



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Facultad Regional Multidisciplinaria de
Chontales
“Cornelio Silva Arguello”

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Tema

*Talento humano en las MIPYMES e Instituciones del
departamento de chontales*

Subtema

Retención laboral en las MIPYMES

Autores:

- ✓ Br: Santos Manuel León
- ✓ Br: Lisandra Calderón vivas
- ✓ Br: Julia Karenia Campos Mendoza

Tutores:

Dra. Jenny Villanueva

MBA. Dulce María Amador

MBA. Concepción Mendoza

Juigalpa, chontales, febrero, 2020.

¡A La Libertad Por La Universidad!

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tema

Talento humano en las MIPYMES e Instituciones del departamento de
Chontales

Subtema

Retención laboral en las MIPYMES

Dedicatoria

A Dios

Nuestro guía espiritual por permitirnos finalizar este trabajo investigativo, dándonos cada día sabiduría, entendimiento y fuerza para no dejarnos vencer en momentos de dificultades en el transcurso del tiempo realizado.

A nuestros padres

Nuestra motivación de cada día, por confiar y apoyarnos constantemente, por sus consejos en el transcurso de nuestra vida y sus valores demostrados y por su gran amor, cariño y comprensión que nos manifiestan. Siendo nuestro motor para cumplir las metas que nos hemos propuesto.

A nuestros maestros

Por su apoyo incondicional en el transcurso de tiempo bajo su supervisión por apoyarnos en todo momento como estudiante de esta universidad.

A Departamento de Ciencias Económicas

En especial al departamento de administración de empresas por haber tenido la oportunidad de formar parte de ella, y por permitirnos ser parte de una generación de personas productiva para el país.

Santos Manuel León

Lisandra Calderón vivas

Julia Karenia Campos Mendoza

Agradecimiento

A nuestro **Dios** por ayudarnos a superar las dificultades que se presentaron a lo largo de nuestro trabajo y poder llevarlo a cabo con éxito.

A nuestras **profesoras y tutoras**: Dra. Jenny Villanueva; MBA: Dulce María Amador y MBA: Concepción Mendoza, por su esfuerzo y dedicación, sus conocimientos, sus orientaciones, su paciencia y comprensión que fueron elementos fundamentales para realizar y culminar nuestro trabajo. Ellas que han difundido en nosotros un sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico sin los cuales no podríamos tener una formación completa como futuros licenciados.

A otros **profesores**, su trato humano y su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, que ayudan a formarnos como personas y como profesionales.

A todas aquellas personas que nos brindaron información con amabilidad y nos concedieron un poquito de su valioso tiempo.

Y, por último, pero no menos importante, estaremos eternamente agradecidos entre nosotros por el desarrollo de este trabajo que con mucho esfuerzo y entusiasmo logramos culminar de una manera exitosa.

Santos Manuel León

Lisandra Calderón vivas

Julia Karenia Campos Mendoza

Br. Lisandra Calderón, Br. Santos León, Br. Julia Campos



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA
DE CHONTALES
"CORNELIO SILVA ARGUELLO"

2020 "Año de la Educación con Calidad y Pertinencia"

VALORACIÓN DOCENTE

El presente trabajo de investigación, elaborado para su graduación como Licenciados(as) en Administración de Empresas, en la UNAN Managua-FAREM Chontales en el año 2019, se titula:

Retención laboral en las MIPYMES

En el marco del Tema

Talento humano en las MIPYMES e instituciones del departamento de Chontales.

Este tema es relevante, ya que trata un aspecto de la Economía, en un sector importante de la sociedad en el Departamento de Chontales.

El grupo está compuesto por los (as) Bachilleres

Br. Santos Manuel León
Br. Julia Karenia Campos Mendoza
Br. Lisandra Alicia Calderón Vivas

Esta investigación implicó esfuerzos científicos, técnicos, metodológicos y ha sido elaborada con mucho empeño y dedicación, tanto en materia de investigación documental como la demostración teórica en estudio de caso.

Las Suscritas, como tutoras de este grupo y trabajo, consideramos que el estudio presenta la calidad debida, para ser defendido ante el Comité Académico Evaluador y que ellos valoren y definan las calificaciones pertinentes.

Agradecemos a la UNAN Managua- FAREM Chontales, la oportunidad otorgada para guiar al grupo y a los graduandos, quienes tuvieron debida paciencia y empeño en esta ardua labor.

Atentamente.

Tutoras

Dra. Jenny del Socorro Villanueva
Mba. Concepción Mendoza Castro
Mba. Dulce María Amador Castro

Br. Lisandra Calderón, Br. Santos León, Br. Julia Campos

Resumen

La presente investigación documental radica en el estudio de la retención laboral de las MIPYMES. Almacén Torres cuenta con 13 trabajadores, 3 áreas laborales: área de ventas, bodega y administración. El servicio principal que brinda esta empresa es ventas ferreteras y agroindustriales, con una gran demanda en sus productos y servicios, cumpliendo con las expectativas de los clientes.

Esta investigación se realizó con la finalidad de demostrar los factores que influyen en la retención laboral de los colaboradores en Almacén Torres, en la ciudad de Santo Tomas en el año 2019. La técnica utilizada fue la encuesta con un total de 32 ítems y 5 preguntas cerradas. Los resultados obtenidos de dicha encuesta muestran los diferentes factores que influyen en la retención de los colaboradores.

La calidad de vida laboral es uno de los factores más influyente en los colaboradores, ya que de acuerdo a la encuesta realizada consideraron importante el crecimiento laboral, los reconocimientos por buen desempeño, la buena relación laboral, que son de gran relevancia para su fidelidad laboral en la empresa.

Así mismo en el desarrollo de nuestra investigación surgieron incógnitas relacionadas a los factores necesarios para poder identificar un modelo de retención de talentos tomando conciencia la importancia de retener a los talentos, identificando factores que influyen en la permanencia de los colaboradores

Finalmente, como resultado de esta investigación llegamos a una serie de conclusiones y recomendaciones que, si bien están orientadas a la empresa, considerando que podrían ser útiles para sus metas.

INDICE

I.	Introducción	1
II.	Justificación	2
III.	Objetivos.....	3
3.1	Objetivo General.....	3
3.2	Objetivos específicos	3
IV.	Desarrollo del subtema:	4
4.1	Retención laboral	4
4.1.1	Importancia de retención del personal.....	4
4.1.2	Modelos de Retención	5
4.1.3	Factores relevantes de retención laboral.....	7
4.2	Higiene laboral.....	7
4.2.1	Objetivo de la Higiene laboral.....	8
4.2.2	Condiciones ambientales del trabajo	8
4.2.3	Ergonomía	9
4.2.4	Objetivo	9
4.3	Seguridad Laboral:.....	9
4.3.1	Medidas de prevención.....	9
4.3.2	Condiciones inseguras	10
4.3.3	Medidas de prevención.....	10
4.3.4	Importancia de seguridad laboral	11
4.4	Calidad de vida	11
4.4.1	Componentes de la Calidad de vida en el trabajo.....	11
4.5	Satisfacción laboral.....	12
4.5.1	Reconocimiento	12
4.5.2	Salarios	12
4.5.3	Prestaciones sociales	12
4.6	Relaciones con los empleados	12
4.6.1	Comunicación.....	13

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

4.6.2	Trabajo en equipo	13
4.7	Antecedentes de la Empresa	13
4.7.1	Misión.....	14
4.7.2	Visión	14
4.7.3	Valores.....	14
V.	Analisis e interpretacion de resultados.....	17
VI.	Conclusiones.....	35
VII.	Bibliografía.....	36
VIII.	Anexos	38

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 1 Datos Generales.....	17
Tabla 2 Edad.....	17
Tabla 3 P2.1 En la empresa se aplican las normas de higiene para proteger su salud.	18
Tabla 4 P.2.2 Prestan las condiciones ambientales necesarias para desempeñar sus labores.	18
Tabla 5 P2.3 la Ergonomía es adecuada conforme a su puesto de trabajo.	19
Tabla 6 P2.4 Cuenta con los elementos de protección adecuados.....	19
Tabla 7 P2.5 Se Aplican medidas de seguridad en la empresa.....	20
Tabla 8 P2.6 Brindan información de las medidas que debe de tomar para la prevención de accidentes	20
Tabla 9 P2.7 Le brindan oportunidades de crecimiento laboral	21
Tabla 10 P2.8 Recibe compensaciones Justas por su trabajo	21
Tabla 11 P2.9 Recibe sus prestaciones sociales conforme a la ley	22
Tabla 12 P2.10 Se brinda reconocimiento por su buen desempeño	22
Tabla 13 P2.11 Se siente satisfecho con su puesto de trabajo.....	23
Tabla 14 P2.12 Buena relación laboral con sus superiores	23
Tabla 15 P2.13 Buena relación laboral con sus compañeros de trabajo.....	24
Tabla 16 P2.14 El clima laboral es agradable.	24
Tabla 17 P2.15 La comunicación entre los compañeros de trabajo es fluida.....	25
Tabla 18 P2.16 Se desarrolla un trabajo en equipo mediante sus labores diarias.	25
Tabla 19 P3.1 Condiciones de higiene.	26
Tabla 20 P3.2 Condiciones ambientales.....	26
Tabla 21 P3.3 Ergonomía.	27
Tabla 22 P3.4 Equipo de protección.....	27
Tabla 23 P3.5 Medidas de seguridad.....	28
Tabla 24 P3.6 Prevencion de accidentes.	28
Tabla 25 P3.7 Crecimiento laboral.	29
Tabla 26 P3.8 Compensaciones.....	29
Tabla 27 P3.9 Prestaciones sociales.	30
Tabla 28 P3.10 Reconocimientos por el buen desempeño.	30
Tabla 29 P3.11 Satisfacción de su puesto de trabajo.....	31
Tabla 30 P3.12 Relación con sus superiores.	31
Tabla 31 P3.13 Relación con sus compañeros de trabajo.....	32
Tabla 32 P3.14 Clima laboral.	32
Tabla 33 P3.15 Comunicacion.....	33
Tabla 34 P3.16 Trabajo en equipo.....	33
Tabla 35 P4.Le gusta trabajar para esta empresa.	34
Tabla 36 P5. Considera en futuro seguir trabajando en esta empresa.	34
Tabla 37 P6. Considera que le brindan las condiciones necesarias para continuar laborando en la empresa.	34

I. Introducción

La administración del Talento Humano radica en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, al mismo tiempo como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a su vez es el medio que permite a las personas que colaboran en las empresas, alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo. Trata de una visión integral con el fin de optimizar las relaciones entre los trabajadores y la empresa permitiendo generar un ambiente laboral apropiado, identificar sus necesidades, metas, objetivos, facilitando la capacitación y el desarrollo continuo de los colaboradores.

En Nicaragua las MIPYMES son consideradas como el motor de la economía, un sector muy significativo para el patrimonio nacional y por lo tanto un tema de interés para ser sometido a estudios, por ello, la presente investigación está enmarcada en este sector, en específico a la (MYPIME) micros, mediana y pequeña empresa.

La retención de los empleados implica poner atención a un conjunto de temas, desde donde se generan los estilos administrativos, la seguridad e higiene laboral, la calidad de vida laboral, así mismo el conocer el tipo de clima laboral que se da en la organización, tomando en cuenta la comunicación. Por otra parte, las relaciones laborales dentro de las entidades, son muy importantes y determinantes en el alcance de los objetivos organizacionales, principalmente en cuanto a rendimiento y productividad laboral se refiere. El llevarse bien dentro de una organización, facilita el trabajo en equipo para todos los colaboradores.

El presente documento aborda indicadores claves en relación al “Talento humano en la MIPYMES” del departamento de Chontales, como la seguridad e higiene, la calidad de vida en el trabajo del colaborador y las relaciones con sus compañeros.

Finalmente, este tema de investigación se estructura de acuerdo a los siguientes componentes: Introducción del Tema y Subtema donde inicia dicha investigación, Justificación, Objetivos que se lleva a cabo esta investigación, Desarrollo del subtema donde se abordaran cada uno de los objetivos a desarrollar, Conclusiones, Bibliografía y finalmente los Anexos.

II. Justificación

El presente trabajo de investigación se realizó en la empresa Almacén Torres, que se dedica a la comercialización de artículos ferreteros y máquinas agroindustriales, con la finalidad de determinar los factores que inciden en la retención laboral. La retención de los colaboradores dentro de una empresa es fundamental para dar seguridad y estabilidad al resto del equipo, además, que facilita que los colaboradores estén comprometidos con la misión y visión de la empresa, manteniendo relaciones laborales sanas entre los mismos compañeros de trabajo y con el empleador.

Los colaboradores son uno de los activos más importantes de la empresa, sin embargo, obtener el máximo potencial de dichos recursos es una tarea que algunas empresas no consideran importante, por lo tanto, no prestan mucha atención a aspectos de suma importancia como lo es la retención del personal.

Por otro lado, este estudio aportara un resultado que metodológicamente, puede ser aprovechado para la obtención de nuevos conocimientos o la ampliación de los mismos, según los objetivos de los interesados en dicho estudio.

Así mismo, este estudio representa gran importancia e interés para los propietarios de la casa comercial Almacén Torres, porque mediante el desarrollo de la investigación se obtendrá un contexto más claro a cerca de los factores que inciden en la retención de los colaboradores, contribuyendo al logro de sus metas empresariales y al incremento del rendimiento laboral y, por ende, económico de la empresa.

De igual forma esta investigación, será de mucha utilidad para otros estudios o ampliación de la misma, de quienes lo deseen; también puede suplir como antecedente, referencia bibliográfica de estudios futuros sobre el tema en cuestión; asimismo, es de valor para los colaboradores de la Casa Comercial de Almacén Torres, como información beneficiosa para su aplomo en la organización.

III. Objetivos

3.1 Objetivo General

Presentar los factores que influyen en la retención laboral en la MIPYMES del departamento de Chontales.

3.2 Objetivos específicos

- ✎ Conocer los diferentes modelos de retención laboral
- ✎ Estudiar los factores relevantes de retención laboral
- ✎ Demostrar las variables en la retención laboral en los colaboradores de la casa comercial Almacén Torres en Santo Tomás en el año 2019.

IV. Desarrollo del subtema:

4.1 Retención laboral

Es el medio donde se valora al colaborador utilizando diferentes técnicas las cuales ayuden a retener el talento para beneficio de la empresa.

(Gonzales, 2009) afirma son “aquellas prácticas administrativas orientadas a no dejar ir a individuos ubicados en cargos claves dentro de la empresa. (pág. 43)

“La retención de las personas exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene y seguridad en el trabajo que aseguran la calidad de vida dentro de la organización”. (Chiavenato, 2009, pág. 440)

4.1.1 Importancia de retención del personal

En una empresa la retención laboral es importante cuando los colaboradores muestran habilidad y aptitudes positivas ante su desempeño por que les permite lograr sus objetivos.

Las empresas se encuentran en un contexto permanentemente cambiante y complejo, por lo cual deben esforzarse para adaptarse con rapidez y eficacia en una nueva coyuntura. Por ello, es fundamental que aprovechen el potencial de su recurso humano, para lo cual es necesario retener, motivar y mantener satisfechos al personal de la organización. Según nos documenta. (Pérez y Garrido, 2003, pág. 56)

“Procesos para retener a las personas. Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.” (Chiavenato, 2009, pág. 16)

4.1.2 Modelos de Retención

La retención laboral en las empresas radica en la satisfacción del personal con su trabajo y con la organización a la que pertenece. A continuación, se presenta una lista de los factores que más influyen en la satisfacción de las personas con su trabajo y, por ende, promueve su permanencia en la empresa.

Oportunidades de crecimiento profesional o de “hacer carrera”

Compensaciones

Beneficios

Reconocimiento

(Gutiérrez Quelt, 2004, pág. 32)

Desde el punto de vista de los recursos humanos, la organización viable es aquella que no sólo capta y emplea sus recursos humanos adecuadamente, sino también que los retiene en la organización. La retención de los recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales sobresalen:

Remuneración económica

Prestaciones sociales

Higiene y seguridad en el trabajo.

Relaciones sindicales

(Chiavenato, 2007, pág. 276)

Entre los modelos de Retención Laboral mencionaremos los siguiente:

Modelo del Desarrollo de carrera

Un sistema de planeación de carrera es un proceso mediante el cual los empleados: se vuelven consciente de sus intereses, valores, fortalezas y debilidades obtienen información acerca de oportunidades laborales dentro de la empresa, identifican sus metas laborales y establecen planes de acción para cumplir sus metas (Raymond A.Noë, s.f.)

Modelo de Recompensa Total:

Este sistema de Recompensa integra otros procesos los cual forma un modelo que da valor a los procesos de la empresa reteniendo a las personas de una manera justa y pensando siempre en el colaborador y sus beneficios. (Caro, 2014)

Con referencia a dicha investigación nos guiaremos con el modelo de procesos que nos muestra (Chiavenato, 2009) figura 1.7 del cual retomaremos el proceso de retener a las personas. “Si el proceso para recompensar a las personas tiene fallas, entonces requerirá un intenso esfuerzo para retenerlas. El equilibrio en la conducción de todos estos procesos es fundamental.” (pág. 15)

El modelo mostrado será utilizado según la necesidad de dicha investigación. Tomaremos referencia en el proceso para retener a las personas sobre higiene y seguridad, calidad de vida y relaciones con los empleados, no se retomará los sindicatos ya que dicha empresa no cuenta con uno.

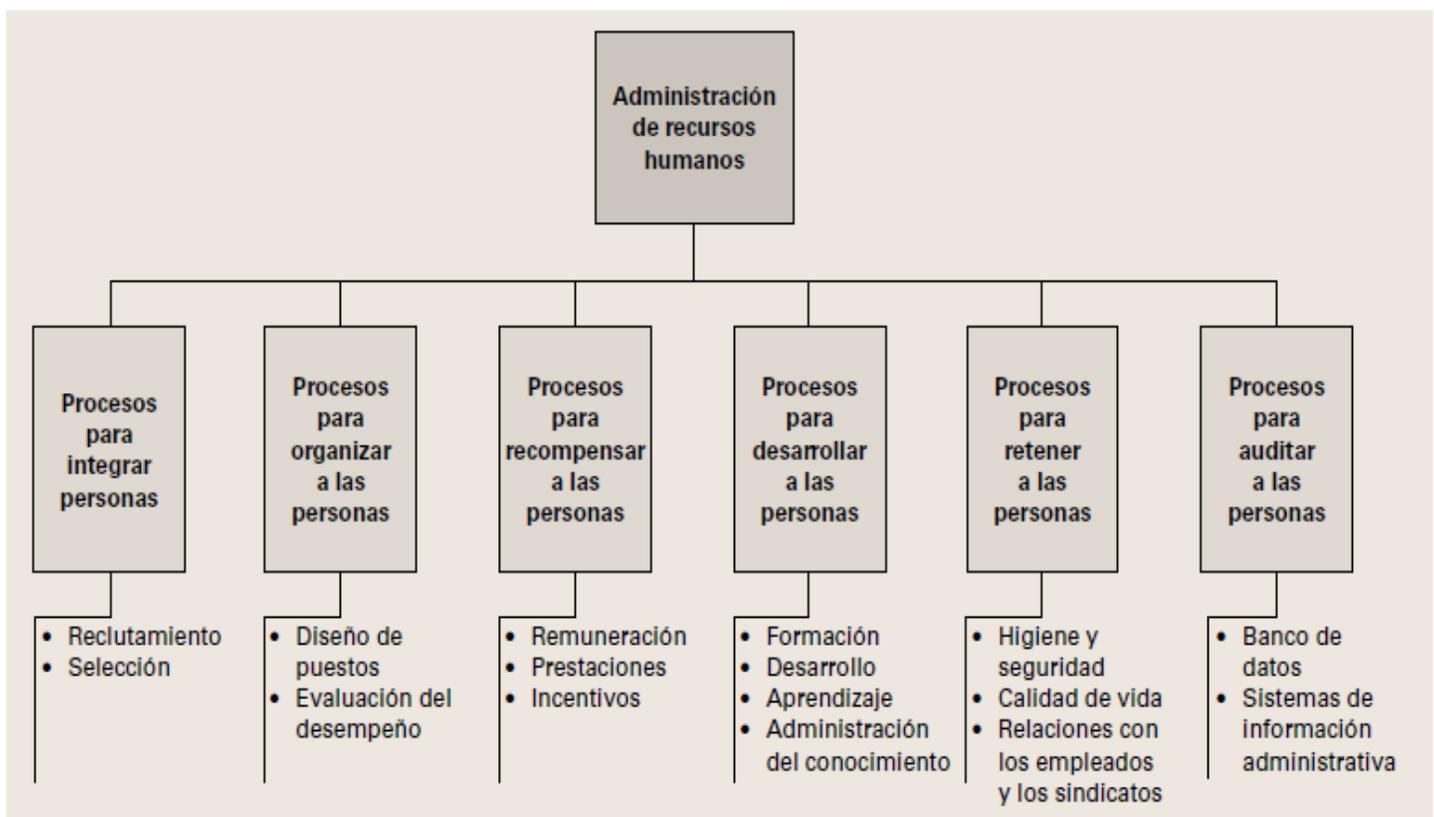


Figura 1.7 Los seis procesos de la administración de recursos humanos.

4.1.3 Factores relevantes de retención laboral

Higiene y seguridad laboral

Son medidas que ayudan a la protección y bienestar de los colaboradores lo cual permite mayor seguridad al realizar sus tareas. (Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 2007)

Ley número 185, del código del trabajo

Art. 100 - Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares. (Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 2007)

4.2 Higiene laboral

Según (Chiavenato, 2009) “ La higiene laboral se refiere a un conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador resguardándolo, de los riesgos de salud inherentes a las tareas de supuestos y el entorno físico donde las desempeña.” (pág. 475)

La Higiene laboral se acentúa en la salud del colaborador utilizando medidas que protejan la integridad física y mental del colaborador. Es decir, tiene carácter preventivo, ya que busca mantener la salud y confort del trabajador a la medida que este realiza sus labores diarias, previniendo efectos dañinos provocados por el trabajo permitiéndole un mejor desempeño y productividad.

Así mismo, (Cortes Diaz, 2007) nos afirma que “es un conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicado a la eficacia, prevención frente a las enfermedades del trabajo”. (pág. 38)

4.2.1 Objetivo de la Higiene laboral

Según (Chiavenato, 2007)

“La higiene laboral es de carácter eminentemente preventivo, pues su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, al evitar que se enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo. Entre los principales objetivos de la higiene laboral están: Eliminar las causas de las enfermedades profesionales, Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o que tienen discapacidades físicas, Prevenir que se agraven los males y las lesiones y conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral”. (pág. 333)

4.2.2 Condiciones ambientales del trabajo

Un entorno laboral agradable facilita las relaciones interpersonales y mejora la productividad y también disminuye los accidentes, las enfermedades, el ausentismo y la rotación del personal. Así mismo, un entorno laboral saludable, debe poseer condiciones ambientales del trabajo que garantizan la salud física y mental del colaborador. (Chiavenato, 2009, pág. 475)

Entorno físico del trabajo:

Iluminación: la cantidad de luz adecuada para cada tipo de actividad.

Ventilación: la eliminación de gases, humos y olores desagradables, así como la separación de posibles exhalaciones o la utilización de máscaras.

Temperatura: dentro de niveles adecuados.

Ruidos: la eliminación de ruidos o la utilización de protectores auriculares.

Comodidad: un entorno agradable, relajado y amigable.

Entorno psicológico del trabajo:

Relaciones humanas agradables.

Tipo de actividad agradable y motivadora.

Estilo de administración democrático y participativo.

Eliminación de posibles fuentes de estrés.

Entrega personal y emocional.

Aplicación de principios ergonómicos:

Máquinas y equipos adecuados para las características humanas.

Mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas.

Herramientas que reducen la necesidad de esfuerzo físico humano.

Salud ocupacional: que incluye los aspectos sobre asistencia médica preventiva. (Chiavenato, 2009, pág. 476)

4.2.3 Ergonomía

(Llaneza Alvarez, 2007) nos afirma que es “el estudio científico de los factores humanos en relación con el ambiente de trabajo y el diseño de los equipos (maquinas, espacios de trabajo, etc.)” (pág. 26)

4.2.4 Objetivo

Es conseguir una adaptación satisfactoria de las condiciones de trabajo a las características físicas y psíquicas del trabajador, con el objeto de salvaguardar su salud y bienestar al mismo tiempo que se mejoran la eficiencia y la seguridad en el trabajo.”. (School, 2011, pág. 16)

4.3 Seguridad Laboral:

Es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como objetivo principal la prevención y protección contra los factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo (Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 2007)

(Chiavenato, 2009) afirma que la seguridad en el trabajo se refiere a condiciones de trabajo seguras y saludables para las personas, incluye tres áreas básicas de actividad: la prevención de accidentes, la prevención de incendios y la prevención de robos.

4.3.1 Medidas de prevención

En la práctica cualquier programa de prevención de accidentes se concentra en dos actividades básicas: eliminar las condiciones inseguras y reducir los actos inseguros.

1. Eliminar las condiciones inseguras:

ES papel que corresponde a los colaboradores de la primera línea de defensa. En la seguridad diseñan los puestos de modo que se eliminen o reduzcan los riesgos físicos de sus ocupantes.

2. Reducción de los actos inseguros: Los accidentes son similares a otros tipos de mal desempeño estudios psicológicos sugieren que no se debe seleccionar a personas que tengan propensión a accidentarse en puestos específicos. (Chiavenato, 2009, pág. 488)

4.3.2 Condiciones inseguras

Las condiciones inseguras son la principal causa de accidentes. En ellas se incluyen factores tan obvios como:

- Equipo guardado de forma inadecuada
- Equipo defectuoso
- Almacenamiento inseguro, como congestión o sobrecarga
- Iluminación inadecuada, como reflejos o luz insuficiente
- Ventilación inadecuada, como cambio de aire insuficiente o fuente de aire

Impuro.

La reducción de las condiciones inseguras es una primera línea de defensa en la seguridad del empleador. (Dessler & Varela Juarez, 2011, pág. 426)

4.3.3 Medidas de prevención

1. Crear conciencia de la seguridad mediante señales, lemas en lugares de paso, artículos sobre seguridad.

2. Diseño de equipamientos o de tareas que tome en cuenta los factores que promueven la fatiga.

3. Proporcionar equipos con protección individual como zapatos o botas de seguridad, guantes, cascos, lentes, máscaras, protectores de oídos. También incluye la protección externa y el mantenimiento preventivo del equipo.

(Chiavenato, 2009, pág. 489)

4.3.4 Importancia de seguridad laboral

Las seguridades laborales tienen que ser de suma importancia tanto para la empresa como para los trabajadores “ya que pretende proteger a las personas de los posibles peligros a los que se expone y a las empresas le ahorra dinero, ya que si un colaborador sufre un accidente no podrá realizar sus tareas en la empresa”. (Rieske & Asfahl , 2010, pág. 85)

4.4 Calidad de vida

El término calidad de vida en el trabajo (CVT) fue acuñado por Louis Davis en la década de 1970, cuando desarrollaba un proyecto sobre el diseño de puestos. Según él, el concepto se refiere a una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades. (Chiavenato, 2009, pág. 492)

Según (B.Werther, 2008) La calidad de la vida laboral es el entorno, el ambiente, el aire que se respira de una organización. (pág. 437)

Calidad de vida es una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores en la realización de sus funciones, reconociendo que las acciones relacionadas con el trabajo y las condiciones del mismo pueden suponer riesgos, así mismo teniendo la meta de acondicionar el lugar de trabajo dando respuesta a las necesidades de los empleados.

A sí mismo afirma (Carreño, 2016) que representa el grado de satisfacción de las necesidades personales de los miembros de la organización mediante el trabajo.

4.4.1 Componentes de la Calidad de vida en el trabajo

La calidad de vida en el trabajo es una construcción compleja que envuelve una constelación de factores, como:

1. La satisfacción con el trabajo ejecutado.
2. Las posibilidades de futuro en la organización.
3. El reconocimiento por los resultados alcanzados.
4. El salario percibido.
5. Las prestaciones recibidas.

(Chiavenato, 2009, pág. 492)

4.5 Satisfacción laboral

Es el grado en el cual una persona experimenta sentimientos positivos o negativos en relación con los diversos aspectos del trabajo. (Jonh, 2006, pág. 308)

4.5.1 Reconocimiento

Afirma (Robbins, 2004) que es posibilidad de crecimiento: Trabajan duro y esperan ser recompensados con promociones, incrementos de salarios y otras formas de reconocimientos de sus formas. (pág. 135)

El reconocimiento y recompensas como el salario, las prestaciones e incentivos que reflejen el reconocimiento por un buen trabajo. Las personas esperan que se reconozca y recompense su desempeño. Esto sirve de refuerzo positivo para que ellas perfeccionen su desempeño y para que se sientan satisfechas con lo hacen. (Chiavenato, 2009, pág. 30)

4.5.2 Salarios

El salario constituye el núcleo de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dedican su tiempo y esfuerzo a las organizaciones y, en consecuencia, reciben dinero, el cual representa un intercambio de derechos y responsabilidades recíprocos entre el empleado y el empleador. (Chiavenato, 2009, pág. 286)

4.5.3 Prestaciones sociales

Son los pagos adicionales al salario que constituyen beneficios para el empleado dichas prestaciones son una remuneración obligatoria por parte del empleador hacia los trabajadores que se encuentran vinculados a la empresa por medio de contratos; dichas prestaciones son originadas con la finalidad de cubrir necesidades o riesgos ordinarios además de representar un reconocimiento a su contribución en la generación de resultados económicos de la empresa. (Derecho Laboral, 2015)

4.6 Relaciones con los empleados

La actividad para relacionarse con los trabajadores tiene por objeto crear un ambiente de confianza, respeto y consideración y pretenden lograr una mayor eficacia de la organización con la eliminación de las barreras que inhiben la plena participación de los trabajadores y el cumplimiento de sus políticas organizacionales. (Chiavenato, 2009, pág. 447)

4.6.1 Comunicación

La comunicación, necesidad inherente a la persona, busca resultados; su importancia se manifiesta en la necesidad de tomar decisiones y alcanzar objetivos previstos motivando la interrelación del individuo. (Ramirez Cavassa, 2008, pág. 147)

Un colaborador se sentirá integrado en la medida que mire que sus ideas, opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta de este modo sentirá que tiene un lugar que le pertenece y que puede trabajar activamente.

Según (Chiavenato, 2009) “la organización debe responder a las necesidades especiales de cada trabajador, brindarle sostén y apoyo. Las personas deben de sentir que la organización apoya y sostiene sus necesidades y expectativas. (pág. 447)

4.6.2 Trabajo en equipo

Es el proceso en el cual las personas trabajan activamente y en conjunto para lograr un objetivo común. Ser parte de un equipo puede tener una poderosa influencia sobre las actitudes y conductas individuales. (Jonh, 2006, pág. 352)

4.7 Antecedentes de la Empresa

Almacén Torres S.A. es una empresa de distribuidores de marcas de calidad, de ferreterías y máquina agroindustrial desde 1975, dedicada a la importación y distribución de Maquinaria Agroindustrial, Productos de ferretería y materiales de construcción. ubicadas en tres municipios Santo Tomás, Juigalpa y Nueva Guinea, siendo su sede central Santo Tomás, Chontales, América Central, de la Cruz Roja 75 metros al sur.

Contamos con un excelente equipo de profesionales con verdadera vocación en servicio al cliente.

Esto unido a la calidad de nuestros productos y servicios una política de precios competitiva amplios conocimientos del mercado ferretero y agroindustrial con una esmerada selección de nuestras alianzas de negocio.

Actualmente distribuimos marcas de calidad como JF de Brasil, todo en picadoras para pasto y henificación. Kirloskar de la India, motores diésel, bomba para agua y generadores eléctricos en acero de México todos los productos derivados del acero como alambres de púas entre otros, productos para su construcción, industria y finca. (Torres, 2019)

4.7.1 Misión

Somos una empresa especializada en el sector ferretero, que trabaja día a día para satisfacer necesidades, deseos y expectativas de nuestros clientes a través de diversos servicios; amplio portafolio de productos con las mejores marcas, excelente calidad y precios competitivos; y a través de un equipo humano altamente capacitado, pugnamos cada día por ser líderes en el mercado y proyectarnos con dinamismo a nuestra comunidad. (Torres, 2019)

4.7.2 Visión

Ser una empresa líder en el sector ferretero en el departamento de Chontales, buscando superar las expectativas de nuestros clientes, proyectándonos como una compañía competitiva que sea de gran aporte para el crecimiento económico de nuestra región. (Torres, 2019)

4.7.3 Valores

Ética:

Desempeñar con principios morales en cada una de nuestras funciones que nos compete.

Honestidad:

Tener integridad y transparencia con nuestros clientes y en cada una de nuestras funciones.

Innovadores:

Tener creatividad en las actividades que realizamos, para que nos identifiquen como únicos en nuestro mercado.

Responsabilidad:

Tener responsabilidad en el desempeño de nuestras funciones enfocándonos totalmente en nuestros clientes, que son la razón de ser de la empresa.

Disciplina:

Tener lealtad a los reglamentos internos de la empresa.

Respeto:

El respeto por los demás tanto con el equipo humano que labora, como con nuestros clientes, es un factor que conlleva para que encontremos un ambiente familiar en la empresa.

Cumplimiento:

Cumplir a nuestros clientes con lo prometido. (Torres, 2019)

Población:

La población de esta investigación es de un total de 13 trabajadores que brindan el servicio en las ciudades de Santo Tomás.

Ley Creadora o MIPYME

Concepto de MIPYMEs.

Las MIPYME son todo establecimiento, micro, pequeña y medianas empresas, que operan como persona natural o jurídica, en los diversos sectores de la economía, Urbana o Rural, agrícolas, pecuarias, comerciales, turísticas, artesanales y de servicios, entre otras, compuestas en su organización desde 1 hasta 100 trabajadores. (Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 2007)

Clasificación de MIPYME.

Variables	Micro Empresa	Pequeña Empresa	Mediana
	Parámetros	Parámetros	Parámetros
Número Total de Trabajadores	1–5	6–30	31–100
Activos Totales (Córdobas)	Hasta 200.0 miles	Hasta 1.5 millones	Hasta 6.0 millones
Ventas Totales Anuales (Córdobas)	Hasta 1 millón	Hasta 9 millones	Hasta 40 millones

Fuente: (Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 2007)

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

La ley 645, (ley MIPYME) establece que se clasificarán como micro, pequeña y mediana empresa las personas naturales o jurídicas que cumplan con los siguientes requisitos. (Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 2007)

Según la ley 645, (ley MIPYME) la casa comercial de Almacén Torrez se clasifica como pequeña empresa ya que cuenta con un total de 13 trabajadores.

Para las empresas cuyos parámetros se ubican en diferentes categorías, la diferenciación entre micro, pequeña o mediana empresa se determinará mediante normativa interna elaborada por el MIFIC. El valor de referencia de los parámetros utilizados está sujeto a la revisión y actualización por parte del MIFIC y en consulta con el Consejo Nacional MIPYME podrá variar a mayor o menor los montos establecidos anteriormente, en correspondencia con el desarrollo económico y productivo del país, para lo cual también podrá definir otras características de la MIPYME en dependencia de su grado de desarrollo y fortalecimiento. (Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 2007)

V. Analisis e interpretacion de resultados

Tabla 1 Datos Generales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Masculino	8	61.5
	Femenino	5	38.5
	Total	13	100.0

En Almacén Torres el 61.5% de los trabajadores son del sexo masculino y 38.5% son del sexo femenino.

Tabla 2 Edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De 18 a 25 años	4	30.8
	De 26 a 30 años	5	38.5
	De 31 a 36 años	3	23.1
	De 37 años a mas	1	7.7
	Total	13	100.0

En Almacén Torres el 38.5% de trabajadores tiene la edad de 18 a 25 años, el 30.8% entre los 26 y 30 años, el 23.1% de 31 a 36 años y el 7.7% de 37 años a más.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 3 P2.1 En la empresa se aplican las normas de higiene para proteger su salud.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	15.4
	De acuerdo	8	61.5
	Totalmente de acuerdo	3	23.1
	Total	13	100.0

El 84.6% de los colaboradores están de acuerdo, y totalmente de acuerdo, en que la empresa aplique las normas de higiene para proteger su salud, solo el 15.4% están en desacuerdo.

Tabla 4 P.2.2 Prestan las condiciones ambientales necesarias para desempeñar sus labores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	7.7
	Indiferente	1	7.7
	De acuerdo	9	69.2
	Totalmente De acuerdo	2	15.4
	Total	13	100.0

El 84.6% de los colaboradores dicen estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, que las condiciones ambientales son necesarias para desempeñar sus labores, el 7.7 son indiferentes a esto y solo el 7.7 están en desacuerdo.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 5 P2.3 la Ergonomía es adecuada conforme a su puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desacuerdo	2	15.4
	Indiferente	2	15.4
	De acuerdo	6	46.2
	Totalmente de acuerdo	3	23.1
	Total	13	100.0

El 69.3% de los colaboradores dicen estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que la ergonomía es adecuada en sus puestos de trabajo y el 30.8% están en desacuerdo y se muestran indiferentes ante este aspecto.

Tabla 6 P2.4 Cuenta con los elementos de protección adecuados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	5	38.5
	Indiferente	1	7.7
	De acuerdo	5	38.5
	Totalmente de acuerdo	2	15.4
	Total	13	100.0

El 53.9% de los colaboradores dicen estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, que los elementos de protección son los adecuados en su seguridad laboral en cambio el 46.2% se muestran indiferentes y en desacuerdo.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 7 P2.5 Se Aplican medidas de seguridad en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	4	30.8
	Indiferente	3	23.1
	De acuerdo	4	30.8
	Totalmente de acuerdo	2	15.4
	Total	13	100.0

El 46.2% de los colaboradores afirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, en que se aplican las medidas de seguridad y el 53.9% están en desacuerdo e indiferentes ante este aspecto.

Tabla 8 P2.6 Brindan información de las medidas que debe de tomar para la prevención de accidentes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	15.4
	De acuerdo	8	61.5
	Totalmente de acuerdo	3	23.1
	Total	13	100.0

El 84.6% de los colaboradores afirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que se brinda información de las medidas de seguridad para la prevención de accidentes el 15.4% están en desacuerdo.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 9 P2.7 Le brindan oportunidades de crecimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	3	23.1
	Desacuerdo	6	46.2
	Totalmente De acuerdo	4	30.8
	Total	13	100.0

El 77% de los colaboradores dicen estar de acuerdo y totalmente de acuerdo sobre las oportunidades laborales que se brindan en la empresa para una mejor calidad de vida laboral en cambio el 23.1% dicen estar en desacuerdo.

Tabla 10 P2.8 Recibe compensaciones Justas por su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	2	15.4
	De acuerdo	7	53.8
	Totalmente de acuerdo	4	30.8
	Total	13	100.0

El 84.6% de los colaboradores dicen estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que reciben compensaciones justas y que influye en la retención laboral solo el 15.4 % se muestran indiferentes.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 11 P2.9 Recibe sus prestaciones sociales conforme a la ley

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Desacuerdo	8	61.5
	Totalmente en de acuerdo	5	38.5
	Total	13	100.0

El 61.5% de los colaboradores de almacén torres están de acuerdo y el 38.5 totalmente de acuerdo, que el recibir prestaciones sociales conforme la ley contribuye a la retención laboral.

Tabla 12 P2.10 Se brinda reconocimiento por su buen desempeño

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	7.7
	De acuerdo	3	23.1
	Totalmente de acuerdo	9	69.2
	Total	13	100.0

El 92.3% de los colaboradores responden estar totalmente de acuerdo que les brindan reconocimientos por el buen desempeño solo un mínimo del 7.7% están en desacuerdo.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 13 P2.11 Se siente satisfecho con su puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	7.7
	Indiferente	1	7.7
	De acuerdo	7	53.8
	Totalmente de acuerdo	4	30.8
	Total	13	100.0

El 53.8% de los colaboradores dice estar de acuerdo sentirse satisfecho con su trabajo, el 30.8% afirma estar totalmente de acuerdo, el 7.7% en desacuerdo y el 7.7% indiferente

Tabla 14 P2.12 Buena relación laboral con sus superiores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	7	53.8
	Totalmente de acuerdo	6	46.2
	Total	13	100.0

El 100% de los colaboradores expresan estar de acuerdo que si existe una buena relación laboral con sus superiores.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 15 P2.13 Buena relación laboral con sus compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	1	7.7
	De acuerdo	9	69.2
	Totalmente de acuerdo	3	23.1
	Total	13	100.0

El 92.3% de los colaboradores expresan estar totalmente de acuerdo y de acuerdo de tener una buena relación laboral con sus compañeros solo el 7.7% se muestran indiferentes.

Tabla 16 P2.14 El clima laboral es agradable.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	15.4
	Indiferente	1	7.7
	De acuerdo	7	53.8
	Totalmente de acuerdo	3	23.1
	Total	13	100.0

El 76.9% de los colaboradores responde estar totalmente de acuerdo y de acuerdo que existe un clima laboral agradable y además contribuye a una mejor relación con los empleados, el 23.1% están en desacuerdo e indiferente.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 17 P2.15 La comunicación entre los compañeros de trabajo es fluida.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	1	7.7
	De acuerdo	7	53.8
	Totalmente de acuerdo	5	38.5
	Total	13	100.0

Un 92.3% de los trabajadores expresan estar totalmente de acuerdo y de acuerdo que existe una comunicación fluida entre compañeros de trabajos y el 7.7% se muestra indiferente.

Tabla 18 P2.16 Se desarrolla un trabajo en equipo mediante sus labores diarias.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	8	61.5
	Totalmente de acuerdo	5	38.5
	Total	13	100.0

El 61.5% de los trabajadores responde estar de acuerdo que el buen desarrollo de trabajo en equipo contribuye a la relación con los empleados el 38.5% dice estar totalmente de acuerdo.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

3- ¿Cuál de los siguientes factores son relevantes para que usted continúe laborando en esta empresa?

Tabla 19 P3.1 Condiciones de higiene.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco relevante	3	23.1
	Bastante relevante	5	38.5
	Muy relevante	5	38.5
	Total	13	100.0

El 77% de los colaboradores afirma muy relevante y bastante relevantes que las condiciones de higienes son importantes para seguir laborando en la empresa y el 23.1% poco relevante.

Tabla 20 P3.2 Condiciones ambientales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nada relevante	1	7.7
	poco relevante	3	23.1
	Indiferente	1	7.7
	Bastante relevante	6	46.2
	Muy relevante	2	15.4
	Total	13	100.0

El 61.6% de los trabajadores dice ser bastante relevante y muy relevante las condiciones ambientales para continuar laborando en la empresa, así mismo afirma el 23.1% poco relevante y el 7.7% nada relevante.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 21 P3.3 Ergonomía.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco relevante	2	15.4
	Indiferente	1	7.7
	Bastante relevante	7	53.8
	Muy relevante	3	23.1
	Total	13	100.0

El 76.9% de los colaboradores expresa que la ergonomía es bastante relevante y muy relevante para mantenerse laborando en la empresa, el 15.4% poco relevante y el 7.7% indiferente.

Tabla 22 P3.4 Equipo de protección.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco relevante	1	7.7
	Indiferente	1	7.7
	Bastante relevante	2	15.4
	Muy relevante	9	69.2
	Total	13	100.0

El 84.6% de los trabajadores expresa muy relevante y bastante relevante, que los equipos de protección son un factor muy importante para seguir laborando en la empresa, el 7.7% poco relevante y el 7.7% indiferente.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 23 P3.5 Medidas de seguridad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bastante relevante	7	53.8
	Muy relevante	6	46.2
	Total	13	100.0

El 53.8% de los trabajadores informa que es bastante relevante contar con medida de seguridad para continuar laborando así mismo el 46.2% afirma que es muy relevante.

Tabla 24 P3.6 Prevencion de accidentes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco relevante	2	15.4
	Indiferente	1	7.7
	Bastante relevante	7	53.8
	Muy relevante	3	23.1
	Total	13	100.0

El 76.9% de los trabajadores responde bastante relevante y muy relevante sobre la prevención de accidentes mientras el 15.4% poco relevante y el 7.7% responde indiferente.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 25 P3.7 Crecimiento laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	2	15.4
	Bastante relevante	1	7.7
	Muy relevante	10	76.9
	Total	13	100.0

El 84.6% de los trabajadores expresa muy relevante y bastante relevante el crecimiento laboral en la calidad de vida, el 15.4% indiferente.

Tabla 26 P3.8 Compensaciones.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	poco relevante	2	15.4
	Bastante relevante	2	15.4
	Muy relevante	9	69.2
	Total	13	100.0

El 84.6% de los trabajadores expresa muy relevante y bastante relevante las compensaciones en la calidad de vida laboral, el restante 15.4% indiferente.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 27 P3.9 Prestaciones sociales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bastante relevante	4	30.8
	muy relevante	9	69.2
	Total	13	100.0

El 69.2% de los trabajadores encuestados afirma muy relevante las prestaciones sociales para continuar laborando el 30.8% responde bastante relevante

Tabla 28 P3.10 Reconocimientos por el buen desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Indiferente	1	7.7
	bastante relevante	5	38.5
	muy relevante	7	53.8
	Total	13	100.0

El 92.3% de los trabajadores responde muy relevante y bastante relevante los reconocimientos que se otorgan por el buen desempeño de trabajo, el 7.7% indiferente.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 29 P3.11 Satisfacción de su puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	bastante relevante	5	38.5
	Muy relevante	8	61.5
	Total	13	100.0

El 61.5% de los trabajadores de almacén torres afirma muy relevante el sentirse satisfecho con su puesto de trabajo, y el 38.5% bastante relevante.

Tabla 30 P3.12 Relación con sus superiores.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco relevante	2	15.4
	Bastante relevante	7	53.8
	Muy relevante	4	30.8
	Total	13	100.0

El 53.8% de los trabajadores responde bastante relevante la relación que existe con sus superiores para seguir laborando, el 30.8% muy relevante y el 15.4% poco relevante.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 31 P3.13 Relación con sus compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco relevante	2	15.4
	Bastante relevante	6	46.2
	Muy relevante	5	38.5
	Total	13	100.0

El 46.2% de los trabajadores dice bastante relevante la relación que existe con sus compañeros de trabajo para mantenerse laborando, el 38.5% muy relevante y el 15.4% poco relevante.

Tabla 32 P3.14 Clima laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	poco relevante	1	7.7
	Bastante relevante	11	84.6
	Muy relevante	1	7.7
	Total	13	100.0

El 92.3% de los trabajadores afirma que es bastante relevante y muy relevante el clima laboral que existe en la empresa, así mismo el 7.7% poco relevante.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 33 P3.15 Comunicacion.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco relevante	1	7.7
	Bastante Relevante	6	46.2
	Muy relevante	6	46.2
	Total	13	100.0

El 92.4% de los trabajadores indica bastante relevante y muy relevante la comunicación que existe en la empresa el 7.7% poco relevante.

Tabla 34 P3.16 Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Poco Relevante	1	7.7
	Bastante relevante	6	46.2
	Poco relevantee	6	46.2
	Total	13	100.0

El 92.4% de los trabajadores indica bastante relevante muy relevante el trabajo en equipo para la realización de las labores en la empresa y el 7.7% poco relevante.

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Tabla 35 P4. Le gusta trabajar para esta empresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	10	76.9
	Totalmente De acuerdo	3	23.1
	Total	13	100.0

El 76.9% de los trabajadores expresa de acuerdo que le gusta laborar para esta empresa, así mismo afirma el 23.1% estar totalmente de acuerdo.

Tabla 36 P5. Considera en futuro seguir trabajando en esta empresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	7.7
	Indiferente	3	23.1
	De acuerdo	7	53.8
	Totalmente de acuerdo	2	15.4
	Total	13	100.0

El 69.2% de los trabajadores están de acuerdo y totalmente de acuerdo seguir trabajando en la empresa mientras el 30.8% responde indiferente y en desacuerdo.

Tabla 37 P6. Considera que le brindan las condiciones necesarias para continuar laborando en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	2	15.4
	Indiferente	1	7.7
	De acuerdo	7	53.8
	Totalmente de acuerdo	3	23.1
	Total	13	100.0

El 76.9% de los trabajadores expresa estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que la empresa les brinda las condiciones necesarias para seguir trabajando en ella, el 23,1% responde en desacuerdo e indiferente.

VI. Conclusiones

El objetivo fundamental de esta investigación documental es Presentar los factores que influyen en la retención laboral en la MIPYMES dado que el tema de retención laboral es de mucha relevancia en el capital humano de las MIPYMES.

De igual manera la retención laboral es de mucho interés enfocado en un modelo principal de Idalberto Chiavenato 2009.

Respecto al primer objetivo específico que es conocer los diferentes modelos de retención laboral, llegamos a la conclusión de adaptar un modelo que se familiarice con la empresa en estudio.

De igual forma con el segundo objetivo específico que es estudiar los factores relevantes de retención laboral se estudiaron algunos factores que son de mucha relevancia para la permanencia de los colaboradores concluyendo que la retención de los empleados debe ser una prioridad que ayude al cumplimiento de los objetivos en las empresas proporcionando impactos visibles en las condiciones

Finalmente, con el tercer y último objetivo específico que es demostrar las variables en la retención laboral en los colaboradores de la casa comercial Almacén Torres en Santo Tomas en el año 2019.

Se obtuvo como resultado las variables de mayor influencia en la retención laboral tales como:

La calidad de vida y la Relación con los empleados.

VII. Bibliografía

- Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua. (13 de Julio de 2007). *Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua*. Recuperado el 10 de junio de 2019, de Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua: www.asambleanacional.gob.ni
- B.Werther, J. (2008). *Administracion del personal y Recursos Humanos*. Mexico: Offset,S.A de C.V.
- Barragán, C. (2009). *Retención de empresas*. Argentina: Argentina.
- Bolaños Andrade, L. I. (2018). *Manual de Costo Prestacionales*. Colombia: Universidad del Cauca.
- Browell, S. (2000). *Retenga Con Exito a sus Empleados* . España: Ediciones Gestion 2000, S.A.
- Carreño, M. F. (1 de Junio de 2016). Obtenido de <http://es.slideshare.net/Marafernandacarreo/calidad-de-vida-labora-pdf>
- Castillo Rodríguez , A. C. (2016). “*Manual de Ergonomía, Higiene y Seguridad Ocupacional en la empresa La Corona*”. Estelí.
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico D.F.: Atlas, S. A.
- Chiavenato, I. (2009). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico D.F.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento humano*. Mexico D. F.: Elsevier Editora Ltda.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (Tercera ed.). Mexico, D.F: Mexicana.
- Chinchilla Sibaja, R. (2007). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Barcelona, España: Marcombo S.A.
- Cortes Diaz, J. M. (2007). *Seguridad e Higiene del Trabajo* (9 ed.). Madrid, España: TEBAR SL.
- Definición.de. (22 de Febrero de 2019). *Definicion.de*. Recuperado el 15 de junio de 2019, de Definicion.de: www.definicion.de.com
- Derecho Laboral*. (2015). Obtenido de <https://actualicese.com/2015/02/02/definicion-de-prestaciones-sociales/>
- Dessler, G., & Varela Juarez, R. (2011). *Administracion de recursos humanos* (5ta ed.). Mexico: PEARSON EDUCACION.
- Diaz Daza, V. J. (2011). *Administracion del Personal y Liquidacion de Nomina* (4 ed.). Barranquilla, Colombia: Universidad Del Norte.
- Fernandez. (2011).

- Gonzales, A. (2009). *Retención Laboral*. Argentina: Argentina.
- Gutiérrez Quelt, E. (2004). “*GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO HERRAMIENTA DE COMPETITIVIDAD*”. Obtenido de <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADAG0000538/Capitulo%205.pdf>
- Herrera, A. (1999). *Salario*. Argentina: Argentiniana.
- Jonh, R. (2006). *Administracion*. Mexico: LIMUSA S.A.
- Llaneza Alvarez, J. (2007). *Ergonomia y psicopsicologia aplicada manual para la formacion del especialista*. LEX NOVA.
- Marcucci DiazGranado, C. R. (2005). *Panorama contextualizado del Derecho Laboral Sustancial Colombiano*. Bogotá, Colombia: Universidad Coperativa de Colombia.
- McKinsey, A. (2016). *Las empresas*. Mexico: Mexico.
- Méndez. (2010). *Satisfaccion Laboral*.
- Mondy, R. (2010). *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Editorial Mexicana .
- Oliveira, w. (2014). *Que es la Gestion de Riesgos*.
- Pérez y Garrido. (2003). Importancia de la Retención Laboral. En A. G. Pérez, *Retención Laboral* (pág. 16).
- Prieto Bejarano, P. G. (2013). *Modelo de Gestion del Talento Humano como Estrategia para Retencion del Personal*. Universidad de Medellín.
- Ramirez Cavassa, C. (2008). *Seguridad industrial un enfoque integral* (3a.ed ed.). Mexico.
- Rieske , D., & Asfahl , R. (2010). En *Seguridad Industrial y La administracion de la salud*. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins. (2004). *Compotamiento Organizacional*. Mexico: PERSON educacion.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson y Sean R. Valentine. (2016). South-western Pub.
- Rodellar Lisa, A. (2003). *Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Barcelona, España: Publicaciones Digitales S.A.
- School, I. B. (2011). www.imf-formacion.com. Obtenido de <https://www.imf-formacion.com/noticias/objetivos-de-la-ergonomia>.
- Torres, P. (18 de junio de 2019). Datos de la empresa. (S. M. León, Entrevistador)
- Varela. (2016). *Satisfaccion Laboral*.

VIII. Anexos



ENCUESTA

Estimado Personal:

Somos estudiantes de la carrera de Administración de empresa en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-FAREM) Chontales. Estamos realizando una investigación sobre Retención Laboral en las MIPYMES del departamento de Chontales. Esta encuesta es de carácter estrictamente anónimo y confidencial.

En vista de lo anterior solicitamos su colaboración para responder las preguntas a continuación:

Datos Generales

Sexo:

Masculino
Femenino

Edad:

De 18 a 25 años
De 26 a 30 años
De 31 a 36 años
De 37 años a mas

Tiempo laborando en la empresa

Menos de 1 año

1 año a 2 años

2 años a 3 años

4 años a mas

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

Items	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	de acuerdo	Totalmente de acuerdo	comentarios
Higiene						
1.En la empresa se aplican las normas de higiene para proteger su salud.						
2.Prestan las condiciones ambientales necesarias para desempeñar sus labores.						
3. La ergonomía es adecuada conforme a su puesto de trabajo						
Seguridad						
4.Cuentan con los elementos de protección adecuados.						
5.Se aplican medidas de seguridad en la empresa.						
6.Brindan información de las medidas que debe tomar para la prevención de accidentes.						
Calidad de vida						
7.Le brindan oportunidades de crecimiento laboral.						
8.Recibe Compensaciones justas por su trabajo.						
9.Resibe sus prestaciones sociales conforme a la ley						
10.Se brinda reconocimiento por su buen desempeño						
11.Se siente satisfecho con su puesto de trabajo.						
Relaciones con los empleados						
12.Buena relación laboral con sus superiores						
13.Buena relación laboral con sus compañeros de trabajo						
14.El clima laboral es agradable.						
15.La comunicación entre los compañeros de trabajo es fluida						
16.Se desarrolla un buen trabajo en equipo mediante sus labores diarias						

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

2. Marque con una X cada uno de los siguientes ítems propuesto para valorar los factores que influyen en la retención laboral en su empresa.

3. ¿Cuál de los siguientes factores son relevantes para que usted continúe laborando en esta empresa?

Factor	Nada relevante	Poco relevante	indiferente	Bastante relevante	Muy relevante	comentarios
Higiene						
condiciones de higiene						
Condiciones ambientales						
Ergonomía						
Seguridad						
Equipo de protección						
Medidas de seguridad						
Prevención de accidentes						
Calidad de vida						
Crecimiento laboral						
Compensaciones						
Prestaciones sociales						
Reconocimientos por buen desempeño						
Satisfacción de su puesto de trabajo						
Relación con los empleados						
Relación con sus superiores						
Relación con sus compañeros de trabajo						
Clima laboral						
Comunicación						
Trabajo en equipo						

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales

4. Le gusta trabajar para esta empresa

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>

5. Considera en futuro seguir trabajando en esta empresa

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>

5. Considera que le brindan las condiciones necesarias para continuar laborando en la empresa.

Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>

Muchas Gracias...

Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales



Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales



Retención Laboral en Almacén Torres de Santo Tomas, Chontales
UNAN – FAREM, Chontales



Lic. Pedro Torres
Jefe General de Almacén Torres
Santo Tomás, Chontales

Honorable Sr.

Nos comunicamos con usted, para solicitarle de manera formal, autorización para aplicar una investigación en su empresa Almacén Torres, de carácter administrativo con su personal, respetando sus restricciones institucionales.

Orientada por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria de Chontales "Cornelio Silva Argüello" UNAN FAREM- Chontales Facultad de Ciencias Económicas, de la asignatura de estudio seminario de graduación, dado en la ciudad Juigalpa, Chontales a los 05 días del mes de diciembre de 2019.

Sin más que referirnos y deseándole lauros y frutos en sus empresa.

Se despiden

Cordialmente:

Br: Santos Manuel León

Br: Lisandra Calderón Vivas

Br: Julia Campos Mendoza

Almacén Torres
1975
Santo Tomás
GERENCIA
Toda la información
debe ser aprobada