con la rotación de personal?	1	1	1	1	
		¿Cómo evalúan regularmente la efectividad de sus prácticas de retención de personal?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Entrevista
Objetivo del instrumento	Analizar las practicas actuales de satisfacción laboral de empresas molineras en el entorno para la retención del personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.
Nombres y apellidos del experto	Felix Santiago Ruiz Vasquez
Documento de identidad	17990359
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor en Economía
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	985889094
Firma	
Fecha	21/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Retención Laboral

Definición de la variable/categoría: La retención de personal es la implementación de estrategias administrativas para prolongar su tiempo de estadía dentro de la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Clima Laboral	% del buen clima laboral de los	¿Con qué frecuencia usted es valorado y apreciado por su trabajo dentro de la empresa?	1	1	1	1	

	trabajadores en una empresa Molinera 2024	¿Puede usted expresar sus opiniones y preocupaciones en el entorno laboral?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia usted participa de decisiones que afectan su trabajo?	1	1	1	1	
		¿La cultura organizacional en la empresa fomenta el respeto mutuo y la diversidad entre los colaboradores?	1	1	1	1	
Beneficios	% de Beneficios que poseen los trabajadores en una empresa Molinera 2024	¿Considera usted que los beneficios proporcionados son adecuados y satisfacen sus necesidades?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia se ofrecen beneficios relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal, como días de vacaciones o flexibles?	1	1	1	1	
		¿Con qué regularidad se ofrecen beneficios adicionales que contribuyan a la satisfacción laboral y a la retención de colaboradores?	1	1	1	1	
		¿La empresa busca constantemente mejorar y actualizar sus programas de beneficios para satisfacer las necesidades cambiantes de los colaboradores?	1	1	1	1	
Crecimiento Personal	% de Crecimiento Personal dentro de la empresa de los trabajadores en una empresa Molinera 2024	¿Con que frecuencia la empresa brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia usted tiene la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y competencias en su puesto de trabajo?	1	1	1	1	

	¿Con que frecuencia la empresa le ofrece programas de capacitación y desarrollo que sean relevantes y beneficiosos para su crecimiento laboral?	1	1	1	1	
	¿Percibe usted que hay oportunidades de progresión dentro de la empresa?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Pablo Valentino Aguilar Chavez
Documento de identidad	44852440
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	968640938
Firma	 MG. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ
Fecha	22/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Guía de entrevista que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

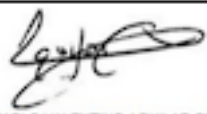
Matriz de validación del Guía de entrevista de la variable Retención de Personal, razones de salidas de personal por renuncia

Definición de la variable/categoría: La retención de personal es la implementación de estrategias administrativas para prolongar su tiempo de estadía dentro de la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Retención de personal	Motivos de renuncias personal	¿Cuál fue el motivo principal por el que usted decidió renunciar a la empresa?	1	1	1	1	

una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.	¿Qué motivos influyeron para que usted tomara esa decisión?	1	1	1	1	
	¿Hubo algún evento o situación específica en la empresa que lo motivó a usted a presentar su renuncia?	1	1	1	1	
	¿Cuándo usted informo sobre su renuncia, la empresa implemento alguna medida o estrategia de retención de personal para que usted se pueda quedar?	1	1	1	1	
	¿Cómo describiría usted su experiencia laboral en la empresa antes de su renuncia?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Entrevista
Objetivo del instrumento	Diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Pablo Valentino Aguilar Chavez
Documento de identidad	44852440
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	968640938
Firma	 MG. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ
Fecha	22/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Guía de entrevista que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

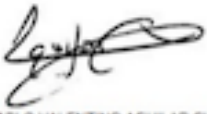
Matriz de validación del Guía de entrevista de la variable Retención de Personal, razones de salidas de personal por despido de la empresa

Definición de la variable/categoría: La retención de personal es la implementación de estrategias administrativas para prolongar su tiempo de estadía dentro de la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Retención de personal	Motivos de renuncias personal	¿Cuál fue el motivo principal por el cual a usted lo despidieron de la empresa?	1	1	1	1	


una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.	¿Qué acciones usted cree que realizó de manera inadecuada, que conllevo a la empresa a optar por esa decisión?	1	1	1	1	
	¿Hubo algún aviso previo o llamado de advertencia, para que usted pueda mejorar?	1	1	1	1	
	¿La empresa al notar las posibles situaciones de despido, tomo algunas acciones para que usted pueda mejorar?	1	1	1	1	
	¿Cómo describiría usted su experiencia laboral en la empresa antes de ser despedido?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Entrevista
Objetivo del instrumento	Diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Pablo Valentino Aguilar Chavez
Documento de identidad	44852440
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	988640938
Firma	 MG. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ
Fecha	22/05/2024

Retencion de Personal	Estrategias de retencion de personal	¿Cuáles son las estrategias clave que su empresa utiliza para retener a los empleados talentosos?	1	1	1	1	
		¿Cómo identifican y abordan las necesidades y preocupaciones de los empleados para mejorar su satisfacción y retención?	1	1	1	1	
		¿Qué programas o beneficios específicos ofrece su empresa para promover la retención del personal?	1	1	1	1	
		¿Cómo gestionan los desafíos relacionados con la rotación de personal?	1	1	1	1	
		¿Cómo evalúan regularmente la efectividad de sus prácticas de retención de personal?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Entrevista
Objetivo del instrumento	Analizar las practicas actuales de satisfacción laboral de empresas molineras en el entorno para la retención del personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.
Nombres y apellidos del experto	Pablo Valentino Aguilar Chavez
Documento de identidad	44852440
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	968840938
Firma	 <small>MAG. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ</small>
Fecha	22/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable Retención Laboral

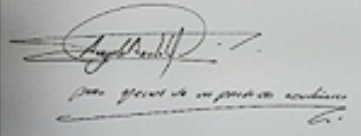
Definición de la variable/categoría: La retención de personal es la implementación de estrategias administrativas para prolongar su tiempo de estadía dentro de la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Clima Laboral	% del buen clima laboral de los	¿Con qué frecuencia usted es valorado y apreciado por su trabajo dentro de la empresa?	1	1	1	1	

	trabajadores en una empresa Molinera 2024	¿Puede usted expresar sus opiniones y preocupaciones en el entorno laboral?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia usted participa de decisiones que afectan su trabajo?	1	1	1	1	
		¿La cultura organizacional en la empresa fomenta el respeto mutuo y la diversidad entre los colaboradores?	1	1	1	1	
Beneficios	% de Beneficios que poseen los trabajadores en una empresa Molinera 2024	¿Considera usted que los beneficios proporcionados son adecuados y satisfacen sus necesidades?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia se ofrecen beneficios relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal, como días de vacaciones o flexibles?	1	1	1	1	
		¿Con qué regularidad se ofrecen beneficios adicionales que contribuyan a la satisfacción laboral y a la retención de colaboradores?	1	1	1	1	
		¿La empresa busca constantemente mejorar y actualizar sus programas de beneficios para satisfacer las necesidades cambiantes de los colaboradores?	1	1	1	1	
Crecimiento Personal	% de Crecimiento Personal dentro de la empresa de los trabajadores en una empresa Molinera 2024	¿Con que frecuencia la empresa brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo laboral?	1	1	1	1	
		¿Con qué frecuencia usted tiene la oportunidad de desarrollar nuevas habilidades y competencias en su puesto de trabajo?	1	1	1	1	

	Molinera 2024	competencias en su puesto de trabajo?					
		¿Con que frecuencia la empresa le ofrece programas de capacitación y desarrollo que sean relevantes y beneficiosos para su crecimiento laboral?	1	1	1	1	
		¿Percibe usted que hay oportunidades de progresión dentro de la empresa?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Michelangelo Arcila Olivera
Documento de identidad	74280263
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Jefe del programa SUBE de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chepen
Número telefónico	983865589
Firma	
Fecha	23/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Guía de entrevista que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

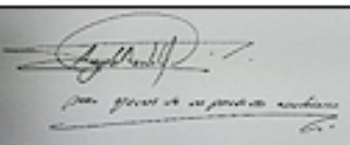
Matriz de validación del Guía de entrevista de la variable Retención de Personal, razones de salidas de personal por renuncia

Definición de la variable/categoría: La retención de personal es la implementación de estrategias administrativas para prolongar su tiempo de estadía dentro de la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u r t i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Retención de personal	Motivos de renuncias personal	¿Cuál fue el motivo principal por el que usted decidió renunciar a la empresa?	1	1	1	1	

una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.	¿Qué motivos influyeron para que usted tomara esa decisión?	1	1	1	1	
	¿Hubo algún evento o situación específica en la empresa que lo motivó a usted a presentar su renuncia?	1	1	1	1	
	¿Cuándo usted informo sobre su renuncia, la empresa implemento alguna medida o estrategia de retención de personal para que usted se pueda quedar?	1	1	1	1	
	¿Cómo describiría usted su experiencia laboral en la empresa antes de su renuncia?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Entrevista
Objetivo del instrumento	Diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Michelangelo Arcila Olivera
Documento de identidad	74280263
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Jefe del programa SUBE de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chepen
Número telefónico	983885589
Firma	
Fecha	23/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos Guía de entrevista que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estrategias de satisfacción laboral para la retención de personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

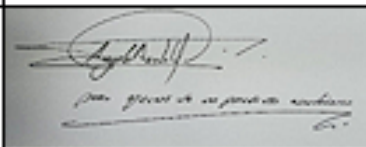
Matriz de validación del Guía de entrevista de la variable Retención de Personal, razones de salidas de personal por despido de la empresa

Definición de la variable/categoría: La retención de personal es la implementación de estrategias administrativas para prolongar su tiempo de estadía dentro de la organización.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Retención de personal	Motivos de renuncias personal	¿Cuál fue el motivo principal por el cual a usted lo despidieron de la empresa?	1	1	1	1	

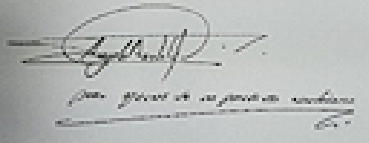
una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.	¿Qué acciones usted cree que realizó de manera inadecuada, que conllevo a la empresa a optar por esa decisión?	1	1	1	1	
	¿Hubo algún aviso previo o llamado de advertencia, para que usted pueda mejorar?	1	1	1	1	
	¿La empresa al notar las posibles situaciones de despido, tomo algunas acciones para que usted pueda mejorar?	1	1	1	1	
	¿Cómo describiría usted su experiencia laboral en la empresa antes de ser despedido?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Entrevista
Objetivo del instrumento	Diagnosticar las causas de deserción y prácticas de retención del personal en una empresa molinera Pacasmayo, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Michelangelo Arcila Olivera
Documento de identidad	74280263
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Jefe del programa SUBE de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chepen
Número telefónico	983885589
Firma	
Fecha	23/05/2024

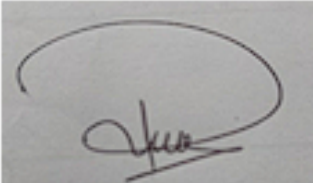

Retencion de Personal	Estrategias de retencion de personal	¿Cuáles son las estrategias clave que su empresa utiliza para retener a los empleados talentosos?	1	1	1	1	
		¿Cómo identifican y abordan las necesidades y preocupaciones de los empleados para mejorar su satisfacción y retención?	1	1	1	1	
		¿Qué programas o beneficios específicos ofrece su empresa para promover la retención del personal?	1	1	1	1	
		¿Cómo gestionan los desafíos relacionados con la rotación de personal?	1	1	1	1	
		¿Cómo evalúan regularmente la efectividad de sus prácticas de retención de personal?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Entrevista
Objetivo del instrumento	Analizar las practicas actuales de satisfacción laboral de empresas molineras en el entorno para la retención del personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024.
Nombres y apellidos del experto	Michelangelo Arcila Olivera
Documento de identidad	74280263
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de Negocios MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Jefe del programa SUBE de la Universidad Cesar Vallejo Filial Chepen
Número telefónico	983885589
Firma	
Fecha	23/05/2024

Anexo 4. Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

Nombre Original del instrumento:	Encuestas de Satisfacción Laboral
Autor y año:	ORIGINAL: Paul E. Spector – 1985 y Edwin A. Locke - 1976 ADAPTACIÓN: Lic. Laura Anali Carranza Zamora
Objetivo del instrumento:	Diagnosticar las causas de deserción del personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024
Usuarios:	52 colaboradores de una empresa Molinera de Pacasmayo
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente de la entrada de la institución de la empresa molinera de Pacasmayo.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Dr. Felix Santiago Ruiz Vasquez  Mtr. Pablo Valentino Aguilar Chavez  MG. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ Mtr. Michelangelo Arcila Olivera 

Confiabilidad:

(Presentar los resultados estadísticos)

Fiabilidad

Satisfaccion Laboral

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

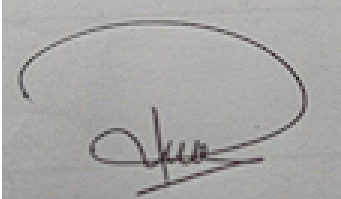

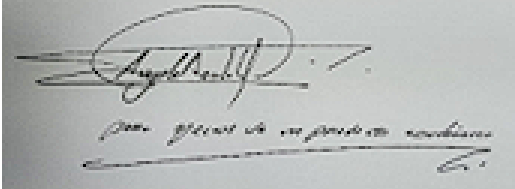
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	12

Tiene una Confiabilidad muy alta

FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE RETENCION DE PERSONAL

Nombre Original del instrumento:	Encuestas de Retención Laboral
Autor y año:	ORIGINAL: Beverly Kaye y Sharon Jordan-Evans – 1999 y David G. Allen - 2003 ADAPTACIÓN: Lic. Laura Anali Carranza Zamora
Objetivo del instrumento:	Diagnosticar las causas de deserción del personal en una empresa Molinera, Pacasmayo 2024
Usuarios:	52 colaboradores de una empresa Molinera de Pacasmayo
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en el ambiente de la entrada de la institución de la empresa molinera de Pacasmayo.
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Dr. Félix Santiago Ruiz Vasquez  Matr. Pablo Valentino Aguilar Chavez  MG. PABLO VALENTINO AGUILAR CHAVEZ Matr. Michelangelo Arcila Olivera 

Confiabilidad:

(Presentar los resultados estadísticos)

Fiabilidad

➔ Retencion de Personal

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	12

Tiene una Confiabilidad Alta.

Anexo 5. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

LINK DE CONSENTIMIENTOS INFORMADOS

<https://docs.google.com/document/d/1RQeEXKtWE5N4HLFmRJkFUof6ztlvWmrP/edit?usp=sharing&oid=107314790951399380565&rtpof=true&sd=true>

LINK DE AUTORIZACION DE USO DE LA INFORMACION DE LA EMPRESA

https://docs.google.com/document/d/1dMAydf67-ad_iFMpocF_kgVXPwKcWqTy/edit?usp=sharing&oid=107314790951399380565&rtpof=true&sd=true

Anexo 8. Análisis Complementario

N°	EDAD	SEXO	SATISFACCION LABORAL												
			Tareas Realizadas			Salario			Flexibilidad de Horarios			Relaciones Interpersonales			
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	30	M	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
2	28	M	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	3
3	52	M	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2
4	27	M	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4
5	48	F	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2
6	30	M	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	2
7	32	F	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	2	3	3
8	40	M	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2
9	20	M	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4
10	28	M	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	2
11	35	M	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4
12	51	M	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3
13	21	M	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3
14	47	M	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	2	2
15	34	M	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	2	2
16	20	M	5	4	3	5	3	3	5	4	4	4	3	3	2
17	58	M	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	2	2	2
18	60	M	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	2	2
19	38	M	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3
20	29	M	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3
21	49	M	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3
22	60	M	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2
23	51	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
24	47	M	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4
25	39	M	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4
26	40	M	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3
27	28	F	5	4	3	5	2	3	3	3	3	4	3	4	4
28	20	M	5	3	3	5	2	3	3	3	3	2	1	2	2
29	45	M	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4
30	32	M	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3
31	30	M	3	2	3	3	4	3	5	5	5	2	4	3	3
32	34	M	5	5	3	5	5	5	4	3	5	2	2	3	3
33	39	M	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2
34	36	M	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2
35	41	M	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4
36	25	F	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	2	4	4
37	48	M	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3
38	55	M	3	3	4	5	3	3	4	3	5	2	3	3	3
39	37	M	5	5	3	5	3	5	5	4	5	2	2	3	3
40	22	M	3	4	3	3	3	3	5	4	2	3	2	2	2
41	48	M	5	2	3	4	4	3	5	3	5	2	2	2	2
42	30	M	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	4	4	4
43	30	M	3	4	3	4	2	4	5	4	3	3	2	4	4
44	44	M	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3
45	30	F	4	2	4	3	4	5	4	5	4	2	4	3	3
46	57	M	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	2	3	3
47	60	M	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2
48	57	M	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2
49	20	M	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	2	2
50	54	M	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4
51	60	M	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4
52	49	M	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2

N°	EDAD	SEXO	RETENCION DE PERSONAL											
			Clima Laboral				Beneficios				Crecimiento Personal			
			P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	30	M	3	3	4	3	4	4	5	3	5	5	2	5
2	28	M	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	2	4
3	52	M	2	3	2	2	5	5	5	4	5	5	3	5
4	27	M	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3
5	48	F	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	4
6	30	M	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4
7	32	F	3	2	3	2	4	4	5	5	5	5	3	5
8	40	M	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3
9	20	M	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5
10	28	M	2	3	2	3	3	4	5	4	4	5	2	4
11	35	M	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	5
12	51	M	2	3	3	2	5	5	5	4	4	5	3	5
13	21	M	3	3	2	2	4	4	5	5	5	5	3	5
14	47	M	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3
15	34	M	2	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	5
16	20	M	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5
17	58	M	2	2	2	3	5	5	5	4	5	5	3	5
18	60	M	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4
19	38	M	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4
20	29	M	3	2	3	3	4	5	4	5	4	5	3	5
21	49	M	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3
22	60	M	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4
23	51	M	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3
24	47	M	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	2	2
25	39	M	2	3	3	3	5	4	4	5	5	5	2	5
26	40	M	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3
27	28	F	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3
28	20	M	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3
29	45	M	3	3	3	2	4	5	4	4	5	5	3	5
30	32	M	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3
31	30	M	3	2	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4
32	34	M	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	2	4
33	39	M	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	3	5
34	36	M	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3
35	41	M	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	2	3
36	25	F	2	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	2
37	48	M	2	2	3	2	5	4	5	5	5	5	3	5
38	55	M	3	2	3	3	5	4	4	4	5	5	3	5
39	37	M	2	3	2	3	4	4	3	5	4	4	2	4
40	22	M	3	3	3	2	4	4	5	4	5	5	3	5
41	48	M	3	2	3	4	5	5	4	4	5	3	2	3
42	30	M	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	2	3
43	30	M	2	3	4	3	5	5	3	4	5	5	3	4
44	44	M	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3
45	30	F	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4
46	57	M	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	2	5
47	60	M	3	2	3	3	5	5	4	4	4	3	3	5
48	57	M	3	2	2	2	4	3	4	4	5	5	3	5
49	20	M	3	3	3	2	5	4	3	4	5	5	2	5
50	54	M	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
51	60	M	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3
52	49	M	4	3	2	3	4	4	5	4	5	5	2	5

Anexo 9. Otras evidencias

Llenado de encuestas por parte de los trabajadores de la entidad molinera de Pacasmayo





Entrevista a ex colaboradores



Plan de capacitación a Colaboradores de una empresa Molinera, Pacasmayo

2024-2025

Índice de contenidos

	pág
I. Introduccion.....	3
II. Diagnostico de necesidades	4
III. Objetivo General	4
IV. Objetivos Especificos	4
V. Metas	5
VI. Estrategias a Implementar.....	7
VII. Beneficiarios	12
VIII. Tematica de la capacitacion.....	12
IX. Procedimiento para llevar a cabo la Capacitacion.....	15
X. Procedimiento para la realización de actividades.....	23
XI. Cronograma.....	24

I. Introducción

En la actual era de la información, la comunicación efectiva entre colaboradores y directivos se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito organizacional. En una empresa molinera en Pacasmayo, la necesidad de mejorar estos canales de comunicación es particularmente crítica. La falta de una comunicación fluida y clara puede llevar a malentendidos, disminución de la productividad y una merma en la moral de los empleados. Además, una comunicación deficiente puede obstaculizar la implementación de nuevas estrategias y la resolución de problemas, afectando negativamente el rendimiento global de la empresa.

Ante este panorama, resulta imperativo implementar un plan de capacitación integral que no solo aborde las competencias técnicas y operativas, sino que también se centre en mejorar la comunicación interna. Este plan de capacitación tiene como objetivo principal equipar a los colaboradores con las habilidades necesarias para comunicarse de manera efectiva con sus jefes y directivos, promoviendo un ambiente de trabajo colaborativo y eficiente. A través de talleres interactivos, sesiones de coaching y el uso de herramientas modernas de comunicación, se buscará fortalecer los lazos entre todos los niveles de la organización, asegurando así un flujo constante de información y feedback constructivo.

La implementación de este plan de capacitación es una respuesta estratégica a los desafíos actuales que enfrenta la empresa molinera en Pacasmayo. Se espera que, al mejorar la comunicación interna, se logre una mayor cohesión entre los equipos, una toma de decisiones más informada y una cultura organizacional más fuerte y resiliente. Este esfuerzo no solo beneficiará a los empleados en su desarrollo profesional, sino que también contribuirá significativamente al crecimiento y sostenibilidad a largo plazo de la empresa.

II. Diagnóstico de necesidades

En el marco de una empresa molinera situada en la provincia de Pacasmayo, se llevó a cabo un exhaustivo diagnóstico para evaluar la comunicación entre los colaboradores y los directivos. Para ello, se aplicaron dos encuestas: una de satisfacción laboral y otra de retención de personal, dirigidas a todos los colaboradores de la empresa. Adicionalmente, se realizaron entrevistas a ex trabajadores de la organización con el fin de obtener una visión más amplia y objetiva sobre el ambiente laboral y los factores que influyen en la retención de personal.

Los resultados de las encuestas y entrevistas revelaron una preocupante escasez de comunicación entre los jefes y los trabajadores. Se identificó que los empleados no se sienten considerados en la toma de decisiones, y sus opiniones sobre las actividades a realizar no son debidamente valoradas. Este déficit comunicacional ha generado un clima de desmotivación y descontento entre el personal, impactando negativamente en su satisfacción laboral y aumentando las tasas de rotación.

Estos hallazgos subrayan la necesidad urgente de abordar y mejorar los canales de comunicación internos. La falta de comunicación efectiva y la exclusión de los colaboradores en el proceso de toma de decisiones son temas críticos que deben ser tratados para promover un ambiente de trabajo más colaborativo y motivador. En respuesta a esta situación, se ha decidido implementar un plan de capacitación específico para fortalecer la comunicación entre los colaboradores y los directivos, con el objetivo de crear un entorno laboral más inclusivo y participativo.

III. Objetivo General

Mejorar la comunicación entre los colaboradores y los jefes y directivos en la empresa molinera en Pacasmayo, incrementando la satisfacción laboral y la retención de personal a través de la implementación de un plan de capacitación efectivo.

IV. Objetivos Específicos

Diagnosticar las barreras de comunicación existentes

- Realizar un análisis detallado de encuestas y entrevistas para identificar las principales barreras de comunicación entre los colaboradores, los jefes y directivos.

- Meta: Identificar al menos cinco barreras específicas de comunicación en un plazo de un mes.

Desarrollar habilidades de comunicación efectiva

- Implementar talleres de comunicación efectiva para todos los colaboradores, con un enfoque en técnicas de escucha activa, retroalimentación constructiva y asertividad.
- Meta: Capacitar al 100% de los colaboradores en técnicas de comunicación efectiva en un plazo de tres meses.

Fomentar la participación en la toma de decisiones

- Establecer mecanismos de participación para que los colaboradores puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre las actividades a realizar.
- Meta: Crear y ejecutar un sistema de reuniones mensuales entre jefes y colaboradores donde se discutan y consideren las opiniones de los trabajadores, con al menos un 70% de asistencia en cada reunión en un plazo de dos meses.

Mejorar la satisfacción laboral

- Implementar un sistema de reconocimiento y retroalimentación positiva para destacar los logros y contribuciones de los colaboradores.
- Meta: Aumentar el índice de satisfacción laboral en un 20% en seis meses, medido a través de encuestas de seguimiento.

Reducir la rotación de personal

- Desarrollar un programa de mentoría y apoyo continuo para nuevos empleados, facilitando su integración y adaptación a la empresa.
- Meta: Reducir la tasa de rotación de personal en un 15% en el plazo de un año, medido a través de los registros de recursos humanos.

V. Metas

Meta 1: Incrementar la frecuencia de comunicación formal e informal

- Indicador: Número de reuniones formales e informales realizadas mensualmente.
- Plazo: 6 meses.
- Meta Específica: Aumentar el número de reuniones formales e informales en un 50% en los primeros seis meses de implementación del plan.

Meta 2: Mejorar la claridad y la transparencia en la comunicación

- Indicador: Porcentaje de empleados que reportan comprensión clara de las decisiones y políticas de la empresa en encuestas de seguimiento.
- Plazo: 6 meses.
- Meta Específica: Lograr que el 80% de los empleados comprendan claramente las decisiones y políticas de la empresa al finalizar los primeros seis meses.

Meta 3: Fomentar la participación de los colaboradores en la toma de decisiones

- Indicador: Número de propuestas de mejora recibidas de los empleados y el porcentaje de estas que son consideradas e implementadas.
- Plazo: 12 meses.
- Meta Específica: Obtener al menos 30 propuestas de mejora de los empleados y asegurar que el 50% de estas sean consideradas e implementadas dentro del primer año.

Meta 4: Aumentar la satisfacción laboral relacionada con la comunicación

- Indicador: Puntuación promedio en la sección de comunicación de la encuesta de satisfacción laboral.
- Plazo: 6 meses.
- Meta Específica: Incrementar en un 20% la puntuación promedio de satisfacción laboral relacionada con la comunicación en la siguiente encuesta de satisfacción laboral.

Meta 5: Reducir la rotación de personal mediante la mejora de la comunicación

- Indicador: Tasa de rotación de personal anual.

- Plazo: 12 meses.
- Meta Específica: Reducir la tasa de rotación de personal en un 15% en el primer año de implementación del plan de capacitación.

Meta 6: Implementar un canal de comunicación directa entre colaboradores y directivos

- Indicador: Uso y efectividad del canal de comunicación (medido por encuestas de satisfacción y análisis de uso).
- Plazo: 3 meses.
- Meta Específica: Establecer un canal de comunicación directa (como una plataforma digital o un buzón de sugerencias) y lograr que el 70% de los empleados lo utilicen activamente en los primeros tres meses.

VI. Estrategias a Implementar

Estrategia 1: Implementación de talleres de comunicación efectiva

Descripción: Realizar talleres interactivos mensuales enfocados en desarrollar habilidades de comunicación efectiva entre colaboradores y directivos.

Temas a Tratar:

- Fundamentos de la comunicación
- Comunicación Asertiva
- Escucha Activa
- Retroalimentación Constructiva
- Resolución de Conflictos
- Trabajo en Equipo

Acciones:

- Contratar expertos en comunicación organizacional para facilitar los talleres.
- Diseñar un programa de capacitación que cubra los temas mencionados.

- Utilizar metodologías participativas como juegos de roles, estudios de casos y discusiones grupales.

Montos:

- Contratación de expertos: S/. 1,000 por taller.
- Materiales y equipos: S/. 100 por taller.
- Logística y preparación del patio: S/. 100 por taller.
- Refrigerios: S/. 120 por taller.

Lugar: Patio principal de la empresa molinera. Días y Horarios: Fines de semana (sábado), de 5:00 p.m. a 7:00 p.m. Duración:12 horas (6 reuniones de 2 horas).

Objetivos Relacionados:

- Mejorar las habilidades de comunicación de los colaboradores (Objetivo Específico 1).
- Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de confianza (Objetivo Específico 2).

Metas Relacionadas:

- Al finalizar el primer trimestre, el 80% de los participantes evaluarán positivamente los talleres de comunicación.
- Al finalizar el segundo trimestre, se observará una reducción del 20% en los conflictos laborales relacionados con la comunicación.

Estrategia 2: Creación de canales de comunicación abiertos y transparentes

Descripción: Establecer nuevos canales de comunicación que permitan a los colaboradores expresar sus opiniones y sugerencias de manera directa y anónima.

Temas a Tratar:

- Herramientas de Comunicación Interna
- Gestión de Sugerencias y Feedback
- Transparencia en la Toma de Decisiones

Acciones:

- Implementar una plataforma de comunicación interna (intranet) donde los colaboradores puedan compartir ideas y dar feedback.
- Colocar buzones de sugerencias anónimos en diferentes áreas de la empresa.
- Realizar reuniones trimestrales entre directivos y colaboradores para discutir temas relevantes y escuchar propuestas.

Montos:

- Desarrollo e implementación de la plataforma: S/. 3,000.
- Buzones de sugerencias: S/. 500.
- Logística y preparación del patio para reuniones: S/. 100 por reunión.
- Refrigerios: S/. 120 por reunión.

Lugar: Patio principal de la empresa molinera. Días y Horarios: Fines de semana (sábado), de 5:00 p.m. a 7:00 p.m. Duración: 6 horas (3 reuniones de 2 horas) por trimestre.

Objetivos Relacionados:

- Involucrar a los colaboradores en el proceso de toma de decisiones (Objetivo Específico 3).
- Aumentar la percepción de los colaboradores sobre su influencia en las decisiones de la empresa (Objetivo Específico 4).

Metas Relacionadas:

- Al finalizar el primer semestre, el 70% de los colaboradores utilizarán la plataforma de comunicación interna.
- Al finalizar el año, se habrá implementado al menos el 50% de las sugerencias recogidas a través de los nuevos canales de comunicación.

Estrategia 3: Programas de reconocimiento y retroalimentación

Descripción: Desarrollar programas que reconozcan y recompensen a los colaboradores por su desempeño y participación activa en la comunicación organizacional.

Temas a Tratar:

- Importancia del Reconocimiento en el Trabajo
- Técnicas de Retroalimentación Efectiva
- Implementación de Programas de Incentivos, celebración de Logros y Buenas Prácticas

Acciones:

- Establecer un programa de "Empleado del Mes" basado en la comunicación efectiva y la colaboración.
- Implementar un sistema de retroalimentación continua donde los directivos proporcionen feedback regular y constructivo a los colaboradores.
- Organizar eventos de reconocimiento público trimestral para destacar las contribuciones de los colaboradores.

Montos:

- Premios y reconocimientos: S/. 1,000 por trimestre.
- Logística y preparación del patio para eventos: S/. 100 por evento.
- Refrigerios: S/. 120 por evento.

Lugar: Patio principal de la empresa molinera. Días y Horarios: Fines de semana (sábado), de 5:00 p.m. a 7:00 p.m. Duración: 6 horas (3 reuniones de 2 horas) por trimestre.

Objetivos Relacionados:

- Incrementar la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores (Objetivo Específico 1).
- Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de confianza (Objetivo Específico 2).

Metas Relacionadas:

- Al finalizar el primer trimestre, el 90% de los colaboradores recibirán retroalimentación constructiva de sus superiores.
- Al finalizar el año, el 75% de los colaboradores sentirán que su esfuerzo y comunicación son reconocidos por la empresa.

Estrategia 4: Encuestas y evaluaciones periódicas

Descripción: Realizar encuestas y evaluaciones periódicas para medir el progreso en la mejora de la comunicación y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos.

Temas a Tratar:

- Diseño de Encuestas Efectivas
- Ajustes y Mejoras en el Plan de Capacitación
- Comunicación de Resultados y Planes de Acción

Acciones:

- Diseñar y distribuir encuestas trimestrales sobre la satisfacción laboral y la comunicación interna.
- Analizar los resultados de las encuestas para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias implementadas.
- Realizar evaluaciones anuales del programa de capacitación para medir su efectividad y hacer los ajustes necesarios.

Montos:

- Desarrollo y distribución de encuestas: S/. 500 por trimestre.
- Análisis de resultados y ajustes: S/. 2,000 anuales.
- Logística y preparación del patio para reuniones de evaluación: S/. 300 por reunión.
- Refrigerios: S/. 200 por reunión.

Lugar: Patio principal de la empresa molinera. Días y Horarios: Fines de semana (sábado), de 5:00 p.m. a 7:00 p.m. Duración: 6 horas (3 reuniones de 2 horas) por trimestre.

Objetivos Relacionados:

- Evaluar el impacto de las estrategias implementadas en la comunicación y satisfacción laboral (Objetivo General).
- Ajustar continuamente las estrategias para asegurar su efectividad (Objetivo Específico 4).

Metas Relacionadas:

- Al finalizar cada trimestre, se obtendrán resultados de las encuestas que permitirán realizar ajustes oportunos en las estrategias.
- Al finalizar el año, se observará una mejora del 30% en la percepción de la comunicación interna según las encuestas realizadas.

VII. Beneficiarios

Todos los colaboradores que conforman la empresa molinera

VIII. Temática de la capacitación

Módulo 1: Introducción a la comunicación efectiva

Objetivo: Proveer una comprensión básica de la comunicación efectiva y su importancia en el entorno laboral.

Contenido:

1. Fundamentos de la Comunicación
 - Conceptos básicos de la comunicación.
 - Barreras de la comunicación.
2. Comunicación Asertiva
 - Definición y características.
 - Técnicas de comunicación asertiva.
3. Escucha Activa

- Importancia de escuchar activamente.
- Técnicas para mejorar la escucha activa.

Duración: 6 horas

Módulo 2: Habilidades de comunicación interpersonal

Objetivo: Desarrollar habilidades interpersonales para mejorar la interacción entre colaboradores y directivos.

Contenido:

1. Retroalimentación Constructiva

- Importancia de la retroalimentación.
- Técnicas para dar y recibir feedback.

2. Resolución de Conflictos

- Identificación de conflictos comunes en el trabajo.
- Estrategias para resolver conflictos de manera efectiva.

3. Trabajo en Equipo

- Importancia del trabajo en equipo.
- Dinámicas y ejercicios para fomentar la colaboración.

Duración: 6 horas

Módulo 3: Canales de comunicación abiertos y transparentes

Objetivo: Implementar y utilizar canales de comunicación que permitan la expresión de opiniones y sugerencias.

Contenido:

1. Herramientas de Comunicación Interna

- Plataformas digitales para la comunicación.
- Uso de buzones de sugerencias.

2. Gestión de Sugerencias y Feedback

- Procesos para la recolección y análisis de sugerencias.
- Comunicación de resultados y acciones tomadas.

3. Transparencia en la Toma de Decisiones

- Importancia de la transparencia en las decisiones.
- Técnicas para mejorar la transparencia organizacional.

Duración: 6 horas

Módulo 4: Programas de reconocimiento y retroalimentación

Objetivo: Implementar programas que reconozcan el desempeño y fomenten la retroalimentación continua.

Contenido:

1. Importancia del Reconocimiento en el Trabajo
 - Beneficios del reconocimiento.
 - Estrategias para implementar programas de reconocimiento.
2. Técnicas de Retroalimentación Efectiva
 - Cómo proporcionar feedback de manera constructiva.
 - Fomentar la cultura de la retroalimentación continua.
3. Implementación de Programas de Incentivos, celebración de Logros y buenas practicas
 - Organizar eventos de reconocimiento.
 - Destacar contribuciones significativas de los colaboradores.

Duración: 6 horas

Módulo 5: Evaluaciones y mejoras continuas

Objetivo: Evaluar el impacto de las estrategias implementadas y ajustar las acciones según los resultados obtenidos.

Contenido:

1. Diseño de Encuestas Efectivas

- Cómo diseñar encuestas para medir la satisfacción y comunicación.
- Análisis de resultados.

2. Ajustes y Mejoras en el Plan de Capacitación

- Identificación de áreas de mejora.
- Ajuste de estrategias basadas en los resultados de las encuestas.

3. Comunicación de Resultados y Planes de Acción

- Informar a los colaboradores sobre los resultados.
- Implementar acciones de mejora continua.

Duración: 6 horas

Detalles Logísticos

Lugar: Patio principal de la empresa molinera. Días y Horarios: Fines de semana (sábado), de 5:00 p.m. a 7:00 p.m. Total Duración: 5 módulos de 6 horas cada uno (30 horas en total).

Montos Estimados:

- Contratación de expertos: S/. 5,000 (S/. 1,000 por módulo).
- Materiales y equipos: S/. 1,500 (S/. 300 por módulo).
- Logística y preparación del patio: S/. 1,500 (S/. 300 por módulo).
- Refrigerios: S/. 1,800 (S/. 360 por módulo).

Total, Estimado: S/. 9,800

IX. Procedimiento para llevar a cabo la Capacitación

1. Preparación y Planificación

- Definir Recursos y Presupuesto:
 - Asignar un presupuesto de S/. 9,800 para la totalidad del programa de capacitación.

- Identificar y reservar el patio principal de la empresa molinera en Pacasmayo como lugar para llevar a cabo las actividades.
- Selección de Facilitadores:
 - Contratar expertos en comunicación organizacional, liderazgo y trabajo en equipo. Presupuesto: S/. 5,000.

2. Programación de Actividades

- Fechas y Horarios:
 - Realizar las sesiones de capacitación durante los fines de semana para evitar interrupciones en las operaciones diarias.
 - Duración de cada sesión: 6 horas y se distribuirá dos horas en tres fines de semana.
 - Total, de sesiones: 16 fines de semana consecutivos (5 sesiones en total).

3. Temática de la Capacitación

- **Día 1: Introducción y Objetivos del Programa**
 - Contenido:
 - Bienvenida y presentación del programa.
 - Importancia de la comunicación en la organización.
 - Objetivos del plan de capacitación.
 - Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 500.
 - Duración:
 - 1 hora.
- **Día 2: Fundamentos de la comunicación**
 - Contenido:
 - Conceptos básicos de la comunicación.

- Barreras de la comunicación
 - Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
 - Duración:
 - 2 horas.
- **Día 3: Comunicación Asertiva**
 - Contenido:
 - Definición y características.
 - Técnicas de comunicación asertiva.
 - Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
 - Duración:
 - 2 horas.
- **Día 4: Escucha Activa**
 - Contenido:
 - Importancia de escuchar activamente.
 - Técnicas para mejorar la escucha activa
 - Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
 - Duración:
 - 2 horas.
- **Día 5: Retroalimentación Constructiva**
 - Contenido:
 - Importancia de la retroalimentación.

- Técnicas para dar y recibir feedback
- Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
- Duración:
 - 2 horas.
- **Día 6: Resolución de Conflictos**
 - Contenido:
 - Identificación de conflictos comunes en el trabajo.
 - Estrategias para resolver conflictos de manera efectiva.
 - Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
 - Duración:
 - 2 horas.
- **Día 7: Trabajo en Equipo**
 - Contenido:
 - Importancia del trabajo en equipo.
 - Dinámicas y ejercicios para fomentar la colaboración
 - Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
 - Duración:
 - 2 horas.
- **Día 8: Herramientas de Comunicación Interna**
 - Contenido:
 - Plataformas digitales para la comunicación.

- Uso de buzones de sugerencias.
- Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
- Duración:
 - 2 horas.
- **Día 9: Gestión de Sugerencias y Feedback**
 - Contenido:
 - Procesos para la recolección y análisis de sugerencias.
 - Comunicación de resultados y acciones tomadas
 - Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
 - Duración:
 - 2 horas.
- **Día 10: Transparencia en la Toma de Decisiones**
 - Contenido:
 - Importancia de la transparencia en las decisiones.
 - Técnicas para mejorar la transparencia organizacional.
 - Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
 - Duración:
 - 2 horas.
- **Día 11: Importancia del Reconocimiento en el Trabajo**
 - Contenido:
 - Beneficios del reconocimiento.

- Estrategias para implementar programas de reconocimiento
- Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
- Duración:
 - 2 horas.
- **Día 12: Técnicas de Retroalimentación Efectiva**
 - Contenido:
 - Cómo proporcionar feedback de manera constructiva.
 - Fomentar la cultura de la retroalimentación continua
 - Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
 - Duración:
 - 2 horas.
- **Día 13: Implementación de Programas de Incentivos, celebración de Logros y Buenas Prácticas**
 - Contenido:
 - Organizar eventos de reconocimiento.
 - Destacar contribuciones significativas de los colaboradores.
 - Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
 - Duración:
 - 2 horas.
- **Día 14: Diseño de Encuestas Efectivas**
 - Contenido:

- Cómo diseñar encuestas para medir la satisfacción y comunicación.
 - Análisis de resultados.
- Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
- Duración:
 - 2 horas.
- **Día 15: Ajustes y Mejoras en el Plan de Capacitación**
 - Contenido:
 - Identificación de áreas de mejora.
 - Ajuste de estrategias basadas en los resultados de las encuestas.
 - Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
 - Duración:
 - 2 horas.
- **Día 16: Comunicación de Resultados y Planes de Acción**
 - Contenido:
 - Informar a los colaboradores sobre los resultados.
 - Implementar acciones de mejora continua
 - Presupuesto:
 - Materiales y recursos: S/. 653.30.
 - Duración:
 - 2 horas.

4. Implementación

- Convocatoria:
 - Informar a todos los colaboradores sobre el programa de capacitación y su importancia.
 - Enviar recordatorios y material previo a los participantes.
- Ejecución:
 - Desarrollar las actividades según el cronograma establecido.
 - Asegurar la participación activa de todos los asistentes.
- Seguimiento y Evaluación:
 - Monitorear el progreso y la participación en cada sesión.
 - Realizar encuestas de satisfacción y evaluaciones de conocimiento al finalizar cada sesión.

5. Evaluación Final y Retroalimentación

- Revisión de Resultados:
 - Analizar las encuestas de satisfacción y las evaluaciones de conocimiento.
 - Comparar los resultados con los objetivos y metas planteados.
- Informe Final:
 - Elaborar un informe detallado sobre los resultados del programa de capacitación.
 - Identificar áreas de mejora y proponer acciones para futuras capacitaciones.

6. Costo Total Estimado:

- Presupuesto total para materiales y recursos: S/. 4,800.
- Honorarios de facilitadores: S/. 5,000.
- Presupuesto total del programa: S/. 9,800.

Este plan de capacitación está diseñado para mejorar la comunicación entre los colaboradores y sus superiores en la empresa molinera en Pacasmayo, asegurando así una mayor satisfacción laboral y retención del personal.

X. Procedimiento para la realización de actividades

1. Preparación Previa:

- Materiales: Preparar y distribuir los materiales necesarios para cada sesión, incluyendo presentaciones, folletos y guías de ejercicios.
- Espacio: Acondicionar el patio principal de la empresa molinera con sillas, mesas y equipo audiovisual.
- Invitación: Enviar recordatorios a los participantes sobre la fecha, hora y tema de cada sesión.

2. Ejecución de la Sesión:

- Inicio (5:00 PM): Breve introducción y revisión de los objetivos de la sesión.
- Desarrollo del Tema: Presentación interactiva sobre el tema correspondiente.
- Actividades Prácticas: Realización de ejercicios y dinámicas grupales relacionadas con el tema.
- Discusión y Reflexión: Espacio para preguntas, discusión y reflexión sobre lo aprendido.

3. Cierre de la Sesión (7:00 PM):

- Resumen: Resumir los puntos clave tratados durante la sesión.
- Feedback: Recolección de feedback de los participantes sobre la sesión.
- Anuncios: Recordar el tema y la fecha de la siguiente sesión.

4. Seguimiento Post-sesión:

- Materiales Complementarios: Enviar materiales adicionales y recursos relacionados con el tema tratado.
- Evaluación: Aplicar encuestas para evaluar la efectividad de la sesión y recoger sugerencias para mejoras.

Este cronograma y procedimiento aseguran que cada tema se aborde de manera completa y efectiva, permitiendo a los participantes absorber y aplicar los conocimientos de manera gradual y práctica.

XI. Cronograma

Cronograma del Plan de Capacitación para Mejorar la Comunicación en la Empresa Molinera en Pacasmayo

Año 2025					
MES	SEMANA	DIA	TEMA	DURACION	PRESUPUESTO
ENERO	1 semana	04	Introducción y Objetivos del Programa	1 horas	500 soles
	2 semana	11	Fundamentos de la comunicación	2 horas	653.30 soles
	3 semana	18	Comunicación Asertiva	2 horas	653.30 soles
	4 semana	25	Escucha Activa	2 horas	653.30 soles
FEBRERO	5 semana	01	Retroalimentación Constructiva	2 horas	653.30 soles
	6 semana	08	Resolución de Conflictos	2 horas	653.30 soles
	7 semana	15	Trabajo en Equipo	2 horas	653.30 soles
	8 semana	22	Herramientas de Comunicación Interna	2 horas	653.30 soles
MARZO	9 semana	01	Gestión de Sugerencias y Feedback	2 horas	653.30 soles
	10 semana	08	Transparencia en la Toma de Decisiones	2 horas	653.30 soles
	11 semana	15	Importancia del Reconocimiento en el Trabajo	2 horas	653.30 soles
	12 semana	22	Técnicas de Retroalimentación Efectiva	2 horas	653.30 soles
	13 semana	29	Implementación de Programas de Incentivos, celebración de Logros y Buenas Prácticas	2 horas	653.30 soles
ABRIL	14 semana	05	Diseño de Encuestas Efectivas	2 horas	653.30 soles
	15 semana	12	Ajustes y Mejoras en el Plan de Capacitación	2 horas	653.30 soles
	16 semana	19	Comunicación de Resultados y Planes de Acción	2 horas	653.30 soles

Detalle económico de presupuesto por semana

Contratación de experto por 2 horas: S/ 333.30

Materiales y equipos: S/100.00

Logística y preparación del patio: S/100.00

Refrigerio: S/120.00