



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. Fernandez Bedoya, Victor 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

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado a mis padres Luis Miguel y Milagros Margot por apoyarme siempre en mi vida personal a mi novia Elena Rivas que juntos logramos el objetivo de ser profesionales. Además de mis dos hermanos Nelly y Rodrigo quienes son mi inspiración para superarme día a día en el ámbito profesional; y sobre todo a mi madre Luz Ana María Arias Sandoval que desde el cielo me apoya y siempre me dijo que siguiera adelante donde sus consejos me ayudaron en todo sentido. A Dios por darme las fuerzas necesarias para seguir adelante

AGRADECIMIENTO

Muchas gracias a todos mis docentes que me han ido guiando en este tramo de mi vida profesional y mis compañeros en los cuales tuve el apoyo para poder sobresalir en cada ciclo estudiado siempre atentos a los trabajos e investigaciones realizadas y sobre todo a mi asesor el cual me ha guiado para presentar una excelente tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VICTOR HUGO FERNANDEZ BEDOYA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compensaciones y Retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2022", cuyo autor es TEJEDA ARIAS LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VICTOR HUGO FERNANDEZ BEDOYA DNI: 44326351 ORCID: 0000-0002-2464-6477	Firmado electrónicamente por: VHFERNANDEZB el 26-06-2023 20:38:51

Código documento Trilce: TRI - 0553522



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TEJEDA ARIAS LUIS ALBERTO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compensaciones y Retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
TEJEDA ARIAS LUIS ALBERTO DNI: 73992947 ORCID: 0000-0002-8135-2336	Firmado electrónicamente por: LTEJEDAA el 26-06- 2023 20:33:35

Código documento Trilce: INV - 1223035

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	23
3.1 Tipo y diseño de investigación	23
3.2 Variables y operacionalización	24
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis ..	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Procedimientos	32
3.6 Método de análisis de datos	32
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	55
VI. CONCLUSIONES	62
VII. RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS	66
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticos descriptivos generales.....	35
Tabla 2 Detalle de los estadísticos descriptivos generales.....	38
Tabla 3 Conclusión de cada ítem	41
Tabla 4 <i>Medición de los niveles de las variables (en unidades)</i>	46
Tabla 5 <i>Medición de los niveles de las variables (en porcentaje)</i>	46
Tabla 6 <i>Medición de las dimensiones de la variable compensaciones (en unidades)</i>	47
Tabla 7 <i>Medición de las dimensiones de la variable compensaciones (en porcentaje)</i>	47
Tabla 8 <i>Medición de las dimensiones de la variable retencion del personal (en unidades)</i>	48
Tabla 9 <i>Medición de las dimensiones de la variable retencion del personasl (en porcentaje)</i>	48
Tabla 10 <i>Prueba rho de Spearman para la hipótesis general</i>	50
Tabla 11 <i>Prueba rho de Spearman para la hipótesis específica 1</i>	51
Tabla 12 <i>Prueba rho de Spearman para la hipótesis específica 2</i>	52
Tabla 13 <i>Prueba rho de Spearman para la hipótesis específica 3</i>	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Resumen de hipótesis planteada	5
Figura 2. Pirámide de Maslow	12
Figura 3. Modelo de Motivación de Davis y Newstrom	13
Figura 4. Teoría de la equidad.....	14
Figura 5. Teoría de la Herzberg	14
Figura 6. Teoría de las expectativas de x valor	16
Figura 7. Análisis factorial confirmatorio para la variable “Compensaciones”	30
Figura 8. <i>Análisis factorial confirmatorio para la variable “Retención del personal”</i>	31
Figura 9. Distribución de Ítems.....	32
Figura 10. Histograma para la variable compensaciones	36
Figura 11. Histograma para las dimensiones de la variable compensaciones.....	36
Figura 12. Histograma para la variable retención del personal.....	37
Figura 13. Histograma para las dimensiones de la variable retención del personal	37
Figura 14. Media por variable y dimensión.....	40
Figura 15. Valoración de la correlación.....	49
Figura16. Gráfico de calor	54
Figura17. <i>Resumen de las conclusiones.</i>	63

RESUMEN

Para el desarrollo de la presente investigación se tuvo como propósito determinar la relación que existe entre las compensaciones y la retención del personal (y sus dimensiones: desarrollo profesional, ambiente laboral y estructura salarial) de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023. Para esta investigación se contó con una metodología de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel correlacional y descriptivo, diseño no experimental y corte transversal. Se trabajo con una población de 90 personas los cuales estuvieron conformados por los trabajadores de la empresa. La muestra del estudio fue de 74 trabajadores de la empresa. Para ello la técnica que se aplico fue la encuesta. Y el instrumento utilizado fue el cuestionario el cual consto de 28 ítems, la cual fue sometida a la validación de 3 jueces expertos (coeficiente de V de Aiken de 1.00). Los resultados de confiabilidad fueron 0.956 de alfa de Cronbach general y 0.949 dos mitades de Guttman. Se concluyo que Las compensaciones se relación significativamente con la retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023 (sig.=0.000; rho=0.889) así como en sus dimensiones desarrollo profesional, ambiente laboral y estructura salarial (sig.=0.000, rho=0.823; sig.=0.000, rho=0.787; sig.=0.000, rho=0.859; sig.=0.000, rho=0.775) respectivamente. Finalmente, se emitieron conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: Compensaciones, Retención de personal, Gestión de organizaciones, Desarrollo profesional, Estructura salarial

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between compensation and personnel retention (and its dimensions: professional development, work environment and salary structure) in an industrial company, Puente Piedra, 2023. For this research we used a quantitative approach methodology, applied type, correlational and descriptive level, non-experimental and cross-sectional design. We worked with a population of 90 people, which consisted of the company's workers. The study sample consisted of 74 workers of the company. The technique used was the survey. And the instrument used was the questionnaire which consisted of 28 items, which was submitted to the validation of 3 expert judges (Aiken's V coefficient of 1.00). The reliability results were 0.956 Cronbach's alpha overall and 0.949 Guttman's two halves. It was concluded that compensation is significantly related to personnel retention in an industrial company, Puente Piedra, 2023 (sig.=0.000; rho=0.889) as well as in its dimensions professional development, work environment and salary structure (sig.=0.000, rho=0.823; sig.=0.000, rho=0.787; sig.=0.000, rho=0.859; sig.=0.000, rho=0.775) respectively. Finally, conclusions and recommendations were issued.

Keywords: Compensation, Employee retention, Organizational management, Professional development, Salary structure

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 que presentan altos niveles de rotación. Esto influye mucho 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

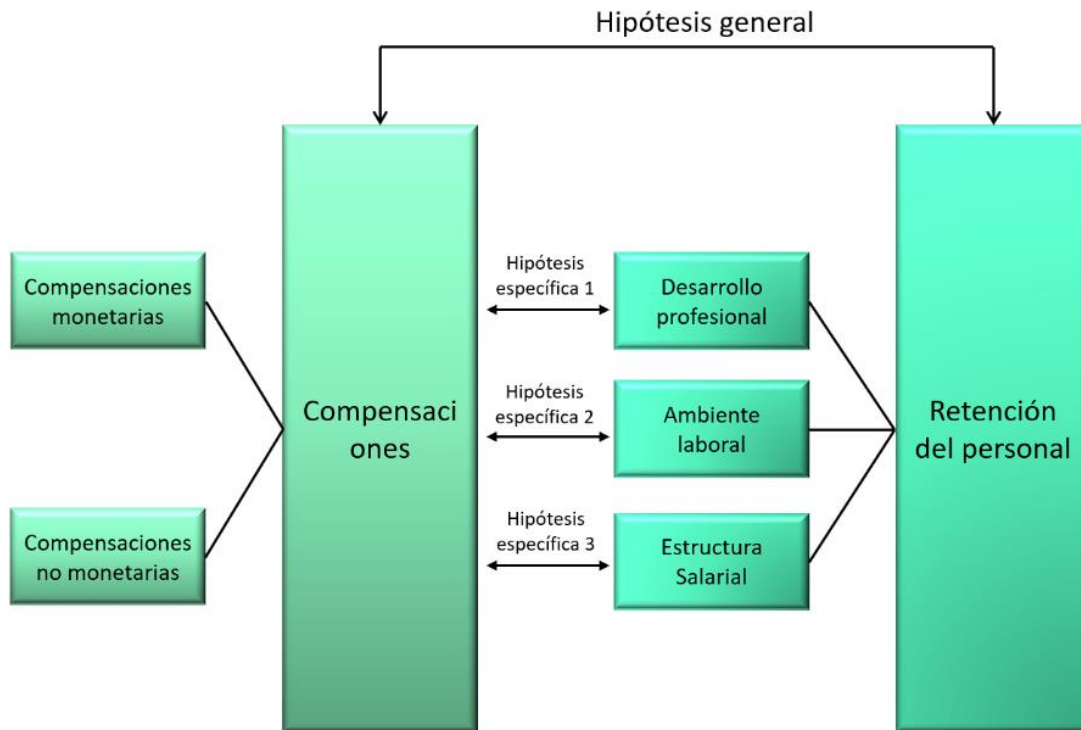
El estudio se **justifica metodológicamente**, porque la parte lógica permite aplicar diferentes técnicas para comparar y describir las diferentes variables. De igual manera se utilizará como instrumento para validar los datos una encuesta la

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 como **objetivo general**: Determinar la relación que existe 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: Determinar la relación que existe entre la compensaciones y el desarrollo profesional de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023 , Determinar la relación que existe entre la compensaciones y el ambiente laboral de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023 y por último, Determinar la relación que existe entre la compensación monetaria y la estructura salarial de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023.

Asu vez la **hipótesis planteada** es: Existe relación significativa entre las compensaciones con retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023. Por otro lado, las **hipótesis específicas** son: Existe relación significativa de las compensaciones y el desarrollo profesional en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023. Existe relación significativa de las compensaciones y el ambiente laboral en una empresa industrial, Puente Piedra, 2023, por último: Existe relación significativa de las compensaciones y 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.

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 realizo un tipo de investigación aplicada de nivel descriptivo donde cuenta con un enfoque cuantitativo de corte transversal. El cual realizo 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 conto 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 em los rangos 1,2 y 3, por si parte también, se observó que el 58% tiene entre 24 y 34 años de edad. Sue 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 llamas telefónicas. Finalmente concluyo que los

diferentes participantes 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 “Influencia de la compensación financiera como factor motivacional del trabajador en el sector seguros”. En el 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 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 “La compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carroceros en la provincia de Tungurahua”. En la 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 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 r^2 de Pearson fue de 0.29254 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 obtuvieron 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 realizó un estudio en una empresa bancaria donde aplicó 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) realizo 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

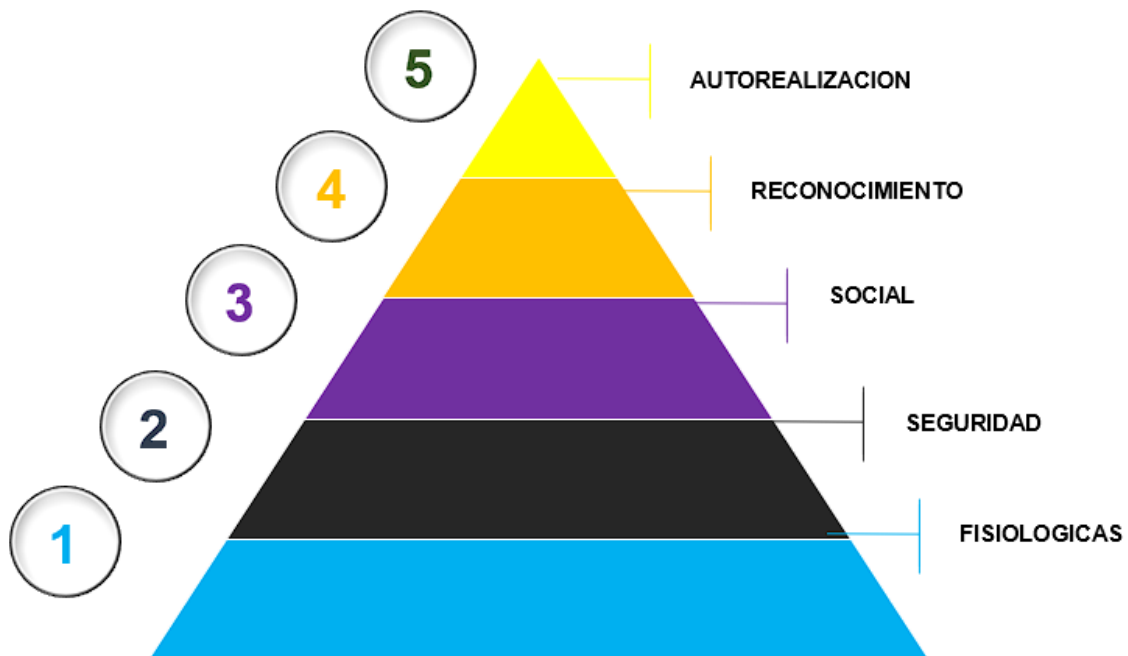
De igual manera, se muestran todas las teorías relacionadas al tema de investigación, las cuales son representadas por las variables de estudio.

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 trabaja 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

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

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 específica 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 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 pueden 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 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) 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 terne 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 page 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.

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 que el método cuantitativo usa la recolección de datos donde al final de esto se pueda se pruebe la hipótesis planteada en base a la medición numérica.

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 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

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 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

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 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 asigno 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.

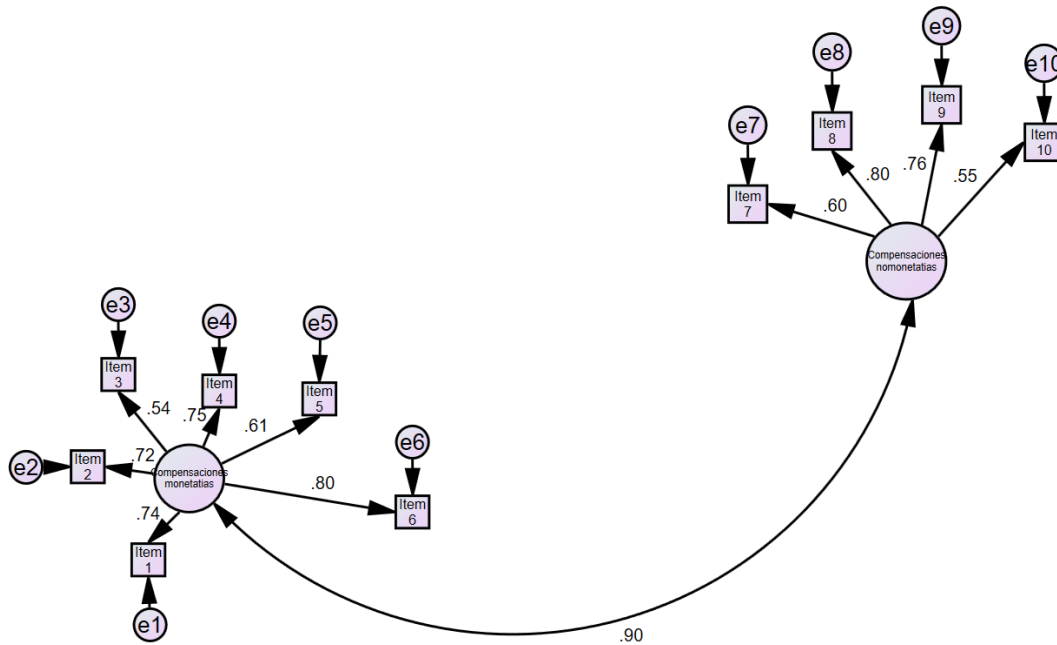
La validación del instrumento que se utilizó para poder recolectar los datos de los 74 trabajadores fue de acuerdo al método de juicio de expertos los mismos que fueron integrados por 3 expertos en el área de Administración. **(Los cuales pueden observar en el Anexos 5, 6, 7 y 8).**

Para Hernández et al. (2014) esta técnica implica 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 se realizó el **análisis factorial confirmatorio (AFC)**. Por el programa estadístico SPSS AMOS versión 21.

Donde para la variable “compensaciones” los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Figura 7.
Análisis factorial confirmatorio para la variable “Compensaciones”

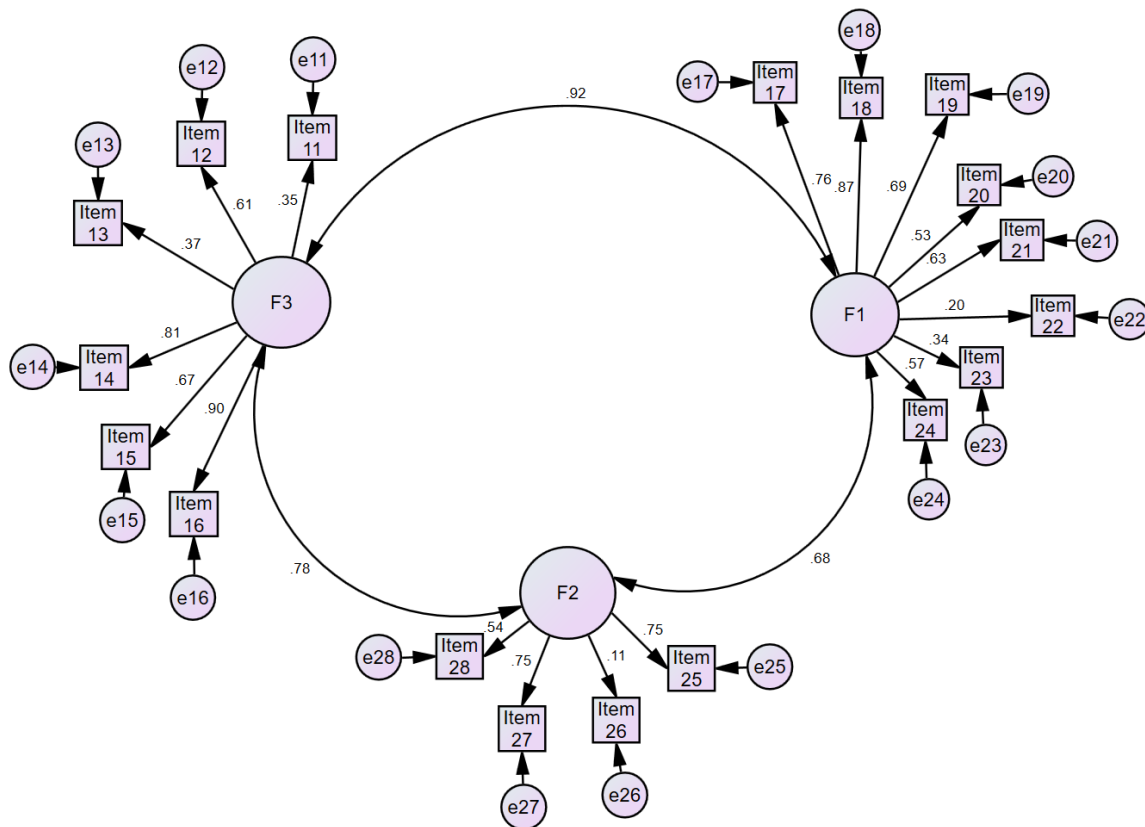


Se puede observar que para la figura 6, los coeficientes estandarizados están en el rango óptimo, el cual quiere decir que son cercanos a 1, esto permite interpretar que los ítems guardan correspondencia con sus dimensiones

Donde para la variable “retención de personal” los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Figura 8.

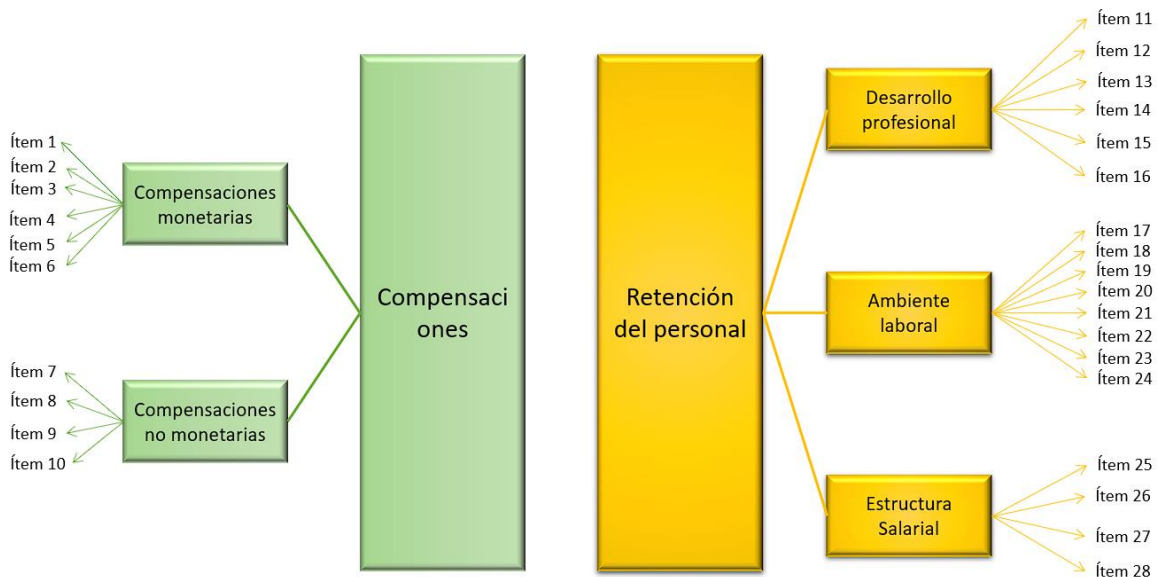
Análisis factorial confirmatorio para la variable “Retención del personal”



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

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 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 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.

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

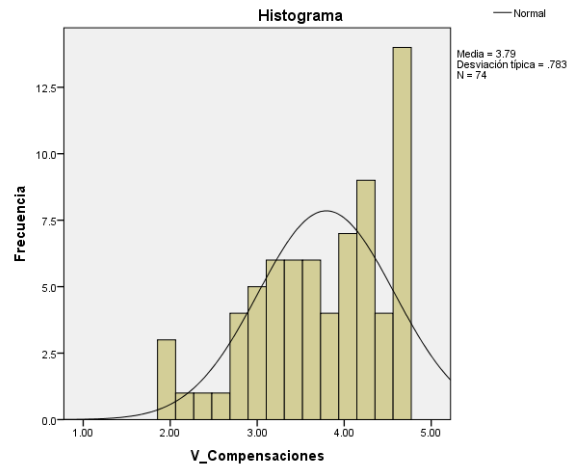


Figura 11.
Histograma para las dimensiones de la variable compensaciones

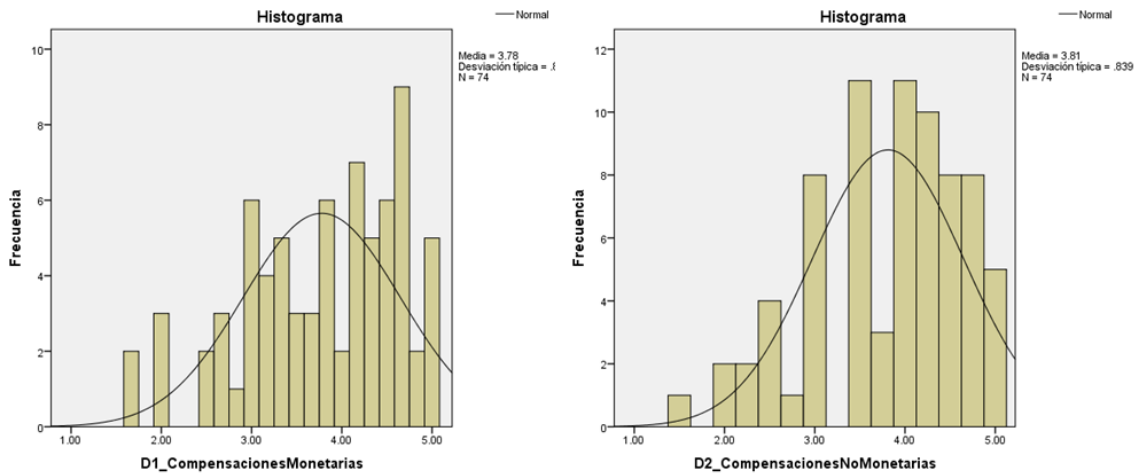


Figura 12.
Histograma para la variable retención del personal

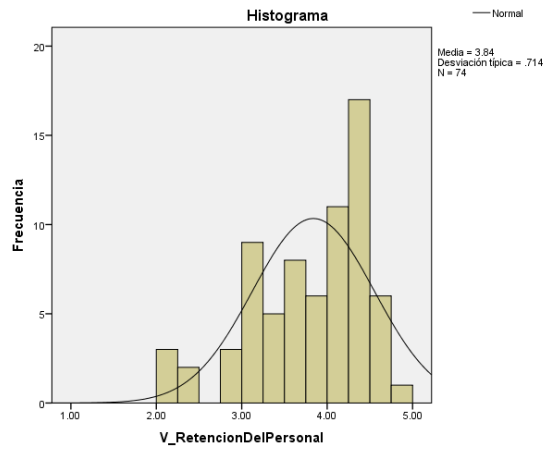
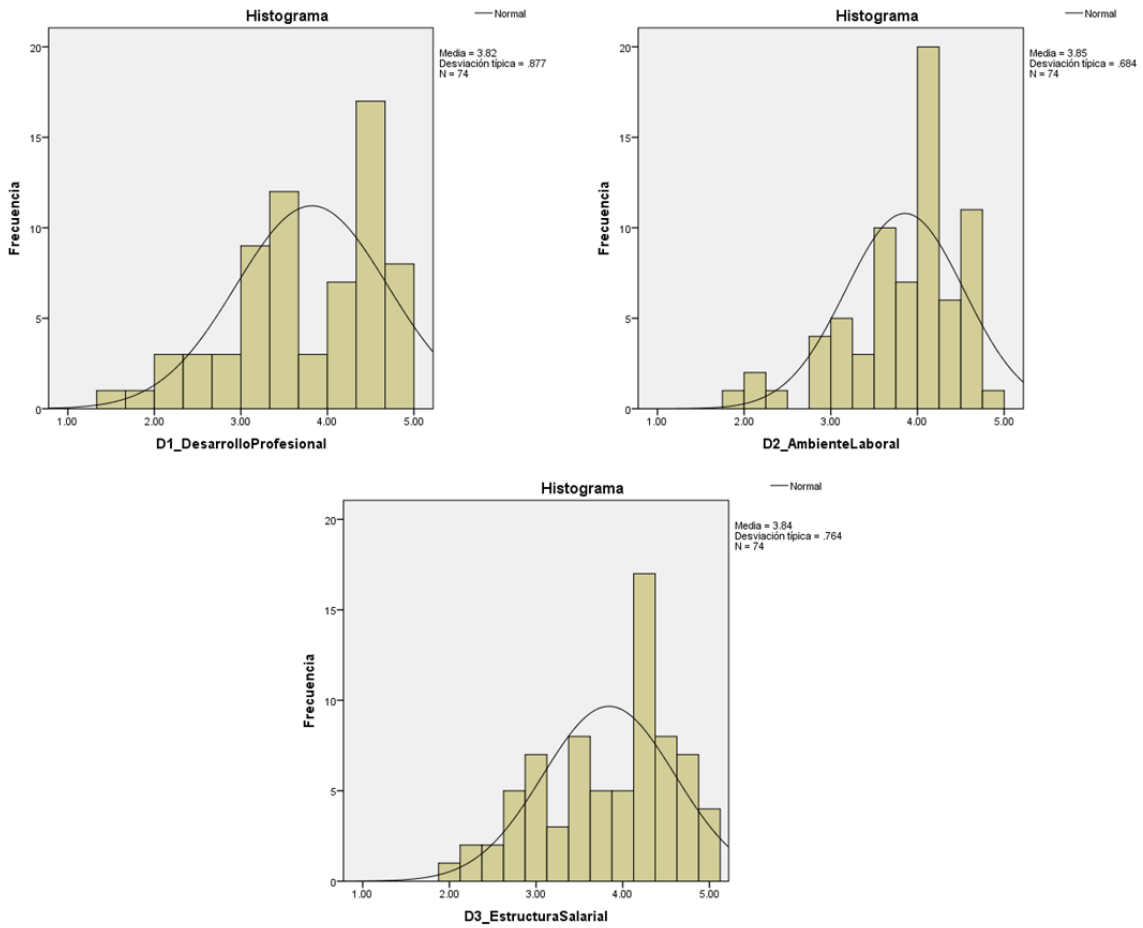


Figura 13.
Histograma para las dimensiones de la variable retención del personal



Estadísticos descriptivos generales.

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. típ.	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	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. Veo 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.

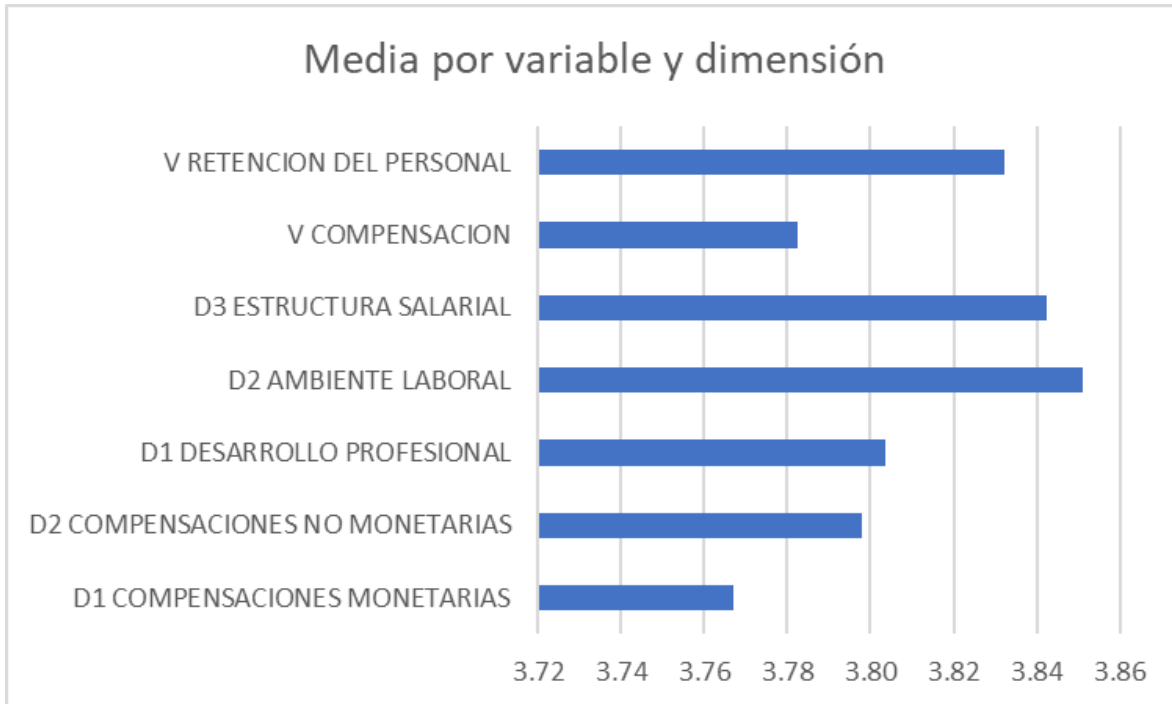
Con respecto a la tabla se pudo distinguir que el ítem 3 “La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago u otros medios” es el que más destaco, convirtiéndolo en una fortaleza, siendo el que obtuvo mayor aceptación por la muestra, con un valor en la media de 4.24. 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.

Media por variable y dimensión

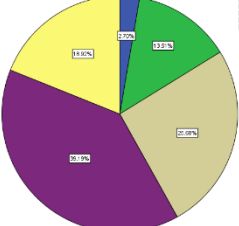
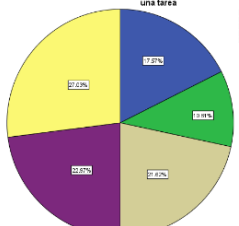
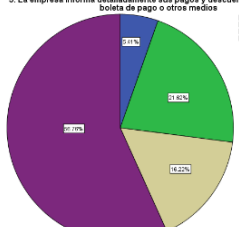
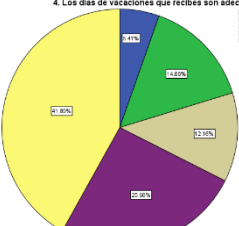

Figura 14.
Media por variable y dimensión

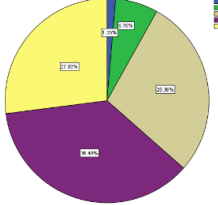
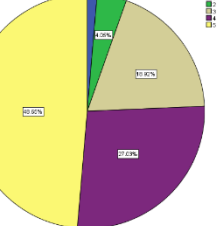
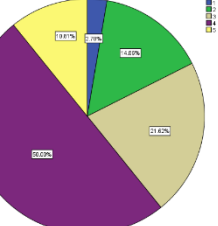
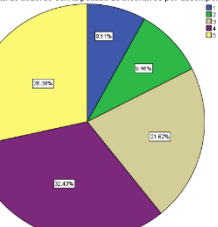
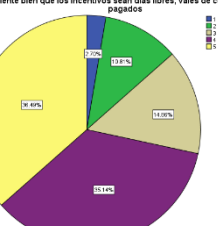



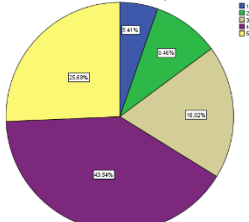
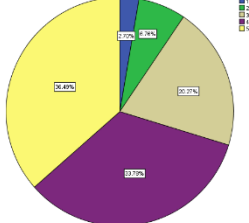
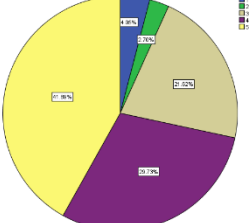
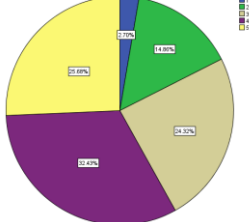
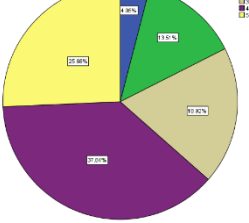
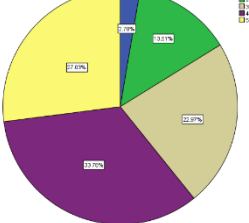
Conclusión de cada ítem del cuestionario

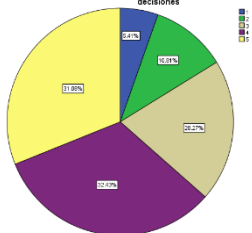
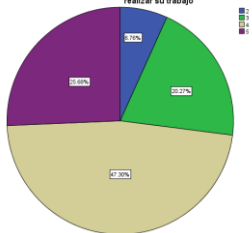
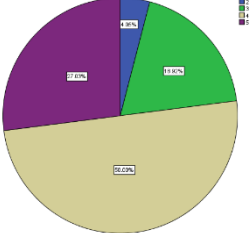
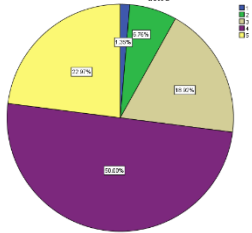
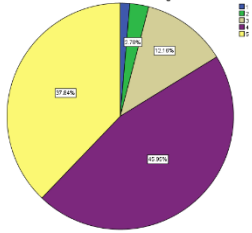
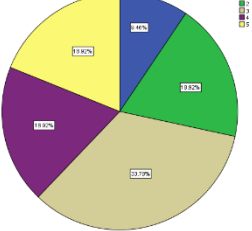
Tabla 3

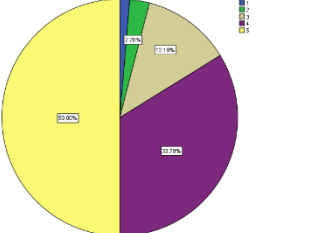
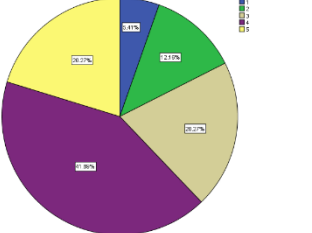
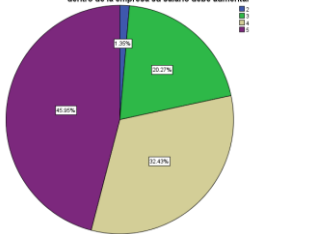
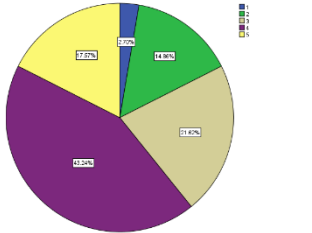
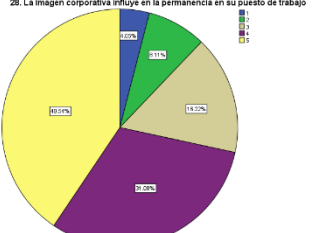
Conclusión de cada ítem

Conclusión del ítem	gráfica												
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>1. La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades</p>  <table border="1"> <caption>Datos para Gráfica 1</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</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 totalmente</td> <td>12.21%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>22.57%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>8.90%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	De acuerdo	39.19%	En desacuerdo	27.03%	En desacuerdo totalmente	12.21%	En desacuerdo totalmente	22.57%	En desacuerdo totalmente	8.90%
Categoría	Porcentaje												
De acuerdo	39.19%												
En desacuerdo	27.03%												
En desacuerdo totalmente	12.21%												
En desacuerdo totalmente	22.57%												
En desacuerdo totalmente	8.90%												
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>2. La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea</p>  <table border="1"> <caption>Datos para Gráfica 2</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>27.03%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>17.21%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>10.44%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>27.03%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>18.29%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	De acuerdo	27.03%	En desacuerdo	17.21%	En desacuerdo totalmente	10.44%	En desacuerdo totalmente	27.03%	En desacuerdo totalmente	18.29%
Categoría	Porcentaje												
De acuerdo	27.03%												
En desacuerdo	17.21%												
En desacuerdo totalmente	10.44%												
En desacuerdo totalmente	27.03%												
En desacuerdo totalmente	18.29%												
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>3. La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago u otros medios</p>  <table border="1"> <caption>Datos para Gráfica 3</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>56.76%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>20.11%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>11.63%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>10.32%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>1.18%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	De acuerdo	56.76%	En desacuerdo	20.11%	En desacuerdo totalmente	11.63%	En desacuerdo totalmente	10.32%	En desacuerdo totalmente	1.18%
Categoría	Porcentaje												
De acuerdo	56.76%												
En desacuerdo	20.11%												
En desacuerdo totalmente	11.63%												
En desacuerdo totalmente	10.32%												
En desacuerdo totalmente	1.18%												
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>4. Los días de vacaciones que recibes son adecuadas</p>  <table border="1"> <caption>Datos para Gráfica 4</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>41.89%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>14.14%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>11.11%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>22.22%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>10.64%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	De acuerdo	41.89%	En desacuerdo	14.14%	En desacuerdo totalmente	11.11%	En desacuerdo totalmente	22.22%	En desacuerdo totalmente	10.64%
Categoría	Porcentaje												
De acuerdo	41.89%												
En desacuerdo	14.14%												
En desacuerdo totalmente	11.11%												
En desacuerdo totalmente	22.22%												
En desacuerdo totalmente	10.64%												
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>5. La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo</p>  <table border="1"> <caption>Datos para Gráfica 5</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>41.89%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo</td> <td>14.14%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>11.11%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>22.22%</td> </tr> <tr> <td>En desacuerdo totalmente</td> <td>10.64%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	De acuerdo	41.89%	En desacuerdo	14.14%	En desacuerdo totalmente	11.11%	En desacuerdo totalmente	22.22%	En desacuerdo totalmente	10.64%
Categoría	Porcentaje												
De acuerdo	41.89%												
En desacuerdo	14.14%												
En desacuerdo totalmente	11.11%												
En desacuerdo totalmente	22.22%												
En desacuerdo totalmente	10.64%												

<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. Estas de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida</p> 
<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> 
<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> 
<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> 
<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> 
<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> 

<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>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Strongly Agree</td> <td>40.54%</td> </tr> <tr> <td>Agree</td> <td>34.1%</td> </tr> <tr> <td>Disagree</td> <td>16.2%</td> </tr> <tr> <td>Strongly Disagree</td> <td>4.6%</td> </tr> <tr> <td>Don't Know</td> <td>4.4%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Percentage	Strongly Agree	40.54%	Agree	34.1%	Disagree	16.2%	Strongly Disagree	4.6%	Don't Know	4.4%
Response	Percentage												
Strongly Agree	40.54%												
Agree	34.1%												
Disagree	16.2%												
Strongly Disagree	4.6%												
Don't Know	4.4%												
<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>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Strongly Agree</td> <td>36.49%</td> </tr> <tr> <td>Agree</td> <td>37.7%</td> </tr> <tr> <td>Disagree</td> <td>17.7%</td> </tr> <tr> <td>Strongly Disagree</td> <td>5.2%</td> </tr> <tr> <td>Don't Know</td> <td>2.4%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Percentage	Strongly Agree	36.49%	Agree	37.7%	Disagree	17.7%	Strongly Disagree	5.2%	Don't Know	2.4%
Response	Percentage												
Strongly Agree	36.49%												
Agree	37.7%												
Disagree	17.7%												
Strongly Disagree	5.2%												
Don't Know	2.4%												
<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>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Strongly Agree</td> <td>41.89%</td> </tr> <tr> <td>Agree</td> <td>36.8%</td> </tr> <tr> <td>Disagree</td> <td>17.2%</td> </tr> <tr> <td>Strongly Disagree</td> <td>3.1%</td> </tr> <tr> <td>Don't Know</td> <td>0.8%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Percentage	Strongly Agree	41.89%	Agree	36.8%	Disagree	17.2%	Strongly Disagree	3.1%	Don't Know	0.8%
Response	Percentage												
Strongly Agree	41.89%												
Agree	36.8%												
Disagree	17.2%												
Strongly Disagree	3.1%												
Don't Know	0.8%												
<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>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Strongly Agree</td> <td>32.43%</td> </tr> <tr> <td>Agree</td> <td>35.6%</td> </tr> <tr> <td>Disagree</td> <td>24.3%</td> </tr> <tr> <td>Strongly Disagree</td> <td>11.8%</td> </tr> <tr> <td>Don't Know</td> <td>5.9%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Percentage	Strongly Agree	32.43%	Agree	35.6%	Disagree	24.3%	Strongly Disagree	11.8%	Don't Know	5.9%
Response	Percentage												
Strongly Agree	32.43%												
Agree	35.6%												
Disagree	24.3%												
Strongly Disagree	11.8%												
Don't Know	5.9%												
<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>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Strongly Agree</td> <td>37.84%</td> </tr> <tr> <td>Agree</td> <td>35.6%</td> </tr> <tr> <td>Disagree</td> <td>19.8%</td> </tr> <tr> <td>Strongly Disagree</td> <td>5.2%</td> </tr> <tr> <td>Don't Know</td> <td>1.6%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Percentage	Strongly Agree	37.84%	Agree	35.6%	Disagree	19.8%	Strongly Disagree	5.2%	Don't Know	1.6%
Response	Percentage												
Strongly Agree	37.84%												
Agree	35.6%												
Disagree	19.8%												
Strongly Disagree	5.2%												
Don't Know	1.6%												
<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>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Response</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Strongly Agree</td> <td>33.78%</td> </tr> <tr> <td>Agree</td> <td>37.6%</td> </tr> <tr> <td>Disagree</td> <td>22.8%</td> </tr> <tr> <td>Strongly Disagree</td> <td>5.2%</td> </tr> <tr> <td>Don't Know</td> <td>0.6%</td> </tr> </tbody> </table>	Response	Percentage	Strongly Agree	33.78%	Agree	37.6%	Disagree	22.8%	Strongly Disagree	5.2%	Don't Know	0.6%
Response	Percentage												
Strongly Agree	33.78%												
Agree	37.6%												
Disagree	22.8%												
Strongly Disagree	5.2%												
Don't Know	0.6%												

<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>1 (Totalmente de acuerdo)</td> <td>50.00%</td> </tr> <tr> <td>2 (De acuerdo)</td> <td>33.33%</td> </tr> <tr> <td>3 (No estoy seguro)</td> <td>11.11%</td> </tr> <tr> <td>4 (No de acuerdo)</td> <td>3.33%</td> </tr> <tr> <td>5 (Totalmente no de acuerdo)</td> <td>1.78%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	1 (Totalmente de acuerdo)	50.00%	2 (De acuerdo)	33.33%	3 (No estoy seguro)	11.11%	4 (No de acuerdo)	3.33%	5 (Totalmente no de acuerdo)	1.78%
Respuesta	Porcentaje												
1 (Totalmente de acuerdo)	50.00%												
2 (De acuerdo)	33.33%												
3 (No estoy seguro)	11.11%												
4 (No de acuerdo)	3.33%												
5 (Totalmente no de acuerdo)	1.78%												
<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>1 (Totalmente de acuerdo)</td> <td>41.89%</td> </tr> <tr> <td>2 (De acuerdo)</td> <td>28.26%</td> </tr> <tr> <td>3 (No estoy seguro)</td> <td>21.74%</td> </tr> <tr> <td>4 (No de acuerdo)</td> <td>5.45%</td> </tr> <tr> <td>5 (Totalmente no de acuerdo)</td> <td>2.64%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	1 (Totalmente de acuerdo)	41.89%	2 (De acuerdo)	28.26%	3 (No estoy seguro)	21.74%	4 (No de acuerdo)	5.45%	5 (Totalmente no de acuerdo)	2.64%
Respuesta	Porcentaje												
1 (Totalmente de acuerdo)	41.89%												
2 (De acuerdo)	28.26%												
3 (No estoy seguro)	21.74%												
4 (No de acuerdo)	5.45%												
5 (Totalmente no de acuerdo)	2.64%												
<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>1 (Totalmente de acuerdo)</td> <td>45.95%</td> </tr> <tr> <td>2 (De acuerdo)</td> <td>30.23%</td> </tr> <tr> <td>3 (No estoy seguro)</td> <td>17.41%</td> </tr> <tr> <td>4 (No de acuerdo)</td> <td>2.99%</td> </tr> <tr> <td>5 (Totalmente no de acuerdo)</td> <td>3.33%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	1 (Totalmente de acuerdo)	45.95%	2 (De acuerdo)	30.23%	3 (No estoy seguro)	17.41%	4 (No de acuerdo)	2.99%	5 (Totalmente no de acuerdo)	3.33%
Respuesta	Porcentaje												
1 (Totalmente de acuerdo)	45.95%												
2 (De acuerdo)	30.23%												
3 (No estoy seguro)	17.41%												
4 (No de acuerdo)	2.99%												
5 (Totalmente no de acuerdo)	3.33%												
<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>1 (Totalmente de acuerdo)</td> <td>43.24%</td> </tr> <tr> <td>2 (De acuerdo)</td> <td>28.26%</td> </tr> <tr> <td>3 (No estoy seguro)</td> <td>14.6%</td> </tr> <tr> <td>4 (No de acuerdo)</td> <td>11.9%</td> </tr> <tr> <td>5 (Totalmente no de acuerdo)</td> <td>1.78%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	1 (Totalmente de acuerdo)	43.24%	2 (De acuerdo)	28.26%	3 (No estoy seguro)	14.6%	4 (No de acuerdo)	11.9%	5 (Totalmente no de acuerdo)	1.78%
Respuesta	Porcentaje												
1 (Totalmente de acuerdo)	43.24%												
2 (De acuerdo)	28.26%												
3 (No estoy seguro)	14.6%												
4 (No de acuerdo)	11.9%												
5 (Totalmente no de acuerdo)	1.78%												
<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>1 (Totalmente de acuerdo)</td> <td>40.54%</td> </tr> <tr> <td>2 (De acuerdo)</td> <td>26.0%</td> </tr> <tr> <td>3 (No estoy seguro)</td> <td>14.3%</td> </tr> <tr> <td>4 (No de acuerdo)</td> <td>11.3%</td> </tr> <tr> <td>5 (Totalmente no de acuerdo)</td> <td>7.86%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	1 (Totalmente de acuerdo)	40.54%	2 (De acuerdo)	26.0%	3 (No estoy seguro)	14.3%	4 (No de acuerdo)	11.3%	5 (Totalmente no de acuerdo)	7.86%
Respuesta	Porcentaje												
1 (Totalmente de acuerdo)	40.54%												
2 (De acuerdo)	26.0%												
3 (No estoy seguro)	14.3%												
4 (No de acuerdo)	11.3%												
5 (Totalmente no de acuerdo)	7.86%												

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

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 si 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%).

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

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%). 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%).

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

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%)

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
	(V1) Variable 1: Compensaciones	Sig. (bilateral)	0.899
		N	74
	(V2) Variable 2: Retención Del Personal	Coefficiente de correlación	0.899
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	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
	(V1) Variable 1: Compensaciones	Sig. (bilateral)	0.823
		N	74
		Coefficiente de correlación	0.823
	(D1) Dimensión 1: Desarrollo Profesional	Sig. (bilateral)	1.000
		N	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
Rho de Spearman			
	(V1) Variable 1: Compensaciones	1.000	0.787
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	74	74
	(D2) Dimensión 2: Ambiente Laboral	0.787	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	74	74

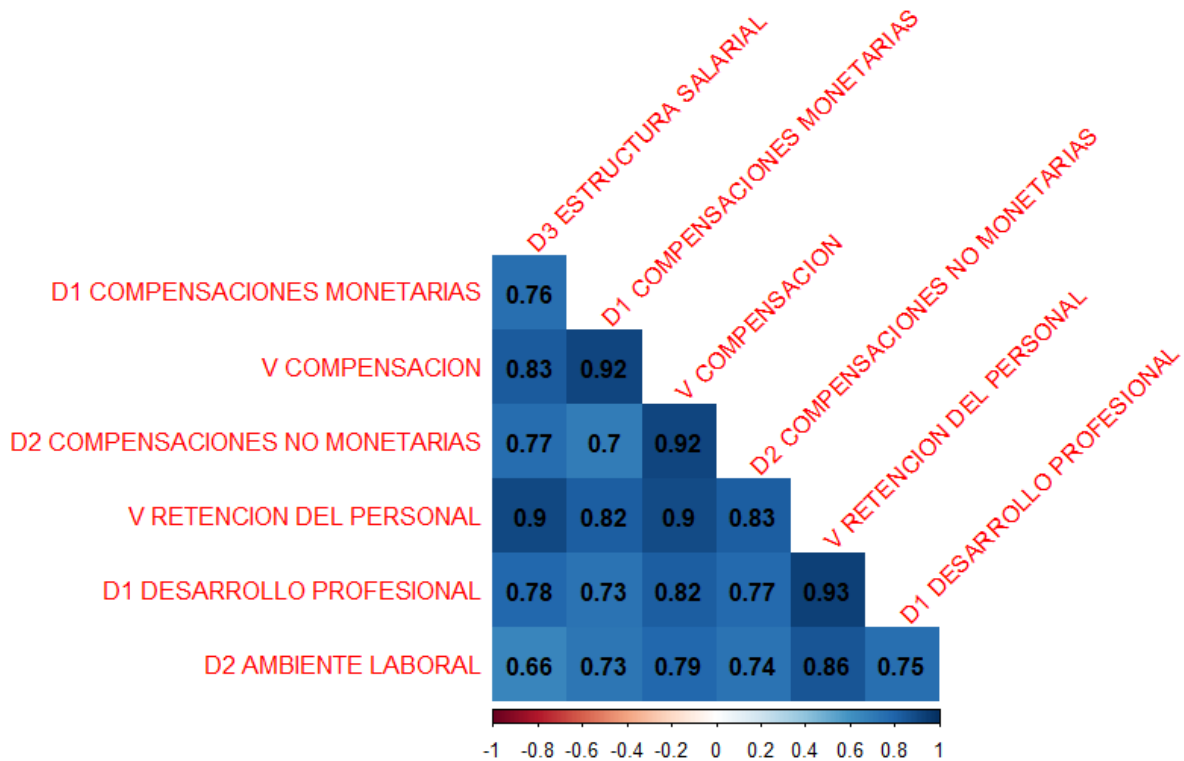
Para la tabla 13, la significación asintótica bilateral que se calculó dio como resultado de 0.000. Lo cual permite que el investigador pueda dar por válido la hipótesis específica 2 que se planteó, por consiguiente, existe una relación significativa entre las compensaciones y el ambiente laboral de 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.

Gráfica 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, utilizó 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 de las 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 analizar las 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 como utilizó 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

en Lima. El enfoque utilizado por Condezo (2021) 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 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 $p=0.000$, $\rho=0.899$.

El trabajo presentado por Gavino (2020) 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 en Lima. El enfoque utilizado por Gavino (2020) 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 $p=0.000$, $\rho=0.732$, de igual forma en el presente trabajo los datos obtenidos para la hipótesis general fueron $p=0.000$, $\rho=0.899$.

Ahora bien, la investigación realizada por Flores (2019) estableció como finalidad analizar las 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 el presente trabajo de investigación tuvo como lugar de estudio Lima. El enfoque utilizado por Flores (2019) 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 realizo 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 ($\text{sig}=0.000$).

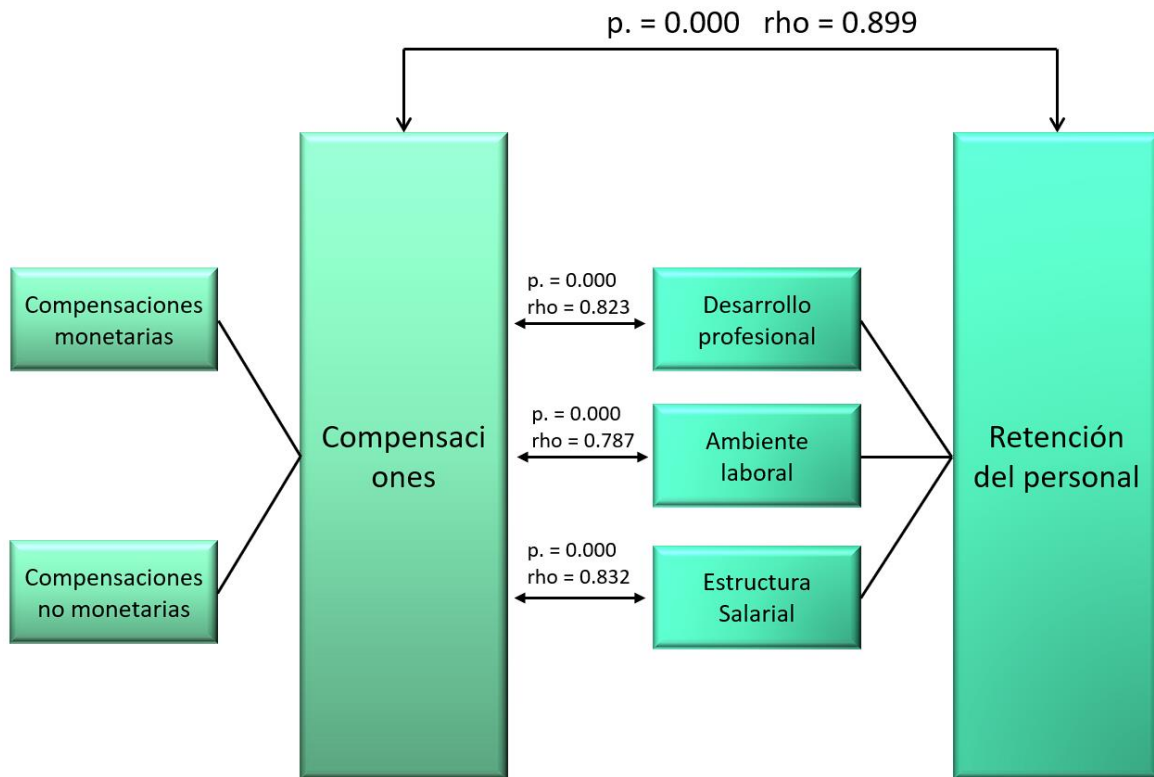
2. Las compensaciones se relaciona de manera significativa con la dimensión desarrollo profesional en una empresa industrial Puente Piedra, 2023. Esto debido a lo que el método estadístico de correlación demostró con el rho de Spearman donde el resultado fue de $\rho = 0.823$ donde su interpretación 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, 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.

REFERENCIAS

- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Boletín Redipe*, 7(2), 122-149. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>
- Carvajal, L. (2 de Julio de 2023). *Investigación Aplicada*. <https://www.lizardo-carvajal.com/investigacion-aplicada/>
- Castro, L., Rivera, F. & Serna, G. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión En El Tercer Milenio*, 21(41), 43–52. <https://doi.org/10.15381/gtm.v21i41.15421>
- Chalco, S. & Viveros, J. (2019). *Relación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los trabajadores sujetos al régimen público y privado del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2019*. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (9na ed.). México. McGrawhill Interamericana.
- Chunque, K. (2018). *Retención del Talento Humano y la Demanda Ocupacional de los Colaboradores de la Municipalidad del distrito de San Isidro, año 2018*. [Tesis para título de licenciado en Administración]. Universidad Cesar Vallejo
- Condezo, A. (2021). *Sistema de Compensaciones y Retención del Talento Humano en la Agencia 528 de Mi Banco, Huánuco – 2020*. [Tesis para título de licenciado en Administración]. Universidad de Huánuco
- Cruz, S. (2018). *Sistemas Humanos*. Obtenido de <https://www.shdemexico.com/plan-de-compensacion-total/>
- Davis, K & Newstrom, J (1994). *Comportamiento Humano*. (8va ed.). México. Editorial Mc Graw – Hill.
- Espinoza, J., Pizarro, N., Parra, H., Gonzales, E. & Talavera, O. (2021). Validación de un instrumento que mide el perfil actitudinal de los docentes y el desarrollo de competencias universitarias y transversales. *Revista Iberoamericana para la*

Investigación y el desarrollo educativo. 12(23).
<https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1003>

Espinoza, E. (2018). El problema de investigación. *Revista Conrado*, 14(64), 22-32

Flores, I. (2019). *Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa atento s.a. lima -2017*. [Tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración]. Universidad Autónoma del Perú

Gavino, R. (2020). *La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019*. [Tesis para título de licenciado en Administración]. Universidad Cesar Vallejo

Germany, V. (2021). *Gestión del Talento humano y Rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali – 2021*. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración]. Universidad Cesar Vallejo.

Grupo boletín de trabajo (2018). Técnicas para aplicar los modelos de compensación, bajo la innovación de políticas de remuneración. *Chile Capacita*, 3(4). 3-64.

Guerra, S. & Gálvez, N. (2020). *Estrategias de retención de talento y la rotación de personal en la empresa Serlitec S.A.C., Lima 2019*. [Tesis para título de bachiller en Administración]. Universidad Tecnológica del Perú.

Guevara, J. (2021). *Gestión de compensaciones y motivación laboral en la unidad de gestión educativa local san martín, 2021*. [Tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración de Negocios]. Universidad Alas Peruanas.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., Méndez, S., & Mendoza, C. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª. ed.). McGraw-Hill Education.

Huamán, J., Treviños, L., & Medina, W. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la ciencia*, 12(23). 27-47.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>

- Madero, S (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*. 29 (02). 1-18. doi.org/10.15174/au.2019.2153
- Madero, S (2020). Job satisfaction as a moderating effect between organizational practices of human resources and the strategic lines of corporate social responsibility in México. *Estudios Gerenciales*, 36(157), 391–401. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.379>
- Maslow, A. (2010). *Motivación y Personalidad* (5ª. ed.). McGraw-Hill. Quinta Edición
- Medina, J. (2011). *Clima Laboral y Desarrollo Organizacional* (2ª. ed.). McGraw-Hill. Segunda Edición.
- Molina, M. (2018). *Influencia de la compensación financiera como factor motivacional del trabajador en el sector seguros*. [Tesis para obtener el grado de Magíster en Gestión de talento humano]. Universidad técnica Abanto
- Lam, R. (2016). La redacción de un artículo científico. *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*, 32(1). Recuperado de <https://revhematologia.sld.cu/index.php/hih/article/view/309/21>
- Londoño, M. & Pérez, L. (2020). *Factores determinantes en la retención de personal, para los conductores de una empresa del sector logístico de la ciudad de Medellín*. Universidad EAFIT
- Osada, J. & Salvador, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto?. *Revista médica de Chile*, 149(9), 1383-1384. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>
- Parada, J. (2018). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente. *Mundo FESC*, 7(14), 42-56. Recuperado a partir de: <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>
- Paredes, D. (2017). *La compensación salarial en el índice de rendimiento productivo del sector carrocero en la provincia de Tungurahua*. [Tesis para obtener el grado de Magíster en Gestión de talento humano]. Universidad técnica Abanto

- Paritripi, A. (2022). *9 mejores incentivos no monetarios para motivar y retener a los empleados*. VANTAGECIRCLE. <https://blog.vantagecircle.com/es/incentivos-no-monetarios-para-empleados/>
- Perez, D. (2021). *Compensación emocional y retención del talento en los colaboradores en una empresa de comida rápida de Lima – 2021*. [Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración de Negocios]. Universidad Continental
- Polindara, V. (2020). *Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira – Valle del Cauca*. Universidad Cooperativa de Colombia.
- Quichiz, A. (2021). *Compensaciones y desempeño laboral en una Empresa Logística, Lima, 2021*. [Tesis para obtener el grado de Maestro en Administración de Negocios]. Universidad Cesar Vallejo
- Robbins, S. & Timothy A. (2013). *Comportamiento organizacional* (13^a. Ed.). Pearson Educacion.
- Saenz, W. (2018). *Influencia de la gestión de las remuneraciones en la retención de los colaboradores, de la empresa zagas protección S.A.C., Lima, 2018*. [Tesis para Licenciatura de Administración]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4337>
- Soomro, D., Husaaain, D., Maitlo, D., & Lashari, I. (2021). Motivation And Compensation As Predictors Of Employees' Retention: An Empirical Study Of A Public Sector Organization. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(3), 67-73. doi: 10.47750/cibg.2021.27.03.009.
- Tantalean, L. (2021). *Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021*. [Tesis para título de licenciado en Administración]. Universidad Cesar Vallejo.
- Temple, I. (2016). Usted SA® Empleabilidad y marketing personal. *Revista Escuela de administración de Negocios*, (80),170-174. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1466>

- Tena, J. (2018). El impacto de la Renta Básica sobre los incentivos laborales. *Andamios*, 15(36), 265-286. <https://doi.org/10.29092/uacm.v15i36.610>
- Torres, D., Arce, L. & Ibarquén, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Economicas*, 41 (1), 9 – 24. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>
- Ushakov, D. (2021). The Role of Equity and Justice in Mediating the Relationship Between Performance Appraisal and Employee Performance : Evidence from Lebanon. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(8), 625–635. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no8.0625>
- Vilca, S (2020). *Retención del talento y compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración]. Universidad Cesar Vallejo
- Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D. & Medina, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 8 (1), 29-41. <http://dx.doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>
- Zhou, L. (2018). *Research on the Current Situation, Problems and Countermeasures of SMEs*. *Clausius Scientific Press*, 4 (1), 40-43. China. DOI: 10.23977/ssmme.2018.62210
- Zuñiga, R. (2020). “Plan de retención de talento para una empresa chilena de telecomunicaciones con operaciones en sector minero. [Tesis para obtener el grado de Magister en Gestión de personas]. Universidad de Chile.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORE	Ítems	ESCALA DE MEDICION
COMPENSACION	Cruz (2018). En el mundo existen diferentes maneras para realizar una compensación al trabajador, pero todas estas están alineadas a solo dos tipos las cuales las defines 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.	Conjunto de normas generales desarrollados por los ejecutivos para dar un pago sea monetario o no a los esfuerzos de los trabajadores por cumplir sus funciones como parte de la relación laboral	COMPENSACIONES MONETARIAS	REMUNERACION	Ítem 1, Ítem 2, Ítem 3	ORDINAL LIKERT 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. Con Frecuencias 4. Casi Siempre 5. Siempre
				BENEFICIOS LABORALES	Ítem 4, Ítem 5, Ítem 6	
			COMPENSACIONES NO MONETARIAS	RECONOCIMIENTO	Ítem 7, Ítem 8	
				INCENTIVOS	Ítem 9, Ítem 10	
RETENCION DEL PERSONAL	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 nuestros 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 nuestros talentos se quieran desvincular de la organización.	Estrategias para conseguir que los trabajadores no abandonen la empresa por ningún motivo y sobre todo vayan a los competidores; donde se tiene que proyectar al trabajador a conseguir sus logros profesionales y personales con un salario competitivo, reputación y conocimientos.	DESARROLLO PROFESIONAL	CAPACITACIONES	Ítem 11, Ítem 12	
				LINEA DE CARRERA	Ítem 13, Ítem 14	
				ESTABILIDAD LABORAL	Ítem 15, Ítem 16	
			AMBIENTE LABORAL	COMUNICACIÓN INTERNA	Ítem 17, Ítem 18, Ítem 19	
				MOTIVACION	Ítem 20, Ítem 21, Ítem 22	
				ESTRÉS	Ítem 23, Ítem 24	
			ESTRUCTURA SALARIAL	EQUIDAD INTERNA	Ítem 25, Ítem 26	
				COMPETITIVIDAD EXTERNA	Ítem 27, Ítem 28	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

Compensaciones y Retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023

INSTRUCCIONES:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de **Administración** de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo **determinar la relación entre las Compensaciones y Retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023**. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo ltejedaa@ucvvirtual.edu.pe

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
TA	DA	NAND	D	TD

N°	ÍTEM	VARIABLE				
		TA	DA	NAND	ED	TD
1	La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades					
2	La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea					
3	La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago o otros medios					
4	Los días de vacaciones que recibes son adecuadas					
5	La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo					
6	Estás de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida					
7	El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño					
8	Siente que la empresa también vela por los intereses personales de usted					
9	Está de acuerdo con la política de incentivos por desempeño al personal					
10	Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados					
11	El plan de capacitaciones que le brinda la empresa es útil para usted					
12	Recibe las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta su trabajo					
13	Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa					
14	Le anima que saber que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa					
15	Siente que su jefe lo prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo					
16	Ve un futuro dentro de la empresa					
17	Su jefe o encargado le informa como se va desempeñando en su trabajo					
18	El responsable del área tomo en cuenta su participación para la toma de decisiones					
19	La comunicación entre usted y sus compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo					

20	Está motivado con el trabajo que desarrolla					
21	El nombre y prestigio que representa su centro de labores es gratificante para usted					
22	Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea					
23	El ambiente de trabajo le produce estrés					
24	Está usted de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal					
25	Siente que el trabajo que realiza es remunerado de manera correcta					
26	Cree usted que si desempeña un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar					
27	El salario que percibe según su puesto de trabajo es adecuado según el mercado					
28	La imagen corporativa influye en la permanencia en su puesto de trabajo					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3. Matriz de consistencia

Compensaciones y Retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuál es el nivel de relación entre la Compensaciones y Retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023?	Determinar la relación que existe entre la Compensaciones y Retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023	<p>H1: Existe una relación significativa entre las Compensaciones y Retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre las Compensaciones y Retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023.</p>	COMPENSACIONES	COMPENSACIONES MONETARIAS	TIPO	Población de 90 personas Muestra de 74 personas
				COMPENSACIONES NO MONETARIAS	Aplicada	
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	RETENCION DEL PERSONAL	DESARROLLO PROFESIONAL	ENFOQUE	Encuesta Escala Likert
					Cuantitativo	
¿Cuál es el nivel de relación entre la compensación monetaria y la retención del personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023?	Determinar la relación que existe entre la compensación monetaria y la retención del personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023	Existe una relación significativa entre a compensación monetaria y la retención del personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023	AMBIENTE LABORAL	CORRELACIONAL DE CORTE TRANSVERSAL	NIVEL	
					Correlacional de Corte Transversal	
¿Cuál es el nivel de relación entre la compensación no monetaria y la retención del personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023?	Determinar la relación que existe entre la compensación no monetaria y la retención del personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023	Existe una relación significativa entre a compensación no monetaria y la retención del personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023	ESTRUCTURA SALARIAL	CORRELACIONAL DE CORTE TRANSVERSAL	DISEÑO	INSTRUMENTO
					No experimental	<pre> graph LR M --> O1 M --> O2 style O1 fill:none,stroke:none style O2 fill:none,stroke:none </pre>

Anexo 4. Detalle de la empresa donde se realizó el estudio

La empresa industrial donde se realizó el presente estudio se encuentra ubicada en la ciudad de Lima en el distrito de Puente Piedra, además de contar con varias plantas a nivel nacional. Su inicio de actividades fue el 15 de octubre de 1996 con lo que tiene más de 27 años trabajando en el Perú. La cual ofrece productos para la construcción de casas, edificios, etc. Contando con productos de la más alta seguridad los cuales pasan por una revisión exhaustiva.

Cuenta con personal altamente calificado para la fabricación y comercialización de sus diversos productos, además de contar con un sistema logístico avanzado que optimiza tiempos de entrega.

Misión: Afianzarnos como líder en el sector ladrillero, produciendo los ladrillos de la más alta calidad y dar el mejor servicio a nuestros clientes, pensando siempre en la seguridad de todos los hogares peruanos.

Visión: Hacer de nuestra industria una empresa de excelencia en la producción de ladrillos, aportando al sector de la construcción el producto más confiable y de mejores características técnicas del mercado.

Valores:

Compromiso

Respeto

Honestidad

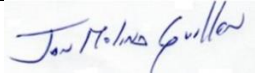
Perseverancia

Cooperación

Anexo 5. Ficha de validación de expertos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "COMPENSACIONES Y RETENCIÓN DE PERSONAL DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL, PUENTE PIEDRA, 2023"							
Apellidos y nombres del investigador: Luis Alberto Tejada Arias							
Apellidos y nombres del experto: Molina Guillen, Jan Kei Samir							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPENSACIONES	Compensaciones Monetarias	Remuneración	La remuneración que recibo satisface mis necesidades	TA=Totalmente de acuerdo DA= De acuerdo NAND= ni de acuerdo ni en desacuerdo ED= En desacuerdo TD=Totalmente en desacuerdo	e		
			La empresa reconoce las horas extras que me quedo para desempeñar una tarea		X		
			La empresa informa detalladamente mis pagos y descuentos ya sea por boleta de pago o otros medios		X		
		Beneficios Laborales	Los días de vacaciones que recibo corresponden a mi tiempo vacacional necesario		X		
			La empresa brinda facilidades para poder atenderme si tengo un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo		X		
	Los beneficios que percibo influyen en la mejora de mi calidad de vida	X					
	Compensaciones No Monetarias	Reconocimiento	El reconocimiento por mi trabajo puede motivar mi desempeño		X		
			Siento que la empresa también vela por mis intereses personales		X		
		Incentivos	La política de incentivos se refleja con mi desempeño personal		X		
			Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados		X		
			X				
RETENCIÓN DEL PERSONAL	Desarrollo Profesional	Capacitaciones	El plan de capacitaciones que me brinda la empresa es útil para usted	X			
			Recibo las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta mi trabajo	X			
		Línea de Carrera	Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa	X			
			Me anima saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la empresa	X			
		Estabilidad Laboral	Siento que mi jefe me prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo	X			
			Veo un futuro dentro de la empresa	X			
	Ambiente Laboral	Comunicación Interna	Mi jefe me informa como me voy desempeñando en mi trabajo	X			
			El responsable del área toma en cuenta mi participación para la toma de decisiones	X			
			La comunicación con mis compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo	X			
		Motivación Laboral	Estoy motivado con el trabajo que desarrollo	X			
			El nombre y prestigio que representa mi centro de labores es gratificante	X			
			Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea	X			
		Nivel de Estrés	El ambiente de trabajo me produce estrés	X			
			Estoy de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal	X			
				X			

	Estructura Salarial	Equidad Interna	Siento que el trabajo que realizo es remunerado de manera correcta		X		
			Creo que si desempeño un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar		X		
		Competitividad Externa	El salario que percibo según mi puesto de trabajo es adecuado según el mercado		X		
			La imagen corporativa influye en la permanencia en mi puesto de trabajo		X		
Firma del experto:				Fecha		08 de noviembre del 2022	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Molina Guillen, Jan Kei Samir

DNI: 45099368

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

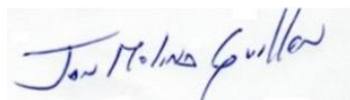
Fecha: 08 de noviembre del 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

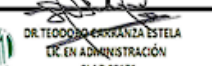
NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Mgtr. Jan Kei Samir Molina Guillen
Especialidad: Gestión de Organizaciones

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "COMPENSACIONES Y RETENCIÓN DE PERSONAL DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL, PUENTE PIEDRA, 2023"							
Apellidos y nombres del investigador: Luis Alberto Tejeda Arias							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela, Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPENSACIONES	Compensaciones Monetarias	Remuneración	La remuneración que recibe satisface sus necesidades	TA=Totalmente de acuerdo DA= De acuerdo NAND= ni de acuerdo ni en desacuerdo ED= En desacuerdo TD=Totalmente en desacuerdo	X		
			La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea		X		
			La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago o otros medios		X		
		Beneficios Laborales	Los días de vacaciones que recibes son adecuadas		X		
			La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo		X		
	Compensaciones No Monetarias	Reconocimiento	Está de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida		X		
			El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño		X		
		Incentivos	Siente que la empresa también vela por los intereses personales de usted		X		
			Está de acuerdo con la política de incentivos por desempeño al personal		X		
			Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados		X		
RETENCIÓN DEL PERSONAL	Desarrollo Profesional	Capacitaciones	El plan de capacitaciones que le brinda la empresa es útil para usted	X			
			Recibe las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta su trabajo	X			
		Línea de Carrera	Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa	X			
			Le anima que saber que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa	X			
		Estabilidad Laboral	Siente que su jefe lo prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo	X			
			Ve un futuro dentro de la empresa	X			
	Ambiente Laboral	Comunicación Interna	Su jefe o encargado le informa como se va desempeñando en su trabajo	X			
			El responsable del área toma en cuenta su participación para la toma de decisiones	X			
			La comunicación entre usted y sus compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo	X			
		Motivación Laboral	Esta motivado con el trabajo que desarrolla	X			
			El nombre y prestigio que representa su centro de labores es gratificante para usted	X			
			Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea	X			
		Nivel de Estrés	El ambiente de trabajo le produce estrés	X			
			Está usted de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal	X			
	Estructura Salarial	Equidad Interna	Siente que el trabajo que realiza es remunerado de manera correcta	X			
			Cree usted que si desempeña un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar	X			
		Competitividad Externa	El salario que percibe según su puesto de trabajo es adecuado según el mercado	X			
			La imagen corporativa influye en la permanencia en su puesto de trabajo	X			
	Firma del experto:	 DR. TEODORO CARRANZA ESTELA DR. EN ADMINISTRACIÓN CLAD 08171		Fecha			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Carranza Estela, Teodoro

DNI: 08074405

Especialidad del validador: Doctor en Administración

Fecha: 12/11/2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.


NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



DR. TEODORO CARRANZA ESTELA
D.C. EN ADMINISTRACIÓN
CLAD 08171

Dr. Carranza Estela, Teodoro
Especialidad: Doctor en Administración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "COMPENSACIONES Y RETENCIÓN DE PERSONAL DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL, PUENTE PIEDRA, 2023"							
Apellidos y nombres del investigador: Luis Alberto Tejeda Arias							
Apellidos y nombres del experto: JUAN CARLOS CAMPOS MENDOZA							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
COMPENSACIONES	Compensaciones Monetarias	Remuneración	La remuneración que recibo satisface mis necesidades	TA=Totalmente de acuerdo DA= De acuerdo NAND= ni de acuerdo ni en desacuerdo ED= En desacuerdo TD=Totalmente en desacuerdo	X		
			La empresa reconoce las horas extras que me quedo para desempeñar una tarea		X		
			La empresa informa detalladamente mis pagos y descuentos ya sea por boleta de pago o otros medios		X		
		Beneficios Laborales	Los días de vacaciones que recibo corresponden a mi tiempo vacacional necesario		X		
			La empresa brinda facilidades para poder atenderme si tengo un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo		X		
	Compensaciones No Monetarias	Reconocimiento	Los beneficios que percibo influyen en la mejora de mi calidad de vida		X		
			El reconocimiento por mi trabajo puede motivar mi desempeño		X		
		Incentivos	Siento que la empresa también vela por mis intereses personales		X		
			La política de incentivos se refleja con mi desempeño personal		X		
			Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados		X		
RETENCIÓN DEL PERSONAL	Desarrollo Profesional	Capacitaciones	El plan de capacitaciones que me brinda la empresa es útil para usted	X			
			Recibo las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta mi trabajo	X			
			Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa	X			
		Línea de Carrera	Me anima saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la empresa	X			
			Estabilidad Laboral	Siento que mi jefe me prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo	X		
				Ve un futuro dentro de la empresa	X		
	Ambiente Laboral	Comunicación Interna	Mi jefe me informa como me voy desempeñando en mi trabajo	X			
			El responsable del área toma en cuenta mi participación para la toma de decisiones	X			
			La comunicación con mis compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo	X			
		Motivación Laboral	Estoy motivado con el trabajo que desarrollo	X			
			El nombre y prestigio que representa mi centro de labores es gratificante	X			
			Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea	X			
			El ambiente de trabajo me produce estrés	X			
		Nivel de Estrés	Estoy de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal	X			
			Estructura Salarial	Siento que el trabajo que realizo es remunerado de manera correcta	X		
		Competitividad Externa		Creo que si desempeño un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar	X		
				El salario que percibo según mi puesto de trabajo es adecuado según el mercado	X		
				La imagen corporativa influye en la permanencia en mi puesto de trabajo	X		
Firma del experto:			Fecha				
 JUAN CARLOS CAMPOS MENDOZA MATRÍCULA N° 30708			09 de noviembre del 2022				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: MBA CPC JUAN CARLOS CAMPOS MENDOZA

DNI: 09444157

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION EN NEGOCIOS

Fecha: 09/11/2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



CPC. JUAN CARLOS CAMPOS MENDOZA
MATRÍCULA N° 30766

MBA CPC JUAN CARLOS CAMPOS MENDOZA
Especialidad: MAESTRO EN ADMINISTRACION EN NEGOCIOS

Anexo 6. Resultados de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos.

Experto	Opinión de Aplicabilidad
Mg. Jan Kei Samir, Molina Guillen	Es Aplicable
Dr. Carranza Estela, Teodoro	Es Aplicable
Mg. Campos Mendoza, Juan Carlos	Es Aplicable

Se sometido el instrumento a la validez del juicio de expertos, todos docentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Uno de ellos es doctor, y dos de ellos son Magister.

Se concluye, que por unanimidad el instrumento es aplicable.

Anexo 7. Resultados de validez: Cálculo de V. de Aiken.

Nº de jueces 3 <-----

V. DE AIKEN 1.00

Ítem	PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD					V. AIKEN GENERAL
	Jueces				V. AIKEN	Jueces				V. AIKEN	Jueces				V. AIKEN	
	J1	J2	J3	S		J1	J2	J3	S		J1	J2	J3	S		
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
7	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
8	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
10	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
11	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
12	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
14	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
15	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
17	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
18	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
19	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
20	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
21	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
22	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
23	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
24	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
25	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
26	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
27	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00
28	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00

Validez: V de Aiken
La validez fue obtenida de cada ítem mediante la aplicación del Coeficiente V de Aiken, utilizando la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

siendo:

S = la sumatoria de si

si = valor asignado por el juez i

n = número de jueces

c = número de valores de la escala de valoración (2, e este caso)

Anexo 8. Resultados de validez: Coeficientes de V. de Aiken.

Regla de valoración

Valor mínimo = 0.00

Valor máximo = 1.00

Valor obtenido = 1.00

Decisión

El instrumento es válido, siendo un instrumento perfecto

Anexo 9. Resultados de fiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach General, por variable y dimensiones.

Alfa de Cronbach general:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.956	28

Alfa de Cronbach por variable:

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
(V1) Variable 1: Compensaciones	0.884	10
(V2) Variable 2: Retención de personal	0.934	28

Alfa de Cronbach por dimensiones

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
(D1) Dimensión 1: Compensación Monetaria.	0.841	6
(D2) Dimensión 2: Compensación no Monetaria.	0.792	4
(D3) Dimensión 3: Desarrollo Profesional.	0.893	6
(D4) Dimensión 4: Ambiente Laboral.	0.847	8
(D5) Dimensión 5: Estructura Salarial.	0.727	4

Anexo 10. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de dos mitades de Guttman.

		Valor	.923
	Parte 1	N de elementos	14
Alfa de Cronbach		Valor	.908
	Parte 2	N de elementos	14
	N total de elementos		28
Correlación entre formas			.912
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		.954
	Longitud desigual		.954
Dos mitades de Guttman			.949

Anexo 11. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento.

Ítems	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades	103.45	376.990	0.710	0.954
2. La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea	103.72	367.521	0.674	0.954
3. La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago o otros medios	102.78	386.912	0.487	0.956
4. Los días de vacaciones que recibes son adecuadas	103.19	371.799	0.676	0.954
5. La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo	103.15	377.854	0.565	0.955
6. Estás de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida	103.22	378.939	0.714	0.954
7. El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño	102.85	382.539	0.609	0.955
8. Siente que la empresa también vela por los intereses personales de usted	103.51	376.500	0.775	0.953
9. Está de acuerdo con la política de incentivos por desempeño al personal	103.39	371.091	0.721	0.954
10. Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados	103.11	381.331	0.562	0.955
11. El plan de capacitaciones que le brinda la empresa es útil para usted	103.11	376.974	0.685	0.954
12. Recibe las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta su trabajo	103.31	371.998	0.774	0.953
13. Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa	103.08	377.665	0.685	0.954
14. Le anima que saber que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa	103.00	375.890	0.720	0.954
15. Siente que su jefe lo prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo	103.39	375.036	0.708	0.954
16. Veo un futuro dentro de la empresa	103.35	370.806	0.797	0.953
17. Su jefe o encargado le informa como se va desempeñando en su trabajo	103.34	374.035	0.738	0.954
18. El responsable del área toma en cuenta su participación para la toma de decisiones	103.30	373.225	0.705	0.954
19. La comunicación entre usted y sus compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo	103.11	385.468	0.606	0.955
20. Está motivado con el trabajo que desarrolla	103.03	386.355	0.628	0.955
21. El nombre y prestigio que representa su centro de labores es gratificante para usted	103.16	380.110	0.734	0.954
22. Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea	102.86	389.735	0.484	0.956

23. El ambiente de trabajo le produce estrés	103.84	387.042	0.374	0.957
24. Está usted de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal	102.74	384.413	0.617	0.955
25. Siente que el trabajo que realiza es remunerado de manera correcta	103.43	371.564	0.790	0.953
26. Cree usted que si desempeña un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar	102.80	395.041	0.333	0.957
27. El salario que percibe según su puesto de trabajo es adecuado según el mercado	103.45	377.401	0.700	0.954
28. La imagen corporativa influye en la permanencia en su puesto de trabajo	103.07	378.502	0.611	0.955

Anexo 12. Cálculo de la muestra

Población será representada por la letra "N": 90

Nivel de confianza: 95%

Nivel de confianza seria: 1.96

Mi margen de error es de: 5% o también de 0.05

Por último, la probabilidad que ocurra el evento (P) y la probabilidad que no ocurra el evento (Q) es de 50% cada uno

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{E^2 * x(N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

$$n = \frac{90 * 1.96^2 * x 50\% * 50\%}{0.05^2 * x(90 - 1) + (1.96)^2 * x 50\% * 50\%}$$

$$n = 73.07$$

$$n = 74$$

Anexo 13. Base de datos (Excel)

Variable: Compensaciones										Variable: Retencion del Personal																		
Dimensión 1: COMPENSACIONES MONETARIAS					Dimencion 2: COMPENSACIONES NO MONETARIAS					Dimensión 1: DESARROLLO PROFESIONAL						Dimensión 2: AMBIENTE LABORAL						Dimensión 3: ESTRUCTURA SALARIAL						
1. La ren	2. La em	3. La en	4. Los di	5. La em	6. Estas	7. El recr	8. Sient	9. Está d	10. Se si	11. El pl	12. Recil	13. Cons	14. Le ar	15. Sien	16. Veo	17. Su je	18. El re	19. La co	20. Está	21. El no	22. Soy	23. El ar	24. Está	25. Sien	26. Cree	27. El sa	28. La in	
3	4	5	5	5	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	2	4	5	4	4	2	3	5	4	3	5	5	
4	1	3	2	2	3	3	2	5	4	4	3	3	3	4	2	2	2	4	2	2	3	1	3	3	4	3	5	
4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	
3	2	4	2	3	3	2	3	4	5	5	4	2	3	4	2	3	2	2	3	3	5	4	5	2	4	2	3	
3	2	2	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	
3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	
4	4	3	5	3	2	3	4	1	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	
4	3	3	4	5	4	5	3	2	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	5	5	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	
2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
2	1	3	2	1	3	4	2	2	4	3	2	3	5	2	2	1	1	2	3	3	4	3	5	2	5	2	5	
1	1	5	1	1	1	4	2	5	5	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	5	5	1	5	1	5	
4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	5	4	5	5	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
3	1	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	
4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	4	5	
2	1	5	5	5	2	5	1	2	4	4	3	4	3	2	2	2	1	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
5	4	5	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	
2	1	5	2	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	4	4	5	3	5	2	5	3	5	
3	2	4	4	2	3	4	3	4	5	4	3	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	5	3	5	4	5	
2	2	3	2	5	2	5	2	3	5	5	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	5	2	5	2	3	
4	2	3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	
3	1	5	1	2	3	1	3	1	1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	1	1	2	3	3	2	1	
4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	4	4	4	4	
3	1	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
2	1	2	2	1	2	5	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	5	2	3	1	5	2	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	1	3	1	1	3	3	2	2	3	1	4	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	5	2	3	

Variable: Compensaciones										Variable: Retención del Personal																		
Dimensión 1: COMPENSACIONES MONETARIAS					Dimensión 2: COMPENSACIONES NO MONETARIAS					Dimensión 1: DESARROLLO PROFESIONAL						Dimensión 2: AMBIENTE LABORAL						Dimensión 3: ESTRUCTURA SALARIAL						
1. La ren	2. La em	3. La enr	4. Los di	5. La em	6. Estas	7. El recr	8. Sient	9. Está d	10. Se si	11. El pl	12. Recil	13. Cons	14. Le ar	15. Sien	16. Veo	17. Su je	18. El re	19. La co	20. Está	21. El no	22. Soy	23. El ar	24. Está	25. Sien	26. Cree	27. El sa	28. La in	
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
2	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	5	3	2
4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	4	4	2	1	3	3	3	4	2	4	2	1	2	2	3	3	1
2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
3	1	5	1	5	3	2	2	1	5	1	1	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	2
4	5	5	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4	5	4
4	1	5	4	2	3	5	2	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	5	4	3	5	3	5	1	5	1	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	1	5	4	5	4	5	5
4	3	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	1	5	3	3	5	5	5	4	3	5	1	4	3	3	3	1	1
3	1	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	4	2	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	5	4	5	1	5	4	3	3	3	3
4	3	2	3	3	3	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	2	4	4

Anexo 14. Resultados descriptivos por ítem

Resultado descriptivo del ítem 1.- La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	2.7	2.7	2.7
	En desacuerdo	10	13.5	13.5	16.2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	19	25.7	25.7	41.9
	De acuerdo	29	39.2	39.2	81.1
	Totalmente de acuerdo	14	18.9	18.9	100.0
	Total		74	100.0	100.0

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 1, de acuerdo a la encuesta que se realizó 2 (2.7%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 10 (13.5%) en desacuerdo, 19 (25.7%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 29 (39.2%) de acuerdo y finalmente 14 (18.9%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 2.- La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	13	17.6	17.6	17.6
	En desacuerdo	8	10.8	10.8	28.4
	Ni acuerdo ni desacuerdo	16	21.6	21.6	50.0
	De acuerdo	17	23.0	23.0	73.0
	Totalmente de acuerdo	20	27.0	27.0	100.0
	Total		74	100.0	100.0

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 2, de acuerdo a la encuesta que se realizó 13 (17.6%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 8 (10.8%) en desacuerdo, 16 (21.6%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 17 (23.0%) de acuerdo y finalmente 20 (27.0%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 3.- La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago u otros medios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	4	5.4	5.4	5.4
	Ni acuerdo ni desacuerdo	16	21.6	21.6	27.0
	De acuerdo	12	16.2	16.2	43.2
	Totalmente de acuerdo	42	56.8	56.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 3, de acuerdo a la encuesta que se realizó 0 (0.0%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 4 (5.4%) en desacuerdo, 16 (21.6%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 12 (16.2%) de acuerdo y finalmente 42 (56.8%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 4.- Los días de vacaciones que recibes son adecuadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	5.4	5.4	5.4
	En desacuerdo	11	14.9	14.9	20.3
	Ni acuerdo ni desacuerdo	9	12.2	12.2	32.4
	De acuerdo	19	25.7	25.7	58.1
	Totalmente de acuerdo	31	41.9	41.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 4, de acuerdo a la encuesta que se realizó 4 (5.4%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 11 (14.9%) en desacuerdo, 9 (12.2%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 19 (25.7%) de acuerdo y finalmente 31 (41.9%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 5.- La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	5	6.8	6.8	6.8
	En desacuerdo	6	8.1	8.1	14.9
	Ni acuerdo ni desacuerdo	13	17.6	17.6	32.4
	De acuerdo	19	25.7	25.7	58.1
	Totalmente de acuerdo	31	41.9	41.9	100.0

Total	74	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 5, de acuerdo a la encuesta que se realizó 4 (5.4%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 11 (14.9%) en desacuerdo, 9 (12.2%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 19 (25.7%) de acuerdo y finalmente 31 (41.9%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 6.- Estas de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	En desacuerdo	5	6.8	6.8	8.1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	21	28.4	28.4	36.5
	De acuerdo	27	36.5	36.5	73.0
	Totalmente de acuerdo	20	27.0	27.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 6, de acuerdo a la encuesta que se realizó 1 (1.4%) sujeto indico estar totalmente en desacuerdo, 5 (6.8%) en desacuerdo, 21 (28.4%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 27 (36.5%) de acuerdo y finalmente 20 (27.0%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 7.- El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	En desacuerdo	3	4.1	4.1	5.4
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	18.9	18.9	24.3
	De acuerdo	20	27.0	27.0	51.4
	Totalmente de acuerdo	36	48.6	48.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 7, de acuerdo a la encuesta que se realizó 1 (1.4%) sujeto indico estar totalmente en desacuerdo, 3 (4.1%) en

desacuerdo, 14 (18.9%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 20 (27.0%) de acuerdo y finalmente 36 (48.6%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 8.- Siente que la empresa también vela por los intereses personales de usted.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	2.7	2.7	2.7
	En desacuerdo	11	14.9	14.9	17.6
	Ni acuerdo ni desacuerdo	16	21.6	21.6	39.2
	De acuerdo	37	50.0	50.0	89.2
	Totalmente de acuerdo	8	10.8	10.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 8, de acuerdo a la encuesta que se realizó 2 (2.7%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 11 (14.9%) en desacuerdo, 16 (21.6%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 37 (50.0%) de acuerdo y finalmente 8 (10.8%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 9.- Está de acuerdo con la política de incentivos por desempeño al personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	6	8.1	8.1	8.1
	En desacuerdo	7	9.5	9.5	17.6
	Ni acuerdo ni desacuerdo	16	21.6	21.6	39.2
	De acuerdo	24	32.4	32.4	71.6
	Totalmente de acuerdo	21	28.4	28.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 9, de acuerdo a la encuesta que se realizó 6 (8.1%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 7 (9.5%) en desacuerdo, 16 (21.6%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 24 (32.4%) de acuerdo y finalmente 21 (28.4%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 10.- Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	2.7	2.7	2.7
	En desacuerdo	8	10.8	10.8	13.5
	Ni acuerdo ni desacuerdo	11	14.9	14.9	28.4
	De acuerdo	26	35.1	35.1	63.5
	Totalmente de acuerdo	27	36.5	36.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 10, de acuerdo a la encuesta que se realizó 2 (2.7%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 8 (10.8%) en desacuerdo, 11 (14.9%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 26 (35.1%) de acuerdo y finalmente 27 (36.5%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 11.- El plan de capacitaciones que le brinda la empresa es útil para usted.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	5.4	5.4	5.4
	En desacuerdo	3	4.1	4.1	9.5
	Ni acuerdo ni desacuerdo	12	16.2	16.2	25.7
	De acuerdo	31	41.9	41.9	67.6
	Totalmente de acuerdo	24	32.4	32.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 11, de acuerdo a la encuesta que se realizó 4 (5.4%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 3 (4.1%) en desacuerdo, 12 (16.2%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 31 (41.9%) de acuerdo y finalmente 24 (32.4%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 12.- Recibe las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	5.4	5.4	5.4
	En desacuerdo	7	9.5	9.5	14.9
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	18.9	18.9	33.8
	De acuerdo	30	40.5	40.5	74.3

Totalmente de acuerdo	19	25.7	25.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 12, de acuerdo a la encuesta que se realizó 4 (5.4%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 7 (9.5%) en desacuerdo, 14 (18.9%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 30 (40.5%) de acuerdo y finalmente 19 (25.7%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 13.- Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	2.7	2.7	2.7
	En desacuerdo	5	6.8	6.8	9.5
	Ni acuerdo ni desacuerdo	15	20.3	20.3	29.7
	De acuerdo	25	33.8	33.8	63.5
	Totalmente de acuerdo	27	36.5	36.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 13, de acuerdo a la encuesta que se realizó 2 (2.7%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 5 (6.8%) en desacuerdo, 15 (20.3%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 25 (33.8%) de acuerdo y finalmente 27 (36.5%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 14.- Le anima que saber que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	4.1	4.1	4.1
	En desacuerdo	2	2.7	2.7	6.8
	Ni acuerdo ni desacuerdo	16	21.6	21.6	28.4
	De acuerdo	22	29.7	29.7	58.1
	Totalmente de acuerdo	31	41.9	41.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 14, de acuerdo a la encuesta que se realizó 3 (4.1%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 2 (2.7%) en desacuerdo, 16 (21.6%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 22 (29.7%) de acuerdo y finalmente 31 (41.9%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 15.- Siente que su jefe lo prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	2.7	2.7	2.7
	En desacuerdo	11	14.9	14.9	17.6
	Ni acuerdo ni desacuerdo	18	24.3	24.3	41.9
	De acuerdo	24	32.4	32.4	74.3
	Totalmente de acuerdo	19	25.7	25.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 15, de acuerdo a la encuesta que se realizó 2 (2.7%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 11 (14.9%) en desacuerdo, 18 (24.3%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 24 (32.4%) de acuerdo y finalmente 19 (25.7%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 16.- Veo un futuro dentro de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	4.1	4.1	4.1
	En desacuerdo	10	13.5	13.5	17.6
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	18.9	18.9	36.5
	De acuerdo	28	37.8	37.8	74.3
	Totalmente de acuerdo	19	25.7	25.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 16, de acuerdo a la encuesta que se realizó 3 (4.1%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 10 (13.5%) en desacuerdo, 14 (18.9%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 28 (37.8%) de acuerdo y finalmente 19 (25.7%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 17.- Su jefe o encargado le informa como se va desempeñando en su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	2.7	2.7	2.7
	En desacuerdo	10	13.5	13.5	16.2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	17	23.0	23.0	39.2
	De acuerdo	25	33.8	33.8	73.0
	Totalmente de acuerdo	20	27.0	27.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 17, de acuerdo a la encuesta que se realizó 2 (2.7%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 10 (13.5%) en desacuerdo, 17 (23.0%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 25 (33.8%) de acuerdo y finalmente 20 (27.0%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 18.- El responsable del área tomo en cuenta su participación para la toma de decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	5.4	5.4	5.4
	En desacuerdo	8	10.8	10.8	16.2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	15	20.3	20.3	36.5
	De acuerdo	24	32.4	32.4	68.9
	Totalmente de acuerdo	23	31.1	31.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 18, de acuerdo a la encuesta que se realizó 4 (5.4%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 8 (10.8%) en desacuerdo, 15 (20.3%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 24 (32.4%) de acuerdo y finalmente 23 (31.1%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 19.- La comunicación entre usted y sus compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	5	6.8	6.8	6.8

Ni acuerdo ni desacuerdo	15	20.3	20.3	27.0
De acuerdo	35	47.3	47.3	74.3
Totalmente de acuerdo	19	25.7	25.7	100.0
Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 19, de acuerdo a la encuesta que se realizó 0 (0.0%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 5 (6.8%) en desacuerdo, 15 (20.3%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 35 (47.3%) de acuerdo y finalmente 19 (25.7%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 20.- Está motivado con el trabajo que desarrolla.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	3	4.1	4.1	4.1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	18.9	18.9	23.0
	De acuerdo	37	50.0	50.0	73.0
	Totalmente de acuerdo	20	27.0	27.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 20, de acuerdo a la encuesta que se realizó 0 (0.0%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 3 (4.1%) en desacuerdo, 14 (18.9%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 37 (50.0%) de acuerdo y finalmente 20 (27.0%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 21.- El nombre y prestigio que representa su centro de labores es gratificante para usted.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	En desacuerdo	5	6.8	6.8	8.1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	14	18.9	18.9	27.0
	De acuerdo	37	50.0	50.0	77.0
	Totalmente de acuerdo	17	23.0	23.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 21, de acuerdo a la encuesta que se realizó 1 (1.4%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 5 (6.8%)

en desacuerdo, 14 (18.9%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 37 (50.0%) de acuerdo y finalmente 17 (23.0%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 22.- Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	En desacuerdo	2	2.7	2.7	4.1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	9	12.2	12.2	16.2
	De acuerdo	34	45.9	45.9	62.2
	Totalmente de acuerdo	28	37.8	37.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 22, de acuerdo a la encuesta que se realizó 1 (1.4%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 2 (2.7%) en desacuerdo, 9 (12.2%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 34 (45.9%) de acuerdo y finalmente 28 (37.8%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 23.- El ambiente de trabajo le produce estrés.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	7	9.5	9.5	9.5
	En desacuerdo	14	18.9	18.9	28.4
	Ni acuerdo ni desacuerdo	25	33.8	33.8	62.2
	De acuerdo	14	18.9	18.9	81.1
	Totalmente de acuerdo	14	18.9	18.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 23, de acuerdo a la encuesta que se realizó 7 (9.5%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 14 (18.9%) en desacuerdo, 25 (33.8%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 14 (18.9%) de acuerdo y finalmente 14 (18.9%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 24.- Está usted de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	En desacuerdo	2	2.7	2.7	4.1
	Ni acuerdo ni desacuerdo	9	12.2	12.2	16.2
	De acuerdo	25	33.8	33.8	50.0
	Totalmente de acuerdo	37	50.0	50.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 24, de acuerdo a la encuesta que se realizó 1 (1.4%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 2 (2.7%) en desacuerdo, 9 (12.2%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 25 (33.8%) de acuerdo y finalmente 37 (50.0%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 25.- Siente que el trabajo que realiza es remunerado de manera correcta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	5.4	5.4	5.4
	En desacuerdo	9	12.2	12.2	17.6
	Ni acuerdo ni desacuerdo	15	20.3	20.3	37.8
	De acuerdo	31	41.9	41.9	79.7
	Totalmente de acuerdo	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 25, de acuerdo a la encuesta que se realizó 4 (5.4%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 9 (12.2%) en desacuerdo, 15 (20.3%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 31 (41.9%) de acuerdo y finalmente 15 (20.3%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 26.- Cree usted que si desempeña un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	1	1.4	1.4	1.4
	Ni acuerdo ni desacuerdo	15	20.3	20.3	21.6
	De acuerdo	24	32.4	32.4	54.1
	Totalmente de acuerdo	34	45.9	45.9	100.0

Total	74	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 26, de acuerdo a la encuesta que se realizó 0 (0.0%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 1 (1.4%) en desacuerdo, 15 (20.3%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 24 (32.4%) de acuerdo y finalmente 34 (45.9%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 27.- El salario que percibe según su puesto de trabajo es adecuado según el mercado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	2	2.7	2.7	2.7
	En desacuerdo	11	14.9	14.9	17.6
	Ni acuerdo ni desacuerdo	16	21.6	21.6	39.2
	De acuerdo	32	43.2	43.2	82.4
	Totalmente de acuerdo	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 27, de acuerdo a la encuesta que se realizó 2 (2.7%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 11 (14.9%) en desacuerdo, 16 (21.6%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 32 (43.2%) de acuerdo y finalmente 13 (17.6%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Resultado descriptivo del ítem 28.- La imagen corporativa influye en la permanencia en su puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	3	4.1	4.1	4.1
	En desacuerdo	6	8.1	8.1	12.2
	Ni acuerdo ni desacuerdo	12	16.2	16.2	28.4
	De acuerdo	23	31.1	31.1	59.5
	Totalmente de acuerdo	30	40.5	40.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Conforme a los resultados descriptivos del ítem 28, de acuerdo a la encuesta que se realizó 3 (4.1%) sujetos indicaron estar totalmente en desacuerdo, 6 (8.1%)

en desacuerdo, 12 (16.2%) ni de acuerdo ni desacuerdo, 23 (31.1%) de acuerdo y finalmente 30 (40.5%) sujetos indicaron estar totalmente de acuerdo.

Anexo 15. Análisis factorial confirmatorio

Dimensión: Compensaciones monetarias

Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones monetarias”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.852
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	166.801
	gl	15
	Sig.	0.000

Conforme al primer paso del análisis factorial, se pudo analizar la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. Se obtuvo que el coeficiente KMO fue de 0.852, en este sentido se dedujo que el valor es cercano a 1.00, donde se logró concluir que la frecuencia de los datos tiene una medida de adecuación adecuada. Con respecto a la prueba esfericidad de Bartlett se obtuvo que la significación asintótica bilateral fue de 0.000, se observó que es menor a 0.05, se puede deducir que los datos presentan robustez. Por consiguiente, al tener estos datos es posible continuar el análisis factorial para la dimensión “compensaciones monetarias”.

Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones monetarias”. Análisis de matrices anti imagen.

					6. Estás de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida
1. La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades	2. La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea	3. La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago u otros medios	4. Los días de vacaciones que recibes son adecuados	5. La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo	

Covarianza anti-imagen	1. La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades	0.511	-0.190	-0.030	-0.069	0.024	-0.156
	2. La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea	-0.190	0.548	-0.057	-0.100	0.023	-0.087
	3. La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago u otros medios	-0.030	-0.057	0.722	-0.059	-0.158	-0.049
	4. Los días de vacaciones que recibes son adecuadas	-0.069	-0.100	-0.059	0.483	-0.183	-0.103
	5. La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo	0.024	0.023	-0.158	-0.183	0.580	-0.118
	6. Estás de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida	-0.156	-0.087	-0.049	-0.103	-0.118	0.464
Correlación anti-imagen	1. La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades	0.831^a	-0.359	-0.049	-0.138	0.044	-0.320
	2. La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea	-0.359	0.853^a	-0.091	-0.194	0.041	-0.173

3. La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago u otros medios	-0.049	-0.091	0.903^a	-0.101	-0.244	-0.085
4. Los días de vacaciones que recibes son adecuadas	-0.138	-0.194	-0.101	0.860^a	-0.345	-0.217
5. La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo	0.044	0.041	-0.244	-0.345	.819^a	-0.228
6. Estás de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida	-0.320	-0.173	-0.085	-0.217	-0.228	0.861^a

Por otro lado, se analizó las correlaciones anti-imagen en la matriz, lo cual permitió identificar que los valores son altos (se encuentran cercanos a 1.00). Al ver que los datos presentan robustez, se puede continuar el análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones monetarias”.

Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones monetarias”. Análisis de comunalidades

	Inicial	Extracción
1. La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades	1.000	0.589
2. La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea	1.000	0.566
3. La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago u otros medios	1.000	0.410
4. Los días de vacaciones que recibes son adecuadas	1.000	0.667
5. La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo	1.000	0.508

6. Estás de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida

1.000

0.687

Por otro lado, al realizar el análisis a las comunalidades los valores que fueron extraídos son elevados (se encuentran cercanos a 1.00). Al ver que los datos presentan robustez, se puede continuar el análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones monetarias”.

Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones monetarias”. Análisis de autovalores iniciales.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3.426	57.105	57.105	3.426	57.105	57.105
2	0.835	13.911	71.016			
3	0.602	10.029	81.045			
4	0.422	7.036	88.080			
5	0.368	6.130	94.210			
6	0.347	5.790	100.000			

Por otro lado, se realizó el análisis de los autovalores iniciales, donde se observa que hay 6 elementos que corresponde a una dimensión. En resumidas cuentas, estos ítems forman parte de un factor y por ende de un solo fenómeno. Lo cual al extraer los datos se obtuvo que el 57.105% es favorable se puede deducir que los datos presentan robustez. Por consiguiente, al tener estos datos es posible continuar el análisis factorial para la dimensión “compensaciones monetarias”.

Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones monetarias”. Análisis de matriz de componentes.

	Componente 1
1. La remuneración que recibe logra satisfacer sus necesidades	0.767
2. La empresa reconoce las horas extras que usted se queda para desempeñar una tarea	0.752
3. La empresa informa detalladamente sus pagos y descuentos ya sea por su boleta de pago u otros medios	0.640
4. Los días de vacaciones que recibes son adecuadas	0.816

5. La empresa brinda facilidades para poder atenderse si tiene un accidente con el Seguro Complementario de Trabajo	0.713
6. Estás de acuerdo que los beneficios que percibe influyen en la mejora de su calidad de vida	0.829

Asu vez se realizó el análisis de la matriz de componentes donde se identificó que los datos que se calcularon fueron cercanos a 1.00. Al ver que los datos presentan robustez, se concluye que no es necesario quitar o cambiar algún ítem de la variable “compensaciones monetarias”

Decisión: Después de haber realizados los análisis de datos correspondientes a los ítems de cada dimensión. Los cuales fueron el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti - imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes. Se decide que no quitar o cambiar algún ítem de la variable “compensaciones monetarias”.

Dimensión: Compensaciones no monetarias

Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones no monetarias”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.685
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	96.105
	gl	6
	Sig.	0.000

Conforme al primer paso del análisis factorial, se pudo analizar la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. Se obtuvo que el coeficiente KMO fue de 0.685, en este sentido se dedujo que el valor es cercano a 1.00, donde se logró concluir que la frecuencia de los datos tiene una medida de adecuación adecuada. Con respecto a la prueba esfericidad de Bartlett se obtuvo que la significación asintótica bilateral fue de 0.000, se observó que es menor a 0.05, se puede deducir que los datos presentan robustez. Por consiguiente,

al tener estos datos es posible continuar el análisis factorial para la dimensión “compensaciones no monetarias”.

Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones no monetarias”. Análisis de matrices anti imagen.

		7. El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño	8. Siente que la empresa también vela por los intereses personales de usted	9. Está de acuerdo con la política de incentivos por desempeño al personal	10. Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados
Covarianza anti-imagen	7. El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño	0.710	-0.083	-0.081	-0.159
	8. Siente que la empresa también vela por los intereses personales de usted	-0.083	0.622	-0.254	0.080
	9. Está de acuerdo con la política de incentivos por desempeño al personal	-0.081	-0.254	0.396	-0.246
	10. Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados	-0.159	0.080	-0.246	0.529
Correlación anti-imagen	7. El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño	0.846^a	-0.125	-0.154	-0.259
	8. Siente que la empresa también vela por los intereses personales de usted	-0.125	0.665^a	-0.512	0.140

9. Está de acuerdo con la política de incentivos por desempeño al personal	-0.154	-0.512	0.639^a	-0.538
10. Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados	-0.259	0.140	-0.538	0.669^a

Por otro lado, se analizó las correlaciones anti-imagen en la matriz, lo cual permitió identificar que los valores son altos (se encuentran cercanos a 1.00). Al ver que los datos presentan robustez, se puede continuar el análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones no monetarias”.

Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones no monetarias”. Análisis de comunalidades.

	Inicial	Extracción
7. El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño	1.000	0.528
8. Siente que la empresa también vela por los intereses personales de usted	1.000	0.514
9. Está de acuerdo con la política de incentivos por desempeño al personal	1.000	0.790
10. Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados	1.000	0.630

Por otro lado, al realizar el análisis de las comunalidades los valores que fueron extraídos son elevados (se encuentran cercanos a 1.00). Al ver que los datos presentan robustez, se puede continuar el análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones no monetarias”.

Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones no monetarias”. Análisis de autovalores iniciales.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2.461	61.532	61.532	2.461	61.532	61.532

2	0.715	17.866	79.398
3	0.565	14.125	93.522
4	0.259	6.478	100.000

Por otro lado, se realizó el análisis de los autovalores iniciales, donde se observa que hay 4 elementos que corresponde a una dimensión. En resumidas cuentas, estos ítems forman parte de un factor y por ende de un solo fenómeno. Lo cual al extraer los datos se obtuvo que el 61.532% es favorable se puede deducir que los datos presentan robustez. Por consiguiente, al tener estos datos es posible continuar el análisis factorial para la dimensión “compensaciones no monetarias”.

Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “compensaciones no monetarias”. Análisis de matriz de componentes.

	Componente 1
7. El reconocimiento por tu trabajo puede motivar tu desempeño	0.727
8. Siente que la empresa también vela por los intereses personales de usted	0.717
9. Está de acuerdo con la política de incentivos por desempeño al personal	0.889
10. Se siente bien que los incentivos sean días libres, vales de consumo y viajes pagados	0.794

Asu vez se realizó el análisis de la matriz de componentes donde se identificó que los datos que se calcularon fueron cercanos a 1.00. Al ver que los datos presentan robustez, se concluye que no es necesario quitar o cambiar algún ítem de la variable “compensaciones no monetarias”.

Decisión: Después de haber realizados los análisis de datos correspondientes a los ítems de cada dimensión. Los cuales fueron el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti - imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes. Se decide que no quitar o cambiar algún ítem de la variable “compensaciones no monetarias”.

Dimensión: Desarrollo profesional

Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “desarrollo profesional”.
Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.839
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	241.683
	gl	15
	Sig.	0.000

Conforme al primer paso del análisis factorial, se pudo analizar la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. Se obtuvo que el coeficiente KMO fue de 0.839, en este sentido se dedujo que el valor es cercano a 1.00, donde se logró concluir que la frecuencia de los datos tiene una medida de adecuación adecuada. Con respecto a la prueba esfericidad de Bartlett se obtuvo que la significación asintótica bilateral fue de 0.000, se observó que es menor a 0.05, se puede deducir que los datos presentan robustez. Por consiguiente, al tener estos datos es posible continuar el análisis factorial para la dimensión “desarrollo profesional”.

Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “desarrollo profesional”.
Análisis de matrices anti imagen.

	11. El plan de capacitaciones que le brinda la empresa es útil para usted	12. Recibe las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta su trabajo	13. Considera que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa	14. Le anima que saber que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa	15. Siente que su jefe lo prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo	16. Veo un futuro dentro de la empresa
Covarianza anti-imagen	0.384	-0.169	-0.184	0.090	-0.035	-0.032

	12. Recibe las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta su trabajo	-0.169	0.374	0.032	-0.048	-0.019	-0.152
	13. Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa	-0.184	0.032	0.424	-0.149	-0.073	-0.023
	14. Le anima que saber que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa	0.090	-0.048	-0.149	0.489	-0.141	-0.092
	15. Siente que su jefe lo prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo	-0.035	-0.019	-0.073	-0.141	0.464	0.105
	16. Veo un futuro dentro de la empresa	-0.032	-0.152	-0.023	-0.092	-0.105	0.371
Correlación anti-imagen	11. El plan de capacitaciones que le brinda la empresa es útil para usted	0.784^a	-0.445	-0.456	0.208	-0.083	-0.086
	12. Recibe las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta su trabajo	-0.445	0.824^a	0.081	-0.112	-0.045	-0.408
	13. Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa	-0.456	0.081	0.830^a	-0.327	-0.165	-0.058

14. Le anima que saber que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa	0.208	-0.112	-0.327	0.832^a	-0.295	-0.217
15. Siente que su jefe lo prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo	-0.083	-0.045	-0.165	-0.295	0.901^a	-0.254
16. Veo un futuro dentro de la empresa	-0.086	-0.408	-0.058	-0.217	-0.254	0.871^a

Por otro lado, se analizó las correlaciones anti-imagen en la matriz, lo cual permitió identificar que los valores son altos (se encuentran cercanos a 1.00). Al ver que los datos presentan robustez, se puede continuar el análisis factorial y de cargas para la dimensión “desarrollo profesional”.

Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “desarrollo profesional”.
Análisis de comunalidades.

	Inicial	Extracción
11. El plan de capacitaciones que le brinda la empresa es útil para usted	1.000	0.634
12. Recibe las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta su trabajo	1.000	0.677
13. Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa	1.000	0.654
14. Le anima que saber que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa	1.000	0.566
15. Siente que su jefe lo prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo	1.000	0.652
16. Veo un futuro dentro de la empresa	1.000	0.727

Por otro lado, al realizar el análisis a las comunalidades los valores que fueron extraídos son elevados (se encuentran cercanos a 1.00). Al ver que los datos presentan robustez, se puede continuar el análisis factorial y de cargas para la dimensión “desarrollo profesional”.

Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “desarrollo profesional”.
Análisis de autovalores iniciales.

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3.912	65.192	65.192	3.912	65.192	65.192
2	0.700	11.671	76.863			
3	0.519	8.653	85.516			
4	0.377	6.291	91.806			
5	0.277	4.609	96.415			
6	0.215	3.585	100.000			

Por otro lado, se realizó el análisis de los autovalores iniciales, donde se observa que hay 6 elementos que corresponde a una dimensión. En resumidas cuentas, estos ítems forman parte de un factor y por ende de un solo fenómeno. Lo cual al extraer los datos se obtuvo que el 65.192% es favorable se puede deducir que los datos presentan robustez. Por consiguiente, al tener estos datos es posible continuar el análisis factorial para la dimensión “desarrollo profesional”.

Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “desarrollo profesional”.
Análisis de matriz de componentes.

	Componente 1
11. El plan de capacitaciones que le brinda la empresa es útil para usted	0.796
12. Recibe las capacitaciones necesarias para realizar de manera correcta su trabajo	0.823
13. Consideras que los programas de línea de carrera generan resultados beneficiosos para la empresa	0.809
14. Le anima que saber que puede crecer profesionalmente dentro de la empresa	0.753
15. Siente que su jefe lo prepara para poder asumir nuevas responsabilidades dentro del equipo de trabajo	0.808
16. Veo un futuro dentro de la empresa	0.853

Asu vez se realizó el análisis de la matriz de componentes donde se identificó que los datos que se calcularon fueron cercanos a 1.00. Al ver que los datos presentan robustez, se concluye que no es necesario quitar o cambiar algún ítem de la variable “desarrollo profesional”.

Decisión: Después de haber realizados los análisis de datos correspondientes a los ítems de cada dimensión. Los cuales fueron el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti - imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes. Se decide que no quitar o cambiar algún ítem de la variable “compensaciones no monetarias”.

Dimensión: Ambiente laboral

Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.825
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	264.156
	gl	28
	Sig.	0.000

Conforme al primer paso del análisis factorial, se pudo analizar la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. Se obtuvo que el coeficiente KMO fue de 0.825, en este sentido se dedujo que el valor es cercano a 1.00, donde se logró concluir que la frecuencia de los datos tiene una medida de adecuación adecuada. Con respecto a la prueba esfericidad de Bartlett se obtuvo que la significación asintótica bilateral fue de 0.000, se observó que es menor a 0.05, se puede deducir que los datos presentan robustez. Por consiguiente, al tener estos datos es posible continuar el análisis factorial para la dimensión “ambiente laboral”.

Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”. Análisis de matrices anti imagen.

	17. Su jefe o encargado le informa como se va desempeñando en su trabajo	18. El responsable del área toma en cuenta su participación para la toma de decisiones	19. La comunicación entre usted y sus compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo	20. Está motivado con el trabajo que desarrolla	21. El nombre y prestigio que representa su centro de labores es gratificante para usted	22. Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea	23. El ambiente de trabajo le produce estrés	24. Está usted de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal	
Covarianza anti-imagen	17. Su jefe o encargado le informa como se va desempeñando en su trabajo	0.316	-0.181	-0.008	-0.089	-0.023	-0.084	-0.089	0.002
	18. El responsable del área toma en cuenta su participación para la toma de decisiones	-0.181	0.327	-0.149	0.015	-0.049	0.020	-0.036	0.014
	19. La comunicación entre usted y sus compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo	-0.008	-0.149	0.486	-0.110	-0.020	0.029	0.000	-0.056
	20. Está motivado con el trabajo que desarrolla	-0.089	0.015	-0.110	0.417	-0.164	-0.112	0.167	-0.029
	21. El nombre y prestigio que representa su centro de labores es gratificante para usted	-0.023	-0.049	-0.020	-0.164	0.483	0.052	-0.069	-0.142

	22. Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea	-0.084	0.020	0.029	-0.112	0.052	0.639	0.043	-0.214
	23. El ambiente de trabajo le produce estrés	-0.089	-0.036	0.000	0.167	-0.069	0.043	0.759	-0.163
	24. Está usted de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal	0.002	0.014	-0.056	-0.029	-0.142	-0.214	-0.163	0.545
Correlación anti-imagen	17. Su jefe o encargado le informa como se va desempeñando en su trabajo	0.824^a	-0.562	-0.021	-0.245	-0.059	-0.186	-0.182	0.006
	18. El responsable del área tomo en cuenta su participación para la toma de decisiones	-0.562	0.801^a	-0.373	0.041	-0.123	0.044	-0.072	0.033
	19. La comunicación entre usted y sus compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo	-0.021	-0.373	0.884^a	-0.244	-0.042	0.052	0.001	-0.109
	20. Está motivado con el trabajo que desarrolla	-0.245	0.041	-0.244	0.816^a	-0.365	-0.216	0.298	-0.060

21. El nombre y prestigio que representa su centro de labores es gratificante para usted	-0.059	-0.123	-0.042	-0.365	0.871^a	0.093	-0.115	-0.276
22. Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea	-0.186	0.044	0.052	-0.216	.093	0.811^a	0.062	-0.363
23. El ambiente de trabajo le produce estrés	-0.182	-0.072	0.001	0.298	-0.115	0.062	0.656^a	-0.254
24. Está usted de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal	0.006	0.033	-0.109	-0.060	-0.276	-0.363	-0.254	0.826^a

Por otro lado, se analizó las correlaciones anti-imagen en la matriz, lo cual permitió identificar que los valores son altos (se encuentran cercanos a 1.00). Al ver que los datos presentan robustez, se puede continuar el análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.

Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.

Análisis de comunalidades

	Inicial	Extracción
17. Su jefe o encargado le informa como se va desempeñando en su trabajo	1.000	0.719
18. El responsable del área toma en cuenta su participación para la toma de decisiones	1.000	0.668
19. La comunicación entre usted y sus compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo	1.000	0.587
20. Está motivado con el trabajo que desarrolla	1.000	0.766

21. El nombre y prestigio que representa su centro de labores es gratificante para usted	1.000	0.601
22. Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea	1.000	0.418
23. El ambiente de trabajo le produce estrés	1.000	0.915
24. Está usted de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal	1.000	0.505

Por otro lado, al realizar el análisis a las comunalidades los valores que fueron extraídos son elevados (se encuentran cercanos a 1.00). Al ver que los datos presentan robustez, se puede continuar el análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.

Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “desarrollo profesional”.
Análisis de autovalores iniciales

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4.138	51.722	51.722	4.138	51.722	51.722
2	1.042	13.031	64.753			
3	0.909	11.364	76.117			
4	0.603	7.535	83.652			
5	0.454	5.676	89.328			
6	0.362	4.524	93.852			
7	0.300	3.752	97.604			
8	0.192	2.396	100.000			

Por otro lado, se realizó el análisis de los autovalores iniciales, donde se observa que hay 8 elementos que corresponde a una dimensión. En resumidas cuentas, estos ítems forman parte de un factor y por ende de un solo fenómeno. Lo cual al extraer los datos se obtuvo que el 51.722% es favorable se puede deducir que los datos presentan robustez. Por consiguiente, al tener estos datos es posible continuar el análisis factorial para la dimensión “ambiente laboral”.

Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “ambiente laboral”.
Análisis de matriz de componentes.

	Componente 1
17. Su jefe o encargado le informa como se va desempeñando en su trabajo	0.846
18. El responsable del área tomo en cuenta su participación para la toma de decisiones	0.812
19. La comunicación entre usted y sus compañeros de área es eficiente para realizar su trabajo	0.763
20. Está motivado con el trabajo que desarrolla	0.775
21. El nombre y prestigio que representa su centro de labores es gratificante para usted	0.775
22. Soy capaz de motivar a mis compañeros de trabajo cuando se presente una dificultad en alguna tarea	0.599
23. El ambiente de trabajo le produce estrés	0.362
24. Está usted de acuerdo en que se realice actividades para integrar al personal	0.699

Asu vez se realizó el análisis de la matriz de componentes donde se identificó que los datos que se calcularon fueron cercanos a 1.00. Al ver que los datos presentan robustez, se concluye que no es necesario quitar o cambiar algún ítem de la variable “ambiente laboral”.

Decisión: Después de haber realizados los análisis de datos correspondientes a los ítems de cada dimensión. Los cuales fueron el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti - imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes. Se decide que no quitar o cambiar algún ítem de la variable “ambiente laboral”.

Dimensión: Estructura salarial

Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “estructura salarial”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.596
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	93.866
	gl	6
	Sig.	0.000

Conforme al primer paso del análisis factorial, se pudo analizar la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett. Se

obtuvo que el coeficiente KMO fue de 0.596, en este sentido se dedujo que el valor es cercano a 1.00, donde se logró concluir que la frecuencia de los datos tiene una medida de adecuación adecuada. Con respecto a la prueba esfericidad de Bartlett se obtuvo que la significación asintótica bilateral fue de 0.000, se observó que es menor a 0.05, se puede deducir que los datos presentan robustez. Por consiguiente, al tener estos datos es posible continuar el análisis factorial para la dimensión “estructura salarial”.

Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “estructura salarial”.
Análisis de matrices anti imagen

		25. Siente que el trabajo que realiza es remunerado de manera correcta	26. Cree usted que si desempeña un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar	27. El salario que percibe según su puesto de trabajo es adecuado según el mercado	28. La imagen corporativa influye en la permanencia en su puesto de trabajo
Covarianza anti-imagen	25. Siente que el trabajo que realiza es remunerado de manera correcta	0.438	-0.052	-0.280	-0.016
	26. Cree usted que si desempeña un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar	-0.052	0.818	0.096	-0.288
	27. El salario que percibe según su puesto de trabajo es adecuado según el mercado	-0.280	0.096	0.385	-0.176
	28. La imagen corporativa influye en la permanencia en su puesto de trabajo	-0.016	-0.288	-0.176	0.610

Correlación anti-imagen					
25. Siente que el trabajo que realiza es remunerado de manera correcta		0.615^a	-0.087	-0.682	-0.030
26. Cree usted que si desempeña un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar	-0.087		0.471^a	.170	-0.408
27. El salario que percibe según su puesto de trabajo es adecuado según el mercado	-0.682	0.170		0.569^a	-0.364
28. La imagen corporativa influye en la permanencia en su puesto de trabajo	-0.030	-0.408	-0.364		0.667^a

Por otro lado, se analizó las correlaciones anti-imagen en la matriz, lo cual permitió identificar que los valores son altos (se encuentran cercanos a 1.00). Al ver que los datos presentan robustez, se puede continuar el análisis factorial y de cargas para la dimensión “estructura salarial”.

Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “estructura salarial”.

Análisis de comunalidades

	Inicial	Extracción
25. Siente que el trabajo que realiza es remunerado de manera correcta	1.000	0.815
26. Cree usted que si desempeña un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar	1.000	0.891
27. El salario que percibe según su puesto de trabajo es adecuado según el mercado	1.000	0.872
28. La imagen corporativa influye en la permanencia en su puesto de trabajo	1.000	0.705

Por otro lado, al realizar el análisis a las comunalidades los valores que fueron extraídos son elevados (se encuentran cercanos a 1.00). Al ver que los datos

presentan robustez, se puede continuar el análisis factorial y de cargas para la dimensión “estructura salarial”.

Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “estructura salarial”.

Análisis de autovalores iniciales

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	2.227	55.683	55.683	2.227	55.683	55.683
2	1.055	26.377	82.061			
3	0.484	12.097	94.157			
4	0.234	5.843	100.000			

Por otro lado, se realizó el análisis de los autovalores iniciales, donde se observa que hay 8 elementos que corresponde a una dimensión. En resumidas cuentas, estos ítems forman parte de un factor y por ende de un solo fenómeno. Lo cual al extraer los datos se obtuvo que el 55.683% es favorable se puede deducir que los datos presentan robustez. Por consiguiente, al tener estos datos es posible continuar el análisis factorial para la dimensión “estructura salarial”.

Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “estructura salarial”.

Análisis de matriz de componentes.

	Componente 1
25. Siente que el trabajo que realiza es remunerado de manera correcta	0.840
26. Cree usted que si desempeña un mejor trabajo el cual brinde resultados dentro de la empresa su salario debe aumentar	0.402
27. El salario que percibe según su puesto de trabajo es adecuado según el mercado	0.865
28. La imagen corporativa influye en la permanencia en su puesto de trabajo	0.782

Asu vez se realizó el análisis de la matriz de componentes donde se identificó que los datos que se calcularon fueron cercanos a 1.00. Al ver que los datos presentan robustez, se concluye que no es necesario quitar o cambiar algún ítem de la variable “estructura salarial”.

Decisión: Después de haber realizados los análisis de datos correspondientes a los ítems de cada dimensión. Los cuales fueron el análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, el análisis de matrices anti - imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales, y análisis de matriz de componentes. Se decide que no quitar o cambiar algún ítem de la variable “estructura salarial”.

Anexo 16. Resultado de modelo de ajuste

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	21	74.978	34	0	2.205
Saturated model	55	0	0		
Independence model	10	371.32	45	0	8.252

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0.098	0.838	0.738	0.518
Saturated model	0	1		
Independence model	0.52	0.344	0.199	0.282

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	0.798	0.733	0.879	0.834	0.874
Saturated model	1		1		1
Independence model	0	0	0	0	0

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0.756	0.603	0.661
Saturated model	0	0	0
Independence model	1	0	0

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	40.978	19.705	69.984
Saturated model	0	0	0
Independence model	326.32	268.572	391.545

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.027	0.561	0.27	0.959
Saturated model	0	0	0	0
Independence model	5.087	4.47	3.679	5.364

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0.128	0.089	0.168	0.001

Independence model	0.315	0.286	0.345	0
--------------------	-------	-------	-------	---

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	116.978	124.43	165.364	186.364
Saturated model	110	129.516	236.724	291.724
Independence model	391.32	394.869	414.361	424.361

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.602	1.311	2	1.705
Saturated model	1.507	1.507	1.507	1.774
Independence model	5.361	4.569	6.254	5.409

HOELTER

Model	HOELTER 0.05	HOELTER 0.01
Default model	48	55
Independence model	13	14

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	39	337.383	132	0	2.556
Saturated model	171	0	0		
Independence model	18	797.841	153	0	5.215

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	0.104	0.647	0.543	0.5
Saturated model	0	1		
Independence model	0.315	0.309	0.228	0.276

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	0.577	0.51	0.692	0.631	0.681
Saturated model	1		1		1
Independence model	0	0	0	0	0

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	0.863	0.498	0.588
Saturated model	0	0	0

Independence model	1	0	0
--------------------	---	---	---

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	205.383	154.985	263.462
Saturated model	0	0	0
Independence model	644.841	560.205	736.988

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	4.622	2.813	2.123	3.609
Saturated model	0	0	0	0
Independence model	10.929	8.833	7.674	10.096

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	0.146	0.127	0.165	0
Independence model	0.24	0.224	0.257	0

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	415.383	442.828	505.242	544.242
Saturated model	342	462.333	735.995	906.995
Independence model	833.841	846.507	875.314	893.314

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	5.69	5	6.486	6.066
Saturated model	4.685	4.685	4.685	6.333
Independence model	11.422	10.263	12.685	11.596

HOELTER

Model	HOELTER 0.05	HOELTER 0.01
Default model	35	38
Independence model	17	18

Anexo 17. Diapositivas de ponencia

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO INVESTIGA UCV

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

Autor: Luis Alberto Tejeda Arias

LIMA - 2023

Problema, hipótesis, objetivo

Problema General ¿Cuál es la relación entre compensaciones y retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra 2023?

Objetivo General Determinar la relación que existe entre las compensaciones y la retención del personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023.

Hipótesis General Existe relación entre las compensaciones con retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023.

Trabajos previos

Somero (2021)	Guevara (2021)
Londoño y Pérez (2020)	Condazo (2021)
Molina (2018)	Gavino (2020)
Parades (2017)	Flores (2019)

Introducción

Resumen general de hipótesis

Hipótesis general: Las compensaciones (monetarias y no monetarias) influyen en la retención de personal a través de la seguridad profesional, las ansiedades laborales y la estructura laboral.

Teorías Relacionadas al tema

Variable: Compensaciones

"Teoría de compensaciones" Autor: Chavesito

"Teoría de la expectativa de x valor" Autor: Victor Vroom

Realidad problemática

En el mercado global desde el inicio humano se escasea ya que cada persona cuenta con habilidades únicas y por eso es muy importante conocer como atraer a nuestro personal el cual nos brinda ese plus adicional mediante sus aptitudes, partiendo de esta premisa el tema de compensaciones debe de ser una actividad que cualquier persona realice y pasó a ser una estrategia empleada por las compañías para que sus ayude a la retención del personal o también se vuelva atractivo para los nuevos trabajadores.

Al concepto de retención de personal se le conoce también como una granja competitiva y productiva de organizaciones a las diferentes organizaciones. Los cuales presentan altos niveles de retención ya que solo influye mucho en todo el sistema operativo lo cual con lleva a la rentabilidad y falta de compromiso de los trabajadores.

Justificación

Teórica Lograr ampliar el conocimiento de nuestras variables en cuestión que son las compensaciones y como se relaciona a la retención del personal desde observamos diversos escenarios de manera conceptualizada desde una perspectiva entender cuál es el motivo en 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.

Práctica Información que permitirá que la empresa sea capaz de tomar decisiones y alinearlas a su estrategia empresarial. Por otro lado, representa una justificación económica puesto que permite abarcar en sobrecostos laborales producto de la ineficiencia productiva y administrativa, lo cual traduce en una mayor productividad y utilidad para la empresa.

Metodológica Porque está aprendiendo un instrumento creado para este fin, como es el cuestionario y cuyos resultados serán de vital importancia para la empresa en estudio. Así mismo, cuenta con una justificación social porque los resultados que encuentre en ella permitirán que la empresa tome decisiones que permita mantener a los colaboradores motivados, presentando de esta manera los puestos de trabajo.

Teorías Relacionadas al tema

Variable: Retención

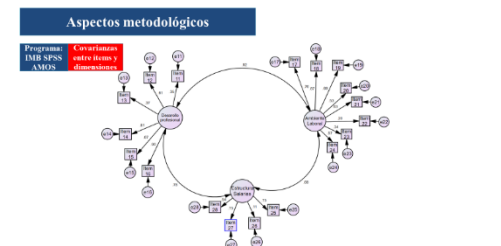
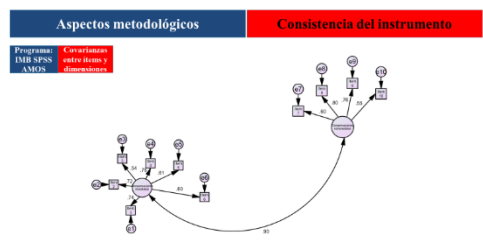
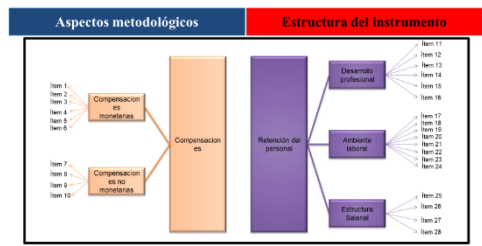
Teoría de Herzberg

LOS DOS FACTORES DE HERZBERG	FACTORES DE CREENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> 1. Salario 2. Beneficios 3. Seguridad 4. Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Logro del trabajo 2. Reconocimiento 3. Trabajo en si mismo 4. Responsabilidad 5. Desarrollo personal

"Teoría de la equidad" Autor: Stacy Adams

"Pirámide de Maslow" Autor: Maslow

Aspectos metodológicos



Resultados



Resultados | **(1) Prueba de normalidad**

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

Supuestos:
 1 - Muestra asciende a 74 observaciones. Es debido emplear prueba Kolmogorov-Smirnov.
 2 - Naturaleza de la data es cuantitativa, medida con escala de Likert mediante cuestionario.
 3 - Significación asintótica bilateral es menor a 0.05 en mayoría de variables y dimensiones sometidas a prueba de normalidad.

Decisiones:
 Los datos corresponden en su mayoría a una frecuencia no normal. Se recomienda emplear una prueba no paramétrica para comprobación de hipótesis.

Resultados		(2) Estadísticos Generales	
Variable	Medida	Medio	Desv. Est.
01 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
02 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
03 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
04 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
05 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
06 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
07 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
08 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
09 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
10 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
11 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
12 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
13 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
14 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
15 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
16 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
17 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
18 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
19 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
20 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
21 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
22 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
23 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
24 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
25 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
26 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
27 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
28 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
29 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
30 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
31 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
32 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
33 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
34 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
35 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
36 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
37 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
38 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
39 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
40 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
41 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
42 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
43 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
44 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
45 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
46 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
47 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
48 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
49 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
50 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
51 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
52 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
53 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
54 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
55 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
56 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
57 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
58 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
59 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
60 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
61 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
62 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
63 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
64 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
65 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
66 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
67 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
68 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
69 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
70 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
71 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
72 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
73 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
74 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
75 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
76 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
77 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
78 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
79 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
80 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
81 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
82 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
83 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
84 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
85 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
86 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
87 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
88 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
89 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
90 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
91 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
92 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
93 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
94 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
95 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
96 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
97 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
98 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
99 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24
100 COMPENSACIONES MONETARIAS	Medio	1,24	0,24



Resultados		(4) Niveles por dimensión y variable				
Dimensiones y variables	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Dim 1: Compensaciones Monetarias	44	25	5	59.46%	33.78%	6.76%
Dim 2: Compensaciones no Monetarias	44	25	5	59.46%	33.78%	6.76%
Dim 1: Desarrollo Profesional	46	23	5	62.16%	31.08%	6.76%
Dim 2: Ambiente Laboral	47	24	3	63.51%	32.43%	4.05%
Dim 3: Estructura Salarial	45	26	3	60.81%	35.14%	4.05%
Variable: Compensaciones	43	27	4	58.11%	36.49%	5.41%
Variable: Retención del Personal	48	23	3	64.86%	31.08%	4.05%

Resultados		(5) Prueba de hipótesis	
------------	--	-------------------------	--

Fecha informativa:
Supuestos:
 Dado existía representada a variables cualitativas, presenta características de medidas ordinales. El empuje escalar Likert de 5 opciones. La frecuencia de datos es no normal y el estadístico Kolmogorov-Smirnov sugiere emplear una prueba no paramétrica.

Hipótesis nula y alterna:
 Hipótesis nula: No existe relación entre las variables observadas.
 Hipótesis alterna: Si existe relación entre las variables observadas.

Nivel de error Tipo I:
 El nivel de significancia o estadística es de 0.05, por consiguiente, el nivel de confianza es de 95%.

Estadístico de prueba:
 El estadístico a utilizar es el rho de Spearman.

Regla de decisión:
 No existe evidencia suficiente para aceptar hipótesis alterna en caso significación asintótica bilateral sea mayor a α (0.05).
 Si existe evidencia suficiente para aceptar hipótesis alterna en caso significación asintótica bilateral sea menor a α (0.05).

Resultados		(5) Prueba de hipótesis	
------------	--	-------------------------	--

Hipótesis general:
 Las compensaciones se relacionan significativamente con la retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023.

Paso 1. Prueba no de Spearman para la hipótesis general

Variable	Medida	Medio	Desv. Est.
01 Variable 1: Compensaciones	Medio	1,24	0,24
02 Variable 2: Retención del Personal	Medio	1,24	0,24

Paso 4. Conclusión y resumen de resultados.
 La significación asintótica bilateral que se calculó da como resultado de 0.000ag = 0.000. De estos como resultado el valor de 0.000. Esto quiere decir que mejor le falta de valoración de correlación tiene una correlación positiva muy alta.

$r = 1$	correlación perfecta.
$0.9 < r < 1$	correlación muy alta
$0.6 < r < 0.9$	correlación alta
$0.3 < r < 0.6$	correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	correlación baja
$0.1 < r < 0.2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Resultados		(5) Prueba de hipótesis	
------------	--	-------------------------	--

Hipótesis específica 1:
 Las compensaciones se relacionan significativamente con el desarrollo profesional de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023.

Paso 1. Prueba no de Spearman para la hipótesis general

Variable	Medida	Medio	Desv. Est.
01 Variable 1: Compensaciones	Medio	1,24	0,24
02 Variable 2: Desarrollo Profesional	Medio	1,24	0,24

Paso 4. Conclusión y resumen de resultados.
 La significación asintótica bilateral que se calculó da como resultado de 0.000ag = 0.000. De estos como resultado el valor de 0.000. Esto quiere decir que mejor le falta de valoración de correlación tiene una correlación positiva muy alta.

$r = 1$	correlación perfecta.
$0.9 < r < 1$	correlación muy alta
$0.6 < r < 0.9$	correlación alta
$0.3 < r < 0.6$	correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	correlación baja
$0.1 < r < 0.2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Resultados		(5) Prueba de hipótesis	
------------	--	-------------------------	--

Hipótesis específica 2:
 Las compensaciones se relacionan significativamente con el ambiente laboral de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023.

Paso 1. Prueba no de Spearman para la hipótesis general

Variable	Medida	Medio	Desv. Est.
01 Variable 1: Compensaciones	Medio	1,24	0,24
02 Variable 2: Ambiente Laboral	Medio	1,24	0,24

Paso 4. Conclusión y resumen de resultados.
 La significación asintótica bilateral que se calculó da como resultado de 0.000ag = 0.000. De estos como resultado el valor de 0.000. Esto quiere decir que mejor le falta de valoración de correlación tiene una correlación positiva alta.

$r = 1$	correlación perfecta.
$0.9 < r < 1$	correlación muy alta
$0.6 < r < 0.9$	correlación alta
$0.3 < r < 0.6$	correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	correlación baja
$0.1 < r < 0.2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Resultados		(5) Prueba de hipótesis	
------------	--	-------------------------	--

Hipótesis específica 3:
 Las compensaciones se relacionan significativamente con la estructura salarial de una empresa industrial, Puente Piedra, 2023.

Paso 1. Prueba no de Spearman para la hipótesis general

Variable	Medida	Medio	Desv. Est.
01 Variable 1: Compensaciones	Medio	1,24	0,24
02 Variable 2: Estructura Salarial	Medio	1,24	0,24

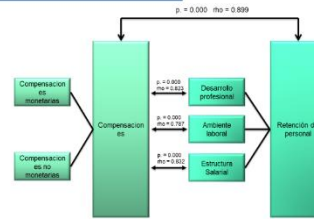
Paso 4. Conclusión y resumen de resultados.
 La significación asintótica bilateral que se calculó da como resultado de 0.000ag = 0.000. De estos como resultado el valor de 0.000. Esto quiere decir que mejor le falta de valoración de correlación tiene una correlación positiva muy alta.

$r = 1$	correlación perfecta.
$0.9 < r < 1$	correlación muy alta
$0.6 < r < 0.9$	correlación alta
$0.3 < r < 0.6$	correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	correlación baja
$0.1 < r < 0.2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula



Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones



Recomendaciones

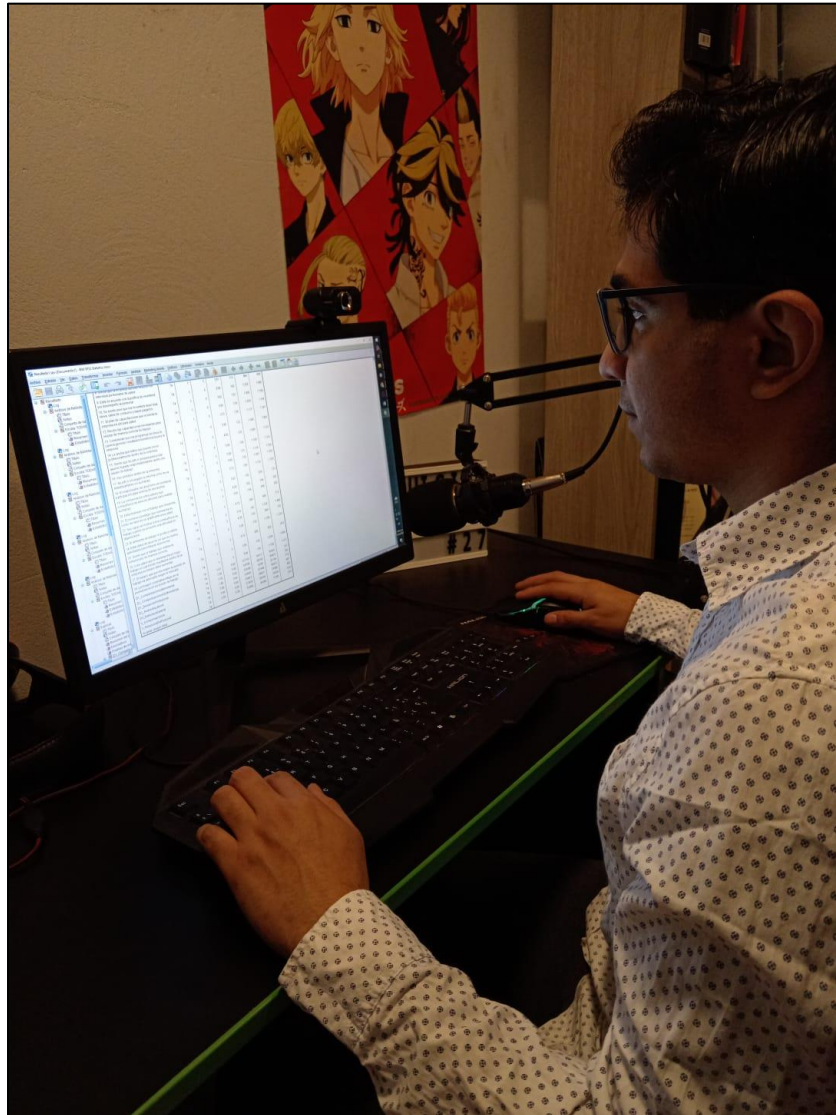
- En primer lugar, se recomienda al gerente general de la empresa industrial a mejorar la retribución del sistema de compensaciones para la empresa industrial por medio de las compensaciones monetarias y no monetarias donde se logra entender el manejo correcto de la distribución.
- Como segunda recomendación va dirigido al gerente de recursos humanos a que los puestos de trabajo que están libres y sean de mayor prioridad sean accesibles al personal que se encuentra ya laborando y de esta manera las compensaciones que estos perciban crezcan, ya que esto influye al desarrollo profesional de los trabajadores.
- 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.
- Finalmente 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 valoración 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 desajustados a la realidad y si existe una diferencia en el salario y beneficios laborales este esté justificado con más funciones que los demás.

Muchas gracias

GRACIAS!



Anexo 18. Evidencia de toma de datos



En la presente imagen se observa cómo se analizó la base de datos extraída del cuestionario creado desde Google Forms, en el programa SPSS el cual se utilizó para el análisis descriptivo e inferencial de la presente investigación. Lo cual permitió crear tablas para mayor comprensión de las variables de estudio. Además, de expandir el conocimiento para futuras investigaciones.