



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Estrategia de compensación y la rotación del personal en una
empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Hurtado campos, Aylwin Eveldyn (ORCID: 0000-0002-3379-2580)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

El trabajo de investigación va dedicado a mi madre por el apoyo y amor incondicional que siempre me han brindado, a mis familiares que siempre estuvieron dándome todos los ánimos, también se la dedico a todas las personas que se preocuparon y me ayudaron a superarme cada día.

Agradecimiento

Agradecerle primeramente a Dios, porque es el quien me da vida y salud, y ha permitido que pueda obtener este logro tan importante. Agradecer a mi familia por su apoyo y comprensión. Así mismo, a mi asesor de tesis, por su paciencia y apoyo constante. Finalmente, a mis allegados y compañeros de aula por su aliento y apoyo.

Índice de contenido

Caratula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstrac.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO.....	6
III.METODOLOGÍA	18
3.1. Enfoque, tipo y diseño de la investigación	18
3.2. Variable de estudio	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.3.1. Población	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos... ..	22
3.4.1. Técnica, instrumento de validez y confiabilidad	22
3.5. Procedimiento	27
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.6.1. Aspectos éticos.....	28
IV. Resultados.....	30
V. Discusión	41
VI. Conclusión.....	44
VII. Recomendación.....	45
VIII. Referencias	48
ANEXOS	55

Índice de tablas

Validación por juicio de expertos: Variable estrategia de compensación	24
Validación por juicio de expertos: Variable rotación del personal.....	25
Datos de expertos designados para validación.....	25
Niveles de confiabilidad	26
Estadística de fiabilidad global.....	27
Estadística de fiabilidad de la variable: Estrategia de compensación	27
Estadística de fiabilidad de la variable: Rotación del personal.....	27
Resultado descriptivo de estrategia del personal.....	30
Resultado descriptivo de rotación del personal.....	31
Resultado descriptivo de compensación económica.....	32
Resultado descriptivo de compensación no económica.....	33
Resultado descriptivo de compensación de orientación al futuro.....	34
Prueba de normalidad de estrategia de compensación y la rotación del personal .	35
Coefficiente de correlación.....	36
Prueba de hipótesis general de las variables de estudio	37
Prueba de hipótesis específica de compensación económica	38
Prueba de hipótesis específica compensación no económica	39
Prueba de hipótesis específica compensación de orientación al futuro	40

Índice de figuras

Figura 1. Representación gráfica de estrategia de compensación.....	30
Figura 2. Representación gráfica de rotación del personal	31
Figura 3. Representación gráfica de compensación económica	32
Figura 4. Representación gráfica de compensación no económica	33
Figura 5. Representación gráfica de compensación de orientación al futuro	34

RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación entre la estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021. La metodología que se utilizó fue la investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Se tomó en cuenta a una población de 40 colaboradores de campo que laboran en la empresa. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, a través del cuestionario, previamente validados, se demostró la validez y la confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y el Alfa de Cron Bach que como resultado se obtuvo el valor de 0.931. Para las variables los instrumentos se graduaron en la escala de Likert. Como resultados para la comprobación de hipótesis se utilizó el Rho Spearman obteniéndose 0.687, indicando una representación positiva moderada entre ambas variables. Y un nivel de significancia de ,000 indicando que ay relación entre ambas variables. Como conclusión, en cuanto sean mejores las estrategias de compensación aplicadas en la empresa ya sean de compensación económica y no económica, como también por medio de la compensación de orientación al futuro, se podrá reducir la rotación del personal en la empresa de estudio.

Palabras clave: Estrategia de compensación, rotación del personal, motivación, rendimiento

ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between the compensation strategy and employee turnover in an urban landscaping company, Surquillo 2021. The methodology used was applied research, with a quantitative, correlational, non-experimental, cross-sectional design. A population of 40 field collaborators working in the company was taken into account. For data collection, the survey technique was used, through the questionnaire, previously validated, validity and reliability were demonstrated by means of the expert opinion technique and Cronbach's Alpha, which resulted in a value of 0.931. For the variables, the instruments were graded on the Likert scale. As results for hypothesis testing, the Rho Spearman was used, obtaining 0.687, indicating a moderate positive representation between both variables. And a significance level of .000 indicating that there is a relationship between both variables. As a conclusion, as soon as the compensation strategies applied in the company are improved, whether they are economic and non- economic compensation, as well as through future-oriented compensation, it will be possible to reduce personnel turnover in the company under study.

Key words: Compensation strategy, employee turnover, motivation, performance.

I. INTRODUCCIÓN

En esta tesis se presentó como realidad problemática los siguientes acontecimientos:

A nivel internacional, la aplicación de las estrategias de compensación del personal hoy en día es un reto muy importante para las empresas de todos los rubros, a su vez también para las industrias grandes con personal masivo y que no controlan la constante rotación. Según la revista de recursos humanos publicado por Dapena (2020) argumenta que los sistemas de compensación extra salarial, en su condición de mecanismos esenciales de retribución no monetaria y de motivación profesional y humana, han ido adquiriendo, en tiempos recientes, una relevancia fundamental desde la perspectiva holística y humanista de la función de recursos humanos en la gestión pública. Tan desconocidos en el ámbito público como atractivos en el diseño de una organización inteligente, en la actualidad son cada vez más las entidades del sector público que han decidido ofrecer a su personal otras opciones distintas a la retribución pura y dura en un 50%. Por otra parte, El incremento de la covid-19 en todos los países ha generado una crisis económica mundial, que ha generado como consecuencia la paralización de todas las actividades en las grandes industrias, dejando en la deriva a miles de personas desempleadas por el motivo del contagio masivo del covid-19 y la priorización de la salud del personal.

A nivel nacional, se pudo determinar que la implantación de estrategias de compensación en la gestión de recursos humano no es adecuada en muchas empresa pequeñas y grandes teniendo como consecuencia la constante rotación de sus personales, lo cual genera pérdidas económicas e ineficiencia en los cumplimientos de los contratos de los clientes, por ello es conveniente mejorar las estrategias que compensen y motiven al personal para evitar pérdidas y generar mayor competitividad e incrementar la eficacia y compromiso de los colaboradores. Carnaqué (2014) argumenta que en el ámbito laboral el mercado permite dar a conocer el talento por el cual se compite, mediante esto, se puede realizar estrategias de sueldos de ingreso, poniéndonos en una posición media, o ser líderes en las compensaciones de los puestos en general o como también por grupos específicos, por grupos de mayor jerarquía, todo ellos diferenciados por el nivel de profesionalismo o líderes en cada puesto en el que serán

asignados estratégicamente. Por tanto, es importante que las organizaciones que cuentan con personales, desarrollen un proceso adecuado desde la adquisición o reclutamiento del personal con políticas que salvaguarden la seguridad del personal como también plantear estrategias de compensación que permitan motivar y contar con la permanencia de un personal competitivo dispuesto a dar un 100% de su rendimiento laboral.

En la ciudad de Lima, paisajismo urbano es una empresa peruana dedica a las actividades de paisajismo y servicios de mantenimiento conexos como el mantenimiento de campos santos y jardines del estado formando parte del sector económico. En la empresa se puede observar que hay varios problemas, tales como; la constante rotación del personal y esto se debe a las exigencias y maltrato psicológico por parte de los directivos generando desmotivación total en los trabajadores, seguidamente cuenta también con un control inadecuado en el proceso de la contratación del personal, lo cual genera consecuencias en el transcurso de los días y pérdidas económicas. Ante esto, en la empresa se debería crear estrategias y herramientas para tener un control adecuado y poder disminuir los errores continuos generados principalmente por un inadecuado control de selección del personal y por falta de políticas que salvaguarden la seguridad del trabajador, también crear estrategias que permitan compensar a los trabajadores que pueda generar motivación y mayor compromiso, de no ser así, esto afectara en el desarrollo continuo de las actividades diarias del colaborador, ocasionando también indiferencias con los subordinados, como también pérdidas económicas, en consecuente se debe tomar acciones ante esta situación para lograr la competitividad de los personales para alcanzarlos objetivos de la empresa. Por tanto, esta investigación buscó determinar la relación entre la estrategia de compensación del personal y la rotación del personal.

Para continuar, se formuló el problema general de esta investigación:

¿De qué manera se relaciona la estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021?

Seguidamente, procederemos a presentar los problemas específicos que se

plantearon en esta investigación:

- ¿Qué relación existe entre la compensación económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021?
- ¿Qué relación existe entre la compensación no económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021?
- ¿Qué relación existe entre las estrategias de compensación de orientación al futuro y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021?

Los temas que se van a llevar a cabo en esta investigación se pudieron realizar por muchas razones fundamentales, por este sentido serán debidamente justificadas a continuación:

Justificación Teórica, la presente tesis se redactó a base de sustento teóricos de investigadores expertos en los temas de estrategias de compensación y la rotación del personal, con el propósito de relacionar las teorías en todo los aspectos, enfocadas en solucionar el problema actual de la organización que se está estudiando, a la vez generar aportes de conocimientos de la actualidad para estudios posteriores sobre la presente investigación, que permitan generar mayor entendimiento a las empresas en los recursos humanos y brindar propuestas de solución para un mejor proceso de las actividades en todos los departamentos de la empresa y generar mayor competitividad.

Justificación práctica, el propósito del presente trabajo fue, dar a conocer la relación que existe entre la estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, esto permitirá que el área competente en la administración de recursos humanos y la empresa en conjunto ejecuten nuevos parámetros y estrategias para retener y tener motivados a su personal, de tal manera puedan minimizar los fallos existentes para la motivación del personal y lograr un mayor rendimiento, asimismo, esta investigación puede usarse como guía o como un tipo referencial para investigaciones de tipo experimental o trabajos descriptivos.

Justificación Social, el presente estudio consistió en modificar la estrategia de compensación y la rotación del personal siendo de mucha importancia, porque nos

permite manejar un modelo adecuado de compensaciones de acuerdo al tipo de empresa y la magnitud, además podremos identificar aspectos de motivación reflejados a través del buen clima laboral, permitiendo generar mayor confiabilidad por parte del personal con sus respectivos directivos de cada área de la empresa. Por ello, la información que se obtuvo de esta investigación ayudó a formar un nuevo método de compensar al personal de las empresas para poder contar con resultados óptimos como organización frente a la competencia. Por último

Justificación Metodológica, esta investigación contó con averiguaciones verídica de autores y fuentes confiables, asimismo pasaran por un riguroso análisis con los instrumentos de evaluación para generar un mayor control de los datos obtenidos, la fuente principal para la recopilación de datos e información de campo será en el área de operaciones de la organización de paisajismo urbano, con el propósito de efectuar el método científico de la investigación.

Así mismo, el objetivo general de esta investigación es la siguiente:

Determinar la relación entre la estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021

El presente trabajo tubo como objetivos específicos las siguientes:

- Identificar la relación entre la compensación económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021.
- Identificar la relación entre la compensación no económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021.
- Identificar la relación entre las estrategias de compensación de orientación al futuro y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021.

Esta investigación se planteó la siguiente hipótesis general:

Existe relación entre la estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021

Por consiguiente, el presente estudio cuenta con las hipótesis específicas:

- Existe relación entre la compensación económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021.
- Existe relación entre la compensación no económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021.
- Existe relación entre la estrategia de compensación de orientación al futuro y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de este estudio se consideró algunos trabajos previos internacionales que a continuación se menciona:

Ortiz y Muskus (2018) en su investigación titulada “Propuesta de un sistema de compensación salarial como factor dinamizador del desarrollo organizacional para el Centro de Sistemas de Antioquia CENSA, sede Montería”: tuvo como objetivo general, Proponer un sistema de compensación salarial como factor dinamizador del desarrollo organizacional para el Centro de Sistemas de Antioquia CENSA, sede Montería. La investigación fue de enfoque cuantitativa de tipo exploratoria, descriptiva y correlacional, la población estuvo conformada por 28 colaboradores, la técnica fue la encuesta, el instrumento que utilizo fue censal. Los principales resultados en el que llegaron fue que los colaboradores de CENSA no están satisfechos con los beneficios reglamentarios que ofrece la institución estadísticamente figurado en un 79%, por considerarlos insuficientes. Pero, son tan pocas las oportunidades en el mercado laboral, que los obliga a seguir en la institución, solo por la necesidad de cubrir sus obligaciones que le demanda el entorno, del mismo modo el 89% de los colaboradores dicen no estar de acuerdo con las prestaciones. Concluyen indicando que, ante la deficiencia económica de las remuneraciones, genera una insatisfacción y desmotivación que perjudica el total de la imagen de la organización, debido a la falta del cumplimiento con el principio de equidad interna y externa necesaria para la retención y motivación laboral.

Almádana (2016) en su estudio propone como título la “Dirección estratégica de recursos humanos y compensación total”: conto con el objetivo general que fue, la magnitud de importancia que puede tener la compensación total como estrategia de recursos humanos y comprobar si aún sigue estando dentro de las formas de retribución extrínseca financiera directa ya que es la condición más valorada de la misma. Su tesis fue de enfoque cuantitativa de tipo no exploratoria, descriptiva y correlacional, su población fue conformada por 40 empleados, uso la técnica de la encuesta, el instrumento utilizado fue de tipo cuestionario. Donde su principal resultado estadístico fue que a valoración general de los resultados fueron positivos, en cuanto a pertenencia al comité de dirección en un 60,0% e influencia en 72,5%, y existe más relación en la alineación estratégica con un 95,0%. Esto indica que hay

profesionales de RR. HH que cuentan con más dominio en la organización, lo que facilita el desarrollo y la aplicación de los sistemas de compensación por medio de los mismos, con una influencia asertiva en la empresa. Concluyó indicando que los nuevos modelos y tendencias sistemáticas de compensar en función a la actual de la información y la confianza por el capital humano y evitando la rotación del personal deben brindar mejores resultados factibles tanto en la retribución financiera como también la no financiera.

Cole & Devore (2014). En su investigación titulada "Explorar usos efectivos de las prácticas de regreso al trabajo como una estrategia para reducir los costos de compensación para trabajadores en los distritos escolares públicos de California": obtuvo como objetivo general, determinar el grado de uso de las 11 estrategias de retorno al trabajo (RTW) de R. Hall y Kaleta (2005) y el grado de importancia de las 11 estrategias de RTW para reducir los costos de compensación de los trabajadores según se perciben. Por los coordinadores de RTW del distrito escolar de California en los distritos que operan un programa de RTW. el estudio fue de enfoque cuantitativa de tipo no exploratoria, descriptiva y correlacional, tuvo como población a 41 colaboradores, opto por la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue de tipo cuestionario. Donde su principal resultado estadístico fue que a valoración general de los resultados espositiva por lo que las estrategias de RTW de Hall y Kaleta están siendo utilizadas en gran medida por los 41 distritos escolares de California en este estudio, donde 10 de las 11 estrategias de RTW están siendo utilizados en los distritos. Concluyó indicando las 11 estrategias de RTW como importantes para reducir los costos de compensación para trabajadores. Debido a que existía una diferencia estadísticamente considerable entre el grado de uso y el grado de importancia percibida de las estrategias RTW de R. Hall y Kaleta para reducir los costos de compensación labora.

Seguidamente, se muestran los antecedentes nacionales que sustentan la investigación:

Carnaque (2014) su proyecto titulada "sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico abaco Chiclayo": tuvo como objetivo general Dar a conocer la relación existente entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los

colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado (IESTP) Abaco Chiclayo. El estudio fue de enfoque cuantitativa del tipo exploratorio, descriptiva y correlacional, su población lo conformo por el personal que laboró en el IESTP con un total de 52 personas, la técnica que empleo fue la observación, el instrumento que utilizo fue el censal. Los principales resultados estadísticos descriptivos fueron que el 75% indicó estar en desacuerdo con sus remuneraciones, El 81% de los colaboradores creen que hay una equilibrio entre lo que se encuentran en la actualidad en el Instituto y la competencia (mercado) ofrece; lo cual concluyó indicando que en el IESTP Abaco Chiclayo su hay una relación entre el desempeño laboral y el sistema de compensación salarial es efectiva, lo que hace notar previo a una renovación en el sistema de compensación salarial se puede lograr aumentar la productividad del colaborador.

Estela y Fernández (2019) en su investigación titulada “Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017”: tuvo como objetivo general determinar la relación que hay entre el sistema de compensación salarial y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017. Su estudio conto con un enfoque cuantitativa de tipo no experimental transversal, descriptiva y correlacional, su población estuvo conformado por 146 trabajadores, opto con la técnica de la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario de encuesta. Donde su principal resultado fue que el 37,7%del total de sus trabajadores están sumamente en desacuerdo; como también 24,7% (36) parcialmente están de acuerdo y en desacuerdo con el Sistema de compensación salarial de la Empresa Emapa San Martín S.A sede Tarapoto, año 2017. Concluyó indicando que existe una relación positivamente de un 97% con el desenvolvimiento laboral de los colaboradores, por ello hace mención que existe deficiencias en la estructura del sistema salarial, generando deficiencias en el desempeño laboral.

Flores (2019) en su investigación titulada “Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa atento S.A”: tuvo como objetivo general comprobar la relación que existe entre la gestión de las compensaciones y la deserción laboral en los trabajadores de la empresa Atento S.A. Su estudio conto con un enfoque cuantitativa de tipo no exploratorio,

descriptiva y correlacional, su población fue conformado por el área de ventas con una cantidad de 50 colaboradores, la técnica empleada fue el de probabilista, el instrumento que utilizo fue el censal. Los principales resultados estadísticos fueron que hay relación sumamente significativamente entre gestión de compensaciones y deserción laboral en los trabajadores de la empresa Atento S.A.-2017, mediante un Rho de Spearman de $-0,707$ a un nivel de significancia de $0,000$ menor a $0,05$. Existe relación altamente significativamente entre la dimensión fase de lanzamiento y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A.-2017, mediante un Rho de Spearman de $-0,744$ a un nivel de significancia de $0,000$ menor a $0,05$. Concluye señalando que si la organización maneja un buen sistema de gestión de compensaciones laborales entonces habrá una reducción significativa en los índices de deserción laboral.

Mayorga y Hoyos (2017) en su tesis titulada “propuesta de compensaciones para la mejora en la retención del personal operativo de una empresa de servicios en lima, 2016 – 2017”: tuvo como objetivo general. Comprobar como una propuesta de compensaciones contribuye a mejorar la retención del colaborador en la organización de servicios en Lima 2016 – 2017. Su estudio fue de enfoque cuantitativa de tipo no exploratorio, descriptiva y correlacional, la población estuvo conformado por las áreas operativas con 313 trabajadores, empleo la técnica de la encuesta y la entrevista, el instrumento utilizado fue un cuestionario. Los principales resultados fueron que el 47% de encuestados señalan que no son valorados y reconocidos por sus jefaturas en el desarrollo de sus labores, con el desarrollo de la propuesta de compensaciones podremos cubrir la necesidad total del índice encuestado, también que solo el 26% de los encuestados señalan que se mantendrá en la empresa ante alguna propuesta laboral, con el desarrollo de la propuesta de compensaciones podremos mejorar el índice de fidelización del personal operativo en un 10% de 26% a 36%. Concluyeron indicando que por medio de propuestas de compensaciones contribuirá en mejorar la retención del trabajador operativo en la organización del rubro de servicio.

Bazán (2018) en su tesis titulada “Gestión de las compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la agencia pachacamac de mi banco, lima – 2017”: tuvo como objetivo general poder determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y el compromiso organizacional en los

trabajadores de la agencia de Mi Banco Pachacamac I Lima -2017. Su estudio fue de enfoque cuantitativa de tipo no experimental, descriptiva y correlacional, conforme su población con 50 colaboradores, empleo la técnica de una encuesta, su instrumento utilizado fue el cuestionario. Sus resultados principales estadísticos fueron que gran parte de los colaboradores de la agencia Mi Banco, reconocen en percibir un nivel moderadamente adecuado en la variable gestión de compensaciones, esto quiere decir el 62%, y el 24% en un nivel inoportuno y el 14% en un nivel adecuado. Concluyo indicando que pudo identificar que hay una relación significativamente y directa en ambas variables de gestión de compensaciones y compromiso organizacional en los trabajadores de la agencia Mi Banco, Lima – 2017.

Siguiendo con el proceso del desarrollo de la tesis se consideró diferentes teorías con respecto a los temas de investigación, para ello se consideró la opinión de diferentes autores que definen de manera específica y detallada las variables de estudio. Por ello se pasó a conocer la variable de estrategia de compensación.

La estrategia de compensación es un proceso muy importante en la gestión del talento humano de las empresas ya que permite generar una relación colectiva a largo plazo con el trabajador, con un rendimiento competitivo a través las compensaciones y remuneraciones por el trabajo brindado, según el ministerio de trabajo y la promoción del empleo (2019) indica que compensar por tiempos de servicios al trabajador es un beneficio social que fue regulado con en el fin de poder otorgarle al colaborador una entrada de dinero que le permita sustentarse ante las contingencias que pueda generar el cese de sus labores. Este beneficio está regulado por el (TUO) del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, y su reglamento, Decreto Supremo N° 004-97-TR. Por otro lado las bonificaciones y la ayuda al crecimiento profesional de los trabajadores, de lo cual las empresas deben tomarlo en cuenta para mejorar el rendimiento de su capital humano, como menciona Kermit y Refut (2019) que una mayor compensación y beneficios pagados atrae y retiene al personal, muchas empresas se han basado cada vez más en otros beneficios destinados a mejorar la experiencia de la vida laboral y la cultura de la empresa a los ojos de los empleados actuales y potenciales donde la mayoría de las empresas ofrecen opciones de teletrabajo y horario flexible, así como opciones de vestimenta informal, mientras que un número creciente de empresas ofrecen una oficina que admite mascotas o niños, horarios

de verano o de temporada más cortos y tiempo pagado para ser voluntario.

Asimismo, Salazar (2015) indicó que, ante una situación económica deficiente, las empresas desarrollan Planes de Retribución Flexible en sus estrategias de compensación para buscar nuevas alternativas para así, hacer frente al popular sistema en tiempos de bonanza de lo cual las organizaciones buscan pagar más. Así lo respalda Sánchez, Martínez y Moreno (2017) manifestando que el paquete que se requiere en el talento humano que son parte de la competencia no se ha conseguido desarrollar de una manera integrada y coherente, debido a que no han sido evaluados y desarrollados efectivamente los aspectos vinculados a la personalidad. De tal manera que las compensaciones retributivas serán esenciales para generar un ambiente favorable, lo cual la gestión del talento humano será más viable a través de las estrategias que planteen para la compensación. Asimismo, Quevedo (2018) considero que el concepto de beneficio es referido a todo tipo de compensación que no son otorgadas en efectivo a los colaboradores, sino en especie, Tradicionalmente, los beneficios son administrados con paquetes únicos de opciones con sumas estándares aplicables a todos los colaboradores. Respaldado por Armache y Armache (2016) indicando que las necesidades de los empleadores pueden verse afectadas por varios factores, que llevarán a cambios en la estructura de compensación, la causa de los cambios en el empleado y el empleador las necesidades determinarán los cambios que deben realizarse en la compensación. Lo cual la estructura que toda empresa con una visión prometedora debe plantear son las estrategias de compensación económica.

La compensación comprende tres dimensiones los cuales serán presentados; en principal tenemos la compensación económica lo cual las empresas con una gestión adecuada lo plantean para empatizar con sus empleados, permitiendo la competitividad de la empresa. Muthengi (2017) La compensación financiera directa actúa como una fuente de motivación para el personal y rejuvenece su desempeño, por lo que es importante ya que ayuda a mejorar el desempeño organizacional, la compensación financiera indirecta, como la cobertura médica, tiene un impacto en la salud del empleado, por lo que se encontró que la buena salud es directamente proporcional al buen desempeño y crecimiento. En tal sentido

Richman (2020) indica que el bajo rendimiento podría deberse a varios factores, uno de los cuales fue la compensación financiera y motivación de los empleados, siendo así para el mejor desempeño de los colaboradores se debe considerar la compensación a través de un pago, esto también se debe considerar la igualdad de género en una organización. Asimismo, Gomez (2016) afirma que se debe buscar el impacto a través del uso eficaz de los RR. HH de la organización, donde pueda ver argumentos para transformar, cambiar y evolucionar el concepto tradicional de la compensación económica, con el fin de que los empleados mejoren su calidad de vida y sus ingresos para que puedan romper límites y creen estructuras que permitan ser remunerados de acuerdo con las capacidades y habilidades de quienes lo desempeñan.

Continuando Cuguero, Fortin y Canela (2014) indican que la compensación material ha sido típicamente un tipo de compensación a la injusticia, es decir, cuando el estado anterior a la injusticia no puede ser recuperado y se da algo más para compensar la injusticia o por el mal trecho que se originado con el empleado. A ello sustenta Barreiro (2018) indicando que el propósito del sistema de compensación de los trabajadores es permitir a los empleadores y empleados resolver sus potenciales diferencias sobre el dinero y la responsabilidad en privado y rápidamente. En consecuente Quayle E., Ceplenski C., Business y Legal Resources (2014) indicaron que, desde el punto de vista del empleado, la remuneración no sólo es una fuente de apoyo económico, sino también un elemento clave para la satisfacción en el trabajo, y un indicador que permite comparar la situación laboral propia con la de otros trabajadores, tanto dentro como fuera de la organización del empleador. Los altos niveles de satisfacción en el trabajo y la percepción generalizada de un trato justo suelen traducirse en una fuerza de trabajo bien motivada, con una moral fuerte y un enfoque del trabajo "realizable".

Después de conocer y analizar todo con respecto a la dimensión de compensación económica, se continúa con la segunda dimensión de compensación no económica para lograr alcanzar la satisfacción y motivación del empleado en la empresa. Por tanto, contar con una estrategia de flexibilidad laboral es adecuado en una organización para una buena comunidad del empleado. Mera, Pozo y Ollero, (2017) nos señalan que el empleo a tiempo parcial permite un equilibrio entre el trabajo y la vida, especialmente entre las mujeres con deberes familiares o

estudiantes universitarios, lo que podría conducir a un aumento de la productividad. También hay algunas pruebas de que el trabajo a tiempo parcial reduce el estrés (un fenómeno posiblemente relacionado con múltiples tareas en el trabajo y en el hogar). Por otro lado García, Santillán y Salazar (2019).indican que en los jóvenes, su estructura de valores está mayormente enfocada al equilibrio entre lo laboral y lo personal por lo que consideran que el trabajo representa un factor más importante que la de tener una vida personal, en el momento de ser fieles, el compromiso es para con el mismos y no para con la organización que les haya brindado empleo, por tanto resulta clara la razón de la alta rotación de los jóvenes en las empresas cuando estas no son capaces de cumplir con sus expectativas. Sustentado por Vargas, Rincón y González (2017) indicando que las personas de mayor conflicto familiar o personas de menor conflicto en el trabajo acentuado en la tensión y el tiempo del trabajo, son los que hacen más uso de políticas de conciliaciones con frecuencia de usar las políticas de flexibilidad horaria, una modalidades de servicios familiares, permiso y para los de menor medida que el anterior, una mayor cantidad de individuos que hace uso de las políticas de flexibilidad de horario, asesoramiento, servicios familiares, formación y desarrollo, y beneficios extra salariales.

Continuando según Castro y Serna (2016) hace referencia que el entorno microeconómico a partir la noción de las organizaciones, se hace evidente en torno a la competitividad y flexibilidad, siendo este un instrumento de adaptación de la calidad en los personales para lograr la competitividad, lo cual es entendido a través de puntos: que es la reducción de costos laborales con el fin de disminuir la carga nominal del trabajo traducido al sacrificio de las condiciones laborales de los empleados en su ambiente laboral y el punto dos es la competitividad que se favorece mediante incentivos que permita mejorar la productividad de los trabajadores, lo cual esta se materializara a un plazo largo. Por ello Rodríguez (2020) nos dice que la flexibilidad laboral se representan por diferentes maneras en la gestión del personal en las empresas, como los servicios de outsourcing y otros atípicas de trabajo como el empleo por temporada, el trabajo a medio tiempo, el empleo temporal a través de agencias de intermediación o por medio de prestación de servicios de profesionales; condiciones de salarios; lista de horarios de jornada dispuestas de elección para los colaboradores; teletrabajo; trabajo a distancia; movilidad para los personales a través de distintos roles derivados de la gestión por proyectos. Por lo tanto, esto permitirá a que el empleado se adecue de

acuerdo a su disponibilidad de sus horarios que le permita desenvolverse un 100%, en su trabajo evitando algún malestar en cuanto a su salud o con la empresa.

La estrategia de compensación también tiene otro tipo de beneficiar al trabajador lo cual se da a través de los bonos de productividad, donde permite satisfacer a los trabajadores por el mérito de su buen desempeño en la empresa, que les permitirá recibir un bono adicional a su remuneración como cupos de alimentos, paquetes de viajes y el ahorro interno. Según Saucedo y Juárez (2017) indicaron que el motivo económico que se planteó al momento de realizar la reforma de pensiones, sería los incentivos para el incremento de los ahorros internos, donde también serán enfocadas en el sector productivo, con ello incrementando la productividad y desarrollando un círculo virtuoso que generaría más empleos y ahorro interno, por ello el ahorro por voluntad propia es la única evidencia del incremento en la propensión marginal al ahorro por parte de los trabajadores. A su vez Álvarez y Macías (2015) manifestaron que las organizaciones de éxito necesitan una sociedad sana y tranquila, donde la formación, los servicios de salud y la igualdad de oportunidades deben ser esenciales para una fuerza laboral de la productividad, en otras situaciones, una sociedad sana genera una demanda creciente de la organización, satisfaciendo necesidades humanas e incrementar las aspiraciones. Lo cual la compensar a los trabajadores que ha alcanzado los objetivos de la empresa es una satisfacción y un logro, a su vez un motivo para satisfacer a sus empleados.

Continuando con las estrategias de compensación también es fundamental la implementación de las capacitaciones al personal, lo cual ayuda a generar mayor confiabilidad y rendimiento al trabajador. Mejía, C., Chacón, J., Garay, J., Torrealba, M., Delgado, G., Aveiro, R., Pacheco, B. y Serrano, T. (2020) indicaron que la capacitación continua se define como toda acción que pretende desarrollar una organización o institución hacia sus trabajadores con el propósito de mejorar sus capacidades laborales para la competencia, estas capacitaciones se basan en nuevos temas de la actualidad de interés del personal y/o profesional, lo cual genera una mayor competitividad. Por otro lado, Echeverri, García y Barrenechea, (2016) mencionaron que, para estructurar un proceso de capacitación, se debe contar con recurso humano competente y dedicado a realizar actividades que estén encaminadas a definir, mantener y elevar los estándares de calidad, y que

esto a su vez conlleva a una gestión con enfoque correctivo en los procesos asistenciales, por medio del desarrollo de acciones continuas de formación. Como también Mendieta, G., Solís, C., Guamán, M., Arteaga, I. y Fernández, J. (2019) afirmaron que la capacitación es parte de una estrategia que toda empresa debe tomar para el crecimiento y desarrollo de sus empleados con el fin lograr las metas propuestas por la organización, por ello deben ser capaz de brindar capacitaciones que en esta nueva era es parte de la educación de los trabajadores, como aspectos de innovación con tecnologías de última generación que faciliten acortar el tiempo de fabricación para incrementar la productividad.

A continuación, se pasó a mencionar los acontecimientos de la tercera dimensión de compensación de orientación al futuro lo cual permitirá que el tenga la facilidad de comprar acciones de la empresa y formar parte junta directiva de la organización como también darle las facilidades pertinentes para llevar una carrera profesional, esto tendrá como resultado la motivación y la retención del personal satisfactoriamente por un periodo largo a los trabajadores.

Para terminar esta parte Ramírez (2018) indico que los tipos de información asimétrica asumen que todo accionista interno con la función de controlar y no los que invierten en la cartera, y los altos mandos de la empresa (insiders), cuentan con información privilegiada de las características de las inversiones a desarrollar por las organizaciones, y que los inversores externos (outsiders) no tienen. De esta manera el trabajador al ser parte de la organización estará abriendo camino para un futuro mejor como accionista de la empresa. De tal manera Millán y Esteinou (2017) sustentó que esta oportunidad está determinada a algunos socios que son parte del Consejo o de las comisiones, lo cual están facultadas a la integración a socios regulares, sin embargo, no es un proceso sostenido y abierto, lo cual la integración es de manera selectiva y por la relación cercana que se tenga con los responsables de identificar ciertos miembros para facilitar la conexión de redes de peso con la administración. Por ende, esto estará ligada la facilidad brindada a los trabajadores, lo cual esta estrategia es un modo de compensar al personal por su servicio y a la vez evitar pérdidas económicas por la constante rotación del personal.

Seguidamente, se procedió a exponer la segunda variable del estudio el cual es

siendo esta la rotación del personal para el cual citaremos a varios autores.

La rotación del personal en el entorno laboral es perjudicial a la vez favorable por lo que las empresas no lo suelen controlar debido a que no hay mucho interés en su capital humano siendo la columna vertebral de la organización. García, Santillán y Salazar (2019) indicaron que la incorporación de la generación Millennial al mercado laboral, quienes se caracterizan entre otras cosas por su alta propensión a moverse de empleo, está generando preocupaciones a las empresas por los altos niveles de rotación de personal y a la vez por el incremento en las pérdidas económicas que esto conlleva. Por ello Cruz (2018) afirman que toda empresa debe optar por implementar estrategias para minimizar el nivel de rotación de los trabajadores, incrementar la efectividad de los empleados los niveles de motivación de aprendizaje con el fin de retener a los trabajadores. Por otro lado, García (2019) menciona que el riesgo de desempleo en los periódicos de la región es grande, lo cual esta rotación del personal no tiene un propósito de cambiar la relación que existió con el sector productivo lo cual se debe a un acto individual, en ocasiones impulsivos, donde las mismas intenciones individuales con la relación laboral previene que los trabajadores lo piensen antes de su renuncia. Al respecto Salazar (2017). Indico que el sistema organizacional en las prácticas de la gestión del talento, interfieren en las percepciones que los trabajadores se forjan acerca de la empresa y generan prácticas equitativas cuyo enfoque esté en el desarrollo del empleado puede favorecer la formación de percepciones afirmativas por parte del colaborador.

A continuación, se pasó a definir las teorías que se encuentran relacionadas con ambas variables del estudio, como son: la estrategia de compensación y la rotación del personal, de esta manera lo elaboran diferentes autores, ya que al pasar de los tiempos los enfoques han evolucionado constantemente, y esto guarda mayor relación con adaptar las teorías a cada rubro de la organización.

Según Gonzales (2017) indica que la estrategia de compensación “Están orientadas a la motivación y bienestar del factor humano desde un punto de vista aspectos de mayor relevancia como la formación académica y humana”. (p.93).

Beneficio según Quevedo (2018) indico que “son las compensaciones que no se dan en efectivo a los empleados, también en especie, los beneficios se administran

por medio de pequeños paquetes que estarán dirigido a los empleadores”.

La Retribución asentada en conocimientos o en habilidades, de acuerdo a los expertos Gómez, Balkin y Cardy (2008) citado por Vásquez (2019) definió como un “goce de retribución al personal asigna por el jefe superior por el buen desenvolvimiento y la capacidad de resolver problemas inmediatos en su área de trabajo” (p. 382).

Rotación del personal, Para Goleman (1999) citado por Quispe y Vera (2018) indicaron que es la fluctuación de entrada y salida de personas en un cierto ciclo o periodo que se da en una empresa, es de esperarse que exista un cierto nivel de rotación en cualquier empresa u organización el cual sirve para: “retener a los trabajadores indicados para cualquier cargo de la organización, también se da la posibilidad de contactar a nuevos personales que cuentan con las competencias necesarias para un puesto” (p.460)

Rotación del personal, Chiavenato (2007) citado por Aliaga (2019) define como “variación de personal entre una empresa y su ambiente; se refleja a través de una relación entre los retiros y las admisiones, la cantidad de personales que pertenecen a la empresa, se explica en índices de periodos cortos o largos para los diagnósticos y predicciones.” (p. 135).

Rotación involuntaria, VerfasserIn (2019) indica que es “indicada por la segregación ocupacional o por las cualidades de los empleados jóvenes, personales de condición parcial involuntaria que reflejan mayores indicadores de salida con condición plena”. (p.26).

III. METODOLOGIA

3.1 Enfoque

Esta tesis de investigación contó con un enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) citado por Albines y Quispe (2020) señalan que este enfoque revela diversos tipos de procedimientos de una manera consecutiva y probatoria, es por eso que tiene que ser cumplida todas las etapas sin querer saltar o desviar algún paso, este procedimiento inicia con una idea principal delimitada para un mejor análisis y comprensión al momento del estudio, seguidamente se plantearán objetivos e interrogantes de investigación, siguiendo con el procedimiento se debe indagar en fuentes confiables sobre el tema que permitirán desarrollar el marco teórico, cabe señalar que de las interrogantes se desprenden las hipótesis y de las variables, después se forman actividades para comprobar, una vez hechas se cuantifican ambas variables en un entorno definido, para finalizar se hace un análisis a los resultados a través de reglas estadísticas y se brindan conclusiones.

3.1.2 Tipo de investigación

Esta tesis contó con un tipo de investigación aplicada. Según Ñaupas P., Mejía M., Novoa R., & Villagómez P. (2014), indicaron que se llama aplicadas por que presenta una base de investigación básica pura o fundamental, en la ciencia táctica o formal que se ha visto, donde se formulan situaciones e hipótesis de trabajos para satisfacer los problemas de una sociedad.

3.1.3 Diseño de la investigación

Esta tesis de investigación se presentó con un diseño no experimental lo que permitirá al estudio dar una información verídica, expresada en la realidad. Según Hernández et al. (2014), mencionaron que son estudios en el cual no deben variarse las variables independientes para poder ver el efecto de más variables que el investigador elabora deliberadamente un concepto o situación lo cual será

expuesto con varios casos o individuos, lo cual consiste en recibir un tratamiento en determinadas circunstancias o un estímulo, para luego poder analizar los resultados de la aplicación de cierto tratamiento o de tal condición, por lo cual es un experimento que elabora la construcción de la realidad.

Además, la investigación fue de corte transversal debido a que se realizara en un solo momento. Según (Bernal, 2010), indicó que “el estudio de corte transversal por lo que es donde se va obtener información del objeto de estudio ya sea de la población o de la muestra, una sola vez en un momento dado”.

3.1.4 Nivel de investigación

Este estudio es de nivel correlacional, lo cual se da con finalidad de comparar la relación de los conceptos de dos a más variables. Donde Hernández et al. (2014) indicaron que este tipo de estudios tiene como finalidad comparar los conceptos de dos o más variables que contengan una relación o un nivel de asociación que puedan existir en las categorías, conceptos en una tipo de muestra diferente, en particular ocasión solo analizó la relación que existe entre dos variables, pero con reiteraciones se puede encontrar vínculos en el estudio entre dos o más variables, a su vez para evaluar su nivel de magnitud de la sociedad entre uno a más variables, en los estudios correlacionales en primer lugar se miden cada uno de ellos, y luego se cuantifican, analizan y para luego establecer las vinculaciones.

3.2 Variables y operacionalización

De acuerdo a Chacon (2017) citado por Espinoza (2018) indicó que una variable será operacionalizada con el hecho de poder convertir un concepto abstracto en uno empírico, dispuesto a ser medido por medio de la aplicación de un instrumento, por consiguiente, este tipo de proceso es importante para un investigador ya que le permitirá contar con la seguridad de no cometer errores en el proceso de la investigación. (Ver en anexo 1).

Para el siguiente proyecto se tomó variables cualitativas con un enfoque

Cuantitativo. Según Espinoza (2018) indicó que la variable cualitativa es aquella que desintegran un grupo y su complemento con el fin de analizar la razón a que si tiene o no tiene atributos Ordinales, como también distinguen jerárquicamente los atributos, la distinción es a nivel de las variables continuos y categóricos.

3.2.1 Estrategia de compensación

Definición conceptual, Según Gómez, Balkin y Cardy (2008) citado por Vásquez (2019) definió como un “Goce de compensación que es asignada a un individuo por su desempeño que ha ejecutado en la empresa, la capacidad constante de superación y la inteligencia para buscar soluciones rápidas ante dificultades presentadas” (p. 382).

La definición operacional, consiste en la medir la variable estrategia de compensación, se hizo en base a la técnica de encuesta por medio del instrumento del cuestionario de la escala de Likert, por tanto, el instrumento fue conformado por ítems, el cual está dirigido a todos los colaboradores de la entidad de paisajista urbano.

3.2.2 Rotación del personal

Definición conceptual, Goleman (1999) citado por Quispe y Vera (2018) indico que es la fluctuación de entrada y salida de personas en un cierto ciclo o periodo que se da en una empresa, es de esperarse que exista un cierto nivel de rotación en cualquier empresa u organización el cual sirve para: “retener a los trabajadores indicados para cualquier cargo de la organización, también se da la posibilidad de contactar a nuevos personales que cuentan con las competencias necesarias para un puesto” (p.460).

La definición operacional, consiste en la medición de la variable rotación del personal, el cual se realizó en base a la técnica de encuesta mediante el instrumento del cuestionario de la escala de Likert, por tanto, el instrumento estuvo conformado por ítems, el cual está dirigido a todos los colaboradores de la entidad de paisajista urbano.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población estuvo conformada por 40 colaboradores que laboran en la empresa de paisajismo urbano, considerándose esta población como finita.

Lerma Gonzalez (2009), indicó que la población es el grupo de todos los elementos que tienen características homogéneas determinadas que corresponden a un mismo concepto y que dichos elementos se analizaron sus características y similitudes.

Por otro lado, Arias, (2012), indicó desde su punto de vista estadístico que la población finita es una asociación en donde se conoce la cantidad que la conforman, también existe un registro documental de dichas unidades y está constituida a un número inferior de mil unidades.

Considerando que la población es finita y pequeña la muestra consideró al total de los colaboradores de la empresa que está conformado por 40 trabajadores, puesto que se está trabajando con el total de la población ya que es inferior a 100.

Entonces se consideró como muestra censal, y esta es cuando se selecciona al 100% de la población, es decir todas las unidades de estudios se toman como muestra. Por lo tanto, no se ejecutó el cálculo de la muestra y la selección del muestreo selectivo.

Por lo cual Bernal, (2010) indicó que la muestra censal se utiliza cuando se necesita saber las opiniones de todos los colaboradores de la población que se selecciona para recaudar toda la información necesaria para realizar el desarrollo del estudio y de la cual se efectuó la medición y analizar las variables del objeto de estudio.

3.3.2. Criterios de la selección de la muestra

3.3.2.1. Inclusión

Para el estudio se tomó en consideración todos los colaboradores de campo que laboran en la empresa de paisajismo urbano.

3.3.2.2. Exclusión

Para este estudio no se consideró a los colaboradores que no se encuentran laborando en la empresa de paisajismo urbano, además los que están en periodo de prueba.

3.3.4. Unidad de análisis

Se consideró como unidad de análisis al colaborador que se encuentra laborando en la empresa de paisajismo urbano.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

3.4.1 Técnica

La técnica que ha sido empleado en el desarrollo de esta tesis fue la encuesta con el propósito de conseguir información, lo cual se empleó a los medios digitales para recolectar y desarrollar debidamente el cuestionario. Según Paramo, (2018) indicó que la encuesta es el ente que reconoce una mayor popularidad y que ha sido utilizada con una alta preferencia en la recolección y captación de información primaria, lo cual se debió principalmente a las ventajas que representa frente a otra modalidad en el desarrollo de una entrevista personal que se componen por medio de dos personas, a iniciativa del entrevistador, para recaudar información de puntos que se quieran obtener.

3.4.2 Instrumento

En esta investigación se empleó como instrumento el cuestionario, donde se recolectó datos sobre la actual situación de la organización por medio de las redes sociales, lo cual permitió plantear y desarrollar estrategias de solución. (Canales

Cerón, 2006), indicó que un cuestionario es un mecanismo de investigación cuantitativo que consiste en preguntas que deben ser aplicadas a las personas individualmente por medio de un orden determinado y legibles donde este individuo pueda responder según sus expectativas adecuadamente sus respuestas a un espacio limitado o a una línea de respuestas que el cuestionario ofrece por lo tanto es favorable en esta tesis hacer el uso de este tipo de herramienta, debido a que la investigación es de enfoque cuantitativo, como también el cuestionario a emplear constó de 36 ítems así como se pudo determinar en la matriz de operacionalización, y por consiguiente como opciones de respuesta se aplicó la escala de Likert, mediante esta escala se podrá conseguir una información más precisa en cuanto los acontecimientos que ocurre en la empresa de paisajismo urbano.

Validez

En esta investigación la importancia de la capacidad de validez que presenta el método de medir las características de la variable de interés a través de un instrumento de evaluación, fue fundamental para la confiabilidad del proyecto. Según Canales Cerón (2006) señaló que la validez con la interpretación de los datos está relacionada, de tal manera que la investigación será válida si todas las interpretaciones que se va hacer de ella, sustenten lo que precisamente se va medir. Por lo cual, en esta tesis el estudio estuvo corroborado por 3 expertos de la escuela de administración con grados de maestría y doctorado quienes brindaron su evaluación y aprobación sobre el cuestionario.

Tabla 1.*Validación por juicio de expertos: variable estrategia de compensación*

CRITERIOS	Expt. 01	Expt. 02	Expt. 03	TOTAL.
Claridad.	87%	84%	87%	258%
Objetividad.	88%	84%	88%	260%
Pertinencia.	88%	84%	88%	260%
Actualidad.	88%	84%	91%	263%
Organización.	89%	84%	89%	262%
Suficiencia.	88%	84%	88%	260%
Intencionalidad.	88%	84%	90%	262%
Consistencia.	88%	84%	88%	260%
Coherencia.	88%	84%	88%	260%
Metodología.	88%	84%	91%	263%
			TOTAL	2,608%
			CV	86.93%

En la tabla N° 1 se muestra el promedio de la validez que se obtuvo en el instrumento de evaluación por juicio de expertos que correspondía a la primera variable, estrategia de compensación que tuvo un promedio de 86.93 % que calificaba como muy alta lo que significó que el instrumento fue fiable en el momento para aplicar en la población.

Tabla 2.*Validación por juicio de expertos: variable rotación del personal*

Crterios	Expt.01	Expt.02	Expt.03	TOTAL.
Claridad.	85%	83%	87%	255%
Objetividad.	88%	83%	92%	263%
Pertinencia.	88%	83%	90%	261%
Actualidad.	88%	83%	89%	260%
Organización.	91%	83%	91%	265%
Suficiencia.	88%	83%	89%	260%
Intencionalidad.	88%	83%	91%	262%
Consistencia.	89%	83%	89%	261%
Coherencia.	88%	83%	88%	259%
Metodología.	90%	83%	92%	265%
			TOTAL	2, 611%
			CV	87.03%

Así mismo se denota en la Tabla 2 que la validez por juicio de los expertos se alcanzó un total de promedio de 87.03% donde se puede evidenciar que el cuestionario de la variable dos, la rotación del personal es excelente y aplicable para la investigación.

Como también en siguiente tabla N° 3 se muestra los nombres y grados de los 3 expertos que validaron minuciosamente el cuestionario.

Tabla 3.*Datos de expertos*

Nombres de los expertos de las dos variables		
Experto N° 1	Dr.	La cruz Arango, David.
Experto N° 2	Dr.	Bardales Cárdenas, Miguel.
Experto N° 3	Dr.	Aramburu Geng, Carlos Abrahán.

Confiabilidad

La confiabilidad es un instrumento de medición muy útil donde los resultados producen una permanencia y coherencia en lo que se desea calcular. Por tanto (Bernal, 2010), recalco que la confiabilidad de un cuestionario es referida a la constancia de todos los puntos que se obtienen por medio de las mismas personas, a su vez cuando esto se examina en ocasiones distintas con el mismo cuestionario para poder lograr alcanzar las expectativas de la confiabilidad.

En la presente tesis de investigación se hizo el uso del alfa de Cronbach con la finalidad de medir la confiabilidad del instrumento de medición. De acuerdo a Hernández et al. (2014), Indicarón que el método para poder calcular esta, requiere ser administrada el instrumento de medición por uno solo, en donde la ventaja se da en base a que no es necesario dividir los ítems del instrumento en dos mitades, sencillamente la medición se aplica y a su vez se calcula la coeficiencia, por ello casi todos los programas estadísticos como el SPSS y Minitab lo determinan, lo cual solo deben ser interpretados. Así también la utilidad principal de este tipo de herramienta está enfocada en calcular la confiabilidad de un instrumento donde cada pregunta representa un dominio en el estudio de las variables.

Tabla 4

Nivel de confiabilidad

Valores	Niveles
Mayor de 0.9.	Perfecta
Mayor de 0.8.	Elevada
Mayor de 0.7.	Aceptabl
Mayor de 0.6.	Regular
Mayor de 0.5.	Baja
Mayor de 0.4.	Nula

Autor: Hernández et al., (2014)

Tabla 5.*Estadística de fiabilidad global*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,931	42

Por medio del Alfa de Cronbach mostrado en la tabla 5 se puede observar que se obtuvo en general haciendo el uso ambos instrumentos para medir las variables de estudio llegando a alcanzar una fiabilidad de 0.931, lo que hace mención que ambos cuestionarios son perfectos para un estudio.

Tabla 6.*Estadística de fiabilidad de la variable: Estrategia de compensación*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,838	18

En la tabla 6, para la variable uno el valor que se obtuvo es de 0.838, lo que indica que hay un nivel de confiabilidad elevada, por lo tanto, es posible la aplicación de la encuesta.

Tabla 7.*Estadística de fiabilidad de la variable: Rotación del personal*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,907	24

En la tabla 7, para la variable dos el valor que se pudo obtener fue de 0,907, lo que indica que el nivel de confiabilidad es perfecto, por lo tanto, es posible la aplicación de la encuesta.

3.5 . Procedimiento

La tesis de investigación se inició a través de la identificación del problema, lo cual se planteara la realidad problemática, en seguida se procederá a formular el problema general que estará relacionada con el tema del mismo modo los objetivos e hipótesis, a su vez se hará el uso del cuestionario para los colaboradores de la empresa de paisajismo urbano, después de haber desarrollado las indagaciones se procederá a recopilar la información de forma anónima, consecutivamente se hará los análisis estadísticos que se requieren para el estudio a través del Microsoft Excel 2016. Asimismo, los resultados obtenidos se dividirán según las variables con las respectivas dimensiones e indicadores, para luego llevar los datos al SPSS para su expresión de toda la información por medio de tablas y figuras y finalmente de desarrollar la estadística descriptiva e inferencial posteriormente.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método de análisis que se abordó fue mediante la estadística descriptiva e inferencial.

Estadística descriptiva

Los resultados de la información recopilada se procesaron por medio del software SPSS, que permitieron obtener información de manera detallada y precisa mediante tablas y figuras de datos.

Según Macías, Villasis y Miranda (2016), citado por Pachuala (2014) mencionaron que la estadística descriptiva recopila información y analiza todos los datos de una investigación con el fin de poder expresar todos los datos obtenidos mediante tablas, gráficos y cuadros.

Estadística inferencial

Según Amrhein, Trafimow y Greenland (2019) indican que se debe tratar las estadísticas inferenciales como descripciones locales altamente inestables de las relaciones entre supuestos y datos, en lugar de proporcionar inferencias generalizables sobre hipótesis o modelos.

Es por eso que se dispuso a aplicar esta estadística con la finalidad de generar conclusiones de acuerdo a los datos obtenidos de las encuestas generadas, con el propósito dar recomendaciones que den solución a las problemáticas identificadas en la organización.

3.6 .1. Aspectos éticos

Este estudio es de carácter original, el cual se desarrolló siguiendo cada uno de los parámetros de investigación indicados por la Universidad César Vallejo, cuya investigación se desarrolló con el cumplimiento de los reglamentos de las normas APA, como también se resolvió el cuestionario de forma anónima por lo tanto podemos asegurar

que no existen actos que puedan perjudicar a los trabajadores de la empresa de paisajismo urbano.

De igual manera, toda información obtenida es completamente real y los resultados que se ha obtenido fueron auténticos donde el propósito de esta investigación es simplemente académico, por consiguiente, se respetaron los derechos de autoría.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptivos de los resultados estadísticos

4.1.1 Análisis descriptivo de la primera variable

Tabla 8.

Resultado descriptivo de estrategia de compensación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca.	1	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	24	60,0	60,0	62,5
	A veces	12	30,0	30,0	92,5
	Casi siempre	3	7,5	7,5	100,0
	Total.	40	100,0	100,0	

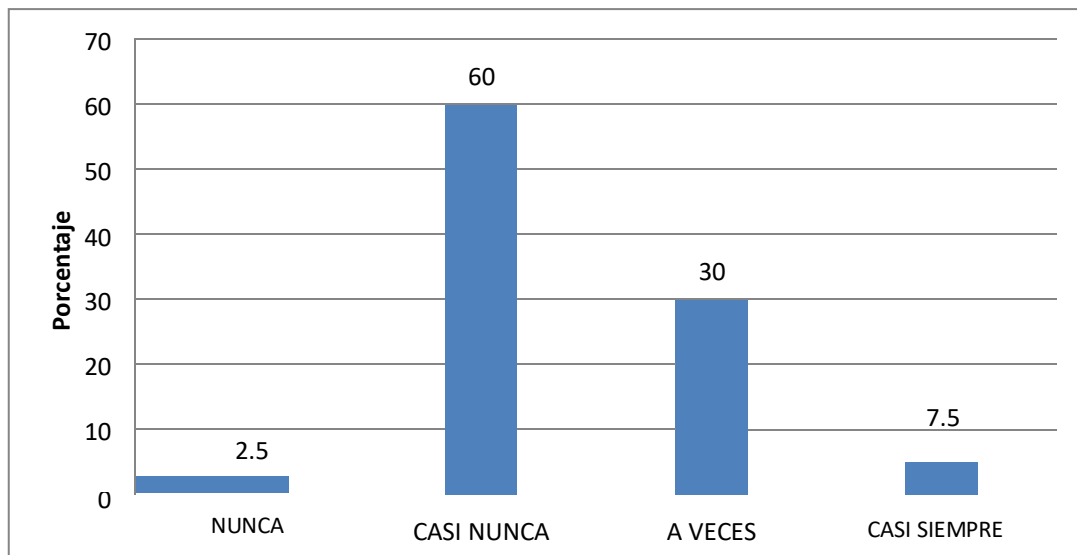


Figura 1. Estrategia de compensación

En la tabla N°8, se obtuvieron como resultado en relación a la variable uno que, de 40 encuestados, 24 de los encuestados, representados por el 60% indicaron casi nunca, pero 12 de ellos representados con el 30% hicieron mención a veces, por lo que, solo 3 de los encuestados representados por el 7.5% respondieron casi siempre, como también 1 de ellos representado con el 1% respondió nunca; mostrados todos ellos gráficamente en la figura 1. Por tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos se resaltó que, sin una estrategia de compensación, podemos contar con colaboradores poco comprometido con la empresa con riesgo a las constantes rotaciones del personal.

4.1.2 Análisis descriptivo de la segunda variable

Tabla 9.

Resultados descriptivos de rotación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,5	2,5	2,5
	Casi nunca	5	12,5	12,5	15,0
	A veces	23	57,5	57,5	72,5
	Casi siempre	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

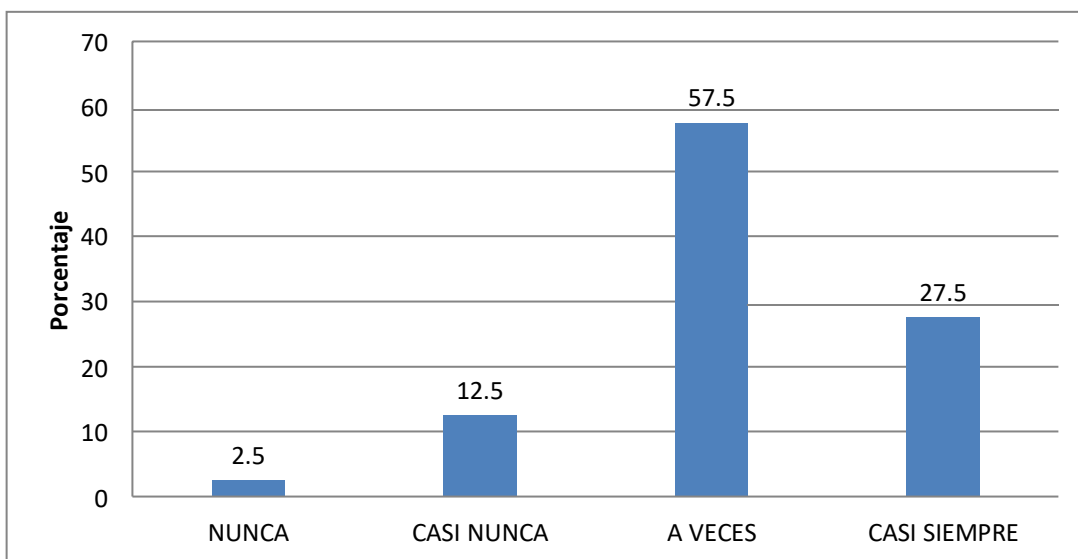


Figura 2. Rotación del personal

En la tabla N°9, se obtuvieron como resultado en relación a la variable dos que de 40 encuestados, 23 de los encuestados, representados por el 57,5% indicaron a veces, como también, 11 de los encuestados representados con el 27.5% mencionaron casi siempre, a su vez, solo 5 de los encuestados representados por el 12.5% mencionaron casi siempre, y 1 de ellos representado con el 1% respondió nunca; como se puede ver todos ellos gráficamente en la figura 2. Por lo tanto de acuerdo a los resultados obtenidos se indica que ay personal calificado pero no cuentan con la atención suficiente en la empresa por lo que existe una rotación constante.

4.2.2 Análisis descriptivo de la segunda dimensión

Tabla 10.

Resultados descriptivos de compensación económica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	7,5	7,5
	Casi nunca	17	42,5	50,0
	A veces	9	22,5	72,5
	Casi siempre	8	20,0	92,5
	Siempre	3	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

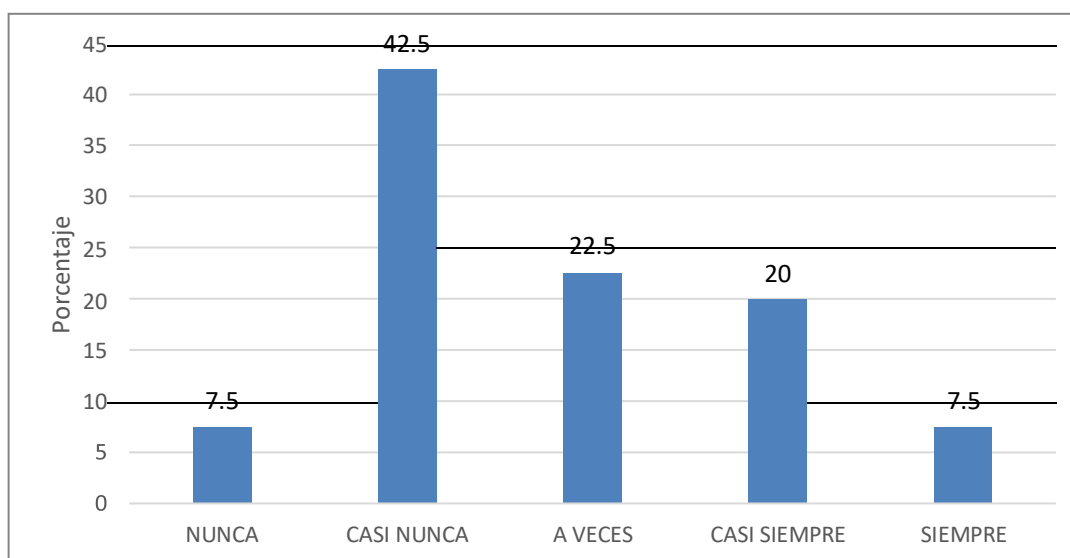


Figura 3. Compensación económica

En la tabla N°10, los resultados obtenidos en relación a la compensación económica en su presentación de 40 encuestados, 17 de los encuestados, representados por el 42.5% indicaron casi nunca, pero 9 de ellos representados con el 22.5% asieron mención a veces, por otro lado 8 de los encuestados representados por el 20% indicaron casi siempre, como también 3 de ellos representado con el 7.5% respondieron siempre y otros 3 de ellos representados con el 7.5% respondieron nunca, demostrados todos ellos en la figura 3. Por lo tanto, de acuerdo a la obtención de estos resultados se puede notar que los colaboradores no cuentan con una compensación económica adecuada, ¡por ello la implantación de estrategias que compensen y motiven a los trabajadores.

4.2.3 Análisis descriptivo de la segunda dimensión

Tabla 11.

Resultados descriptivos de compensación no económica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,5	2,5
	casi nunca	14	35,0	37,5
	a veces	20	50,0	87,5
	casi siempre	4	10,0	97,5
	Siempre	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

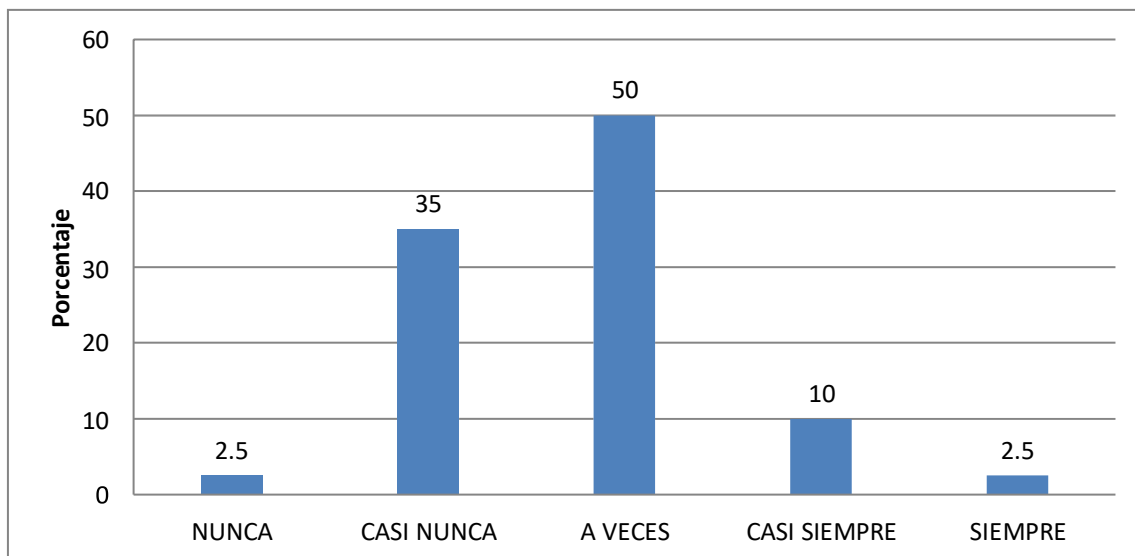


Figura 4. Compensación no económica

En la tabla N°11, los resultados obtenidos en relación a la compensación no económica con 40 encuestados, de los cuales 20 de los encuestados, representados por el 50% indicaron a veces, como también, 14 de los colaboradores representados con el 35% mencionaron casi nunca, como también de los encuestados representados por el 10% respondieron casi siempre, sin embargo 1 de ellos representado con el 2.5% respondió siempre, a su vez 1 encuestado más representado con el 2.5% respondió nunca; como se puede observar todos ellos gráficamente en la figura 4. Por lo tanto de acuerdo a los resultados obtenidos la implantación de compensaciones no económicas reforzará el compromiso y motivará al colaborador, lo cual permitirá generar un mayor rendimiento laboral.

4.2.4 Análisis descriptivo de la tercera dimensión

Tabla 12.

Resultados descriptivos de compensación de orientación al futuro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,5	2,5
	casi nunca	24	60,0	62,5
	a veces	11	27,5	90,0
	casi siempre	4	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

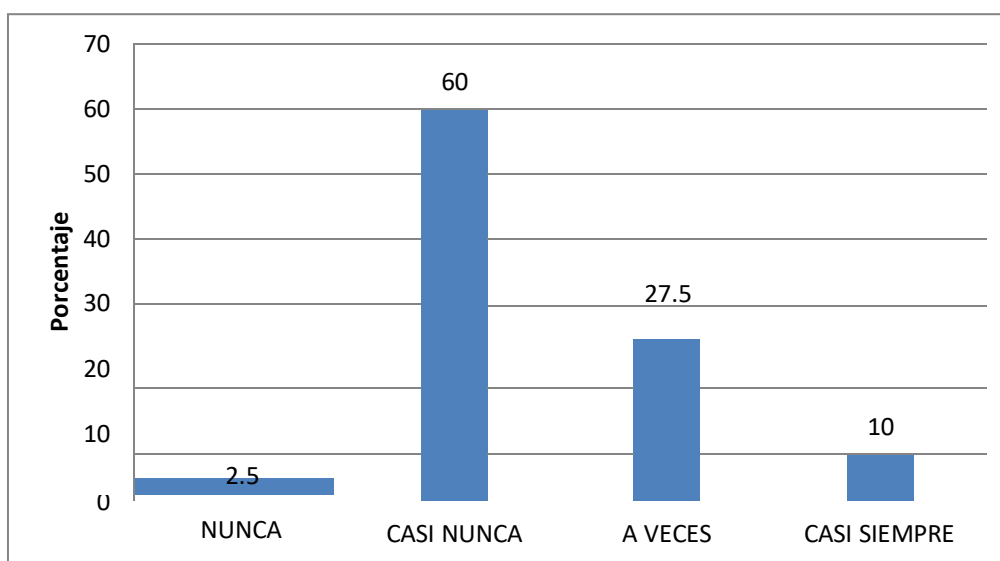


Figura 5. Compensación de orientación al futuro

En la tabla N°12, los resultados que se obtuvieron con respecto a la compensación de orientación al futuro indicaron que, de 40 encuestados, 24 de los encuestados, representados por el 60% indicaron casi nunca, como también 11 de ellos representados con el 27.5% contestaron a veces, en seguida también 4 de los encuestados representados por el 10% hicieron mención casi siempre, sin embargo 1 de ellos representado con el 2.5% respondió nunca, todos ellos representados en la figura 5. En consecuencia, de acuerdo a los resultados se puede indicar que la compensación de orientación pocas veces se da al colaborador, por ello cabe resaltar que es satisfactoria la implementación de esta compensación, lo cual permitirá contar con personal altamente calificada para el trabajo.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Para poder elaborar la prueba de normalidad se tomó en cuenta los tipos de distribución de los elementos de ser no paramétricos o paramétricos. Según Hernández et al., (2014), la prueba de normalidad consiente la verificación del tipo de distribución y prueba que perciba, de ser paramétrica o no paramétrica.

Hipótesis de normalidad:

H₀.- La estadística de distribución de la muestra es normal.

H₁.- La estadística de distribución de la muestra no es normal.

Decisión:

Sig. P.valor. $\geq 0,05$ aceptamos la hipótesis nula

Sig. P.valor. $< 0,05$ rechazamos la hipótesis nula

Tabla 13.

Prueba de normalidad de estrategia de compensación y rotación del personal

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Estrategia de compensación	,360	40	,000	,761	40	,000
Rotación del personal	,294	40	,000	,803	40	,000

En la tabla N°13 se muestra el tipo de estadístico que se utilizó siendo el de Shapiro-Wilk. De tal manera que se ha podido identificar también el valor de Sig. Lo que es de 0,000 siendo menor a 0,05. Por ello, no hay una distribución normal de los datos de las dos variables, indicando de esta manera, que es de tipo de distribución no paramétrica, pasando así a trabajar con el Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de hipótesis

Tabla 14.

Coefficiente de correlación

Rango	Relación
Menos 1	Negativa grande, perfecta.
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta.
-0,7 a -0,89	Negativa alta.
-0,4 a 0,69	Negativa moderada
-0,2 a -0,38	Negativa baja.
-0,01 a -0,19	Negativa muy baja.
0	Nula.
Mas 0,01 a 0,19	Positiva muy baja.
0,2 a 0,39.	Positiva baja.
0,4 a 0,0,69.	Positiva moderada
0,7 a 0,89.	Positiva alta.
0,9 a 0,99.	Positiva muy alta.
1.	Positiva grande, perfecta.

Fuente: adaptado Hernández et al. (2014)

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis correlacional entre estrategia de compensación y la rotación del personal

- H_0 : No existe relación directa entre la estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021.
- H_1 : Existe relación directa entre la estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021.

Estrategia de prueba:

- Si el valor Sig. es ≥ 0.05 aceptamos la hipótesis nula.
- Si el valor Sig. es < 0.05 rechazamos la hipótesis nula.

Tabla 15.*Prueba de hipótesis general de las variables de estudio*

			Estrategia de compensación	Rotación del personal
Rho de spearman	Estrategia de compensación	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
	n	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N°15 se pudo observar que el nivel de sig. (Bilateral) cuenta con un valor igual a 0.000 lo cual es inferior al $p= 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna lo que se puede ver que hay una relación entre la estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, surquillo 2021, se alcanzó el Rho de Spearman con un valor de 0,687, por lo que se afirma que si se encontró una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica**Prueba de hipótesis correlacional entre compensación económica y la rotación del personal.**

- H0: No existe relación entre la compensación económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, 2021.
- H1: Existe relación entre la compensación económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, 2021.

Tabla 16.*Prueba de hipótesis específica de compensación económica*

			Compensación económica	Rotación del Personal
Rho de Spearman	Compensación económica	Coeficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	,665**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla N°16 se observa que el nivel de sig. (Bilateral) alcanzó un valor igual a 0.000 el cual es inferior a $p= 0.05$, es por ello que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna lo cual indica que, si se encontró una relación entre la compensación económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, surquillo 2021, se obtuvo el Rho de Spearman con un valor de 0,665, por ello se confirma una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis correlacional entre compensación no económica y la rotación del personal.

- H0: No existe relación entre la compensación no económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, 2021.
- H1: Existe relación entre la compensación no económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, 2021.

Tabla 17.***Prueba de hipótesis específica de compensación no económica***

			Compensación no económica	Rotación del personal
RHO DE SPEARMAN	COMPENSACIÓN	Coeficiente de	1,000	,348*
	NO ECONÓMICA	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	40	40
	ROTACIÓN DEL	Coeficiente de	,348*	1,000
	PERSONAL	correlación		
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla N°17 se obtuvo un nivel de sig. (Bilateral) con un resultado igual a 0.028 siendo menor al $p=0.05$, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna lo cual indica que si hay una relación entre la compensación no económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021, por lo que se demuestra que existe un respaldo estadístico para afirmar que si hay relación entre la compensación no económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021, obteniendo una coeficiente de correlación de Rho de Spearman de un valor de 0,348, por lo que se confirma una correlación positiva baja.

Prueba de hipótesis correlacional entre compensación de orientación al futuro y la rotación del personal.

- H0: No existe relación entre la compensación de orientación al futuro y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, 2021.
- H1: Existe relación entre la compensación de orientación al futuro y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, 2021.

Tabla 18.*Prueba de hipótesis específica de compensación de orientación al futuro*

			Compensación de orientación al futuro	Rotación del personal
RHO DE SPEARMAN	COMPENSACIÓN DE ORIENTACIÓN AL FUTURO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,317* ,047 40
	ROTACIÓN DEL PERSONAL	Coefficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	,317* ,047 40	1,000 . 40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla N°18 se obtuvo un nivel de sig. (Bilateral) con un valor igual a 0.047 lo cual es inferior al $p=0.05$, es por ello que no acepta la hipótesis nula, pero si la alterna lo cual indica que si hay una relación entre la compensación de orientación al futuro y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, surquillo 2021, obteniendo una coeficiente de correlación de Rho de Spearman de un valor de 0,317, por lo que se confirma una correlación positiva baja.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio mostró resultados de estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021 lo cual por medio de la discusión se comparó con todos los resultados obtenidos en las investigaciones previas mencionados en nuestro estudio de investigación.

Según el objetivo general determinar la relación entre la estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021, los resultados obtenidos en la tabla 15 se evidencia un nivel de correlación positiva moderada de ($r = 0.687$), con una significancia de 0.000 ($p < 0,05$) entre las dos variables de estudio, datos que al comparar con los resultados de Bazan (2018) con su estudio "Gestión de las compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la agencia pachacamac de mi banco, lima – 2017, que tuvo como resultado una correlación positiva baja con ($r=0.382$), con los datos obtenidos se afirma que si existe una relación directa entre la gestión de las compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la agencia pachacamac de mi banco, lima – 2017. Con estos resultados, se afirma coincidentemente que la variable estrategia de compensación se relaciona de una manera favorable con la rotación del personal, sin embargo se discrepa con el nivel de correlación. Además Según Saucedo y Juárez (2017) indicaron que el motivo económico que se planteó al momento de realizar la reforma de pensiones, sería los incentivos para el incremento de los ahorros internos, donde también serán enfocadas en el sector productivo, con ello incrementando la productividad y desarrollando un círculo virtuoso que generaría más empleos y ahorro interno.

En cuanto al primer objetivo específico Identificar la relación entre la compensación económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021, los resultados obtenidos en la tabla 16 se evidencia un nivel de correlación positiva moderada de ($r = 0.665$), con una significancia de 0.000 ($p < 0,05$) entre las dos variables de estudio, datos que al comparar con Carnaque (2014) en su investigación titulada "sistema de

compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico abaco Chiclayo” que tuvo como resultado una correlación positiva alta con ($r=0.704$), Con estos resultados, se afirma que existe una coincidencia entre la compensación económica por lo que se relaciona de una manera favorable con la rotación del personal, así mismo también coinciden con el nivel de correlación. Además Kermit y Refut (2019) que una mayor compensación y beneficios pagados atrae y retiene al personal, muchas empresas se han basado cada vez más en otros beneficios destinados a mejorar la experiencia de la vida laboral y la cultura de la empresa a los ojos de los empleados actuales y potenciales donde la mayoría de las empresas ofrecen opciones de teletrabajo y horario flexible.

En el segundo objetivo específico identificar la relación entre la compensación no económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021, los resultados obtenidos en la tabla 17 se evidencia un nivel de correlación positiva baja de ($r = 0.348$), entre la compensación no económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021, datos que al comparar con Estela y Fernández (2019) en su estudio “Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017” que tuvo como resultado una correlación positiva fuerte con ($r=0.987$), con los datos obtenidos se afirma que si hay una relación directa entre ambas variables de su estudio, por lo que el sistema de compensación salarial se relaciona positivamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Emapa San Martín S.A. de acuerdo a los resultados, se afirma coincidentemente que la compensación no económica se relaciona de una manera favorable con la rotación del personal, sin embargo se discrepa con el nivel de correlación. Además Armache y Armache (2016) indicando que las necesidades de los empleadores pueden verse afectadas por varios factores, que llevarán a cambios en la estructura de compensación, la causa de los cambios en el empleado y el empleador las necesidades determinarán los cambios que deben realizarse en la compensación.

Finalmente el tercer objetivo específico identificar la relación entre la compensación de orientación al futuro y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021, de acuerdo al resultado obtenido en la tabla 18 se evidencia un nivel de correlación positiva baja de ($r = 0.317$), entre la compensación de orientación al futuro y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021, datos que al comparar con Flores (2018) en su estudio “Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima – 2017” que tuvo como resultado una correlación negativa alta con ($r = -0.707$) entre las variables, con los datos obtenidos se afirma que si hay una correlación directa entre ambas variables de su estudio, por lo que el sistema de compensación altamente significativa entre gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. – 2017. Con estos resultados discrepo que existe una correlación directa de ambas variables pero si afirmo que hay una coincidencia entre la compensación de orientación al futuro y la rotación del personal. Además Mejía, Chacón, Garay, Torrealba, Delgado, Aveiro, Pacheco y Serrano (2020) indicaron que la capacitación continua se define como toda acción que pretende desarrollar una organización o institución hacia sus trabajadores con el propósito de mejorar sus capacidades laborales para la competencia, estas capacitaciones se basan en nuevos temas de la actualidad de interés del personal y/o profesional, lo cual genera una mayor competitividad

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos propuestos y a los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación, se determina las siguientes conclusiones:

Primera.- Se determinó que existe una correlación positiva moderada con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.687 entre la estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021; en conclusión, en cuanto sean mejores las estrategias de compensación aplicadas en la empresa ya sean de compensación económica y no económica, como también por medio de la compensación de orientación al futuro, se podrá reducir la rotación del personal en la empresa de estudio.

Segunda.- Se identificó que existe una correlación positiva moderada con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.665 entre la compensación económica y la rotación del personal en la empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021, es decir que, la aplicación de compensaciones económicas permitirá a la empresa de estudio evitar las constantes rotaciones del personal.

Tercera.- Se identificó que existe una correlación positiva baja con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.348 entre la compensación no económica y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021, mediante la aplicación de compensaciones no económicas permitirá complementar el nivel de satisfacción de los colaboradores, lo cual reducirá el flujo de las constantes rotaciones del personal.

Cuarta.- Se identifico que existe una correlación positiva baja con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.317 entre la compensación de orientación al futuro y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021, es decir que, implementando compensaciones de desarrollo profesional permitirá contar con personales eficientes en la empresa de estudio y reducir la rotación del personal por las ineficiencias del área de recursos humanos.

VII. RECOMENDACIONES

Los resultados mostrados en la presente investigación permiten proponer las siguientes recomendaciones:

Primera.- Habiéndose observado un nivel de correlación positiva moderada entre la estrategia de compensación y la rotación del personal, se recomienda a la gerencia que realicen estrategias de compensación económica como remunerar el buen desempeño y las horas extras, como también la compensación no económica por medio de los reconocimientos motivacionales, a su vez la compensación de orientación al futuro como la adquisición de acción y el desarrollo profesional para los colaboradores que quieren superarse, lo cual permitirán satisfacer y motivar al personal y poder obtener su mejor desenvolvimiento a su vez esto permitirá fidelizar a los colaboradores.

Segunda. - Dada la correlación positiva moderada entre compensación económica y la rotación del personal, se recomienda al área de recursos humanos realizar compensaciones económicas como la remuneración por el esfuerzo que realizan los colaboradores en su área de trabajo, como también reconocer sus horas extras, esto permitirá que el colaborador se sienta comprometido con su trabajo. Así como implementar estrategias de compensación para el cumplimiento de las metas propuestas por la empresa, lo cual va generar un impacto de empatía y satisfacción en el personal.

Tercera: Debido al nivel de correlación positiva baja entre la compensación no económica y la rotación del personal, se recomienda al área de recursos humanos en conjunto con la gerencia diseñar y ejecutar estrategias de compensación no económica por medio de los bonos familiares, pasantías, realizar festivales, por lo que permitirá estrechar un vínculo mayor con el personal, como también el reconocimiento al personal en reuniones importantes de la empresa por sus alcanzar las metas propuestas, lo cual no es un gasto para la empresa, sino una oportunidad para generar un compromiso con el personal, esto permitirá motivar y crear una buena perspectiva en el colaborador con la empresa.

Cuarta.- Habiéndose observado un nivel de correlación positiva baja con respecto a la compensación de orientación al futuro y la rotación del personal, por lo que se recomienda gestionar al área de recursos humanos con la gerencia para implementar compensaciones que le permita al colaborador comprar acciones o brindarles apoyo para su desarrollo profesional por medio cursos de especialización, brindar facilidades de estudios universitarios o de institutos, capacitaciones al colaborador con el propósito de que reconozcan la importancia del desarrollo personal, que se logre traducir en el compromiso por parte del personal con los objetivos de la empresa, permitiéndoles en un futuro formar parte de algún cargo importante en la organización y obtener una satisfacción mutua de empresa a colaborador y a ello conlleva la fidelización de un personal calificado y eficaz.

REFERENCIAS

- Alexander Sánchez Rodríguez, Rodobaldo Martínez Vivar, Javier Moreno Lázaro. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en cuba. *Innovar*, 27(66), 169-184. Retrieved from <https://bit.ly/36pG5CP>
- Almadana (2016) "dirección estratégica de recursos humanos y compensación total" (tesis doctoral). Universidad de malaga 2016.<http://hdl.handle.net/10630/12400>
- Álvarez, J., Manuel Saiz, & Macías, M., Mariluz Mendoza. (2015). Innovación y creatividad como motores de desarrollo y RSC. el caso de las empresas de guayaquil (ecuador)/Innovation et créativité en tant que moteurs de développement et RSE. le cas des entreprises de guayaquil (équateur)/Innovation and creativity as drivers of development and CSR. A case study of companies in guayaquil (ecuador). *CIRIEC - Espana*, (85), 33-53. Retrieved from <https://bit.ly/2JXLw4s>
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. introducción a la metodología científica . Venezuela: Episteme, C.A. <https://n9.cl/ufk9s>
- Amrhein, V., Trafimow, D., & Greenland, S. (20 de Marzo de 2019). Inferential statistics as descriptive statistics: there is no replication crisis if we don't expect replication. *The American Statistician*, 73(51), 260-269. doi:<https://doi.org/10.1080/00031305.2018.1543137>
- Armache GD, Armache J. The Relationship between Organizational Compensation Systems and Employees' Productivity. *Ethics & Critical Thinking Journal*. 2016;2016(2):62-74. Accessed October 2, 2020. <https://bit.ly/38vzoSo>
- Barreiro, S. (2018). CHAPTER 12: Workers' Compensation. In *Your Rights in the Workplace* (pp. 351–360). Nolo. <https://bit.ly/3loayro>
- Baudor, G. L. B., & Campos, A. I. P. (2016). La labor creadora de derecho del tribunal de justicia de la unión europea: Una aproximación al tema a partir del derecho del trabajo español */Creative work of law of the court of the european union: An approach to the topic of the spanish law work. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, (49), 13-15,17-62. Retrieved from

<https://bit.ly/3n9EpnR>

- Baker, Kermit y Jennifer Riskus. (2019). "Un aumento en la compensación de arquitectos". *Arquitecto* 108 (9): 72–74. <https://bit.ly/2lkvcdb>
- Bedoya, L. M. G., & Salazar, E. G. (2017). Percepción de las prácticas de gestión humana y su influencia sobre las dimensiones sociales del clima organizacional en empresas colombianas del sector servicios. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 36(1), 23-33. doi:<http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v36n1a02>
- Bazan (2018) "Gestión de las compensaciones y el compromiso organizacional en los colaboradores de la agencia pachacamac de mi banco, lima – 2017, (tesis pregrado). Universidad autónoma del Perú 2018. <https://bit.ly/2UcsGIK>
- Canales Ceron , M. (2006). Metodología de la investigación social. Santiago de Chile: LOM. <https://n9.cl/6p6h>
- Carnaque Álvarez, P. (2014). sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico abaco Chiclayo. Tesis para optar el grado de magistro en gestión del talento humano, universidad señor de sipan Chiclayo, peru. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2409/CARNAQUE%20ALVAREZ%20PILAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro. E., & Serna. M. (2016). Calidad del empleo en organizaciones de servicios de contact-center en manizales, colombia. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 14(1), 205-219. doi: <https://bit.ly/38rh7po>
- Contreras, C. A., Almaguer, K. P., & Tovar, Y. S. (2015). Percepciones Del Impacto De La Capacitación, Compensación Y Selección Del Personal en La Eficiencia De Los Proyectos. *Ad-Minister*, 27, 5–26. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.27.1>
- Cole, S. T., & DeVore, D. (2014). Exploring effective uses of return-to-work practices as a strategy for reducing workers' compensation costs in public school districts in California (dissertation). <http://bitly.ws/dLaN>
- Chávez, Y. H., Chávez, G. H., & Ramírez, A. M. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales/Turnover model and organizational

- practices. *Historia y Comunicación Social*, 18, 837-863. Retrieved from <https://bit.ly/3eLAWT7>
- Dapena Gómez, M. (2020). La compensación extrasalarial en el sector público: un valor tan desconocido como atractivo. (Spanish). *Capital Humano*, 349, 49. <https://bit.ly/35gr1YR>
- Domenech, J. (2015). Empleo y carreras laborales en correos de España, 1890-1935: employment and careers in the Spanish postal service, 1890-1935. *Revista De Historia Económica*, 33(3), 455-486. doi:<http://dx.doi.org/10.1017/S0212610915000154>
- Echeverri, L. B., Garcia, J. H., & Barreneche, J. G. (2016). Diseño de modelo de capacitación en procesos asistenciales relacionados con dispositivos médicos/Design of training model in healthcare services related with medical devices/concepção de modelo de formação em serviços de saúde relacionados com dispositivos médicos. *Revista Ingeniería Biomédica*, 10(20), 27-34. Retrieved from <https://bit.ly/35kVJ2U>
- Espinoza Freire, E. E. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Revista Conrado*, 14(65), 36-46. Recuperado de <https://bit.ly/3nMZC7t>
- Estela Fernández, C. E., & Hernandez Pinedo, S. K. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017*. <http://hdl.handle.net/11458/3346>
- Eridania Bidó Fernández. (2020, Apr 19). El teletrabajo y las TICs en tiempos de cuarentena: La presencia física dentro de las organizaciones no es garantía de resultados. *El Diario La Prensa* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2391670252?accountid=37408>
- Noma Godínez. (2020, Aug 27). 5 formas en que el COVID cambió la gestión de los recursos humanos. *CE Noticias Financieras* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2438182833?accountid=37408>
- Flores Sare, I (2019). Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa atenta S.A. Tesis para obtener el licenciamiento en administración, Universidad autónoma del Perú, Lima. Obtenido de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/845>

- García, G. M., Santillán, E. G., & Salazar, A. C. (2019). Satisfacción laboral, el caso de los trabajadores jóvenes. *Boletín De Estudios Económicos*, 74(228), 503-516. Retrieved from <https://bit.ly/35rRQtq>
- Gonzalez, D. del C. C., Hidalgo, M. G. A., & Negrete, L. E. Z. (2019). Staff Turnover in Hotel Industry in the State of Guanajuato, Mexico/Rotacion De Personal en La Industria Hotelera en El Estado De Guanajuato, Mexico/Rotatividade De Pessoal Na Industria Hoteleira No Estado De Guanajuato, Mexico. *Revista Ibero - Americana de Estrategia*, 4, 615. <https://bit.ly/2lrrWfY>
- González Ariza, A. L. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias: Vol. 3a edición revisada y aumentada*. Universidad del Norte. <http://search.ebscohost.com/lo>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta ed.)*. México: Mc Graw-Hill. Obtenido de <https://bit.ly/2Y8uzsL>
- LABORDE, C. (2017). Emprender: desafíos en las estrategias de compensaciones. *IEEM Revista de Negocios*, 20(5), 58–63. <https://bit.ly/3njlBTj>
- Lerma González, H. *Metodología de La Investigación: Propuesta, Anteproyecto y Proyecto*. Vol. Cuarta edición. Colección Educación y Pedagogía. Área Educación. Bogotá, D.C.: Ecoe ediciones, 2009. <https://bit.ly/3lpuWID>
- Luna, C. V. (2018). Esquemas de compensación y pago por servicios ambientales de los bosques nativos: revisión de casos y marco legal en Argentina. *Revista De Investigación Agraria y Ambiental*, 9(2), 319. doi:<http://dx.doi.org/10.22490/21456453.2278>
- Maurizio, R. V. aut. (2019). Rotación ocupacional e informalidad laboral el caso de los trabajadores independientes en América Latina Roxana Maurizio. <https://bit.ly/3n5evl8>
- Madero Gómez, S. M. (2016). Impacto De Los Objetivos De La Administracion De Compensaciones en Los Elementos De La Compensacion Monetaria Y No Monetaria. *Investigación Administrativa*, 45(117), 38–51. <https://bit.ly/2lv9qmU>

- Mejía, C. R., Chacón, J. I., Garay Jaramillo, E., Jorge Torrealba, M., Delgado-García, S., Aveiro Róbaló, R., Pacheco-Barrios, N., & Serrano Torres, F. (2020). Capacitaciones e investigación realizados por los recursos humanos en salud, Latinoamérica. *Educación Médica*, 21(5), 292–298. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.005>
- Mayorga Espichán, A., & Hoyos Espinoza, J. A. (2017). Propuesta de compensaciones para la mejora en la retención del personal operativo de una empresa de servicios en Lima, 2016 – 2017. <http://hdl.handle.net/11537/12546>
- Mendieta, G. N., Solís, C. S. M., Coronel, María de los Ángeles Guamán, Marín, M., Irlanda Arteaga, & Fernández, J., Patricio Torres. (2019). El E-learning como herramienta para la educación continua: Una propuesta a la formación profesional en el Ecuador. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, , 14-25. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2258686581?accountid=37408>
- Millán, R., & Esteinou, M. d. R. (2017). Toma de decisiones y cultura cívica: El caso de una asociación no política. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas y Sociales*, 62(229), 77-100. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/S0185-1918\(17\)30004-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0185-1918(17)30004-1)
- Mera, A. J. M., Pozo, A. G., & Ollero, J. L. S. (2017). Flexibilidad laboral y productividad en el sector de la hospedaje andaluza. *Revista De Estudios Regionales*, (108), 17-41. Obtenido de: <https://bit.ly/3kn7Kct>
- Muthengi, Christine N. 2017. “Efecto de la estrategia de compensación en el desempeño de la Oficina del Auditor General en Kenia”. <https://bit.ly/32yj8fG>
- Martín, C. J. G., & Herrero, B. (2019). La mujer en los consejos de administración: Evidencia para el mercado bursátil español *. *El Trimestre Económico*, 86(2), 235-264. doi:<http://dx.doi.org/10.20430/ete.v86i342.790>
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis. bogota-colombia: Ediciones de la u. <https://bit.ly/2lqH7q7>
- Paramo, B. P. (2018). La investigación en ciencias sociales : técnicas de recolección de la información. colombia: La Investigación En Ciencias

- Sociales . <https://bit.ly/35nrxfy>
- Ortiz y Muskus (2018). Propuesta de un sistema de compensación salarial como factor dinamizador del desarrollo organizacional para el Centro de Sistemas de Antioquia CENSA, sede Montería. Panamá : UMECIT, 2018. <http://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/831>
- Penalva, A. S. (2017). los retos del derecho del trabajo en el siglo xxi. propuestas de cambio en una época de transición. revista de derecho uned, (21), 581-600. Retrieved from <https://bit.ly/3ncRVHb>
- Pacahuala Espinoza, G. D. (2020). El e-commerce y el posicionamiento de mercado del Centro Comercial Las.. Universidad César Vallejo, LIMA
- Quayle, E. V., Ceplenski, C. T., & Business & Legal Resources (Firm). (2014). Employee Compensation in Wisconsin. BLR. <https://bit.ly/3wQ6RjQ>
- Quevedo Peñuela E. Compensación en Un Entorno Volátil. Debates IESA. 2018;23(1):15-18. Accessed September 18, 2020. <https://bit.ly/2IAq70h>
- Reyes Flores, G., Maynez Guaderrama, A. I., Cavazos Arroyo, J., & Hernández Gómez, J. A. (2019). Contrato psicológico, agotamiento y cinismo del empleado: su efecto en la rotación del personal operativo en la frontera norte mexicana. Contaduría y Administración, 64(2), 1–19. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1133>
- Rachma, Arum Dwi. 2020. “El efecto de la compensación financiera y la motivación en el desempeño con la igualdad de género como variable moderadora en la Secretaría Regional de la provincia de Java Oriental: el estudio de los empleados no permanentes con convenios laborales”. <https://bit.ly/2UdxOMv>
- RIOS MANRIQUEZ, M. et al. Estrategias De Compensación Y Su Relación Con El Compromiso Organizacional en Los Docentes De Las Instituciones De Educación Superior en México. Revista Ibero-Americana de Estrategia (RIAE), [s. l.], v. 16, n. 2, p. 90–103, 2017. DOI 10.5585/riae.v16i2.2455. Disponible em: <https://bit.ly/2Iq2RCD>
- Rios Manriquez, M., Pérez Rendón, L., Sánchez-Fernández, M. D., & Ferrer Guerra, J. (2017). Estrategias De Compensación Y Su Relación Con El Compromiso Organizacional en Los Docentes De Las Instituciones De Educación Superior en México. Revista Ibero-Americana de Estrategia

- (RIAE), 16(2), 90–103. <https://doi.org/10.5585/riae.v16i2.2455>
- Rodríguez, J., Javier Vesga. (2020). La gestión de recursos humanos en contextos de individualización *. *Diversitas*, 16(1), 201-213. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2439176911?accountid=37408>
- Ramírez L.(2018). El estado del arte sobre la teoría de la estructura de capital de la empresa. *Cuadernos De Economía*, 37(73), 143-165.
doi:<http://dx.doi.org/10.15446/cuad.econ.v37n73.56041>
- Saucedo, L. T., & Juárez, G. d., la Luz. (2017). Veinte años del sistema de capitalización de cuentas individuales y sus promesas de pensiones. *El Cotidiano*, 33(204), 59-73. Retrieved from <https://bit.ly/35oFnX6>
- Suarez Atauje, F (2017) Gestión del talento humano y sistema de compensación económica en el hospital Rezola, investigación para optar el grado de magister en gestión pública. Universidad cesar vallejo, Perú. Obtenido de:<https://hdl.handle.net/20500.12692/7204>
- Trigueros, C. S. (2017). Incidencia de la reciente doctrina del tje sobre temporalidad en el empleo público. *Anales De Derecho*, 35(2), 1-29.
Retrieved from <https://bit.ly/3IFjiJT>
- Tenorio, A. E. (2019). ¿Mancharse las manos de negro? el dilema ético de la investigación en territorios petrolizados. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas y Sociales*, 64(237), 183-209. doi: <https://bit.ly/35p0Qil>
- Vargas, L. M. G., Rincón, M. M., & González, P. V. (2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: Caso universidad de antioquia: *Journal of strategic studies. Revista Ciencias Estrategicas*, 25(38), 299-317.
doi:<http://dx.doi.org/rces.v25n38.a3>
- Vera. E., Quispe C., (2018) Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5643>
- Vidal-Salazar, M., Córdón-Pozo, E., & de la Torre-Ruiz, J. (2015). Impacto de los Modelos de Compensación Flexible en la atracción y retención del talento. *Universia Business Review*, 46, 14–36. <https://bit.ly/3lfG9eC>
- Villa, J. D., Londoño Díaz, D., & Barrera Machado, D. (2015). Reparación a Las Víctimas De Dictaduras, Conflictos Armados Y Violencia Política en Sus

Componente De Compensación, Satisfacción, Rehabilitación Y No Repetición. *El Ágora USB*, 15(1), 217–240.
<https://doi.org/10.21500/16578031.11>

Vidal, A. G. (2016). Detrás de la brecha de género: Desigualdad en el mercado laboral y diferencias en preferencias económicas. *Revista SAAP*, 10(1), 65-94. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1954334186?accountid=3740>

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de las variables

Tabla 6. *Matriz de operacionalización de la variable estrategia de compensación*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Estrategia de Compensación	Según Gómez, Balkin y Cardy (2008) citado por Vásquez (2019) definió como un “goce de retribución que se asigna a un colaborador por los esfuerzos que ejecuta, la constante capacidad que aplica en sus labores y la inteligencia para dar soluciones inmediatas a las dificultades presentadas” (p. 382).	La medición de la variable estrategia de compensación se realizara en base a la técnica de encuesta mediante el instrumento de del cuestionario de la escala de Likert, por tanto, el instrumento va estar conformado por ítems, el cual está dirigido a todo el personal de la empresa G y J Jardines S.A.C.	Compensación económica	Remuneración	1-2	Ordinal Medición: Likert 1.Nunca 2.Csi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre
				Retribución de excelencia	3-4	
				Compromiso	5-6	
				Bono familiar	7-8	
			Compensación no económica	Capacitaciones	9-10	
				Horarios flexibles confiabilidad	11-12	
				Facilitar compras de acciones de la empresa	13-14	
			Compensación de orientación al futuro	Carrera profesional Eficacia	15-16	
					17-18	

Matriz de operacionalización la variables

Tabla 7. Matriz de operacionalización de la variable rotación del personal

Variable	Definición conceptual	Definición organizacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Rotación del personal	Goleman (1999) citado por Quispe y Vera (2018) es la fluctuación entre ingreso y egreso de individuos en un determinado ciclo o periodo que se da en una empresa, es de esperarse que exista un cierto nivel de rotación en cualquier empresa u organización el cual sirve para retener a los trabajadores indicados para cualquier cargo de la organización, también se da la posibilidad de contactar a nuevos personales que cuentan con las competencias necesarias para un puesto.	La medición de la variable rotación del personal se realizara en base a la técnica de encuesta mediante el instrumento de del cuestionario de la escala de Likert, por tanto, el instrumento va estar conformado por ítems, el cual está dirigido a todo el personal de la empresa G y J Jardines S.A.C	Ingreso de personal	-Competitivo	19-20	Ordinal
				-Eficaz	21-22	
				-comprometido	23-24	
			Salida del personal	-Competencia	25-26	
				-Elección	27-28	
				- fidelización	29-30	
				-conflicto familiar	31-32	
			Situaciones de convivencia personal	-Problemas económicos	33-34	
				-Ayuda psicológica	35-36	
				Reconocimiento	37-38	
Compensación emocional	-Motivación	39-40				
	- Recompensa	41-42				

ANEXO 2

Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

Dónde:

Z: Nivel de confianza 93% = 1.81

p: Probabilidad de éxito 50%= 0.5

q: Probabilidad de fracaso 50% = 0.5

e: Margen de error 7%= 0.07

n: Tamaño de la muestra

$$n = \frac{1.81^2 * 0.5 * 0.5}{0.07^2}$$

n= 40 colaboradores.

ANEXO 3

Validación de los instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Hurtado Campos, Aylwin Eveldyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Estrategia de compensación

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88%

Ate, 04 de mayo del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 09499298

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. LA CRUZ ARANGO ÓSCAR DAVID
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Hurtado Campos, Aylwin Eveldyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Rotación del personal

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:


¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

89%

Ate, 04 de mayo del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 09499298

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Hurtado Campos, Aylwin Eveldyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					84
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					84
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					84
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					84
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					84
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					84
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					84
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					84
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					84
PROMEDIO DE VALORACIÓN						84

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: Estrategia de compensación

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

84 %

Ate, 24 de abril del 2021



Dr. MIGUEL BARDALES CARDENAS
DNI N° 08437636

2/4



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Hurtado Campos, Aylwin Eveldyn

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					83
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					83
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					83
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					83
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					83
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					83
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					83
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					83
PROMEDIO DE VALORACIÓN						83

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Rotación del personal

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

83

Ate, 24 de abril del 2021



Dr. MIGUEL BARDALES CARDENAS
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Investigación
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: **HURTADO CAMPOS AYLWIN EVELDYN,**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					91
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

2/4

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

89%

Ate, 05 de mayo del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ARAMBURÚ GENG CARLOS ABRAHAM
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Investigación
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: **HURTADO CAMPOS AYLWIN EVELDYN,**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					91
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: **ROTACIÓN DEL PERSONAL**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

90%

Ate, 05 de mayo del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 44075484

ANEXO 4:
CUESTIONARIO

PRIMERA VARIABLE: Estrategia de compensación			
Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Tipo de escala
Compensación económica	Remuneración del personal	01. ¿Es conforme usted con sus remuneraciones por sus servicios en la empresa?	ORDINAL Escala de valoración: Likert 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE
		02. ¿Alguna vez fue remunerado por sus logros en la empresa?	
	Retribución por excelencia	03. ¿La empresa retribuye el logro de los objetivos con algún incentivo al personal?	
		04. ¿Considera que la empresa se preocupa por la motivación del personal mediante algún incentivo?	
	Salario del personal	05. ¿El salario que recibe mensualmente cumple con tus expectativas?	
		06. ¿Su salario compensa sus horas trabajadas en la empresa?	
Compensación no económica	Bono familiar	07. ¿La empresa le brinda o le brindo algún tipo de bono familiar?	
		08. ¿La empresa cuenta con algún programa de bonificación familiar?	
	capacitaciones	09. ¿Usted cree que está capacitado para laborar correctamente en su área de trabajo?	
		10. ¿La empresa capacita constantemente a sus trabajadores?	
	Horarios flexibles	11. ¿Considera flexible su horario de trabajo en la empresa?	
		12. ¿La empresa accede a alguna petición de cambio de horario por emergencia personal?	
Compensación de orientación al futuro	Facilitar compras de acciones de la Empresa	13. ¿Cuenta la empresa con algún programa que le permite adquirir acciones de la empresa?	
		14. ¿Considera usted favorable adquirir acciones de la empresa?	
	Línea de carrera	15. ¿La empresa le brindo alguna línea de carrera satisfactorio acorde con su puesto de trabajo?	
		16. ¿Le es accesible llevar una línea de carrera en la empresa?	
	Cursos de especialización	17. ¿La empresa les ofrece cursos de especialización para su mejor desenvolvimiento en su área de trabajo?	
		18. ¿Considera importante que la empresa especialice con cursos a sus trabajadores?	

SEGUNDA VARIABLE: Rotación del personal			
Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Tipo de escala
Ingreso del personal	Personal Competitivo	01. ¿Cree usted ser competitivo en su ambiente laboral?	ORDINAL Escala de valoración: Likert 1. NUNCA 2. CASI 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE
		02. ¿Su trabajo arduo es parte de su convicción como trabajador de la empresa?	
	Personal Eficaz	03. ¿Su eficiencia con las actividades de la empresa es responsable?	
		04. ¿Considera ser una persona que alcanza sus objetivos en sus actividades diarias?	
	Personal Comprometido	05. ¿Usted se siente comprometido con la empresa?	
		06. ¿La empresa muestra satisfacción con su desenvolvimiento y compromiso en el trabajo?	
Salida del personal	Competencia	07. ¿Cree usted que la empresa te da tu lugar como trabajador en la empresa?	
		08. ¿Usted tubo ofertas de trabajo en otras empresa para dejar tu actual trabajo?	
	Elección	09. ¿La empresa cumple tus expectativas a través de la comunicación asertiva?	
		10. ¿En alguna ocasión tuviste que elegir tu trabajo con otro de la competencia?	
	Fidelización	11. ¿Los incentivos que te brinda la empresa te satisface para seguir permaneciendo en la empresa?	
		12. ¿La empresa busca compensarte por tu arduo trabajo con algún tipo de incentivo?	
Situaciones de convivencia personal	Conflicto familiar	13. ¿En alguna oportunidad tus problemas familiares perjudico tu trabajo?	
		14. ¿La empresa en alguna oportunidad, interferido en tu estado de ánimo por problemas familiares?	
	Problemas económicos	15. ¿La economía de tu hogar en oportunidades te hizo pensar en cambiar de trabajo más remunerado?	
		16. ¿Considera que la empresa apoya a sus trabajadores económicamente ante una crisis económica de sus familias?	
	Ayuda psicológica	17. ¿La empresa le brinda ayuda psicología a sus trabajadores ante algún conflicto familiar u otro?	
		18. ¿Usted es valorado como trabajador en la empresa?	
Compensación emocional	Reconocimiento	19. ¿La empresa reconoce tu desempeño en ocasiones especiales?	
		20. ¿El gerente o tu superior reconoce tu capacidad de trabajo?	
	Motivación	21. ¿Usted se siente motivado y satisfecho con la empresa?	
		22. ¿Se siente motivado y a su vez protegido con los respectivos equipos de protección personal a un 100% en el campo de trabajo?	
	Recompensa	23. ¿Es recompensado por la empresa por su arduo trabajo?	
		24. ¿le satisface el trato de sus superiores con su buen desenvolvimiento?	

ANEXO 5.

Matriz de datos

Variable 1		Estrategia de compensación																Variable 2		Rotación del personal																									
Dimensiones		Compensación económica						Compensación no económica				Compensación de orientación al futuro						Dimensiones		Ingreso del personal				Salida del personal				Situaciones de convivencia personal				Compensación emocional													
Indicadores		Remuneración del personal		Retribución por excelencia		Salario del personal		Bono familiar	Capacitación	Trabajos flexibles	Facilitar compras de acciones de la		Vehículos de carrera		Compensación de orientación al futuro		Indicadores		Remuneración del personal		Retribución por excelencia		Salario del personal		Bono familiar	Capacitación	Trabajos flexibles	Facilitar compras de	Vehículo de carrera	Compensación de orientación al futuro	Conocimiento	Motivación	Recompensas												
Preguntas		Preguntas 1	Preguntas 2	Preguntas 3	Preguntas 4	Preguntas 5	Preguntas 6				Preguntas 7	Preguntas 8	Preguntas 9	Preguntas 10	Preguntas 11	Preguntas 12	Preguntas 13	Preguntas 14	Preguntas 15	Preguntas 16	Preguntas 17	Preguntas 18	Preguntas 1	Preguntas 2	Preguntas 3	Preguntas 4	Preguntas 5	Preguntas 6	Preguntas 7	Preguntas 8	Preguntas 9	Preguntas 10	Preguntas 11	Preguntas 12	Preguntas 13	Preguntas 14	Preguntas 15	Preguntas 16	Preguntas 17	Preguntas 18	Preguntas 19	Preguntas 20	Preguntas 21	Preguntas 22	Preguntas 23
Participantes	1	5	4	3	4	4	5	1	1	5	3	5	5	1	1	1	1	1	5	1	5	5	5	5	5	4	1	3	1	4	3	1	1	3	4	1	4	4	4	5	5	4			
	2	1	1	3	4	4	3	1	1	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	5	2	5	5	5	5	4	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4		
	3	5	3	4	3	4	3	1	3	5	2	5	5	3	3	2	5	1	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	1	2	1	1	3	4	3	1	4	3	3	3	4	1	4		
	4	4	3	3	4	3	4	1	3	5	4	5	3	3	1	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	3			
	5	4	4	3	5	3	5	1	1	5	5	3	5	5	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	1	1	5	1	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3		
	6	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	2	5	3	4	4	2	4	2	3	4	5	5	5	5	4	5			
	7	2	3	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	3	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	1	3	5	3	3	1	1	1	5	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1	4	
	8	5	4	5	3	5	5	1	1	5	4	4	5	1	4	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	3	1	1	3	4	1	5	5	5	5	5	5		
	9	2	1	1	1	1	3	1	1	5	4	1	2	3	1	4	1	5	1	4	5	5	5	4	4	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	1	5	4	1	5			
	10	3	2	3	3	3	2	3	4	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	1	3	3	2	1	3	4	4	4	4			
	11	3	3	3	1	3	3	4	1	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
	12	3	2	2	1	3	3	1	1	4	2	3	3	3	1	5	1	1	1	5	5	5	4	5	3	1	3	2	1	1	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	2			
	13	5	4	4	5	4	5	1	1	5	3	5	1	1	1	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	1	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	3			
	14	5	5	4	5	3	4	1	1	4	3	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	1	5	3	2	3	3	1	4	4	5	4	5	4	5			
	15	5	5	3	3	5	4	1	1	3	1	5	1	1	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	4	1	1	3	5	3	3	5	1	4	3	5	5	5		
	16	2	1	3	1	3	1	5	5	3	3	4	4	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	1	1	3	4	4	4	3	4			
	17	5	1	1	1	3	5	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	4		
	18	1	2	2	2	2	2	1	1	5	4	2	1	1	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	2		
	19	2	1	1	1	1	1	1	4	3	5	1	1	1	3	1	1	1	5	5	5	5	5	3	1	3	3	1	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
	20	4	4	5	3	3	3	5	5	3	3	2	3	3	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	5	3	5	3	5	4	3	3	3			
	21	2	1	2	5	2	2	1	3	5	5	3	3	3	2	3	2	3	5	5	5	5	5	4	2	4	2	5	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4			
	22	1	3	1	3	1	1	1	1	5	1	1	3	1	3	1	1	1	3	5	5	5	5	4	1	4	2	2	2	1	1	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1		
	23	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	24	2	1	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	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		
	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	26	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	4	1	3	4	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	27	4	3	2	2	5	5	1	1	5	5	4	3	1	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	1	3	1	3	3	2	5	4	5	5	5	4		
	28	1	3	3	4	1	3	1	1	1	1	5	2	1	1	1	2	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	
	29	1	3	3	2	3	4	2	1	3	3	4	3	3	1	1	1	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	
	30	1	3	3	2	3	1	2	3	4	2	3	2	3	2	3	1	1	3	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	
	31	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	1	1	1	3	1	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	
	32	2	3	1	2	2	2	1	1	4	3	3	2	1	4	1	5	2	5	5	5	5	5	4	3	2	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	33	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	4	2	1	1	3	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	
	34	1	1	2	3	3	3	2	4	3	5	1	1	1	1	1	1	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		
	35	1	3	1	1	3	3	2	2	4	1	5	2	2	1	1	1	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	4	4
	36	1	2	1	1	1	3	2	2	4	3	4	3	2	1	1	1	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	
	37	1	1	1	1	3	3	3	1	3	2	4	2	1	1	3	1	1	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	
	38	1	1	3	1	1	3	1	1	5	1	3	1	1	1	1	1	1	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	4
	39	3	1	3	2	3	3	1	1	4	1	3	1	1	1	1	3	1	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	
	40	3	2	1	2	1	3	1	1	4	1	5	5	1	1	1	1	1	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	