

Compensaciones y Retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2022

por Luis Alberto Tejeda Arias

Fecha de entrega: 13-jul-2023 08:20a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2130564419

Nombre del archivo: Tejeda_Arias_Luis_Alberto.pdf (1.65M)

Total de palabras: 16585

Total de caracteres: 84783



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compensaciones y Retención de personal de una empresa industrial,
Puente Piedra, 2022

TESIS PARA OBTENER EL
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Tejeda Arias, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-8135-2336)

ASESOR:

Dr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo (orcid.org/0000-0002-2464-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

I. INTRODUCCIÓN

Al analizar la realidad problemática es importante resaltar que tradicionalmente las organizaciones concebían que la idea que la contratación de colaboradores era considerada un gasto que se debería reducir lo más pronto posible. Actualmente, sabemos que los colaboradores son pieza clave para el correcto funcionamiento de la organización. Ya que permiten a las empresas ser competitivos en el mercado global donde el talento humano es escaso, por la misma razón que cada persona cuenta con habilidades únicas. Es muy importante conocer las estrategias para retener a nuestro personal el cual nos brinda ese “plus” adicional mediante sus aportaciones. Partiendo de esta premisa el tema de compensaciones dejó de ser una actividad cotidiana que consistía en para pagar la nómina de las empresas a ser considerado una estrategia que vuelva atractivo el puesto solicitado para los nuevos trabajadores.

Para Saenz (2018) las compensaciones y los beneficios que brindan las empresas son parte fundamental del trabajo en la gestión de talento humano. Por medio de este sistema se busca retener al talento humano para que de esta manera incremente su capacidad competitiva. Manejar de manera adecuada el sistema salarial nos dará efectos muy positivos con los trabajadores. Esto permitirá no sólo ver un incremento en su desempeño laboral, sino que los colaboradores se sientan seguros en su puesto de trabajo. De esta manera hacemos que las quejas y ausentismo laboral disminuya.

Mencionar el tema de gestión de talento humano no sólo se refiere al tema de contratación. Ahora, las organizaciones se enfocan en un papel muy importante en el cual tienen que estar comprometidos con el personal para poder alcanzar las metas planteadas. En la organización es de vital importancia entender a los trabajadores, cómo se sienten y sobre todo de sus expectativas con respecto a sus puestos. No sólo se debe estar enfocado en el tema de reclutamiento, si el puesto no es atractivo para las personas, ya que perdería el deseo de permanencia dentro de la empresa.

A su vez Germany (2021) la Dirección Regional de Ucayali cuenta con nulo conocimiento en la gestión de talento humano debido a ello, existe un ineficiente desarrollo por parte de los colaboradores. Ya que, no cuenta con un filtro para determinar la rotación de personal como consecuencia del clima laboral por lo que es poco estable. Lo que ocasiona que las funciones de los colaboradores vayan decayendo y cree una baja productividad. Como consecuencia los costos administrativos son muy altos para la administración. Por otro lado, también afecta a la atención al público donde este manifieste su descontento. Por eso la importancia de fortalecer la retención de personal.

Por otro lado, es importante entenderlo como la retención de personal genera una ganancia competitiva y productiva en comparación a las diferentes organizaciones ²¹ que presentan altos niveles de rotación. Esto influye mucho ²¹ en todo el sistema operativos lo cual con lleva a la inestabilidad y falta de compromiso de los trabajadores. Por ello, el retener el talento es la mayor estrategia a futuro. Como nos dice Zaballa et al. (2021) hoy en día la rotación del personal es un riesgo el cual todas las empresas evidencian. Esto es inminente y puede afectar a la proactividad. De esa manera las organizaciones deben contar con herramientas las cuales ayuden a realizar un análisis de fluctuación laboral, el cual le permita ser una fortaleza en el tema de toma de decisiones. De la misma manera, esto contribuirá a la disminución de costos y aumento la productividad, en consecuencia, se evitará la pérdida del conocimiento estratégico que representa el personal.

De igual manera Espinoza (2018) menciona que en el planteamiento del problema se obtiene el contexto antes mencionado por la realidad problemática, en pocas palabras lo que se busca investigar, una de las principales conclusiones del autor en este punto es que para que el planteamiento esté bien definido se tiene que detallar todas las características. Ya que posteriormente esto permitirá que se dé la hipótesis de la investigación. Por último, el autor explica que esto también permite no solo ver el problema general. Además, permite que se vean los problemas específicos los cuales deben ser claros en todos los aspectos.

En ese sentido **el problema general** de la investigación para tener una visión más clara de lo que se quiere analizar fue: ¿Cómo es la relación entre compensaciones y retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra 2023?

Y **en cuanto a los problemas específicos** fueron: ¿Cómo es la relación entre las compensaciones y el desarrollo profesional de una empresa industrial, Puente Piedra 2023?, ¿Cómo es la relación entre las compensaciones y el ambiente laboral de una empresa industrial, Puente Piedra 2023?, por último, ¿Cómo es la relación entre las compensaciones y la estructura salarial de una empresa industrial, Puente Piedra 2023?

La investigación se **justifica teóricamente** porque permitirá ampliar el conocimiento de nuestras variables en cuestión que son las compensaciones y como se relaciona a la retención del personal. Donde se observan diversos mecanismos de manera conceptualizada, los cuales explican cuál es el motivo para el desarrollo del trabajo del personal. Un tema muy importante para la gestión de talento y a su vez observar los diferentes problemas que se presentan de manera recurrente.

Por otro lado, el estudio se **justifica prácticamente** porque está en busca de nuevas estrategias que ayuden a su correcto funcionamiento de la empresa. Por consiguiente, en la manera práctica analizaremos de qué manera influye en la organización y como se siente en cuestión el colaborador. Además, el desarrollo de planes que permitan mejorar el nivel de gestión el cual beneficie a ambos. Para terminar con la parte práctica se espera que pueda servir como fuente de información que logré ayudar a resolver diferentes dudas sobre el tema en exploración. A su vez, poder aportar en diferentes discusiones y futuras investigaciones. Por otro lado, poder obtener un crecimiento organizacional y soluciones a tal medida que se puede ver reflejada en números

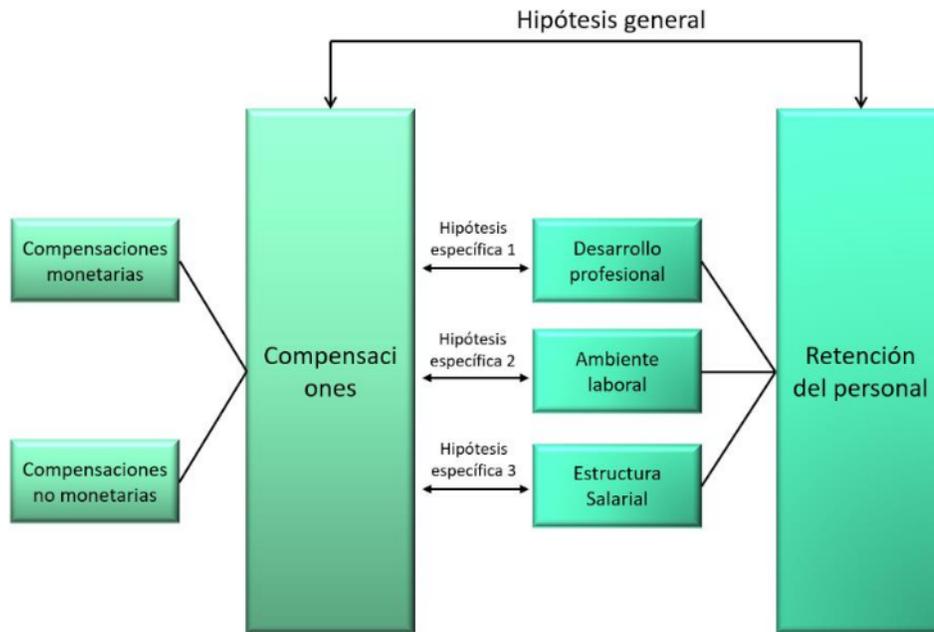
El estudio se **justifica metodológicamente**, porque la parte lógica permite aplicar diferentes técnicas para comparar y describir las diferentes variables. De igual manera se utilizará como instrumento para validar los datos una encuesta la

cual medirá las variables con sus diferentes dimensiones e indicadores. Para posteriormente realizar un análisis cuantitativo mediante el procesamiento de las respuestas que extraeremos y luego serán procesadas.

Por lo tanto, se planteó ² como **objetivo general**: Determinar la relación que existe ¹ entre las compensaciones y la retención del personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023. De la misma manera, se planteó **objetivos específicos** los cuales son: ⁵ Determinar la relación que existe entre la compensación no monetaria y la retención del personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023 y, por último, ² Determinar la relación que existe entre la compensación monetaria y la retención del personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023.

Asu vez ² la **hipótesis planteada** es: Existe relación significativa entre las compensaciones con ³ retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023. Por otro lado, las ¹ **hipótesis específicas** son: Existe relación significativa ¹ de las compensaciones y el desarrollo profesional en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023. Existe relación significativa de las compensaciones ¹ y el ambiente laboral en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023, por último: Existe relación significativa de las compensaciones y ² la estructura salarial en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023 y por último como **hipótesis nula** es **No existe una relación** de las compensaciones con retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023.

1
Figura 1.
Resumen de hipótesis planteada



II. MARCO TEÓRICO

Para este estudio se recabo información y se obtuvo diferentes trabajos previos tanto en el ámbito internacional y nacional. Entre las diferentes investigaciones internacionales encontradas como antecedentes para las variables compensaciones y retención del personal tenemos.

A nivel internacional:

En Australia el autor Soomro et. al (2021) en su artículo de investigación titulado La motivación y la compensación como impacto de la retención del personal: un estudio empírico de una organización del sector público. En el cual realizó un tipo de investigación aplicada de nivel descriptivo donde cuenta con un enfoque cuantitativo de corte transversal. El cual realizó una encuesta a la muestra de su qué fue de 80 trabajadores uso la metodología censal. Donde obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.912 y contó con 34 ítems. Los resultados que se obtuvo de la investigación dieron que se aceptaba su hipótesis la cual era que la motivación y compensaciones influyen significativamente en la retención de personal. Obtuvo en el dato estadístico $\rho=0.626$ de y una significancia bilateral de 0.000. Finalmente se logró concluir que la motivación laboral ayuda a predecir la retención de los trabajadores, cuando estos están motivados es menos posible que renuncien.

En Colombia los autores Londoño y Pérez (2020) en su investigación titulada "Factores determinantes en la retención de personal, para los conductores de una empresa del sector logístico de la ciudad de Medellín". Para esta investigación se aplicó un enfoque cualitativo de nivel exploratorio y con un corte transversal. Por otro lado, para realizar los respectivos análisis estadísticos se tuvo como sujetos de estudio a los diferentes conductores que se encuentran ubicados en la sede de Bogotá – Colombia donde se halló que el 99.8% son hombres y además si estratificación económica se encontraban en los rangos 1,2 y 3, por si parte también, se observó que el 58% tiene entre 24 y 34 años de edad. Su técnica de recolección de información utilizada fue la entrevista a profundidad que consta de 7 preguntas que estuvieron agrupadas en 3 categorías las cual se aplicó a 10 conductores, realizado mediante llamadas telefónicas. Finalmente concluyo que los

diferentes participantes ⁵ se encuentran satisfechos debido a los beneficios monetarios y no monetarios que ofrece la empresa, no obstante, es fundamental que la gerencia tenga en cuenta que los intereses y necesidades del personal es importantes ya que se observó que estas no son constantes en el tiempo (renuncian en poco tiempo) por este motivo la empresa debe pensar en mejorar sus estrategias de retención.

Por otro lado, en Ecuador la autora Molina (2018) presenta en su investigación titulada ¹ “Influencia de la compensación financiera como factor motivacional del trabajador en el sector seguros”. En el ² cual realizo un tipo de investigación aplicada de nivel correlacional – descriptivo donde cuenta con un enfoque cuantitativo de corte transversal. Para realizar los respectivos análisis estadísticos se tuvo como población de 150 colaboradores los cuales están divididos entre personal administrativo (133) y operativo (17) de igual manera se usaron los 150 ¹³ colaboradores ya que por decisión del investigador aplico un muestreo censal. Los resultados que se obtuvo de la investigación dieron que se aceptaba su hipótesis la cual fue que existe una los mecanismos de compensación financiera y los niveles de motivación laboral. Donde su significancia bilateral fue de 0.000 y su rho de 0.863 dando una correlación positiva muy alta. Finalmente se concluyó que si existe relaciones entre estas dos variables y que la motivación en el centro de trabajo muy bajo ya que no existe alguno otro sistema de compensaciones en aparte de lo que se recibe mensualmente.

De igual manera en Ecuador la autora Paredes (2017) señala en su investigación titulada ¹⁷ “La compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carrocero en la provincia de Tungurahua”. En la ² cual el enfoque utilizado fue cuantitativo de nivel explicativo de corte transversal. La presente investigación conto con una población de 926 personas de la provincia de Tungurahua y su muestra fue de 272 para hallar la muestra aplica la formula muestrario. El instrumento de recolecciones ² datos que se utilizo fue la encuesta la cual consto de 20 ítems. Finalmente, los resultados obtenidos fueron significancia bilateral fue de 0.022 y su ²⁵ r^2 de Pearson fue de 29,254 lo que permitió dar por valido la hipótesis alterna la cual es que la compensación salarial si incide en el rendimiento productivo.

También se encontraron antecedentes nacionales para nuestras variables compensaciones y retención de personal, donde estos fueron.

A nivel nacional:

En Tarapoto (Perú) la autora Guevara (2021) es su tesis titulada “Gestión de compensaciones y motivación laboral en la unidad de gestión educativa local San Martín, 2021”. Para la obtención de su título de licenciada de administración. En el cual realizó un tipo de investigación aplicada de nivel correlacional – descriptivo donde cuenta con un enfoque cuantitativo de corte transversal. Para realizar los respectivos análisis estadísticos se tuvo como población de 104 colaboradores de igual manera se usaron los 104 colaboradores ya que por decisión del investigador aplicó un muestreo censal. Los resultados que se obtuvo de la investigación dieron que se aceptaba su hipótesis la cual fue que existe una relación significativa entre la gestión de compensaciones y la motivación laboral. Donde su significancia bilateral fue de 0.000 y su rho de 0.791 dando una correlación positiva alta. Finalmente se concluyó que la gestión de compensaciones logra incidir en un 74% a la variable de motivación laboral, donde el implementar estrategias en la mejora de condiciones laborales podrá generar un mayor compromiso de parte de la organización y colaboradores.

En Huánuco (Perú) el autor Condezo (2021) realizó un estudio con las mismas variables del tema de investigación para obtener su título de licenciada en administración esta tesis se tituló “Sistema de Compensaciones y retención de talento humano”. Donde realiza un estudio en una empresa bancaria donde aplica un enfoque cualitativo de nivel de investigación la cual es descriptiva correlacional. Su investigación con una muestra que era de 37 colaboradores de la entidad bancaria aplicó la técnica de encuesta donde después de pasar los datos a un sistema estadístico, llegó a la conclusión de que existe una relación directa entre las variables estudiadas. Obtuvo en el dato estadístico de Pearson le arrojó un 0.851 y una significancia bilateral de 0.003, además que los incentivos salariales y la retención de personal tiene una relación fuerte de 0.931. Según los datos obtenidos donde como el autor llegó a la conclusión que esto enriquece a la relación y el

ambiente laboral. Se observó un cambio en la manera de actuar de los colaboradores y como realizaban su trabajo, sintiéndose identificados con la empresa.

En Chimbote (Perú) el autor, en su Gavino (2020) trabajo de investigación titulado “Compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote”. Para la obtención de grado de Doctor, donde el tipo de investigación fue descriptiva de diseño cuantitativo donde uso un nivel correlacional de corte transversal. El cual realizo una encuesta a la muestra de su qué fue de 263 trabajadores con una población de 831. Como resultado de hipótesis tuvo una significancia menor a 0.05 la cual fue de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.732 obteniendo una correlación alta. Se concluyó que las compensaciones aportan de tal manera el desempeño laboral aumento. Se visualizó que los trabajadores realizaron sus funciones con la eficiencia y eficacia respectiva. Además, se observó una mejora en la calidad de servicio. Por eso las compensaciones no solo benefician a los trabajadores sino también a la organización ya que esto tiene una relación directa y crea un sentido de identificación con la empresa.

En Lima (Perú), la autora Flores (2019) en su proyecto de investigación titulado “Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa atento S.A. Lima -2017”. En el cual la metodología que se utilizo fue tipo aplicada con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional con corte transversal y con un diseño no experimental. Para su población se tuvo un total de 50 colaboradores del área de ventas donde estos mismo fueron su muestra ya que aplico una población censal. Donde se obtuvo como resultado que su hipótesis especifica es aceptada ya que como resultado de hipótesis tuvo una significancia menor a 0.05 donde su significancia fue de 0.000 y su rho de 0.707 determinando que la correlación que existe entre estas variables es alta. Finalmente concluyo que si la organización maneja un sistema de gestión de compensaciones de manera ordenada y buena se notara una reducción significativa en los diferentes índices de la deserción laboral.

En Lima (Perú), el autor Quichiz (2021) en su tesis de "Compensaciones y desempeño laboral en una Empresa Logística, Lima, 2021". Donde la metodología empleada fue con un enfoque de nivel cuantitativo de tipo correlacional de diseño no experimental y de corte transversal. Su población de estudio estaba constituida por 204 colaboradores la cual fue usada en su totalidad ya que el autor decidió aplicar un muestreo censal. Como resultado de hipótesis tuvo una significancia menor a 0.05 la cual fue de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.775 obteniendo una correlación alta. La conclusión es que la reestructuración monetaria y no monetaria de tal manera que esto mejorara el desempeño de la organización por ende esta ser más rentable. Además, de realizar una correcta valorización de los puestos donde estos deben estar acorde a las funciones que se realicen. Esta debe encontrarse en un nivel salarial adecuado de tal motivo se pueda considerar justo y equitativo. Por último, es muy importante la comunicación interna la cual tiene que ser de manera clara, transparente y fundamental los colaboradores se sientan reconocidos.

En Lima (Perú), el autor Chunque (2018) en su investigación "Retención del Talento Humano y la Demanda Ocupacional de los Colaboradores de la Municipalidad del distrito de San Isidro, año 2018". Su objetivo general es determinar la relación que existe entre sus dos variables. El tipo de investigación fue aplicada, de un nivel correlacional. Su tamaño de la muestra fue de 66 colaboradores. Como resultado de hipótesis tuvo una significancia menor a 0.05 la cual fue de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.528 obteniendo una correlación positiva moderada. La conclusión es importante implementar políticas que nos permitan identificar a trabajadores fundamentales con la finalidad de retenerlos a su vez realizar incentivos como estrategia de retención. Desarrollar diferentes medidas que estén a la par de las expectativas de los colaboradores y puntos que se puedan mejorar. Así como crecimiento del trabajador donde es primordial crear líneas de carrera lo cual mantendrá satisfecho a los colaboradores.

En Lima (Perú) el autor Vilca (2020) en su investigación titulada "Retención del talento y compensación del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A"., en la Universidad Cesar Vallejo del Perú para poder obtener el título del título profesional

de licenciado en Administración. El cual su investigación de tipo aplicada tuvo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. Además de ello utilizo el método de población censal de 24 empleados. Utilizo como herramienta para obtener la información fue la encuesta, después los resultados fueron pasados por un sistema estadístico llamado SPSS. Las conclusiones se obtuvo una significancia de 0.000 el cual es inferior a 0.05 lo cual acepta la hipótesis alterna que es: "Existe relación significativa entre la retención de talento y la compensación". Por todos estos análisis realizados se determina que si hay una relación entre estas dos variables (retención y compensación de personal) la cual dio una correlación de $r = 0.586$ donde podemos deducir que tiene una relación de manera positiva moderada

En Lima (Perú) el autor Perez (2021) realizó en su trabajo de tesis para obtener su título de Licenciado en administración la cual se tituló Compensación emocional y retención del talento en los colaboradores en una empresa de comida rápida de Lima – 2021. Donde se realizó una investigación de tipo aplicada con un nivel correlacional en el cual se aplicó un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo. Su población era de 1617 colaboradores aplicando la fórmula de la muestra finalizo con 311 colaboradores. Obtuvo en su prueba de hipótesis una significancia de 0.000 con un Rho de 0.542 lo cual significa una correlación positiva moderada, aceptando su hipótesis la cual fue existe relación directa y significativa entre la compensación emocional y la retención del talento. Donde concluye que las diferentes compensaciones emocionales funcionan también como estrategias de retención cual permite posteriormente que los colaboradores tengan un sentido de compromiso hacia la empresa y además de sentir permanecía en la misma

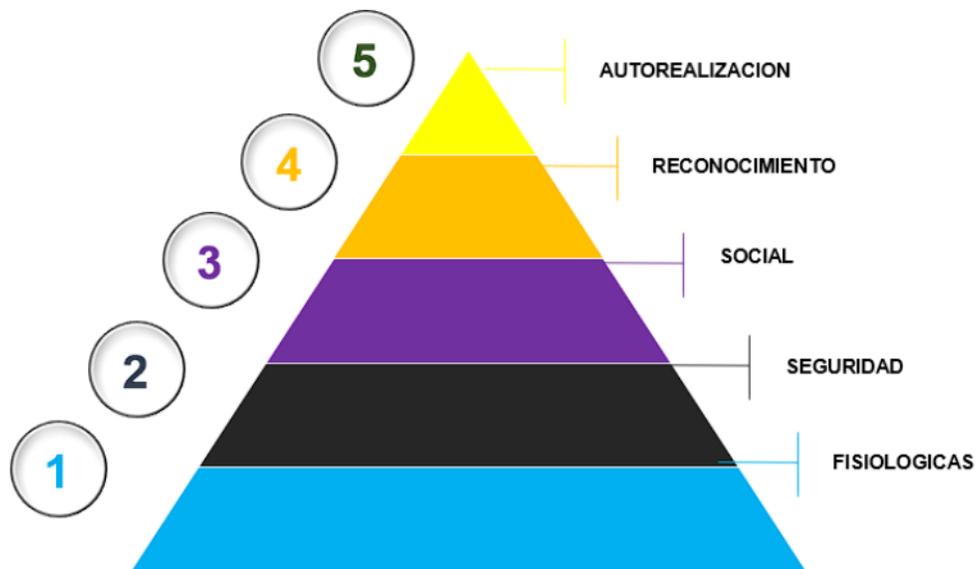
De igual manera, se muestran todas las teorías relacionadas al tema de investigación, las cuales son representadas por las variables de estudio.

Con respecto a Medina et al. (2011) define en su libro que el ambiente laboral es la suma de todas las cualidades, propiedades que son relativamente permanentes que se perciben dentro del ámbito laboral. En pocas palabras lo que percibe o experimenta el trabajador lo cual influyen en su conducta. Un buen ambiente laboral

mejora es fundamental para gestionar de manera efectiva la productividad, la baja rotación, satisfacción, autonomía y comunicación.

Por otro lado, Maslow (2010) afirma que para entender la teoría motivacional existen 5 niveles los cuales nos permitirán entender al ser humano, ya que las necesidades son el motivo fundamental del comportamiento humano a raíz de esta necesidad la persona necesita satisfacer este impulso.

Figura 2.
Pirámide de Maslow



Fisiológicas: Son las más básicas de supervivencia como alimentación, vestimenta, vivienda, entre otras palabras actividades que permiten realizar las tareas cotidianas.

Seguridad: Estas son enfocadas principalmente al ámbito laboral el cual se encuentran dentro del orden de la protección al individuo y su familia lo cual le brinda seguridad

Social: Se refiere a la participación de los diferentes trabajadores donde ellos se sienten motivados del afecto del grupo de trabajo al vivir en comunidad

Reconocimiento: Por otro lado, es fundamental hablar que esta necesidad está basada en la autoestima de las personas percibida también como la autovaloración el respeto a sí mismo y sobre todos el ser el más destacado del ámbito laboral y tener prestigio

Autorrealización: También es conocida como la auto superación es el punto más alto de estos niveles ya que se enfoca en que el trabajador está desarrollando su talento al máximo dejando su propia huella en la empresa

Davis y Newstrom (1993) nos reafirma que siempre el comportamiento del ser humana estaba ligado a las necesidades e impulsos internos que tenga el individuo ya que funciona como un "Input" donde se procura satisfacer estas necesidades. En pocas palabras la motivación ocurre como una consecuencia de las diferentes necesidades, eso nos lleva a que este realice un trabajo o esfuerzo el cual está ligado a una meta lo que con lleva a que se comporte de una determinada forma.

Figura 3.
Modelo de Motivación de Davis y Newstrom



A su vez Robbins y Timothy (2013) nos dice que la teoría de la equidad es equivalente a lo que la persona aporta a su trabajo con respecto a lo que recibe esto quiere decir que no debe existir una comparación hacia otros trabajadores que aportan lo mismo. Por ello cualquier tipo de alteración en esto provocaría cambios en el desempeño.

Figura 4.
Teoría de la equidad

$\frac{\text{Mis aportaciones}}{\text{Mis resultados}}$ en comparación con: $\frac{\text{Sus aportaciones}}{\text{Sus resultados}}$

Para Madero (2019) las Teoría de Herzberg o teoría de los dos factores donde nos habla que existen 2 factores que deben ser considerados. Los factores de Higiene que no llevan a la motivación en sí, pero sin la existencia de ellos existe la insatisfacción ya que son las condiciones mínimas indispensables. Por otro lado, la motivación son que están directamente relacionados a las tareas, pero su ausencia no provoca insatisfacción, pero si esta está presente en la organización lleva a que la persona se supere al realizar sus tareas.

Figura 5.
Teoría de la Herzberg

LOS DOS FACTORES DE HERZBERG	
FACTORES MOTIVACIONALES (De satisfacción)	FACTORES DE HIGIENE (De insatisfacción)
Contenido del cargo (Como se siente el individuo en relación a su cargo.	Contexto del cargo (Como se siente el individuo en relación condiciones de la empresa.
<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en si 2. Realización 3. Reconocimiento 4. Progreso profesional 5. Responsabilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Las condiciones de trabajo 2. Administración de la empresa 3. Salario 4. Relaciones con el supervisor 5. Beneficios y servicios sociales

La teoría de compensaciones según Chiavenato (2001) afirma que existen 2 teorías la compensación directa y la indirecta, donde la primera nos explica sobre los beneficios que el trabajar obtiene a cambio de los servicios que este brinda. El autor nos revela que es el elemento más importante ya que representa la retribución por el cargo que se ejerce. Por otro lado, las compensaciones indirectas son extras por todo el esfuerzo que se dio para conseguir una meta, la suma de estos nos da como resultado la remuneración.

Por otro lado, Madero (2020) afirma que las compensaciones se dividen en dos partes tanto monetarias como no monetarias donde se tiene en cuenta que en el sentido de compensaciones monetarias. Están dentro de todos los aspectos que con lleva a la remuneración donde están las variables del sueldo base, pagos por desempeño y todo tipo de retribución económica que persona el trabajador. Por otro lado, en el tema de Compensaciones no monetarias son la que cuentan con aspectos como el reconocimiento, bienestar laboral, calidad de vida, etc. Mayormente a este tipo de compensaciones se le clasifica como relacionales porque van de la mano al aprendizaje y experiencias que tiene el colaborador. Es un factor el cual motiva a nuestro colaborador y muchas veces resulta más efectiva este modelo de compensación.

Según Grupo boletín de trabajo (2018) se analizó la teoría de las expectativas de x valor de Voorm donde expresa que para cada trabajo se realice existe una expectativa de lo que se va a obtener en pocas palabras es una conducta especifica en el ser humano. Los diferentes estímulos que se puedan dar en la empresa son positivos, pero se dice también que el valor lo da la persona si esta prefiere conseguirlo o no. Por esta razón es importante tener en cuenta cuales son los objetivos u objetivo para lograr entender cómo se percibe estos estímulos:

Intrínseco: Este se da de manera interna en el ser humano cuando este desarrolla activadas que lo benefician a él o ella como persona, ya sea un pasatiempo o superación personal.

De dificultad: Se da mayormente por la complejidad de la tarea del asunto por ende la recompensa será mayor.

Instrumental: Aquí se puede observar que son los pasos que se da para un objetivo mayor y a largo plazo.

Extrínseco: Este punto esta muy relacionado al placer de obtener recompensas que sean tangibles, ya se al sueldo o algún beneficio que se le otorgue.

La teoría de Víctor Vroom muestra que el ser humano decide en base a los que el siente o piensa que va a obtener, en todo sentido de la vida, las expectativas que este crea en relación al esfuerzo por una acción que se realice. Para el desarrollo

de un trabajo se puede observar que si este demuestra que rinde y llega a los objetivos da por hecho que recibirá más ganancias y beneficios.

Figura 6.

Teoría de las expectativas de x valor



Ahora veremos un poco del **marco conceptual** donde veremos las diferentes definiciones tanto de las variables como de sus dimensiones e indicadores lo cual nos permita entender más a fondo el tema de estudio de esta manera tener una idea más clara.

Es muy importante entender todas las perspectivas que se observan en el tema de compensaciones esto nos permite entender a los colaboradores. Como nos lo explica Madero (2020) no solo es la satisfacción del colaborador expresa en relación a las funciones que realiza, la calidad de vida que se le ofrece dentro como fuera de la empresa podemos mencionar como ejemplo los programas de bienestar que se les brinda para su salud.

En este sentido, para Zhou (2018) actualmente en China con el rápido desarrollo económico que ha mostrado en los años, su área de recursos humanos a evolucionado en comparación a los demás países. Donde ahora representa un punto de vital crecimiento en las empresas. Se ve que el área de Recursos Humanos ocupa el primer lugar en los planes estratégicos. El enfoque ha cambiado de tal manera, que la administración de nómina es uno de los puntos más importantes en la gestión del salario. No solo por proporcionar el nivel de vida de los colaboradores si no se ha mostrado que motiva a los trabajadores se ven más entusiasmados donde se puede decir que el tema permanencia en la empresa es estable.

El mundo ha ido evolucionando de tal manera que se encuentra en una etapa tecnológica la cual permite no solo estar conectados. A su vez los gustos de las personas sean ido diversificando en pocas palabras “son más exigentes”. El área de compensaciones también evoluciono para poder ser una fortaleza estratégica que permita retener al talento humano.

Tal y como explica el autor Tantalean (2021) a través del tiempo el tema de las compensaciones solo fue utilizado o entendido como una recompensa a los trabajadores por realizar sus funciones en servicio de la organización. Esta visión ambigua aún se sigue utilizando en muchas empresas del país. Es importante entender que se debe ver desde un punto estratégico, donde la perspectiva del sistema de compensaciones debe estar definido como un potencial que mejorara a la organización. Donde nos encargaremos captar y retener a el mejor personal del mercado como estrategia. De esta manera si las empresas buscan mantenerse en el mercado de manera estable es muy importante pensar que la gestión de compensaciones ya no debe ser visto como un tema remunerativo. Si no algo estratégico que ahora el área de Talento Humano también se volvió en un área estratégica donde se basaran en situaciones reales que se aplicaran con nuestros colaboradores. Para poder desarrollar diferentes planes estratégicos para el futuro, con necesidad en que la base de esto es nuestro personal en virtud a lo que desea la empresa.

Al hablar de compensaciones monetarias tenemos que entender que no solo se refiere a lo que percibe el personal de manera mensual, quincenal, etc. Para Torres et al. (2019) el talento humano ¹⁵ se ha vuelto en uno de los activos más valiosos de las organizaciones hoy en día. Las empresas buscan diferentes estrategias para poder retener a su personal, ya que el aporte de sus diferentes trabajadores es importante. Por esa razón hay que motivarlo y hacerlo sentir valorado, de esta manera el colaborador empezara a rendir mejor cuando le ofrecemos beneficios laborales. Los cuales puedes ser ventajas que la empresa le da a todos o cierta parte de los colaboradores que es en parte una compensación monetaria donde pueden ser exigidos por la legislación laboral o beneficios espontáneos. Estos son de libre voluntad los cuales pueden ser: seguros de vida, préstamos a empleados, asistencia médica, transporte.

No solo es pagar por el trabajo realizado si no entender que la compensación es una puerta a un sin fin de estrategias. Pueden ayudar a la organización a crecer por medio de los colaboradores y la perspectiva que ellos tienen como bien lo mencionan los diferentes autores. De tal manera, es importante tener en cuenta como definir el precio o salario justo por el trabajo realizado. Paritripi (2022) diferentes investigaciones a lo largo del tiempo muestran que una cena con el gerente, un viaje un día libre es más efectivo que una cantidad de dinero. Ya que, es algo que recibe nuestro trabajador sin haber gastado nada. Además, esto hace que nuestros empleados se sientan reconocidos y comprometidos. Otro dato que se encontró en la psicología humana en que los incentivos son más valiosos que el dinero en efectivo.

Es importante conocer las diferentes dimensiones que nos ayudaran a entender la compensación no monetaria de tal manera no solo sepamos su definición si no los componentes. De esta manera el tema de los incentivos según Tena (2018) los incentivos son como una inversión que realiza la empresa donde tiene que estar garantizado un retorno con las acciones que realice nuestro colaborador. Este beneficio se da por la contribución de un rendimiento en los ingresos. Este estímulo debe ser de manera justa para los diferentes colaboradores vital manera se logre evitar las diferencias entre estos y crean que existe una discriminación. Donde se

logre establecer una estructuración la cual nos ayudará a tener una idea del puesto de trabajo y lo que se requiere para ganar este incentivo.

En todas las organizaciones existen diferentes incentivos dependiendo el trabajo que se realice. Puede ser en la parte de producción en el área de ventas o también en áreas donde se use más el trabajo intelectual. Estos incentivos nos ayudarán a construir una competencia justa y leal dentro de la empresa donde los colaboradores darán toda su entrega para lograr una meta. Esto beneficioso para la organización porque se observa que maximizan su producción y el tiempo de trabajo. Si la organización logra manejar estos puntos podemos decir que se realiza de manera eficiente en todos los procesos establecidos. Donde de mejor manera nos lo explica de manera detallada Castro et al. (2018) una organización la cual no tenga la cual no tenga un plan de incentivos los cuales motiven a su personal nos muestra que este no se siente identificado con su empresa y siente que su trabajo es monótono y no es valorado por lo que hace de tal manera decae ya sea producción servicio o el área en que este trabajador se desarrolle.

La definición de reconocimiento es la acción diferenciar un objeto, persona u organización de las demás por sus cualidades o habilidades. A su vez, sirve de manera de expresar gratitud por algún favor o beneficio recibido de este. En síntesis, es lo que hace diferente a una persona o grupo de individuos por características propias. Como profesionales siempre se busca que el trabajo que se realice sea el mejor y también que sepan valorarlo por el esfuerzo dedicación y demás factores. Desde redactar una investigación hasta crear un plan estratégico para la organización. Por eso el reconocimiento como una forma de compensación no monetaria es fundamental para la organización. Es una necesidad que se expresa de manera indirecta en el personal si nos basamos en la pirámide de Maslow ayuda a que las personas se puedan auto realizar. Ponerlo como estrategia genera un beneficio a futuro en nuestro negocio. Por consiguiente, Parada (2018) entender fundamental al ser humano y como se crea una relación entre sí. Por esto el reconocimiento es un factor clave para poder crear una integración en la empresa. Ya que el ausentismo de este factor será el principal daño a la subjetividad de las

personas. El reconocimiento se da por los esfuerzos de los colaboradores a favor de la organización.

Por otro lado, para Polindara (2020) a lo largo de las épocas miles de autores siempre buscan la necesidad de lograr satisfacer a las personas donde se evidencio que es fundamental ser reconocido tanto en la sociedad como dentro de una organización.

Sin embargo, Robbins y Timothy (2013) en las organizaciones existe dos formas de reconocimiento el informal y el formal donde el primero es un sistema simple. De manera inmediata y de bajo presupuesto para que nuestros colaboradores refuercen su comportamiento. Un ejemplo de esto son las tarjetas de agradecimiento, un mensaje por correo electrónico agradeciendo su labor o un agradecimiento delante de sus colegas de trabajo. Por su lado el reconocimiento formal es un poco más complejo ya que está enfocado en crear una cultura de reconocimiento este tipo de reconocimiento es más visible en base a los diferentes resultados y rentabilidad. Donde se agradece o felicita a nuestros colaboradores por su tiempo en la organización, objetivos que alcanzo en beneficio del grupo donde se refuerza la confianza y afianza las conductas deseadas que se han venido mostrando de estos. Estas estrategias basadas en el reconocimiento nos guían hacia el camino de retener al talento humano donde muchas veces se aplica el diagrama de Pareto en el cual se puede observar el 80/20. Donde el primero representa a lo que emana de la comunicación que se tiene y el 20 es la parte tangible que hace que el momento sea memorable.

Para el autora Templo (2016) poder desarrollar un ambiente laboral requiere ¹⁶ de la motivación de todas las personas que conforman la organización. Es necesario poder llevar a cabo de manera eficiente y óptima todos estos procesos. Por el contrario, la escasa motivación crea un ambiente negativo esto nos lleva a ver desempeños de un nivel muy bajo. Por lo cual estamos en la búsqueda de distintas acciones que nos permitan tener un ambiente laboral estable y positivo.

Es fundamental el poder encontrar las diferentes características que se relacionan con el ambiente laboral. Por un lado, existen los diferentes problemas y

conflictos entre distintas áreas, donde se tiene que generar un ambiente positivo entre los colaboradores. Necesitamos impulsar programas que nos permitan la integración de todas las áreas por otro lado para que también exista una motivación. Poner metas establecidas el cual se ha implementado con mecanismos de recompensa en base a la colaboración de los trabajadores.

Por consiguiente, Zuñiga (2020) menciona que para lograr diseñar un puesto de trabajo y este sea atractivo para nuestro futuro colaborador es imprescindible lograr una estructura salarial. Esto nos permite definir el puesto de trabajo. Donde se define el mínimo y el máximo del puesto respectivo para lograr mantener una equidad salarial. A simple vista esto parece muy simple pero cuando las experiencias los estudios la responsabilidad y la competencia que existe entre nuestros trabajadores. El trabajo de definir las políticas retributivas o en este caso la estructura salarial se empieza a complicar ya que no solo veremos como el trabajador será recompensado por su trabajo si la competencia que existe en el mercado con respecto a los mismos puestos. Además, como este se descarta en comparación a sus compañeros también se aplica un aumento en la expectativa salarial del puesto en cuestión.

Logran entender que es lo que percibir el trabajador con respecto a lo que realiza día a día. Por otro lado, para el autor Fernández et al. (2014) existe esta dimensión la cual nos puede ayudar a entender mejor como se debe retribuir a nuestros colaboradores en relación a lo que su trabajo. Se debe analizar de manera minuciosa y sistemática donde los puestos que son similares medirlos con los mismos parámetros. Para poder tener como resultado lo que ese puesto aporta para la empresa para después realizar la respectiva incorporación del futuro colaborador en donde su remuneración estará basada en los resultados que hemos mencionado antes. Esto es un de equidad interna la cual mide la proporción de lo que aporte el trabajador a la organización por consiguiente lograra que su renta aumentara.

Por otro lado, el autor Ushakov (2021) ² menciona que la equidad interna está directamente relacionada con el desempeño del colaborador. Donde se observa que esta a su vez tiene una relación fuerte con las expectativas del colaborados tanto

en la satisfacción. De igual manera el autor Tantalean (2021) comenta que para poder tener una definición de equidad interna se entiende por los principios legales donde las mismas labores, puesto, horario de trabajo e igualdad de condiciones son correspondidos a un mismo salario. De esa manera el realizar más horas, haciendo más trabajo en el mismo puesto y condiciones el salario debe ser mayor.

También hay que conocer el mercado y como este se maneja en relación a los puestos que se buscan. De esta manera Fernández et al. (2014) explica que siempre hay que tener presente lo que pasa en el exterior en pocas palabras el mercado externo. Donde es importante ver si se pagara de acorde a lo que el mercado pide o se pagara bajo. Esta línea en cualquiera de los casos traerá muchas consecuencias como el que se pague más de lo esperado atraerá a más talentos, pero el gasto que esto generará a la empresa será grande. De la misma manera si quisiera pagar debajo del rango del mercado esto se verá penalizado en lo poco llamativo que será para los futuros colaboradores.

En estos casos la empresa debe plantear estrategias la cuales le permita conseguir a ese talento clave ya que es difícil alcanzar la remuneración específica para un puesto. Es importante entender el entorno donde las empresas compiten unas contra otras por obtener el mejor trabajador. Mediante diferentes estrategias, donde independientemente de la equidad interna aquí buscamos atraer retener y motivar a el personal como estrategia comercial.

2 III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se desarrollo una investigación de **tipo aplicada** donde después de analizar los datos y llegar a las conclusiones se procedió a explicar porque existe relación entre nuestras dos variables investigadas. Para Carvajal (2023) al mencionar que se realizará una investigación aplicada podemos decir que toda la actividad, recursos y como se va desarrollando la investigación nos hace referencia a un conjunto de actividades donde el propósito es dar a conocer un nuevo enfoque útil para la sociedad.

Enfoque cuantitativo ya que se tuvo una evaluación de manera estadística la cual posteriormente fue interpretada para llegar a las diferentes conclusiones. De acuerdo con Huamán et. al (2022) para poder calificar con criterio una investigación según su enfoque este debe partir desde la realidad concreta. Con el fin de tener una síntesis que posteriormente permita tener un panorama claro. Con esto es importante definir ⁸ que el método **cuantitativo** usa la recolección de datos donde al final de esto se pueda se pruebe ² **la hipótesis** planteada **en base a la medición numérica**.

¹² **Nivel descriptivo - correlacional** debido a que se estudió la relación de las **variables**. Desde el punto de vista de Osada y Salvador (2021) consideran que se usa para analizar variables cuantitativas las cuales describen una relación. Donde el autor debe diferenciar los términos de “correlación” y “asociación” para no crear una confusión.

Corte transversal ya que solo se tomó los diferentes datos de un momento específico en el tiempo para poder ver la relación que presentan ²⁶ **las variables**. Según **Hernández et al. (2014)** señala que **es** una metodología para **la obtención de** datos de un determinado periodo de tiempo para poder describir las variables y los efectos que tienen con las interrelaciones. Se puede determinar que esta metodología de corte transversal es un tipo de investigación observable ya que analiza los datos que fueron recopilados en un corto periodo de tiempo

² **Diseño no experimental** ya que no se manipulo o altero las variables que se investigaron ya que estuvo basado en la interpretación de las interacciones de estas, para poder obtener una conclusión. Como lo sugiere ² Hernández et al. (2014) cuando realizamos un diseño no experimental nos referimos a que nuestras variables no serán manipuladas por el investigador, ni se puede intervenir es el desarrollo de estas de igual manera con los resultados.

3.2 Variables y operacionalización

⁸ Explicar cuáles para el desarrollo de la presente investigación a continuación, se explicarán las dos variables de manera teórica lo que nos permitirá entenderlas y son las siguientes: a) Compensaciones b) Retención de Personal. **(La matriz operacional de variables se puede visualizar en el anexo 1).**

Variable X₁ Compensaciones

Según Cruz (2018) en el mundo existen diferentes maneras para realizar una compensación al trabajador, pero todas están alineadas a solo dos tipos las cuales se definen de esta manera: La primera se basa en cuando el trabajador recibe esta compensación de manera ininterrumpida lo que se refiere a que no está condicionado a algo que no sea sus funciones y reglas en otras palabras el sueldo y beneficios por ley; por otro lado, encontramos el siguiente tipo donde están los bonos, incentivos que recibe el colaborador cumpliendo los objetivos y metas de la empresa.

Dimensión: Compensaciones Monetarias

El sentido de compensaciones monetarias están dentro de todos los aspectos que conlleva a la remuneración donde están las variables del sueldo base, pagos por desempeño y todo tipo de retribución económica que persona el trabajador. Uno de los puntos que está dentro de las compensaciones monetarias es el tema de las remuneraciones donde Chalco y Viveros, (2019) nos habla de que para tener una correcta administración de salarios tenemos que entender su definición como conjuntos de normas y procesos donde se logran establecer los lineamientos específicos para lograr los salarios justos en la empresa. Por otro lado, el principio

clave en muchas organizaciones cuando se habla del tema de remuneraciones es la compensación adecuada que percibe el colaborador de la empresa de manera mensual o también en parámetros de tiempo anteriormente pactados. Esto se viene practicando desde épocas antiguas, pero solo empresa a predominar con la aparición de la empresa privada.

Dimensión: Compensaciones No Monetarias

Madero (2020) compensaciones no monetarias son la que cuentan con aspectos como el reconocimiento, bienestar laboral, calidad de vida, etc. Mayormente a este tipo de compensaciones se le clasifica como relacionales porque van de la mano al aprendizaje y experiencias que tiene el colaborador, pero es si es un factor el cual motiva a nuestro colaborador y muchas veces resulta más efectiva este modelo de compensación. Por eso es muy importante entender todas las perspectivas que se observan en el tema de compensaciones ya que es muy importante para el trabajador como nos lo explica

Variable X₂ Retención del personal

De acuerdo Guerra & Gálvez. (2020) es la parte de la organización donde se encarga de todas las actividades del día a día además de generar las estrategias correspondientes para crear una relación entre los trabajadores y la empresa con el objetivo de lograr que el talento humano no quiera abandonar la organización, se trate de fidelizar a los colaboradores y hacerlos sentir que la empresa siempre piensa en su crecimiento personal y desarrollo profesional, ya que existen diferentes factores y motivos por los cuales el talento se quieran desvincular de la organización.

Dimensión: Desarrollo Profesional

Saenz (2018) para poder entender la retención de personal es tener en cuenta todas las estrategias de la organización cuando lo aplica en necesidad de un personal el cual es altamente calificado para un fin específico en un puesto de la organización, ya sea por sus conocimientos, habilidades, etc. Para ello es importante que todos los procedimientos sean óptimos los cual permita que la gestión sea más simple, Lo cual permita garantizar el crecimiento de este, tanto a

nivel profesional y que además satisfaga sus expectativas y condiciones laborales, las cuales debieron ser cuidadosamente analizadas con anterioridad. Como último punto que el desarrollo profesional como estrategia permite y genera interés por los trabajadores lo cuales a raíz de esto mejoran su productividad y se sienten motivados por alcanzar un logro.

Dimensión: Ambiente Laboral

Temple (2016) para poder desarrollar un ambiente laboral requiere ¹⁶ de la motivación de todas las personas que conforman la organización es necesario poder llevar a cabo de manera eficiente y óptima todos estos procesos ya que por el contrario escasa motivación crea un ambiente negativo esto nos lleva a ver desempeños de muy bajo nivel por lo cual estamos en la búsqueda de distintas acciones que nos permitan tener un ambiente laboral estable y positivo. Es fundamental el poder encontrar las diferentes características que se relacionan con el ambiente laboral por un lado existen los diferentes problemas y conflictos entre distintas áreas donde tenemos que generar un ambiente positivo entre los colaboradores si presentan algún inconveniente esto de manera de poder retener a nuestro personal donde necesitamos impulsar programas que nos permitan la integración de todas las áreas por otro lado para que también exista una motivación poner metas establecidas el cual se ha implementado con mecanismos de recompensa en base a la colaboración de los trabajadores

Dimensión: Estructura Salarial

Zuñiga (2020) para lograr diseñar un puesto de trabajo y este sea atractiva para nuestro futuro colaborador es imprescindible lograr una estructura salarial la cual nos permita definir el puesto de trabajo; donde se define el mínimo y el máximo del puesto respectivo para lograr mantener una equidad salarial. A simple viste esto parece muy simple pero cuando las experiencias los estudios la responsabilidad y la competencia que existe entre nuestros trabajadores el trabajo de definir la políticas retributivas o en este caso la estructura salarial se empieza a complicar ya que no solo veremos como el trabajador será recompensado por su trabajo si no como también es la competencia de salarios fuera de la empresa a demás como

este se descarta en comparación a sus compañeros también se aplica un aumento en la expectativa salarial del puesto en cuestión ya que le está brindando un beneficio a la empresa

La escala de medición es donde se les asignó diferentes números a las repuestas que se usó luego para tener los resultados correctos. Se realizó una encuesta de escala ordinal la cual permitió ver del orden de los diferentes valores que se asignaron con un **criterio Likert** donde los cuales serían: primero, segundo, tercero, etc. Donde se podrá obtener el correcto orden de los valores dónde serán:

5. Totalmente de acuerdo
4. De acuerdo
3. Ni acuerdo ni desacuerdo
2. En desacuerdo
1. Totalmente en desacuerdo

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población de la presente investigación estuvo conformada por 90 trabajadores tanto de la parte administrativa y operativa, las cuales prestan sus servicios a la empresa en investigación.

Criterio de Inclusión

- Trabajadores del área administrativa en el periodo 2022-2023.
- Trabajadores del área de Producción en el periodo 2022-2023.
- Trabajadores que se encuentre en la empresa de la región de Lima.

Criterio de Exclusión

- Trabajadores que se encuentren de vacaciones.

- Trabajadores que no estén dispuestos a cooperar con la investigación.
- Trabajadores que no posean vínculo laboral en el transcurso del periodo 2022-2023.
- Trabajadores con licencia sin goce de haber, subsidios.
- Trabajadores que se encuentren laborando fuera de Lima.

La unidad de análisis es el trabajador de la empresa donde posteriormente se presentó la fórmula de **muestreo aleatorio simple** para una población finita; ya que se precisa con un número exacto en la población; para poder estimar la muestra en una población de 90 personas aplicando un nivel de confianza de 95% con un margen de error del 0.05.

La muestra estuvo conformada por 74 trabajadores del área administrativa y de producción con un nivel de confianza de 95% con un margen de error del 0.05. **(El cálculo de la muestra se puede visualizar en el anexo 12).**

Para el muestreo se aplicó el **muestreo no probabilístico** el cual se caracteriza por que todas las unidades muestrales dentro de la muestra pueden participar en la investigación ya que su criterio de selección se direcciona con las características propias de nuestra investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación se utilizó **la técnica de la encuesta** lo cual permitió obtener información de las diferentes variables con nuestra **escala ordinal**. Además de eso este instrumento ayudo a realizar un análisis estadístico el cual posteriormente permitió obtener un dato verificable en relación a lo que se investiga.

Como **instrumento** de recolección de datos se **usó el cuestionario** ya que este permitió medir las diferentes variables, así como recolectar los datos cumpliendo con dos criterios importantes que son la confiabilidad y la validez.

La validación del instrumento que se utilizó para poder recolectar los datos de los 74 trabajadores fue de acuerdo al método de juicio de expertos los mismos que fueron integrados por 3 expertos en el área de Administración. **(Los cuales pueden observar en el Anexos 5, 6, 7 y 8).**

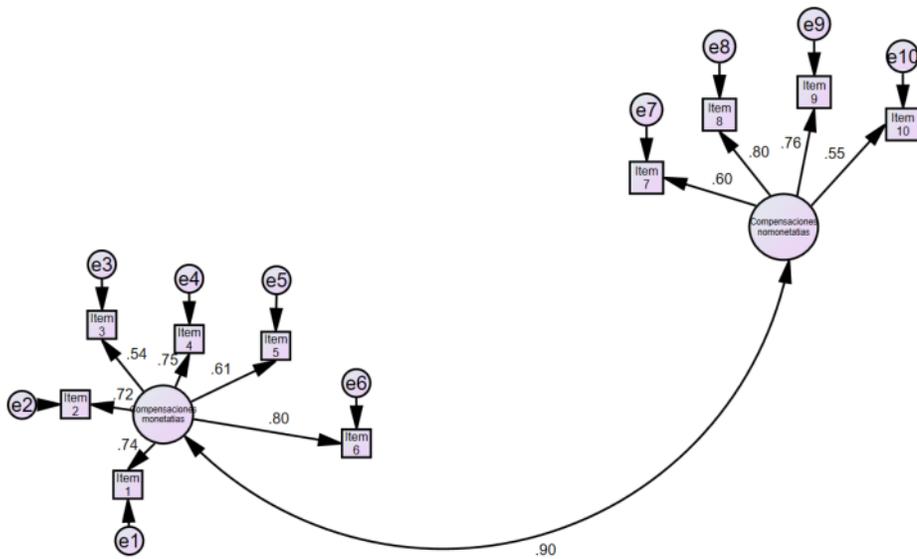
Para Hernández et al. (2014) esta técnica implica ²⁷ **obtener toda la información necesaria sobre las diferentes** características y conceptos **de** nuestra muestra. En todo caso, se obtiene información de todos los participantes que están dentro de nuestro muestreo. Además de recolectar la información se realizará un procedimiento utilizando programas estadísticos el cual permita tener los diferentes datos que ayuden con nuestra investigación. Para el presente trabajo se usará un enfoque cuantitativo siendo que el instrumento elegido es el cuestionario donde nos permitirá obtener información de las diferentes variables con nuestra escala ordinal. Además de eso este instrumento nos permitirá realizar un análisis estadístico el cual me permitirá obtener un dato verificable en relación a lo que se investiga.

Además de ello ¹ **se realizó el análisis factorial confirmatorio (AFC).** Por **el** programa estadístico SPSS AMOS versión 21.

Donde **para la variable** "compensaciones" **los resultados** obtenidos ¹ **fueron los siguientes:**

Figura 7.

Análisis factorial confirmatorio para la variable "Compensaciones"

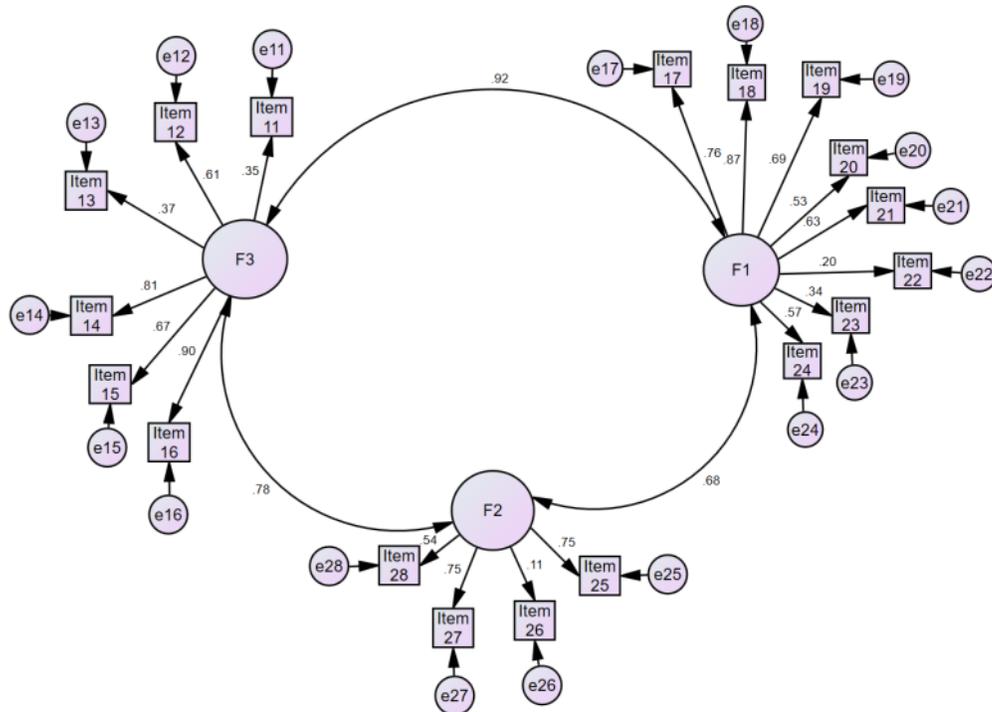


Se puede observar que para la figura 6, los coeficientes estandarizados están en el rango óptimo, el cual quiere decir que son cercanos a 1, esto permite interpretar **que los ítems guardan correspondencia con sus dimensiones**

Donde **para la variable "retención de personal" los resultados obtenidos fueron los siguientes:**

Figura 8.

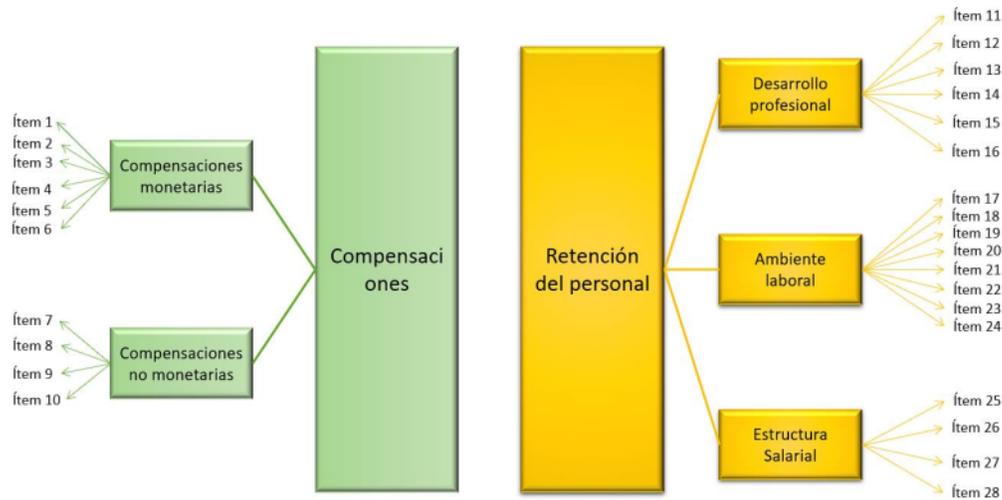
Análisis factorial confirmatorio para la variable "Retención del personal"



Se puede observar que para la figura 6, los coeficientes estandarizados están en el rango óptimo, el cual quiere decir que son cercanos a 1, esto permite interpretar que los ítems guardan correspondencia con sus dimensiones

² **La confiabilidad del instrumento se** logró mediante **una encuesta a 74** sujetos de investigación los mismos que fueron procesados en el programa SPSS. Según Espinoza et al. (2021) comenta que este método permite exponer resultados de un proceso que este articulado por un lineamiento científico, el cual permite que el análisis realizado garantice el éxito ya que está sustentado por un análisis metodológico gracias a la construcción de este proceso. Mediante el estadístico ¹⁹ **alfa de Cronbach** lográndose **un índice de confiabilidad de 0.956** que es considerada como muy alta y además se desarrolló el análisis estadístico de la prueba ³ **de dos mitades de Guttman** cuyo **resultado fue de 0.949**. En ambos casos, se determinó que los instrumentos son válidos **(Los cuales pueden observar en el Anexos 9 y 10)**.

Figura 9.
Distribución de Ítems



3.5 Procedimientos

Se realizó una investigación a diferentes textos sobre las variables ya sean artículos científicos, revistas, proyectos de investigación, tesis y libros. Todos estos textos fueron buscados de manera formal en páginas oficiales para tener un concepto más claro. De igual manera se buscó en diferentes repositorios de universidades nacionales e internacionales nuestras variables que son compensaciones y retención de personal.

De igual forma para realizar este instrumento se realizó un cuestionario de 28 preguntas las cuales se encuentran en el anexo 4 y serán aplicadas a la muestra que son un total 74 colaboradores de las áreas administrativas y de producción. Esto se llevará a cabo mediante un formulario que se realizará en Google forms a través de un link que se les compartirá vía WhatsApp o correo electrónico.

2 3.6 Método de análisis de datos

Para esta tesis de investigación la cual se basó en un procedimiento de enfoque cuantitativo se tuvo que aplicar el instrumento del cuestionario a la muestra que es de 74 colaboradores de la empresa de las áreas administrativas y producción. Estos datos fueron procesados en una tabla estadística donde lo primero que se realizó

fue la descarga del cuestionario, luego se proyectó a una hoja de cálculo. Seguidamente se fue cotejando los diferentes datos y se armó una base de Datos la cual posteriormente se pasó al programa estadístico SPSS obteniendo diferentes resultados, tablas y gráficos.

Descriptiva el cual nos permita ver las tablas gráficas donde se mostrarán los diferentes resultados posteriores a su análisis. El cual se analizará para validar la hipótesis de estudio. Posteriormente se realizará un análisis Spearman el cual nos permita encontrar si existe una relación en nuestras variables y dimensiones por último concluiremos con los resultados que se obtuvieron.

Inferencial consistirá en probar la hipótesis general y específicas mediante los estadísticos respectivos debidamente interpretado.

En base a ello se realizó los siguientes análisis estadísticos:

- a) Resultados de prueba de normalidad
- b) Estadísticos descriptivos generales
- c) Media por variable y dimensión
- d) Conclusión de cada ítem del cuestionario
- e) Medición de los niveles de las variables y sus dimensiones
- f) Prueba de hipótesis

3.7 Aspectos éticos

Bajo todas estas premisas la presente investigación se realizó con el permiso de manera instruida hacia los diferentes encuestados donde las respuestas fueron consideradas fidedignas con el debido respeto hacia el autor de la investigación. Donde se respetó la confianza y discreción de la empresa por haber brindado la información, la cual permitió realizar la presente investigación. Con el fin únicamente académico. Por otro lado, se utilizó la herramienta tecnológica Turniting para verificar en nivel de similitud respecto a otros proyectos de investigación o diferentes tesis.

Para Alvarez (2018) el disponer de un consentimiento informado es fundamental en los aspectos éticos. Para las personas encuestadas en la investigación se aplica este punto porque se protege la confidencialidad de la información que se está brindando además el respeto por los diferentes valores e intereses de nuestras comunidades y además de ello verificar la originalidad del trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados de prueba de normalidad.

Tabla 1
Estadísticos descriptivos generales

Dimensiones y Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
D1_CompensacionesMonetarias	0.132	74	0.003
D2_CompensacionesNoMonetarias	0.157	74	0.000
D1_DesarrolloProfesional	0.153	74	0.000
D2_AmbienteLaboral	0.138	74	0.001
D3_EstructuraSalarial	0.190	74	0.000
V Compensaciones	0.111	74	0.026
V Retención Del Personal	0.123	74	0.007

Con respecto a la tabla 03, como se mencionó en base a la prueba KS cuando la sig. asintótica es menor a 0,05 no son normales, por lo tanto, el resultado correspondiente que se logró interpretar de la variable “Compensaciones” fue 0,026 y de igual manera el coeficiente de KS para la variable “Retención del personal” fue 0,007, de la misma manera el KS para las diferentes dimensiones se observó que fue menor de 0,05. Por lo tanto, se concluye que tanto las variables como las dimensiones presentan frecuencias no normales.

Para las Figuras 10 y 11 donde se llegó a mostrar a través de los diferentes histogramas creados para la variable “compensaciones” y sus dimensiones. Se puede observar de manera gráfica que efectivamente existe una inclinación hacia los valores 4 y 5, de este modo se puede concluir que se representa como actitudes positivas hacia las compensaciones.

Las Figuras 12 y 13 donde se llegó a mostrar a través de los diferentes histogramas creados la variable “retención del personal” y sus dimensiones. Se puede observar de manera gráfica que efectivamente existe una inclinación hacia los valores 4 y 5, de este modo se puede concluir que se representa como actitudes positivas hacia la retención del personal.

Figura 10.
Histograma para la variable compensaciones

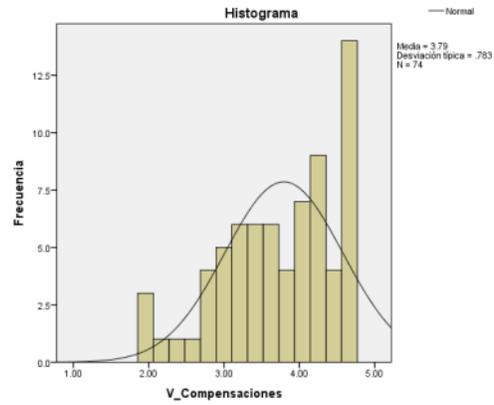


Figura 11.
Histograma para las dimensiones de la variable compensaciones

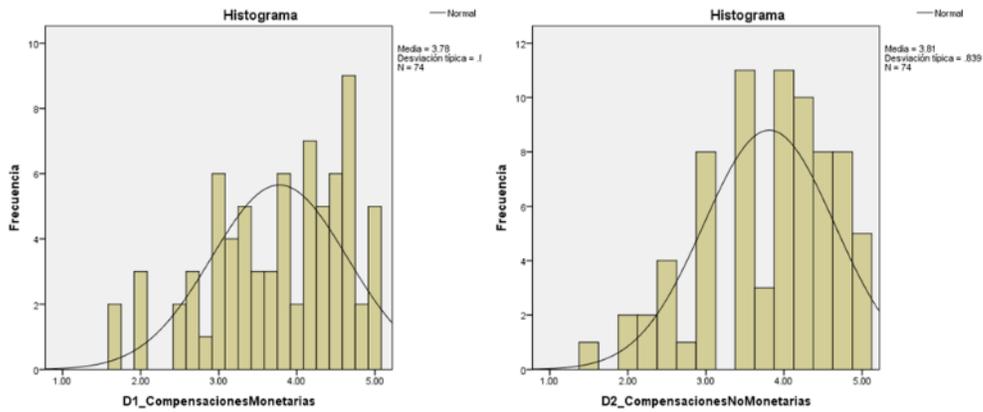


Figura 12.
Histograma para la variable retención del personal

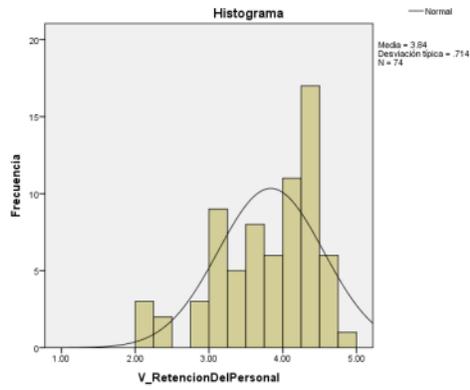
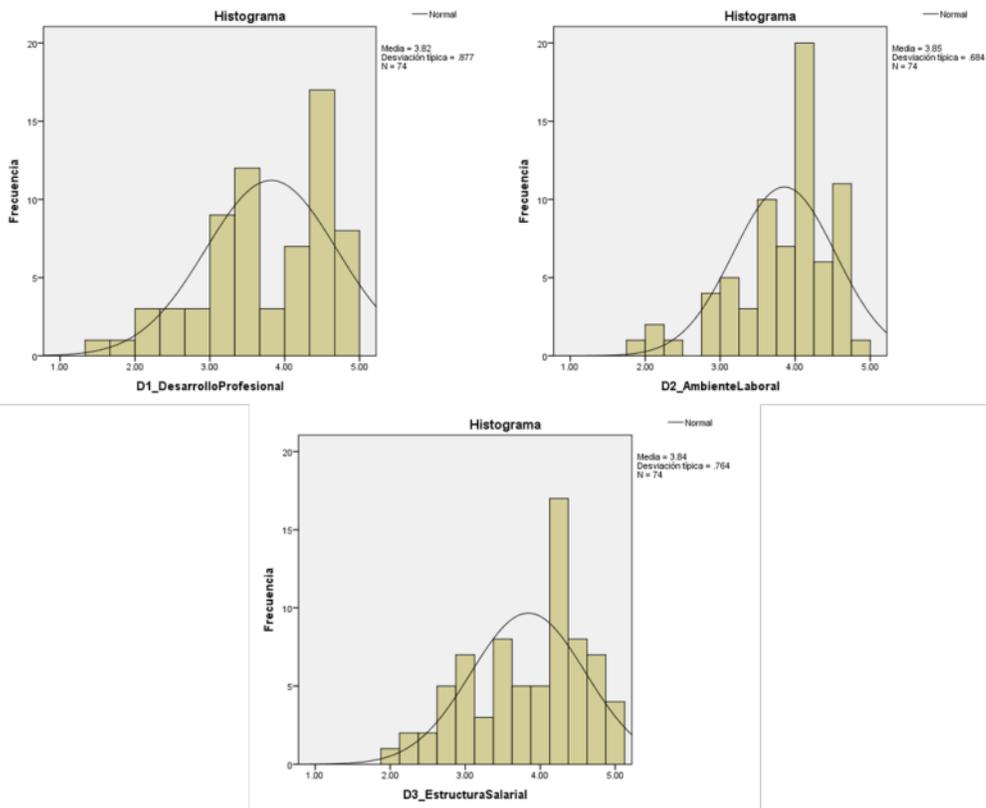


Figura 13.
Histograma para las dimensiones de la variable retención del personal



Estadísticos descriptivos generales.

1 Para poder desarrollar a detalle los estadísticos descriptivos generales, se analizó el rango estadístico, promedios de las diferentes respuestas además de la desviación estándar y la varianza de cada ítem, como se observa en la tabla 2.

Tabla 2
Detalle de los estadísticos descriptivos generales

Ítems, dimensiones y variables	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. tip.	Varianza
1. La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades	74	1	5	3.58	1.034	1.069
2. La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea	74	1	5	3.31	1.433	2.053
3. La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago u otros medios	74	2	5	4.24	0.977	0.954
4. Los días de vacaciones que recibes son adecuadas	74	1	5	3.84	1.272	1.617
5. La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo	74	1	5	3.88	1.238	1.533
6. Estás de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida	74	1	5	3.81	0.961	0.923
7. El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño	74	1	5	4.18	0.970	0.941
8. Siente que la empresa también vela por los intereses personales de usted	74	1	5	3.51	0.969	0.938
9. Está de acuerdo con la política de incentivos por desempeño al personal	74	1	5	3.64	1.223	1.495
10. Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados	74	1	5	3.92	1.095	1.199
11. El plan de capacitaciones que le brinda la empresa es útil para usted	74	1	5	3.92	1.070	1.144
12. Recibe las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta su trabajo para la empresa	74	1	5	3.72	1.117	1.247
13. Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa	74	1	5	3.95	1.045	1.093
14. Le anima que saber que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa	74	1	5	4.03	1.060	1.123
15. Siente que su jefe lo prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo	74	1	5	3.64	1.105	1.221
16. ¿o un futuro dentro de la empresa	74	1	5	3.68	1.124	1.263
17. Su jefe o encargado le informa como se va desempeñando en su trabajo	74	1	5	3.69	1.097	1.203

18. El responsable del área tomo en cuenta su participación para la toma de decisiones	74	1	5	3.73	1.174	1.378
19. La comunicación entre usted y sus compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo	74	2	5	3.92	0.856	0.733
20. Está motivado con el trabajo que desarrolla	74	2	5	4.00	0.794	0.630
21. El nombre y prestigio que representa su centro de labores es gratificante para usted	74	1	5	3.86	0.896	0.803
22. Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea	74	1	5	4.16	0.844	0.713
23. El ambiente en el trabajo le produce estrés	74	1	5	3.19	1.224	1.498
24. Está usted de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal	74	1	5	4.28	0.884	0.781
25. Siente que el trabajo que realiza es remunerado de manera correcta	74	1	5	3.59	1.109	1.231
26. Cree usted que si desempeña un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar	74	2	5	4.23	0.820	0.673
27. El salario que percibe según su puesto de trabajo es adecuado según el mercado	74	1	5	3.58	1.034	1.069
28. La imagen corporativa influye en la permanencia en su puesto de trabajo	74	1	5	3.96	1.128	1.272
D1 Compensaciones monetarias	74	1.67	5.00	3.78	0.87	0.757
D2 Compensaciones no monetarias	74	1.50	5.00	3.81	0.84	0.703
D1 Desarrollo Profesional	74	1.50	5.00	3.82	0.88	0.770
D2 Ambiente laboral	74	1.88	5.00	3.85	0.68	0.467
D3 Estructura salarial	74	2.00	5.00	3.84	0.76	0.583
V Compensaciones	74	1.96	5.00	3.79	0.78	0.614
V Retención del Personal	74	2.00	5.00	3.84	0.71	0.510

De igual manera con la información brindada por la Tabla 2, se pudo obtener de los 74 encuestados, las diferentes respuestas con sus respectivos valores de mínimo, máximo, media, varianza y desviación estándar.

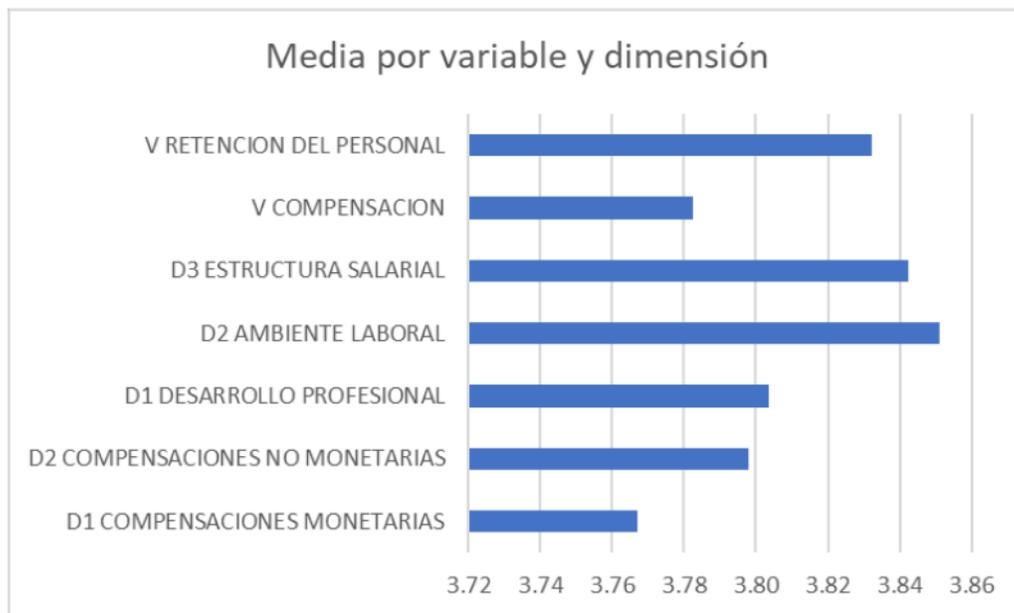
Con respecto a la tabla se pudo distinguir que el ítem 3 “La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago u otros medios” es el que más destaco, convirtiéndolo en una fortaleza, siendo el que obtuvo mayor aceptación por la muestra, con un valor en la media de 4.24. De igual forma, el ítem 23 “El ambiente de trabajo le produce estrés” obtuvo la peor calificación, convirtiéndolo en una debilidad, al obtener una media de 3.19.

Por otro lado, para las dimensiones se obtuvo como resultado que la dimensión 2 que es el ambiente laboral obtuvo una mayor aceptación con un puntaje de 3.85. Caso contrario para la dimensión 1 compensaciones monetarias obtuvo el menor valor de todos siendo este de 3.78

Con respecto a la variable “compensaciones” se logró obtener un resultado de la media de 3.79. Por último, variable “retención del personal” obtuvo como resultado de 3.84 de media.

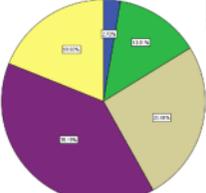
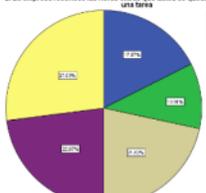
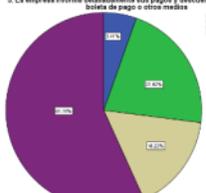
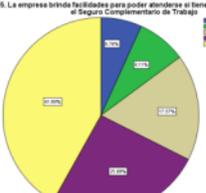
1
Media por variable y dimensión

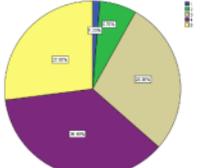
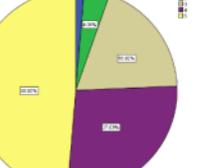
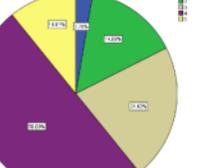
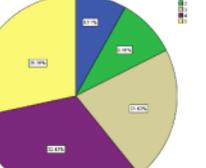
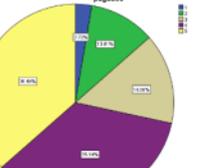
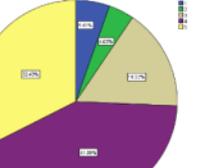
Figura 14.
Media por variable y dimensión

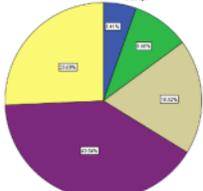
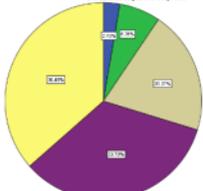
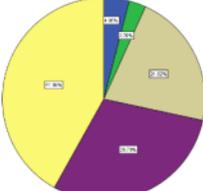
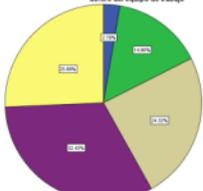
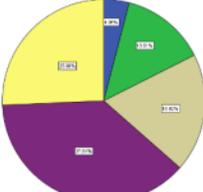
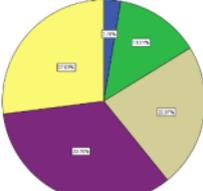


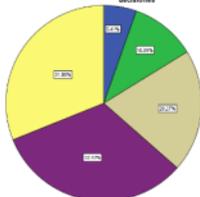
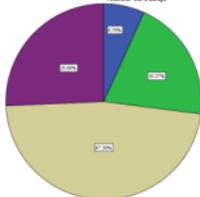
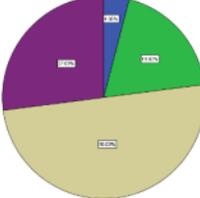
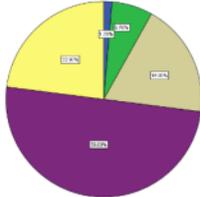
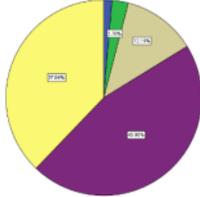
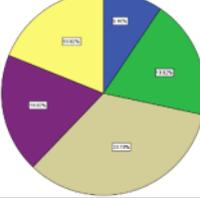
Conclusión de cada ítem del cuestionario

Tabla 3
Conclusión de cada ítem

Conclusión del ítem	gráfica												
<p>De los encuestados el 39.19% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado "1. La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades".</p>	<p>1. La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 1</caption> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>39.19%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>27.03%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>27.03%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>4.85%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>1.81%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Percentage	De acuerdo	39.19%	En desacuerdo	27.03%	En desacuerdo	27.03%	En desacuerdo	4.85%	En desacuerdo	1.81%
Response	Percentage												
De acuerdo	39.19%												
En desacuerdo	27.03%												
En desacuerdo	27.03%												
En desacuerdo	4.85%												
En desacuerdo	1.81%												
<p>De los encuestados el 27.03% respondió que se encuentra totalmente de acuerdo con el enunciado "2. La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea".</p>	<p>2. La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 2</caption> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>27.03%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>27.03%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>27.03%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>13.51%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>4.85%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Percentage	Totalmente de acuerdo	27.03%	De acuerdo	27.03%	En desacuerdo	27.03%	En desacuerdo	13.51%	En desacuerdo	4.85%
Response	Percentage												
Totalmente de acuerdo	27.03%												
De acuerdo	27.03%												
En desacuerdo	27.03%												
En desacuerdo	13.51%												
En desacuerdo	4.85%												
<p>De los encuestados el 56.76% respondió que se encuentra totalmente de acuerdo con el enunciado "3. La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago u otros medios".</p>	<p>3. La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago u otros medios</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 3</caption> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>56.76%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>27.03%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>13.51%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>2.25%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>0.35%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Percentage	Totalmente de acuerdo	56.76%	De acuerdo	27.03%	En desacuerdo	13.51%	En desacuerdo	2.25%	En desacuerdo	0.35%
Response	Percentage												
Totalmente de acuerdo	56.76%												
De acuerdo	27.03%												
En desacuerdo	13.51%												
En desacuerdo	2.25%												
En desacuerdo	0.35%												
<p>De los encuestados el 41.89% respondió que se encuentra totalmente de acuerdo con el enunciado "4. Los días de vacaciones que recibes son adecuadas".</p>	<p>4. Los días de vacaciones que recibes son adecuadas</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 4</caption> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>41.89%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>27.03%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>13.51%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>13.51%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>4.06%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Percentage	Totalmente de acuerdo	41.89%	De acuerdo	27.03%	En desacuerdo	13.51%	En desacuerdo	13.51%	En desacuerdo	4.06%
Response	Percentage												
Totalmente de acuerdo	41.89%												
De acuerdo	27.03%												
En desacuerdo	13.51%												
En desacuerdo	13.51%												
En desacuerdo	4.06%												
<p>De los encuestados el 41.89% respondió que se encuentra totalmente de acuerdo con el enunciado "5. La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo".</p>	<p>5. La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 5</caption> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>41.89%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>27.03%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>13.51%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>13.51%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>4.06%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Percentage	Totalmente de acuerdo	41.89%	De acuerdo	27.03%	En desacuerdo	13.51%	En desacuerdo	13.51%	En desacuerdo	4.06%
Response	Percentage												
Totalmente de acuerdo	41.89%												
De acuerdo	27.03%												
En desacuerdo	13.51%												
En desacuerdo	13.51%												
En desacuerdo	4.06%												

<p>De los encuestados el 36.49% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “6. Estás de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida”.</p>	<p>6. Estás de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>36.49%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>48.65%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>14.86%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	De acuerdo	36.49%	Totalmente de acuerdo	48.65%	Totalmente en desacuerdo	14.86%
Respuesta	Porcentaje								
De acuerdo	36.49%								
Totalmente de acuerdo	48.65%								
Totalmente en desacuerdo	14.86%								
<p>De los encuestados el 48.65% respondió que se encuentra totalmente de acuerdo con el enunciado “7. El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño”.</p>	<p>7. El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>32.43%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>48.65%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>18.92%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	De acuerdo	32.43%	Totalmente de acuerdo	48.65%	Totalmente en desacuerdo	18.92%
Respuesta	Porcentaje								
De acuerdo	32.43%								
Totalmente de acuerdo	48.65%								
Totalmente en desacuerdo	18.92%								
<p>De los encuestados el 50.00% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “8. Siente que la empresa también vela por los intereses personales de usted”.</p>	<p>8. Siente que la empresa también vela por los intereses personales de usted</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>27.27%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>50.00%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>22.73%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	De acuerdo	27.27%	Totalmente de acuerdo	50.00%	Totalmente en desacuerdo	22.73%
Respuesta	Porcentaje								
De acuerdo	27.27%								
Totalmente de acuerdo	50.00%								
Totalmente en desacuerdo	22.73%								
<p>De los encuestados el 32.43% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “9. Está de acuerdo con la política de incentivos por desempeño al personal”.</p>	<p>9. Está de acuerdo con la política de incentivos por desempeño al personal</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>32.43%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>27.27%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>40.30%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	De acuerdo	32.43%	Totalmente de acuerdo	27.27%	Totalmente en desacuerdo	40.30%
Respuesta	Porcentaje								
De acuerdo	32.43%								
Totalmente de acuerdo	27.27%								
Totalmente en desacuerdo	40.30%								
<p>De los encuestados el 36.49% respondió que se encuentra totalmente de acuerdo con el enunciado “10. Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados”.</p>	<p>10. Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>32.43%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>36.49%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>31.08%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	De acuerdo	32.43%	Totalmente de acuerdo	36.49%	Totalmente en desacuerdo	31.08%
Respuesta	Porcentaje								
De acuerdo	32.43%								
Totalmente de acuerdo	36.49%								
Totalmente en desacuerdo	31.08%								
<p>De los encuestados el 41.89% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “11. El plan de capacitaciones que le brinda la empresa es útil para usted”.</p>	<p>11. El plan de capacitaciones que le brinda la empresa es útil para usted</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>27.27%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>41.89%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en desacuerdo</td> <td>30.84%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	De acuerdo	27.27%	Totalmente de acuerdo	41.89%	Totalmente en desacuerdo	30.84%
Respuesta	Porcentaje								
De acuerdo	27.27%								
Totalmente de acuerdo	41.89%								
Totalmente en desacuerdo	30.84%								

<p>De los encuestados el 40.54% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “12. Recibe las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta su trabajo”.</p>	<p>12. Recibe las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta su trabajo</p> 
<p>De los encuestados el 36.49% respondió que se encuentra totalmente de acuerdo con el enunciado “13. Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa”.</p>	<p>13. Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa</p> 
<p>De los encuestados el 41.89% respondió que se encuentra totalmente de acuerdo con el enunciado “14. Le anima que saber que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa”.</p>	<p>14. Le anima que saber que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa</p> 
<p>De los encuestados el 32.43% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “15. Siente que su jefe lo prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo”.</p>	<p>15. Siente que su jefe lo prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo</p> 
<p>De los encuestados el 37.84% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “16. Veo un futuro dentro de la empresa”.</p>	<p>16. Veo un futuro dentro de la empresa</p> 
<p>De los encuestados el 33.78% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “17. Su jefe o encargado le informa como se va desempeñando en su trabajo”.</p>	<p>17. Su jefe o encargado le informa como se va desempeñando en su trabajo</p> 

<p>De los encuestados el 32.43% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “18. El responsable del área tomo en cuenta su participación para la toma de decisiones”.</p>	<p>18. El responsable del área tomo en cuenta su participación para la toma de decisiones</p> 
<p>De los encuestados el 47.30% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “19. La comunicación entre usted y sus compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo”.</p>	<p>19. La comunicación entre usted y sus compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo</p> 
<p>De los encuestados el 50.00% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “20. Está motivado con el trabajo que desarrolla”.</p>	<p>20. Está motivado con el trabajo que desarrolla</p> 
<p>De los encuestados el 50.00% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “21. El nombre y prestigio que representa su centro de labores es gratificante para usted”.</p>	<p>21. El nombre y prestigio que representa su centro de labores es gratificante para usted</p> 
<p>De los encuestados el 45.95% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “22. Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea”.</p>	<p>22. Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea</p> 
<p>De los encuestados el 33.78% respondió que se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con el enunciado “23. El ambiente de trabajo le produce estrés”.</p>	<p>23. El ambiente de trabajo le produce estrés</p> 

<p>De los encuestados el 50.00% respondió que se encuentra totalmente de acuerdo con el enunciado “24. Está usted de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal”.</p>	<p>24. Está usted de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>50.00%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>25.00%</td> </tr> <tr> <td>No de acuerdo</td> <td>15.00%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente no de acuerdo</td> <td>5.00%</td> </tr> <tr> <td>No sabe</td> <td>5.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	50.00%	De acuerdo	25.00%	No de acuerdo	15.00%	Totalmente no de acuerdo	5.00%	No sabe	5.00%
Respuesta	Porcentaje												
Totalmente de acuerdo	50.00%												
De acuerdo	25.00%												
No de acuerdo	15.00%												
Totalmente no de acuerdo	5.00%												
No sabe	5.00%												
<p>De los encuestados el 41.89% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “25. Siente que el trabajo que realiza es remunerado de manera correcta”.</p>	<p>25. Siente que el trabajo que realiza es remunerado de manera correcta</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>41.89%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>25.00%</td> </tr> <tr> <td>No de acuerdo</td> <td>15.00%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente no de acuerdo</td> <td>10.00%</td> </tr> <tr> <td>No sabe</td> <td>9.33%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	41.89%	De acuerdo	25.00%	No de acuerdo	15.00%	Totalmente no de acuerdo	10.00%	No sabe	9.33%
Respuesta	Porcentaje												
Totalmente de acuerdo	41.89%												
De acuerdo	25.00%												
No de acuerdo	15.00%												
Totalmente no de acuerdo	10.00%												
No sabe	9.33%												
<p>De los encuestados el 45.95% respondió que se encuentra totalmente de acuerdo con el enunciado “26. Cree usted que si desempeña un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar”.</p>	<p>26. Cree usted que si desempeña un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>45.95%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>25.00%</td> </tr> <tr> <td>No de acuerdo</td> <td>15.00%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente no de acuerdo</td> <td>10.00%</td> </tr> <tr> <td>No sabe</td> <td>5.80%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	45.95%	De acuerdo	25.00%	No de acuerdo	15.00%	Totalmente no de acuerdo	10.00%	No sabe	5.80%
Respuesta	Porcentaje												
Totalmente de acuerdo	45.95%												
De acuerdo	25.00%												
No de acuerdo	15.00%												
Totalmente no de acuerdo	10.00%												
No sabe	5.80%												
<p>De los encuestados el 43.24% respondió que se encuentra de acuerdo con el enunciado “27. El salario que percibe según su puesto de trabajo es adecuado según el mercado”.</p>	<p>27. El salario que percibe según su puesto de trabajo es adecuado según el mercado</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>43.24%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>25.00%</td> </tr> <tr> <td>No de acuerdo</td> <td>15.00%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente no de acuerdo</td> <td>10.00%</td> </tr> <tr> <td>No sabe</td> <td>7.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	43.24%	De acuerdo	25.00%	No de acuerdo	15.00%	Totalmente no de acuerdo	10.00%	No sabe	7.00%
Respuesta	Porcentaje												
Totalmente de acuerdo	43.24%												
De acuerdo	25.00%												
No de acuerdo	15.00%												
Totalmente no de acuerdo	10.00%												
No sabe	7.00%												
<p>De los encuestados el 40.54% respondió que se encuentra totalmente de acuerdo con el enunciado “28. La imagen corporativa influye en la permanencia en su puesto de trabajo”.</p>	<p>28. La imagen corporativa influye en la permanencia en su puesto de trabajo</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>40.54%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>25.00%</td> </tr> <tr> <td>No de acuerdo</td> <td>15.00%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente no de acuerdo</td> <td>10.00%</td> </tr> <tr> <td>No sabe</td> <td>10.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	40.54%	De acuerdo	25.00%	No de acuerdo	15.00%	Totalmente no de acuerdo	10.00%	No sabe	10.00%
Respuesta	Porcentaje												
Totalmente de acuerdo	40.54%												
De acuerdo	25.00%												
No de acuerdo	15.00%												
Totalmente no de acuerdo	10.00%												
No sabe	10.00%												

1 Medición de los modelos de las variables y sus dimensiones

Tabla 4

Medición de los niveles de las variables (en unidades)

Niveles	Variable: Compensaciones	Variable: Retención del Personal
Alto [3.666 - 5.000]	43	48
Medio [2.333 - 3.666[27	23
Bajo [1.00 - 2.333[4	3

1

Tabla 5

Medición de los niveles de las variables (en porcentaje)

Niveles	Variable: Compensaciones	Variable: Retención del Personal
Alto [3.666 - 5.000]	58.11%	64.86%
Medio [2.333 - 3.666[36.49%	31.08%
Bajo [1.00 - 2.333[5.41%	4.05%

Como se muestran en las tablas 4 y 5, la variable “compensaciones” se encuentra en un nivel alto según la mayoría de encuestados (43 personas, 58.11%). De igual manera el nivel medio obtuvo con un total de 27 personas (36.49) y por último el nivel bajo el cual fue de 4 personas (5.41%).

Por otro lado, lo observado en las tablas 4 y 5 muestra que la variable “retención del personal” obtuvo un total de 48 miembros de la muestra (64.86%), donde contemplaron que se encontró en un nivel alto. A sí mismo 23 miembros de la muestra (31.08%) consideraron un nivel medio u por último el nivel bajo fue por 3 miembros de la muestra (4.05%).

1**Tabla 6***Medición de las dimensiones de la variable compensaciones (en unidades)*

Niveles	Dim 1: Compensaciones Monetarias	Dim 2: Compensaciones no Monetarias
Alto [3.666 - 5.000]	44	44
Medio [2.333 - 3.666[25	25
Bajo [1.00 - 2.333[5	5

1 **Tabla 7***Medición de las dimensiones de la variable compensaciones (en porcentaje)*

Niveles	Dim 1: Compensaciones Monetarias	Dim 2: Compensaciones no Monetarias
Alto [3.666 - 5.000]	59.46%	59.46%
Medio [2.333 - 3.666[33.78%	33.78%
Bajo [1.00 - 2.333[6.76%	6.76%

Para las tablas 6 y 7, se analizaron las diferentes dimensiones de la variable “compensaciones” entre las cuales se encuentran “compensaciones monetarias” y “compensaciones no monetarias”. De las cuales la dimensión “compensaciones monetarias” se observó que está en un nivel alto con una aprobación de 44 colaboradores los cuales representan el 59.46% de la muestra, un nivel medio de 25 colaboradores (33.78%) y finalizando con un nivel bajo de 5 colaboradores (6.76%). **2** Por otro lado, la dimensión “compensaciones no monetarias” se observó que está en un nivel alto con una aprobación de 44 colaboradores los cuales representan el 59.46% de la muestra, un nivel medio de 25 colaboradores (33.78%) y finalizando con un nivel bajo de 5 colaboradores (6.76%).

1**Tabla 8***Medición de las dimensiones de la variable retención del personal (en unidades)*

Niveles	Dim 1: Desarrollo Profesional	Dim 2: Ambiente Laboral	Dim 3: Estructura Salarial
Alto [3.666 - 5.000]	46	47	45
Medio [2.333 - 3.666]	23	24	26
Bajo [1.00 - 2.333]	5	3	3

1 **Tabla 9***Medición de las dimensiones de la variable retención del personal (en porcentaje)*

Niveles	Dim 1: Desarrollo Profesional	Dim 2: Ambiente Laboral	Dim 3: Estructura Salarial
Alto [3.666 - 5.000]	62.16%	63.51%	60.81%
Medio [2.333 - 3.666]	31.08%	32.43%	35.14%
Bajo [1.00 - 2.333]	6.76%	4.05%	4.05%

Para las tablas 8 y 9, se analizaron las diferentes dimensiones de la variable “retención del personal” entre las cuales se encuentran “desarrollo profesional”, “ambiente laboral” y “estructura salarial”. De las cuales la dimensión “desarrollo profesional” se observó que está en un nivel alto con una aprobación de 46 colaboradores los cuales representan el 62.16% de la muestra, un nivel medio de 23 colaboradores (31.08%) y finalizando con un nivel bajo de 5 colaboradores (6.76%). Por otro lado, la dimensión “ambiente laboral” se observó que está en un nivel alto con una aprobación de 47 colaboradores los cuales representan el 63.51% de la muestra, un nivel medio de 24 colaboradores (32.43%) y finalizando con un nivel bajo de 3 colaboradores (4.05%). Por último, la dimensión “estructura salarial” se encontró en un nivel alto con un total de 45 miembros de la muestra el cual es el 60.81% de la muestra general, un nivel medio de 26 colaboradores (35.14%) y finalizando con un nivel bajo de 3 colaboradores (4.05%)

1

Prueba de hipótesis

Data informativa

Supuestos:

Data representa a variables cualitativas, y presentan escalas de medida ordinal. Se empleó escala del Likert de 5 opciones. La frecuencia de datos es no normal.

Hipótesis nula y alterna:

Hipótesis nula: no existe evidencia suficiente para confirmar la relación de las variables.

Hipótesis alterna: sí existe evidencia suficiente para confirmar la relación de las variables.

Nivel de error tipo I:

El nivel de significancia (α) establecida es de 0,05. Por consiguiente, el nivel de confianza es de 95%.

Estadístico de prueba:

El estadístico para utilizar es rho de Spearman.

Regla de decisión:

No existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna en caso de significación asintótica bilateral sea mayor a α (0,05); sí existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna en caso de significación asintótica bilateral menor a α (0,05).

Valoración de la correlación:

Figura 15.

Valoración de la correlación

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Hipótesis general:

Las compensaciones se relación significativamente con la retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023

Tabla 10
Prueba rho de Spearman para la hipótesis general

		(V1) Variable 1: Compensaciones	(V2) Variable 2: Retención Del Personal
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	0.899
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	74	74
	Coefficiente de correlación	0.899	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	74	74

Para la tabla 11, la significación asintótica bilateral que se calculó dio como resultado de 0.000. Lo cual permite que el investigador pueda dar por valido la hipótesis que se planteó, por consiguiente, existe una relación significativa entre las compensaciones y la retención del personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023

Por otro lado, en la intensidad de la correlación; se obtuvo como resultado el valor de 0.899. Esto quiere decir que según la tabla de valoración de correlación tiene una correlación positiva muy alta.

Hipótesis específica 1:

Las compensaciones se relacionan significativamente con el desarrollo profesional de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023

Tabla 11
Prueba rho de Spearman para la hipótesis específica 1

		(V1) Variable 1: Compensaciones	(D1) Dimensión 1: Desarrollo Profesional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	0.823
	Sig. (bilateral)		0.000

	28		
	N	74	74
(D1) Dimensión 1: Desarrollo Profesional	Coefficiente de correlación	0.823	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	74	74

Para la tabla 12, la significación asintótica bilateral que se calculó dio como resultado de 0.000. Lo cual permite que el investigador pueda dar por valido la hipótesis específica 1 que se planteó, por consiguiente, existe una relación significativa entre las compensaciones y el desarrollo profesional de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023

Por otro lado, en la intensidad de la correlación; se obtuvo como resultado el valor de 0.823. Esto quiere decir que según la tabla de valoración de correlación tiene una correlación positiva muy alta.

Hipótesis específica 2:

Las compensaciones se relacionan significativamente con el ambiente laboral de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023

Tabla 12

Prueba rho de Spearman para la hipótesis específica 2

		(V1) Variable 1: Compensaciones	(D2) Dimensión 2: Ambiente Laboral
3	Rho de Spearman		
	(V1) Variable 1: Compensaciones		
	Coefficiente de correlación	1.000	0.787
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	74	74
	(D2) Dimensión 2: Ambiente Laboral		
	Coefficiente de correlación	0.787	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	74	74

Para la tabla 13, la significación asintótica bilateral que se calculó dio como resultado de 0.000. Lo cual permite que el investigador pueda dar por valido la hipótesis específica 2 que se planteó, por consiguiente, existe una relación

significativa entre las compensaciones y el ambiente laboral de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023

Por otro lado, en la intensidad de la correlación; se obtuvo como resultado el valor de 0.787. Esto quiere decir que según la tabla de valoración de correlación tiene una correlación positiva alta.

Hipótesis específica 3:

Las compensaciones se relacionan significativamente con la estructura salarial de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023

Tabla 13

Prueba rho de Spearman para la hipótesis específica 3

		(V1) Variable 1: Compensaciones	(D3) Dimensión 3: Estructura Salarial
Rho de Spearman	(V1) Variable 1: Compensaciones	Coefficiente de correlación	.832**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	74
	(D3) Dimensión 3: Estructura Salarial	Coefficiente de correlación	.832**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	74

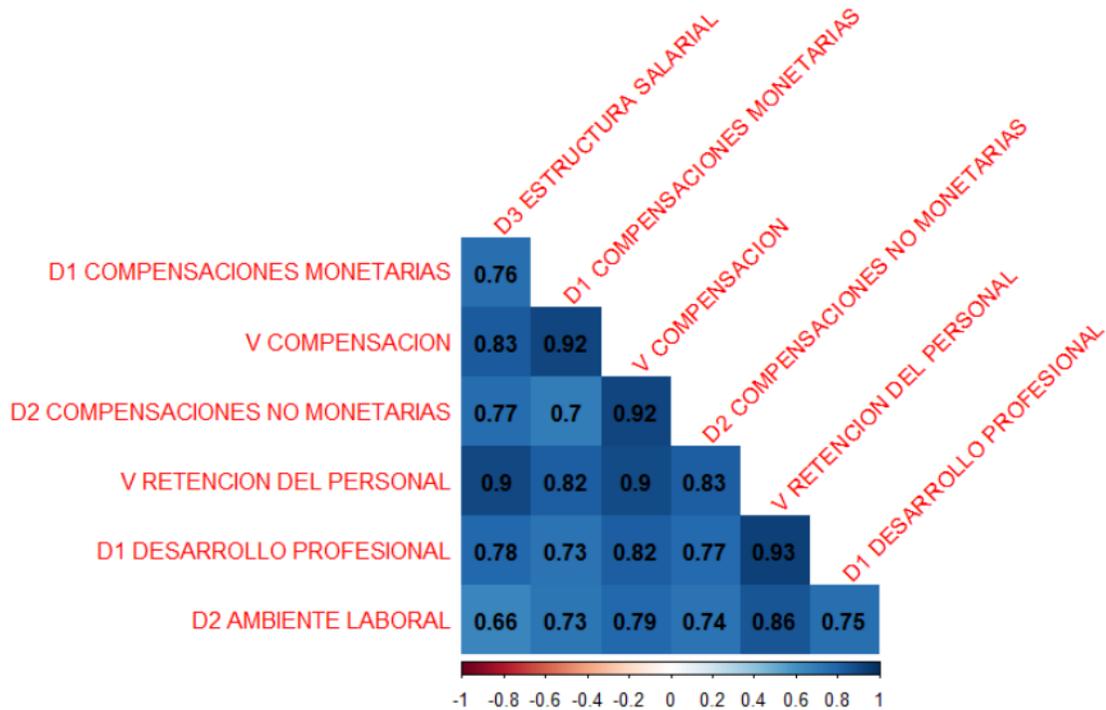
Para la tabla 14, la significación asintótica bilateral que se calculó dio como resultado de 0.000. Lo cual permite que el investigador pueda dar por valido la hipótesis específica 2 que se planteó, por consiguiente, existe una relación significativa entre las compensaciones y la estructura salarial de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023

Por otro lado, en la intensidad de la correlación; se obtuvo como resultado el valor de 0.832. Esto quiere decir que según la tabla de valoración de correlación tiene una correlación positiva muy alta.

Grafica de calor

Figura16.

Gráfico de calor



Para la Figura 13 se observa que se procedió a realizar la gráfica de calor de las variables y sus dimensiones. Donde se realizó el cálculo de la correlación de cada una de ellas mediante el método de estadístico de la rho de Spearman el cual no permite ver el nivel de correlación de cada una de ellas.

Gracias a esta grafica se pudo observar que existe una correlación alta ($r=0.93$) entre la retención del personal y el desarrollo profesional. Por otro lado, también se obtuvo una correlación de nivel alto ($r=0.82$) entre compensaciones y desarrollo profesional. Por último, también un nivel alto ($r=0.83$) entre compensaciones y estructura salarial.

Se realiza este grafico para que el investigador posteriormente tenga nuevas variables para el desarrollo de nuevas investigaciones, las cuales pueden ser artículos científicos, tesis de maestría o doctorado.

V. DISCUSIÓN

Discusión con los antecedentes:

Con respecto al artículo investigación científica que fue presentado por el autor Soomro et. al (2021) la cual tuvo como propósito estudiar las variables “motivación y compensaciones” y “retención del personal”, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en el 2023 y tuvo como propósito analizar las variables “compensaciones” y “retención del personal”. Dicho esto, el artículo de investigación Soomro et. al (2021) tuvo como punto geográfico Australia y la presente tesis en Perú, además de eso es importante resaltar este trabajo de tesis fue desarrollado en la ciudad de Lima. El enfoque utilizado por Soomro et. al (2021) cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional al igual que la presente tesis. Además, utilizo como técnica de instrumento la encuesta la cual consto de 34 ítems, de igual forma, se utilizó en la investigación como instrumento la encuesta la cual constaba de 28 ítems. Con una muestra de 80 colaboradores, usando una población censal, y con una población de 80 personas de igual forma la presente tesis contó con una muestra de 74 trabajadores y con una población de 90 personas. Se obtuvo como resultado de Alpha de Cronbach de 0.912 por el contrario en la presente tesis se obtuvo un Alpha de 0.956. Por último, el resultado de la hipótesis general de Soomro et. al (2021) fue de $p=0.000$, $\rho=0.626$; de igual manera en el presente trabajo se utilizó la correlación de Spearman donde los datos obtenidos para la hipótesis general fueron $p=0.000$, $\rho=0.899$.

El trabajo presentado por Londoño y Pérez (2020) sostuvo como finalidad estudiar la variable “retención de personal”, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en el 2023 y tuvo como propósito analizar las variables “compensaciones” y “retención del personal” Dicho esto, la investigación de investigación Londoño y Pérez (2020) tuvo como punto geográfico Colombia en la ciudad de Medellín y la presente tesis en Perú, además de eso es importante resaltar este trabajo de tesis fue desarrollado en la ciudad de Lima. El enfoque utilizado por Londoño y Pérez (2020) cualitativo de nivel exploratorio, por el contrario, la presente tesis uso un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional. El estudio realizado de

Londoño y Pérez (2020) tuvo como muestra de 10 conductores, de igual manera, la muestra del presente estudio fue de 74 trabajadores y con una población de 90 personas. Además, utilizo como técnica de instrumento la entrevista la cual de 7 preguntas que estuvieron agrupadas en 3 categorías, por el contrario, para la presente investigación se utilizó como instrumento la encuesta la cual constaba de 28 ítems. Para terminar Londoño y Pérez (2020) concluyeron que los diferentes participantes se encuentran satisfechos debido a los beneficios monetarios y no monetarios que ofrece la empresa, mientras tanto la presente tesis aplicando la prueba estadística del rho de Spearman donde se pudo determinar que las compensaciones se relacionan con la retención del personas. Los datos obtenidos para la hipótesis general fueron $p=0.000$, $\rho=0.899$.

Ahora bien, la investigación realizada por Molina (2018) estableció como finalidad analizarlas variables “compensación financiera” y “motivación”, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en el 2023 y tuvo como propósito analizar las variables “compensaciones” y “retención del personal”. Dicho esto, la investigación de investigación Molina (2018) tuvo como punto geográfico Ecuador y la presente tesis en Perú, además de eso es importante resaltar este trabajo de tesis fue desarrollado en la ciudad de Lima. El enfoque utilizado por Molina (2018) fue cuantitativo de tipo aplicada, de nivel descriptivo – correlacional al igual que la presente tesis. La muestra fue de 150 trabajadores de los cuales eran administrativo (133) y operativo (17) y conto utilizo la técnica de población censal, en contraste la muestra del presente estudio fue de 74 trabajadores y con una población de 90 personas. Por último, el resultado de la hipótesis general de Molina (2018) fue de $p=0.000$, $\rho=0.863$, por otro lado, en el presente trabajo los datos obtenidos para la hipótesis general fueron $p=0.000$, $\rho=0.899$.

Con respecto a la investigación científica que fue presentado por la autora Paredes (2017) la cual tuvo como propósito estudiar las variables “compensación salarial” y “índice de rendimiento productivo”, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en el 2023 y tuvo como propósito analizar las variables “compensaciones” y “retención del personal”. Dicho esto, la investigación de investigación Paredes (2017) tuvo como punto geográfico Ecuador en la ciudad de

Tungurahua y la presente tesis en Perú, además de eso es importante resaltar este trabajo de tesis fue desarrollado en la ciudad de Lima. El enfoque utilizado por Paredes (2017) cuantitativo de nivel explicativo, por el contrario, la presente tesis uso un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional. Con una población de 926 personas y una muestra de 272 personas, al igual que la muestra del presente estudio fue de 74 trabajadores y con una población de 90 personas. Por último, el resultado de la hipótesis general de Paredes (2017) fue de $p=0.022$ r^2 de Pearson fue de 29,254; por otro lado, en el presente trabajo los datos obtenidos para la hipótesis general fueron $p=0.000$, $\rho=0.899$.

En cuanto al trabajo de investigación presentado por Guevara (2021) tuvo como finalidad estudiar las variables “compensaciones” y “motivación laboral”, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en el 2023 y tuvo como propósito analizar las variables “compensaciones” y “retención del personal”. Dicho esto, ambos estudios fueron desarrollados en Perú, además de eso es importante resaltar que Guevara (2021) tuvo como punto geográfico Tarapoto, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en Lima. De igual manera, ambos estudios tuvieron un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional basados en la estadística. Guevara (2021) utilizó la prueba de rho de Spearman al igual que la presente tesis. Por otro lado, la muestra de Guevara (2021) fue delimitada a 104 usando una población censal la cual estuvo conformada por los colaboradores, de igual forma la presente tesis contó con una muestra de 74 trabajadores y con una población de 90 personas. Finalizando con el resultado de la hipótesis general de Guevara (2021) el cual fue de $p=0.000$, $\rho=0.863$; en contraste, en esta investigación se obtuvo como resultado de la hipótesis general $p=0.000$, $\rho=0.899$.

Con respecto a la investigación científica que fue presentado por el autor Condezo (2021) la cual tuvo como propósito estudiar las variables “sistema de compensaciones” y “retención de talento humano”, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en el 2023 y tuvo como propósito analizar las variables “compensaciones” y “retención del personal”. Dicho esto, ambos estudios fueron desarrollados en Perú, además de eso es importante resaltar que Condezo (2021) tuvo como punto geográfico Huánuco, a su vez este trabajo de tesis fue desarrollado

² en Lima. El enfoque utilizado por Condezo (2021) ³ cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional al igual que la presente tesis. Con una muestra de 37 ⁴ colaboradores de la empresa, usando una población censal, sin embargo, la muestra del presente estudio fue de 74 trabajadores y con una población de 90 personas. Por último, el resultado de la hipótesis general de Condezo (2021) fue de $p=0.003$, $\rho=0.851$; de igual manera en el presente trabajo se utilizó la correlación de Spearman donde los datos obtenidos para la hipótesis general fueron $p=0.000$, $\rho=0.899$.

² El trabajo presentado por Gavino (2020) ⁴ sostuvo como finalidad estudiar las variables “Compensación de remuneraciones” y “desempeño laboral”, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en el 2023 y tuvo como propósito analizar las variables “compensaciones” y “retención del personal”. Ambos estudios fueron desarrollados en Perú, dicho esto, el trabajo de tesis que realizó Gavino (2020) estuvo enfocado en Chimbote, por otro lado, el presente trabajo de investigación estuvo enfocado ² en Lima. El enfoque utilizado por Gavino (2020) ⁸ cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional al igual que la presente tesis. El estudio realizado de Gavino (2020) tuvo como muestra de 263 trabajadores del lugar de estudio y una población de 831 personas, de igual manera, la muestra del presente estudio fue de 74 trabajadores y con una población de 90 personas. Para terminar el resultado de la hipótesis general de Gavino (2020) aplicando Spearman fue de $p=0.000$, $\rho=0.732$, ² de igual forma en el presente trabajo ⁸ los datos obtenidos para la hipótesis general fueron $p=0.000$, $\rho=0.899$.

Ahora bien, ⁷ la investigación realizada por Flores (2019) estableció como finalidad analizarlas variables “Gestión de las compensaciones” y “deserción laboral”, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en el 2023 y tuvo como propósito analizar las variables “compensaciones” y “retención del personal”. Ambos estudios fueron desarrollados en Perú, dicho esto, el trabajo de tesis que realizó Flores (2019) fue expuesto en Lima, de igual manera ² el presente trabajo de investigación tuvo como lugar de estudio Lima. El enfoque utilizado por Flores (2019) ⁸ cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional al igual que la presente tesis. La muestra fue de 50 trabajadores del área de ventas y conto con una población censal, en contraste la muestra del presente estudio fue de 74 trabajadores y con una población de 90

personas. Por último, el resultado de la hipótesis general de Flores (2019) fue de $p=0.000$, $\rho=0.707$, por otro lado, en el presente trabajo los datos obtenidos para la hipótesis general fueron $p=0.000$, $\rho=0.899$.

En cuanto al trabajo de investigación presentado por Quichiz (2021) tuvo como finalidad estudiar las variables “compensaciones” y “desempeño laboral”, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en el 2023 y tuvo como propósito analizar las variables “compensaciones” y “retención del personal”. Dicho esto, ambos estudios fueron desarrollados en Perú, además de eso es importante resaltar que Quichiz (2021) tuvo como punto geográfico Lima, de igual forma, esta tesis fue desarrollada en Lima. Por otro lado, ambos estudios tuvieron un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional basados en la estadística. Quichiz (2021) utilizó la prueba de rho de Spearman al igual que la presente tesis. Donde, la muestra de Quichiz (2021) fue delimitada a 204 usando una población censal la cual estuvo conformada por los colaboradores, al contrario que la presente tesis que contó con una muestra de 74 trabajadores y con una población de 90 personas. Finalizando con el resultado de la hipótesis general de Quichiz (2021) el cual fue de $p=0.000$, $\rho=0.775$; en contraste, en esta investigación se obtuvo como resultado de la hipótesis general $p=0.000$, $\rho=0.899$.

Con respecto a la investigación científica que fue presentado por el autor Chunque (2018) la cual tuvo como propósito estudiar las variables “sistema de compensaciones” y “retención de talento humano”, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en el 2023 y tuvo como propósito analizar las variables “compensaciones” y “retención del personal”. Dicho esto, ambos estudios fueron desarrollados en Perú, además de eso es importante resaltar que Chunque (2018) tuvo como punto geográfico Lima, a su vez este trabajo de tesis fue desarrollado en Lima. El enfoque utilizado por Chunque (2018) cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional al igual que la presente tesis. Con una muestra de 37 colaboradores de la empresa, usando una población censal, sin embargo, la muestra del presente estudio fue de 74 trabajadores y con una población de 90 personas. Por último, el resultado de la hipótesis general de Chunque (2018) fue de $p=0.003$, $\rho=0.851$; de

igual manera en el presente trabajo se utilizó la correlación de Spearman donde los datos obtenidos para la hipótesis general fueron $p=0.000$, $\rho=0.899$.

Con respecto a la investigación científica que fue presentado por el autor Vilca (2020) la cual tuvo como propósito estudiar las variables “retención del talento” y “compensaciones”, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en el 2023 y tuvo como propósito analizar las variables “compensaciones” y “retención del personal”. Dicho esto, ambos estudios fueron desarrollados en Perú, además de eso es importante resaltar que Vilca (2020) tuvo como punto geográfico Lima, a su vez este trabajo de tesis fue desarrollado en Lima. El enfoque utilizado por Vilca (2020) cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional al igual que la presente tesis. Con una muestra de 24 colaboradores de la empresa, usando una población censal, sin embargo, la muestra del presente estudio fue de 74 trabajadores y con una población de 90 personas. Por último, el resultado de la hipótesis general de Vilca (2020) mediante la correlación de Spearman fue de $p=0.000$, $\rho=0.586$; de igual manera en el presente trabajo se utilizó Spearman donde los datos obtenidos para la hipótesis general fueron $p=0.000$, $\rho=0.899$.

El trabajo presentado por Pérez (2021) sostuvo como finalidad estudiar las variables “Compensación emocional” y “retención del talento”, por otro lado, esta tesis fue desarrollada en el 2023 y tuvo como propósito analizar las variables “compensaciones” y “retención del personal”. Ambos estudios fueron desarrollados en Perú, dicho esto, el trabajo de tesis que realizó Pérez (2021) estuvo enfocado en Lima, a su vez este trabajo de tesis fue desarrollado en Lima. El enfoque utilizado por Pérez (2021) cuantitativo de nivel descriptivo – correlacional al igual que la presente tesis. El estudio realizado de Pérez (2021) tuvo como muestra de 311 trabajadores del lugar de estudio y una población de 1617 personas, de igual manera, la muestra del presente estudio fue de 74 trabajadores y con una población de 90 personas. Para terminar el resultado de la hipótesis general de Pérez (2021) aplicando Spearman fue de $p=0.000$, $\rho=0.542$, de igual forma en el presente trabajo los datos obtenidos para la hipótesis general fueron $p=0.000$, $\rho=0.899$.

Discusión con la teoría:

Para la variable “compensaciones” se tuvo como autor teórico primordial a Chiavenato (2001) donde se evaluaron que esta variable tiene como dimensiones “compensaciones monetarias” y “compensaciones no monetarias”.

Se tomo como contexto que las dimensiones de la variable “compensaciones” que son “compensaciones monetarias” y “compensaciones no monetarias”, que se encuentran niveles altos, por consiguiente, permite decir que está en concordancia con la teoría de Chiavenato (2001).

VI. CONCLUSIONES

Como menciona el autor Lam (2016) para definir las conclusiones La cuales también son parte del resultado que se espera tener, estas contribuyen con sus diferentes innovaciones para el estudio que se está desarrollando. Nos brindan el punto de vista el cual da una comprensión final a la investigación. Por último, estas están englobadas dentro del resultados y discusión de la investigación se puede decir que son parte del producto de estas dos. De igual forma se detallan las conclusiones obtenidas del estudio en las filas de abajo.

1. Las compensaciones se relaciona de manera significativa con la variable retención del personal en una empresa industrial Puente Piedra, 2023. Esto debido a lo que el método estadístico de correlación demostró con el rho de Spearman donde el resultado fue de $\rho = 0.899$ donde su interpretación es que existe una correlación positiva muy alta ($\text{sig}=0.000$).

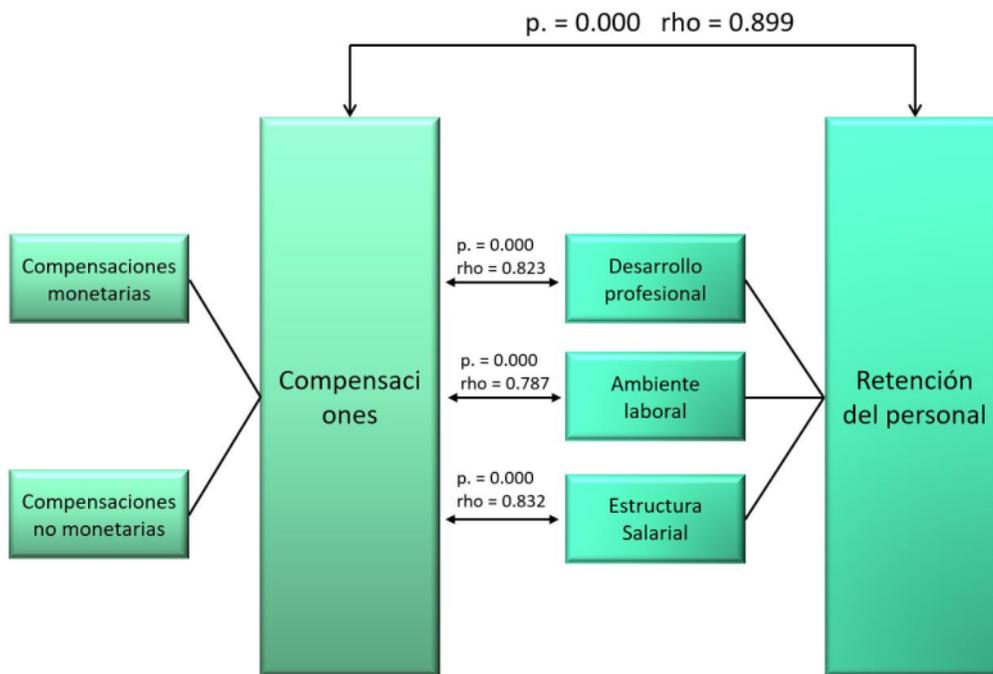
2. Las compensaciones se relaciona de manera significativa con la dimensión desarrollo profesional en una empresa industrial Puente Piedra, 2023. Esto debido a lo que el método estadístico de correlación demostró con el rho de Spearman donde el resultado fue de $\rho = 0.823$ donde su interpretación es que existe una correlación positiva muy alta ($\text{sig}=0.000$).

3. Las compensaciones se relaciona de manera significativa con la dimensión ambiente laboral en una empresa industrial Puente Piedra, 2023. Esto debido a lo que el método estadístico de correlación demostró con el rho de Spearman donde el resultado fue de $\rho = 0.787$ donde su interpretación es que existe una correlación positiva alta ($\text{sig}=0.000$).

4. Las compensaciones se relaciona de manera significativa con la dimensión estructura salarial en una empresa industrial Puente Piedra, 2023 Esto debido a lo que el método estadístico de correlación demostró con el rho de Spearman donde Spearman el resultado fue de $\rho = 0.832$ donde su interpretación es que existe una correlación positiva muy alta ($\text{sig}=0.000$).

Figura17.

Resumen de las conclusiones.



VII. RECOMENDACIONES

En primer lugar, ³ se recomienda al gerente general de la empresa industrial a mejorar la retribución del sistema de compensaciones para la empresa industrial por medio de las compensaciones monetarias y no monetarias donde se logra entender el manejo correcto de la distribución. Esto permitirá definir los parámetros que permitan tener no solo un rango salarial estable si no también que la motivación de los trabajadores no caiga y ayuda a que estos mismos se sientan comprometidos con la empresa. Esto se debe a que por medio de la presente tesis se comprobó de manera estadística que las compensaciones se relacionan significativamente con la retención del personal.

Como segunda recomendación va dirigido al gerente de recursos humanos a que los puestos de trabajos que están libres y sean de mayor jerarquía sean accesibles al personal que se encuentra ya laborando y de esta manera las compensaciones que estos perciban crezcan, ya que esto influye el desarrollo profesional de los trabajadores. Lo cual permite mejorar aspectos como las capacitaciones, línea de carrera y estabilidad laboral. Donde se debe tener en cuenta de aplicar talleres que ayuden a que pueda lograr ascender. Además de implementar un plan de línea de carrera para los practicantes y trabajadores que se encuentran realizando cursos o especialidades. Por otro lado, esto permite que el colaborador sienta que tiene una estabilidad laboral y que no solo se va a quedar en un puesto de trabajo, sino que también puede ascender si demuestra las competencias necesarias.

Para la tercera recomendación que va dirigido de igual manera al gerente de recursos humanos es que creen dinámicas las cuales permitan socializar a los colaboradores y también incentivos como compensaciones por realizar bien sus trabajos ya que esto influye en el ambiente laboral de la empresa. Lo cual permite mejorar aspectos como la comunicación interna, motivación y estrés. Para que se pueda tener un ambiente laboral sano es importante que en estos talleres no solo sirvan como método de socialización sino también abran el campo a que se pueda dar la comunicación interna en las diferentes áreas, además de que la motivación

mediante los incentivos o reconocimientos los cuales ayuden a que el trabajador quiera superarse y con esto se disminuirá el estrés.

Finamente se recomienda al gerente de recursos humanos a que defina los puestos de trabajo cual será la compensación de este ya que esto influye de manera significativa en la estructura salarial. Lo cual permite mejorar aspectos como la equidad interna y la competitividad externa. Para dar con ello es importante realizar un análisis del puesto que se requiere y cuanto es su valorización en el mercado, desde luego tiene que tener las competencias requeridas para el puesto como estudios universitarios o solo estudios generales. Por otro lado, que los puestos de trabajo estén desacordes a la realidad y si existe una diferencia en el salario y beneficios laborales este esté justificado con más funciones que los demás.

Compensaciones y Retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repository.eafit.edu.co Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	

<1 %

10

repositorio.escuelamilitar.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

12

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

13

repositorio.uide.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

14

renati.sunedu.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

15

worldwidescience.org

Fuente de Internet

<1 %

16

www.lexnova.net

Fuente de Internet

<1 %

17

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

19

www.theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

20

cathi.uacj.mx

Fuente de Internet

<1 %

21	www.bizneo.com Fuente de Internet	<1 %
22	alerta.salud.gob.sv Fuente de Internet	<1 %
23	aprenderly.com Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
26	revistas.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	www.fundacionkonex.org Fuente de Internet	<1 %
28	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
29	Lyria Esperanza Perilla-Toro, Viviola Gómez-Ortiz. "Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder", Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2017 Publicación	<1 %
30	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

31 moam.info Fuente de Internet <1 %

32 redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet <1 %

33 repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet <1 %

34 repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet <1 %

35 www.academia.edu Fuente de Internet <1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado