



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Incentivo Laboral y su Relación en la Retención del Personal,  
Restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en administración

**AUTORES:**

Diaz Sandoval, Alexandra (orcid.org/0000-0002-1142-2394)

Fasanando Guriz, Kefren (orcid.org/0000-0002-5143-009X)

**ASESORES:**

Mg. Tarrillo Paredes José (<https://orcid.org/0000-0003-3229-3189>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo realizado a mi familia, especialmente a mis padres, por la confianza y no de creer en mí en todo este camino.

**Kefren**

Dedico mi trabajo de investigación a mis amados padres, por su apoyo incondicional, por creer en mí y en cada uno de mis metas.

**Alexandra**

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia y amigos que siempre estuvieron dándome soporte emocional, para seguir encaminado en todo el aspecto académico.

**Kefren**

Agradezco a mis padres por demostrarme su apoyo incondicional que me brindan cada día para poder alcanzar mis objetivos personales y profesionales.

**Alexandra**

## Índice de contenidos

Carátula .....	ii
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y Diseño de investigación .....	15
3.2. Variable y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>31</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>44</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Incentivo Laboral y la retención del personal.....	20
Tabla 2. Validez según Juicio de expertos .....	21
Tabla 3. Información sociodemográfica .....	22
Tabla 4. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de una muestra.....	23
Tabla 5. Niveles de incentivo laboral y sus dimensiones .....	24
Tabla 6. Niveles de retención del personal y sus dimensiones.....	25
Tabla 7. Nivel de relación entre el incentivo laboral y la retención del personal .....	26
Tabla 8. Relación entre el incentivo laboral y la retención del personal .....	27
Tabla 9. Nivel de relación del incentivo económico y la retención del personal.....	28
Tabla 10. Coeficiente de correlación entre el incentivo económico y la retención del personal.....	28
Tabla 11. Nivel de relación entre del incentivo recreativo y la retención del personal .....	29
Tabla 12. Coeficiente de correlación entre el incentivo recreativo y la retención del personal.....	29
Tabla 13. Nivel de relación del incentivo educativo y la retención de personal .....	30
Tabla 14. Relación del incentivo educativo y la retención del personal.....	30

## Índice de figuras

Figura 1. Relación lineal del incentivo laboral y la retención del personal .....	27
---	----

## Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el incentivo laboral y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicado con un alcance descriptivo correlacional porque evaluó el grado relación entre dos o más variables. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población y la muestra fue de 40 colaboradores, en la evaluación de las variables de investigación se utilizó los cuestionarios del incentivo laboral bajo los autores De la Cruz Ulco & Sánchez Vidarte (2020) y la variable de retención del personal por los autores Juárez Sernaque & Trelles Barreto (2021), ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Crombach, 0,836 para la variable incentivo laboral y para la retención del personal 0,938; lo cual indica que la fiabilidad es buena. Concluyendo que, existe relación directa significativa ( $r = 0.890^{**}; p < 0,00$ ) entre el incentivo laboral y la retención del personal; es decir, cuando mejor sea el incentivo laboral mejor será la retención del personal en el Restaurante La Patarashca.

**Palabras claves:** Retención, incentivo, remuneración, desempeño, evaluación.

## **Abstract**

The general objective of this study was to determine the relationship that exists between the work incentive and the retention of the staff of the restaurant La Patarashca, Tarapoto, 2022. The research was of a quantitative approach of an applied type with a descriptive correlational scope because it evaluated the degree of relationship between two or more variables. The research design was non-experimental cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables. The population and the sample consisted of 40 collaborators, in the evaluation of the research variables the work incentive questionnaires were used by the authors De la Cruz Ulco & Sánchez Vidarte (2020) and the staff retention variable by the authors Juárez Sernaque & Trelles Barreto (2021), both instruments were validated by expert judgment, their reliability was verified through Crombach's Alpha, 0.836 for the work incentive variable and 0.938 for staff retention; which indicates that the reliability is good. Concluding that there is a significant direct relationship ( $r = 0.890^{**}$ ;  $p < 0,00$ ) between the work incentive and staff retention; that is, the better the labor incentive, the better the retention of staff at La Patarashca Restaurant.

Keywords: Retention, incentive, remuneration, performance, evaluation.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, producto de la globalización y nuevas tendencias organizacionales/empresariales el colaborador es uno de los activos más importantes, porque literalmente son ellos quienes se encargan de elaborar un producto o brindar un servicio, y como son la cara de la empresa, existen muchos casos de colaboradores que por mostrar una mala actitud ante el cliente repercute directamente en la experiencia y satisfacción del mismo (Ronquillo, 2019). Sin embargo, existen pocas empresas que escuchan a sus colaboradores como parte de las iniciativas estratégicas con el fin de mejorar y crear una cultura organizacional más compacta y una relación más saludable con el cliente (Rodríguez, 2019)

A nivel internacional Maldonado (2017), destaca acerca de los incentivos monetarios en una organización que produce y distribuye bebidas carbonatadas, que es una de las ventajas con mayor efectividad dentro del mercado, porque representa una competencia individual para el colaborador, pone a prueba sus capacidades y su forma de poder trabajar para poder alcanzar sus metas, también porque este planeamiento permite reconocer el arduo trabajo y gran esfuerzo de los trabajadores que finalmente tiene una recompensa monetaria y satisfacción personal, evidenciando una mejora continua y afrontar nuevos retos a nivel organizacional.

A nivel nacional Ordoñez y Quiroz (2018) la empresa Autonort Cajamarca SAC, mencionan acerca del incentivo y desempeño laboral, que este permite conocer de manera individual el rendimiento del personal contratado, además, que teniendo a los capacitadores con habilidad y los requerimientos necesarios para poder llegar al personal instruyendo e ir corrigiendo algunos detalles para el beneficio organizacional, se podrá lograr los objetivos, tener crecimiento profesional y al mantener personal retenido. Destacan una evidencia notable en las variables de estudio que se tomaron por la forma en que se alinean y como encajan al momento de ejecutar el plan de incentivos para la empresa.

En el ámbito de los colaboradores es importante crear nuevos estímulos monetarios de la misma forma con los no monetarios, deben tener proyectos futuros a nivel personal y laboral para que los colaboradores muestren sus habilidades, así aumentar la satisfacción personal y profesional, de esa manera llegar a cumplir todas sus metas y objetivos propuestos (Agurto, 2018). Según Zapata y Canet (2018), los incentivos se consideran como uno de los factores de mayor relevancia que permiten a los trabajadores a realizar grandes esfuerzos en el modo de emplear su trabajo con la mayor eficiencia posible, además, porque estos factores motivadores constituyen parte de la línea principal de la conducta de los colaboradores en el trabajo, ya que están ligados de manera directa y deben ser equitativos al esfuerzo de las actividades que tienen establecidas.

El Restaurante La Patarashca actualmente está incluida en los rubros de gastronomía y hotelería (La Patarashca Hotel, Suchiche Café y Bar, Chiri Chiri Heladería, La Patarashquita, Canto del Río Amazon Lodge), gran parte del personal de estas empresas son administradas y dirigidas por los dueños, quienes contratan personal calificado con perfiles que se acoplan a las diferentes categorías que esta empresa tiene, con respecto al incentivo laboral, en La Patarashca se brinda el incentivo laboral monetario como no monetario, así como por ejemplo realizar actividades recreativas de confraternidad y camaradería como recompensa y estímulo por su buen desempeño, entrega de bonos por el cumplimiento de metas con respecto a las ventas de la empresa, mostrando la solidez que tienen como organización y su compromiso con el cliente interno.

Los incentivos laborales son muy importantes ya que esto motiva a los colaboradores y a la vez se comprometa totalmente con la organización, de lo contrario cuando un colaborador se siente desmotivado porque la organización donde está laborando no aplican este mecanismo, pueden ocasionar estrés y ganas de ir a buscar nuevas ofertas laborales.

De esta manera se planteó la siguiente pregunta general:

¿Cuál es la relación entre el incentivo laboral y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022? Como problemas específicos tenemos: ¿Qué relación existe entre el incentivo económico y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022? ¿Qué relación existe entre el incentivo recreativo y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022? ¿Qué relación existe entre el incentivo educativo y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022?

En lo que corresponde al objetivo general, este fue: Determinar la relación que existe entre el incentivo laboral y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022; también corresponde a los objetivos específicos: OE1. Establecer la relación entre el incentivo económico y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022; OE2. Establecer la relación entre el incentivo recreativo y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022; OE3. Establecer la relación entre el incentivo educativo y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022.

Como hipótesis general tenemos: Existe relación significativa entre el incentivo laboral y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022; como hipótesis específicas tenemos: Existe relación significativa entre el incentivo económico y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022; Existe relación significativa entre el incentivo recreativo y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022; Existe relación significativa entre el incentivo educativo y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Villamizar (2017), tuvo como objetivo general encontrar cuales son los incentivos más predominantes en las instituciones formales en el rubro de telecomunicaciones en Colombia. Fue un estudio de tipo descriptivo, la población de estudio incluyó a 30 trabajadores, los instrumentos que empleo fueron cuestionarios y la encuesta como técnica, a colaboradores del área de atención al cliente y programación de ventas. El autor concluyó que los incentivos laborales si cumplen un papel muy marcado refiriéndonos a su importancia cuando se quiere generar ingresos en las empresas, si bien existen los incentivos monetarios y no monetarios, se concluye que se debe aplicar estos ambos tipos de incentivos para lograr resultados que favorezcan a la organización, el estudio realizado tuvo un porcentaje de aceptación de 90% lo que corresponde a una gran influencia de los incentivos laborales (Jiménez, 2018)

Asimismo, el autor Chérrez (2020), tuvo como objetivo general diseñar un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de carrocías PICOSA. Fue un estudio de tipo descriptivo, la población de estudio fue de 93 personas entre varones y mujeres, los instrumentos que se emplearon fueron cuestionarios, el autor concluyó que si los miembros de la empresa saben sobre el plan de incentivos laborales y todo lo que esto conlleva en la empresa carrocera PICOS, a través del cuestionario aplicado a todo el personal tanto la parte de administración como en los operarios, se muestra en los resultados que el plan de incentivos todavía puede considerarse, con una posible y futura mejora, motivo por el cual se inició el diseño del plan de incentivos no monetarios donde se destacaba la motivación, debido a que el 41.5% del equipo de trabajo de la organización está conforme. En cuanto al incentivo de motivación se obtuvo una aceptación de 55.5% lo que es aceptable.

En tanto, los autores Iglesias y Zanin (2017), tuvo como objetivo una propuesta y elaboración de reclutamiento y retención del personal mediante

una gestión eficiente, para un área de la empresa en específico “Harriague y asociados” en Argentina. Fue un estudio de tipo descriptivo, la población de estudio incluyó 67 trabajadores, los instrumentos que se emplearon fueron encuestas y entrevistas, con respecto a las entrevistas se realizaron al gerente de recursos humanos y responsables de áreas, y las encuestas a los trabajadores. Los autores concluyeron que para el reclutamiento plantearon la utilización masiva de redes sociales y la contratación de un reclutador interno, y en cuestión de la retención la propuesta fue implementar el plan de incentivos de ambos tipos, así como también programas de capacitación que permitan a los colaboradores continuar creciendo profesionalmente y que esto permita un beneficio institucional, el nivel de aceptación de estas estrategias fue de un 64% en relación su aplicación.

Además, se citó a Merchán (2018), tuvo como objetivo como mejorar la retención de los colaboradores y el compromiso con la organización. Fue un estudio de tipo descriptivo, la población de estudio fue de 39 colaboradores, con un muestreo no probabilístico, los instrumentos que utilizaron fueron encuestas a todos los gerentes de diferentes áreas ya que tienen conocimiento de la información de la organización. El autor agregó que mantener al personal con las habilidades más destacadas o que sobresalgan dentro de la organización, las actividades propuestas y metas definidas por temporadas podrán ser alcanzadas con mayor facilidad permitiendo una gran aceptación de la empresa y del público en casos específicos y responsabilidad a los colaboradores representado por un 64.1% de aceptación.

A nivel nacional se tiene a De la Cruz y Sánchez (2020), tuvo como objetivo general determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca de la ciudad de Trujillo en el año 2020. Fue un estudio de tipo aplicada, el diseño de la investigación fue no experimental, la población de estudio estuvo conformada por 400 personas, muestra y muestreo fue probabilístico; los

instrumentos que emplearon fueron cuestionarios, los autores concluyeron que existe una enlace bastante considerable entre dos de los incentivos de estudio (del incentivo laboral y del desempeño), con un valor de significancia de (0.000) y un índice de Rho de Spearman de 0.332, por lo tanto si existe relación entre ambas variables.

En tanto, Revilla (2017), tuvo como objetivo general Determinar la relación de los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de la empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017. La investigación que desarrollaron bajo el método cuantitativo, la población de estudio estuvo conformada por 30 colaboradores, el muestro fue no probabilístico; los instrumentos que utilizaron fueron cuestionarios, el autor concluyó que dados los resultados obtenidos de Rho de Spearman con una correlación de 0,585 que es positiva moderada, se confirma que los incentivos laborales tienen una relación con la productividad.

Asimismo, Juárez y Trelles (2021), tuvo como objetivo general buscar el vínculo del onboarding y la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas, 2021. Fue un estudio de tipo descriptivo, la población de estudio estuvo conformada por 75 colaboradores, los instrumentos que utilizaron fueron cuestionarios, los autores concluyeron que dicha investigación si se percibe relación del onboarding en referencia a la retención del personal, cuyos resultados fueron R 0.822 mostrando un grado de relación significativa, además un valor significativo (sig. 0.000) menor al 0.01; por otro lado, se obtuvo el nivel regular con un valor de 71.40% donde así califican a la variable retención del personal y por lo consiguiente un onboarding regular. También se puede ver que se ubica para el nivel bajo con 83.30% con una baja retención y un onboarding malo. Evidenciando estas intersecciones donde se puede afirmar la relación que presentas dichas variables en el desarrollo del estudio.

Mientras que el autor Vilcas (2020), se tenía como objetivo general conocer si hay relación entre la retención de talento y compensación salarial en el

área de la empresa en mención, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo y aplicado, la población de estudio se mostraba como un total de 24 colaboradores, los instrumentos para la recolección fueron las encuestas y que finalmente se pudo dar a conocer que el objetivo general, si estaba cumpliéndose en referencia a las variables que se estaba tomando, obtuvieron una significancia de 0.000, por lo tanto es inferior a 0.05, por lo tanto se concluye que coexiste relación entre retención del talento y compensación emocional en la empresa.

Con respecto a las teorías relacionadas con el proyecto de investigación, que se han estudiado tienen definiciones, un tanto relacionadas en cuanto a la investigación

Según Zapata y Canet (2018), definen que los sistemas de incentivos son muy importantes ya que tienen un impacto sobre el comportamiento y los resultados del trabajo que realizan los colaboradores en la organización, el incentivo ya sea extrínseco o intrínseco viene determinada en buena medida de manera natural del trabajo, cabe destacar que las empresas dan mayor valor a los motivadores extrínsecos basados en los beneficios monetarios, tales como: sueldos, bonos, comisiones, todos orientados a dar respuesta a las exigencias de otras personas, a alcanzar una meta, así evitar un castigo.

Según, Erkal et al (2018), definen a los incentivos laborales como un plan y elección que se puede direccionar para bien o para mal dependiendo de las decisiones y las elecciones que se realizan, en su mayoría el tipo de incentivos se relacionan con la parte intrínseca, en lo que respecta al factor económico menciona que hay probabilidades que pueda reducir su desempeño laboral porque recibirían beneficios solo por cumplimiento de objetivos o metas.

Según Garrett (2021), define que esta estrategia de incentivos en algunas organizaciones es complicado, porque existen diversas teorías que muestran diversas realidades o forma de aplicar el incentivo laboral, ya sea económico o no económico, lo que puede crear confusión, entonces, recomienda

implementar esta estrategia creando un plan de incentivos propios, partiendo por las condiciones de trabajo para el equipo y poco a poco ir determinando las necesidades del personal. Como resultado se obtendrá un desempeño de su trabajo óptimo y una distribución y un enfoque diferente con el pasar del tiempo. Además, según Pino et al (2015), sostienen que un sistema de incentivos es un conjunto de principios o reglas que permiten desarrollar métodos para lograr la mayor participación de los integrantes de la institución, este sistema puede ser de tipo progresivo, regresivo y lineal, dicho sistema parte de un resultado exigible que tiene un máximo alcanzable al llegar al resultado que se desea.

Según, Tena (2018), define en su artículo que corresponde y analiza un aspecto de la renta básica que cuestiona la funcionalidad del incentivo, también por los beneficios que muchos de los colaboradores con aptitudes y conocimientos básicos reciban como beneficio un incentivo solo por formar parte a un grupo humano de colaboradores que corresponden a una misma empresa, tomando en cuenta las bases organizacionales de otros países en condiciones precarias lo ideal sería reducir los horarios de trabajo del personal sin deshacerse de los beneficios que recibirían, así la renta básica que obtienen pueda ser usado de manera correcta por los colaboradores y sus aportes no se vean afectados.

Según, Rodríguez (2019), define que los incentivos son la motivación para los colaboradores, con el fin de mejorar su rendimiento y aumentar la productividad laboral, este sistema es muy eficaz ya que si una empresa lo desarrolla mejora la productividad en sus colaboradores como también en su empresa, siendo esto muy beneficioso para los colaboradores ya que se sentirán valorados por la empresa, también muy provechoso para la empresa ya que gracias al buen desempeño de sus trabajadores se reducirán los costos, será compensado.

Según, Portal (2021), define que la importancia que tiene el incentivo laboral radica en los que están direccionados a cargos y puestos que ocupa todo el



personal de una organización, también depende de las expectativas que tiene cada colaborador, si la organización este acorde al logro de las metas y objetivos del personal, sobre todo si existe equidad, si no existe todo lo mencionado anteriormente ya dependerá de las estrategias que tenga la organización para mantener y conservar al colaborador. Según, Ronquillo (2019), define el incentivo laboral como un programa y planeamiento de propuestas salariales por cumplimiento de objetivos y de actividades recreativas, que permiten el desarrollo, retención de personal y crecimiento profesional, además de mantener un nivel de motivación elevado, además de crear y establecer mayores vínculos con el personal, mediante la aplicación de este sistema organizacional.

Según, Pretel (2020), define al incentivo laboral como desarrollo e influencia para el crecimiento de sus colaboradores, porque refuerza el compromiso organizacional y con sus labores individuales, manteniendo una productividad estable y beneficiosa para la empresa, lo que corresponde a una respuesta positiva y recomendable de aplicar en diferentes rubros empresariales. También destaca el compromiso en conjunto e individual para poder alcanzar los objetivos y acceder a los beneficios que la empresa ofrece. Según, Mendoza (2021), define que el incentivo laboral tiene repercusión con el desempeño de los colaboradores, porque no solo resalta que es un método para mantener a al cliente interno (colaboradores), sino que también representa una inversión para la empresa, tomando en cuenta los cambios por la misma globalización, el incentivo direcciona, crea el surgimiento y hasta influye en el estado de ánimo del personal al momento de trabajar, es decir, responden a las necesidades de la organización y reduce la rotación y el cambio de personal de forma recurrente.

Según, Larrea (2020), define que los incentivos laborales pueden motivar a los colaboradores y al mismo tiempo comprometerse plenamente con la organización, ya que si un colaborador esta desmotivado puede llegar a ocasionar a largo tiempo estrés, no cumplir con la metas y objetivos de la

empresa y llegar a buscar nuevas ofertas de trabajo. Asimismo, según Agurto (2018), define la cercanía que tienen los incentivos con la productividad y que rescatan una gran diferencia y mejora de roles de los colaboradores al tener ciertos beneficios, porque cambian su perspectiva del trabajo, es decir, asumen con más seriedad los objetivos planteados, con el fin de ser reconocidos y que ello lleve consigo una serie de productividad y éxito, esta herramienta debe ser ejecutada mediante un plan, en el que se detalle las actividades que se podrían realizar, beneficios metas u objetivos según la temporada.

Según, Desposorio (2017), define la fiabilidad del incentivo laboral en cuestiones económicas, pero que tienen que ser utilizadas de manera estratégica puesto que es más importante este tipo de bonos para los miembros de una organización independientemente al rubro al que pertenecen, sin dejar de lado los reconocimientos por lograr objetivos, etc. Asimismo, Según, Jiménez (2018), define la realidad del incentivo laboral desde una perspectiva diferente, porque usualmente los colaboradores están acostumbrados a percibir solo incentivos monetarios que se ve reflejado su rendimiento.

Dimensiones de la variable incentivo laboral, para De la Cruz y Sánchez (2020), menciona tres dimensiones: **Económico**; que es la remuneración salarial que realiza una empresa a sus colaboradores por el cumplimiento de metas u objetivos. **Recreativo**; sirve para enlazarse con los miembros de un equipo, brindar condiciones para relajarse, que permita tener una desconexión laboral y proporcionar estabilidad y tranquilidad mental, en algunas actividades permitir a otros integrantes de la familia ser partícipes de ello, con la finalidad de que los colaboradores tengan una percepción e idea de que la organización en la que trabajan se preocupa por tenerlos en las mejores condiciones para laborar. **Educativo**; hace referencia al aprendizaje, formación, conocimiento y preparación que recibe cada

colaborador, para que pueda desempeñarse de forma independiente y con mayor facilidad.

Como segunda variable Retención del personal, se citaron a Salau et al (2018), quienes definen que la retención del personal es un componente importante para la organización porque refleja la calidad organizacional, el método de emplear de sus labores, la productividad y la percepción de los clientes en la atención es el reflejo. Según, Nolzco y Rodríguez (2020) Define en su investigación con respecto a la retención del personal a los trabajadores como la base principal y que se deben aplicar estrategias para mantenerlos vigentes en nuestra institución.

Según, Villasana y Sánchez (2022), define en su investigación con respecto a la retención del personal que el éxito organizacional se basa en cómo es controlada y dirigida de la mano de los colaboradores que posee, como se maneja la productividad y las actividades que se hacen en conjunto para poder trabajar de manera eficiente. Según, Ibrahim y Mayende (2018), define la importancia de la retención del personal en la comunicación y el trabajo en equipo para crear un ambiente más compenetrado ya que ello se verá evidenciada en la práctica de sus labores, además de utilizar recursos diversos para mantener a los trabajadores de la empresa firmes y evitar el pensamiento de retirarse o desistir de su cargo, también resaltan factores como la ética profesional al momento de escalar puestos, es decir que sea de manera transparente y que sea por mérito, manteniendo una estructura profesional adecuada para evitar conflictos internos y que las estrategias de retención aplicadas puedan seguir vigentes.

Según, Evaristo (2017), define la importancia de tener una organización de constante capacitación, buen trato a los colaboradores, de realizar seguimientos personalizados en caso de observar algo inusual o diferente con el fin de poder ayudar. Asimismo, Vergara (2017), define la importancia de las capacitaciones constantes, sin importar el rubro de la organización, con el fin de poder retener al personal y que puedan realizar sus actividades,

cumplir con sus objetivos, tener un control de cómo es que se sienten los colaboradores con los recursos que se les otorga y si se sienten cómodos de cómo la empresa muestra su empatía para que se mantengan firmes en sus puestos de trabajo utilizando dichas estrategias para la retención.

Según, Medina (2019), define que tener un planeamiento estratégico para mantener al personal retenido es una de las gestiones que se está volviendo más común poco a poco, porque ahora los colaboradores muestran su sentir, ya sea para bien o para mal y ello se ve reflejado en su forma de trabajar, actualmente se ve mucha necesidad en ese aspecto de las organizaciones y se plantea la imposición de un modelo de gestión para poder seguir correctamente encaminados en las labores que sean asignadas para su desarrollo profesional.

Según, Meneses (2019), define en su documento en referencia al talento humano y como retenerlo ciertos factores que influyen para que los colaboradores perduren por más tiempo en su trabajo, dentro de los principales factores se destacan los salarios y las relaciones interpersonales porque son parte de la base principal para que se pueda trabajar en equipo y de manera regular, además de ello para poder lograr los objetivos con mayor facilidad a lo largo del tiempo y que se pueda reducir la rotación del personal. Además, Madero (2019), define la actual importancia en las empresas de la retención del personal para el establecimiento de metas y objetivos concretos, y que por ello se establece un planeamiento desde el momento del reclutamiento para que a futuro se eviten este tipo de problemas, es decir, realizar una evaluación minuciosa desde el momento de la selección, donde se pondrá a prueba el significado del compromiso y la responsabilidad empresarial con el cargo que pueda tener, de esa manera se podrá trabajar, planear las actividades para la retención y se mantenga un ambiente y clima organizacional saludable.

Según, Star y Toronto (2022), define en su artículo la importancia de la retención del personal y la salud mental que deben tener los colaboradores

de ciertas organizaciones, debido a la constante presión por la que atraviesan, ya sea por cuestiones internas de la organización, por los clientes de carácter, entre otros factores que pueden repercutir en esto. Además, Manchester et al (2022), definen que con respecto a la retención del personal los salarios y la calidad del clima organizacional, porque es un eco que se ve mucho en las instituciones públicas, es decir, solo se preocupan en sus colaboradores para cumplir sus funciones, y después de ello, realizan todo de manera independiente, lo que es concurrente y afecta las funciones de los trabajadores, creando incertidumbre y vacantes pendientes.

Según, Huffman (2022), define acerca de la retención del personal ciertas actividades que impulsan y motivan a los colaboradores a cumplir sus funciones, tomar mejores decisiones, y regirse a la dirección que les otorga la organización a la que pertenecen. Un factor importante a tomar en cuenta son las finanzas con las que cuenta la organización para cumplir con el planeamiento que se tiene establecido, manteniendo los principios de la organización.

Según, Wooldridge (2021), define acerca de la retención del personal, los horarios flexibles para permitirle mayor libertad a los colaboradores de poder realizar sus actividades familiares y personales, esto pensando en cómo puede afectar en el desarrollo de su desempeño en el trabajo, sumándole a eso, un seguimiento y reconocimiento por sus logros, para sentir mayor complementación con la institución y sentir que sus necesidades también son importantes.

Según, Jacobius (2022), define acerca de la retención del personal, un programa de compensación de llamadas o uso del teléfono bajo supervisión puede mantener un clima laboral estable porque logra que los colaboradores puedan recrearse aun estando en horario laboral y quitarse cierta presión revisando sus teléfonos celulares o realizando llamadas telefónicas, que obviamente tendría que ser supervisado por políticas de la empresa y para

que no se vea afectada, esto sería implementado como una actividad recreativa.

Dimensiones de la Variable Retención del personal, para Juárez y Trelles (2021). Menciona tres dimensiones: **Clima laboral**; brindar clima laboral con buena comunicación es determinante para mantener a los colaboradores ya que estos sujetos actualmente buscan sentirse confortables y mantener relaciones profesionales saludables. **Reconocimientos**; son estímulos que tienen influencia positiva en los trabajadores para lograr captarlos de manera positiva y puedan enfocarse en sus metas a nivel organizacional y profesional. **Planes de carrera**; es de suma importancia dar a conocer las posibles necesidades futuras para poder enfocarnos y tomar una dirección que permita el crecimiento, se conoce que este proceso indica los lineamientos del desarrollo para los trabajadores dentro de la empresa.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de investigación

**Tipo de estudio:** La presente investigación estuvo basada a la del tipo aplicada, este busca cubrir una determinada necesidad, utilizando los medios metodológicos, protocolos y tecnológicos, a través del conocimiento científico (CONCYTEC, 2018)

**Diseño de investigación:** El estudio realizado posee un diseño no experimental, este se ejecuta sin la manipulación de variables, se concentra esencialmente en la revisión de los hechos que ocurren de forma real y por ende en su análisis (Aria, 2021)

**El alcance es descriptivo correlacional,** porque cada variable del estudio se describió, luego se buscó el grado de correlación entre las dos (Ramos, 2020)

#### 3.2. Variable y operacionalización

##### **Variable Independiente: Incentivo Laboral**

**Definición conceptual:** El incentivo laboral, es un sistema de recompensa, esto produce mejor rendimiento en sus colaboradores, además de incentivar para que hagan aportaciones a la organización y llegar a cumplir con sus objetivos (Chiavenato, 2009)

**Definición operacional:** La variable incentivo laboral se refleja a través de incentivo monetario y no monetario, para el buen desempeño de los colaboradores.

##### **Dimensiones**

- Incentivo económico
- Incentivo recreacional
- Incentivo educativo

**Escala de medición:** Ordinal

**Variable dependiente: Retención del personal**

**Definición conceptual:** La retención del personal es una herramienta de gestión de las organizaciones, para prolongar el tiempo de sus colaboradores estrella dentro de una empresa, aplicando estrategias monetarias, confraternidad o beneficios para los colaboradores según se crea más conveniente (Gutierrez, 2018)

**Definición operacional:** La variable retención del personal se centra en contratar perfiles según la necesidad actual de la empresa, además de planificar incentivos monetarios y elogios con reconocimiento, línea de carrera y crecimiento organizacional (Ibrahim y Mayende, 2018)

### **Dimensiones**

- Clima laboral
- Reconocimientos
- Planes de carrera

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

En el presente estudio de investigación se consideró como población objetiva a los colaboradores del Restaurante la Patarashca, que está compuesta por 47 colaboradores. Es por ello que según Arias et al (2016) La población nos da a conocer que el grupo total es limitado o ilimitado de herramientas de exploración que se incluyen en él estudio, sobre cuál se pretende generalizar los resultados de la población que conforman las personas con singularidades en común, las que harán referencia a las conclusiones.

- **Criterios de inclusión:** Se incluirá al personal de atención al cliente entre 18 años a más.
- **Criterios de exclusión:** se excluye a los jefes de área administrativa.



**Muestra:**

El tamaño de la muestra de nuestro estudio de investigación es el tamaño de nuestra población, es por eso que se trata de una cantidad pequeña de 40 colaboradores de Incentivo Laboral y su incidencia en la Retención del Personal, Restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022.

Según, Condori (2020), se establece que la muestra constituye, solo una parte del conjunto de la población y es poseedora de sus propias características. Eso da a entender que la población es homogénea en la medida de sus colaboradores se parecen entre sí en cuanto a particularidad.

**Muestreo:**

El presente trabajo de investigación utilizó un tipo de muestreo, específicamente el no probabilístico, porque consideramos y seleccionamos las muestras en referencia a un punto de vista que pueda comprobarse y no realizarlo al azar y obtener resultados con mayor credibilidad.

Según, Espinoza (2016), El muestreo no probabilístico utiliza un subconjunto de la población, para informar sobre los procesos que son significativos, más allá de los casos particulares, individuos o sitios estudiados.

**Unidad de análisis:** Serán los colaboradores del Restaurante La Patarashca.

**3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

En la investigación realizada se utilizó una encuesta de carácter para la recolección de información, por razones de versatilidad con respecto a su aplicación y con mucha efectividad para recopilar los datos, los que se obtienen sin incomodar a los que son partícipes de la aplicación.

**Cuestionario 1: Incentivo laboral**, se separó 15 preguntas del cuestionario que tiene como dimensiones los incentivos económicos, recreativos y educativos. El instrumento es una adaptación de (De la Cruz y Sánchez, 2020). Este instrumento fue compuesto por una escala de medición que comprende un valor 1 que es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. Tiene como fiabilidad un valor del 0,836 en el Alfa de Cronbach.

**Cuestionario 2: Retención del personal**, se aceptó el modelo desarrollado por (Juárez & Trelles, 2021) y fue utilizado como base para la segunda fracción del cuestionario, donde se evaluó la Retención del personal. El cuestionario contiene 13 preguntas, tiene como dimensiones Clima laboral, Reconocimientos y Planes de carrera. Este instrumento fue compuesto por una escala de medición que comprende un valor 1 que es nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. Tiene como fiabilidad un valor del 0,938 en el Alfa de Cronbach.

### 3.5. Procedimientos

El desarrollo de la investigación comienza con la observación e identificación posterior del problema, que ya ha sido identificado. por observación a través del método no experimental; posteriormente se investigaron las fuentes de la información primaria y secundaria para determinar las fechas destacadas de investigaciones y fundamentos teóricos, asimismo, la construcción de cuestionarios que han sido sometidos a verificación y determinación de su confiabilidad por procedimientos relevantes, para luego aplicar a la muestra seleccionada, con el permiso previo de la entidad y algunos participantes de capacitaciones de corta duración; con respecto a los datos obtenidos de la herramienta que utilizamos (encuesta)

### 3.6. Método de análisis de datos

En referencia a la compilación y análisis de la documentación e información de la investigación, fue ejecutado en base a los instrumentos

que fueron pactados, de igual manera, la evidencia para la presentación de la información que fue procesada, se mostrará en tablas con representaciones gráficas estadísticas, y en cuanto a la hipótesis, para darle mayor contraste se empleó el programa SPSS v.25 para el cálculo del coeficiente de correlación, el cual comprende valores que oscilan entre -1 y 1 que será para simbolizar el tipo de correlación de los elementos que se está llevando a cabo el estudio. (Echaiz, 2018)

### **3.7. Aspectos éticos**

Todo el proceso de investigación se llevó a cabo de conformidad con los principios éticos internacionales, en los que se enfatiza el principio de justicia, en el que todas las partes involucradas tuvieron las mismas oportunidades en su participación en el proceso, así como el principio de respeto, bajo el cual se respetó la libertad de todo ser humano, se respetaron sus derechos y creencias sin intimidarlo; también el principio de beneficencia, en el que se afirma que la investigación es beneficiosa para la unidad bajo investigación. Asimismo, los lineamientos del reglamento APA fueron adoptados con la finalidad de que se repete la información brindada por el autor en nuestra investigación; además, se siguieron los lineamientos de investigación de la Universidad César Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Fiabilidad del instrumento de la investigación.

**Tabla 1.**

*Fiabilidad de Alfa de Cronbach de Incentivo Laboral y la retención del personal*

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Incentivo Laboral con un Alfa de Cronbach de 0,917 (15 ítems)	Económico	0,832	6
	Recreativo	0,801	5
	Educativo	0,773	4
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Retención del Personal con un Alfa de Cronbach de 0,899 (13 ítems)	Clima Laboral	0,762	5
	Reconocimiento	0,746	4
	Planes de Carrera	0,712	4

Fuente: elaboración propia

#### **Interpretación:**

Con respecto a la confiabilidad, la tabla muestra que los coeficientes de Alfa de Cronbach tienen resultados mayores al 0,7 lo cual indica que la confiabilidad es buena.

**Tabla 2.***Validez según Juicio de expertos*

Nombre del experto	Grado académico	Año de experiencia	Rol actual	Título profesional	Institución que labora
Elia Anacely Córdova Calle	Doctora	5 años	Docente en UCV Tarapoto	Economista	Universidad Cesar Vallejo
Ruth Marne Gonzales Córdova	Licenciada	7 años	Docente en Universidad Peruana Unión	Administradora	Universidad Peruana Unión
José Gabriel Arévalo Arévalo	Magister	5 años	Docente en UCV Tarapoto	Administrador	Universidad Cesar Vallejo
Robin Díaz Saavedra	Magister	6 años	Docente en Universidad Peruana Unión	Investigación y Docencia Universitaria	Universidad Peruana Unión

Elaboración propia

Sin embargo, la tabla 2 nos muestra la validación del instrumento, la cual fue realizado por juicio de 4 expertos con grado de licenciados, magister lo cual con grado de experiencia y conocimiento respecto al tema a investigar.

#### 4.2. Información general descriptiva de los colaboradores del Restaurante La Patarashca, Tarapoto.

**Tabla 3.**

*Información sociodemográfica*

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	28	70,0
	Femenino	12	30,0
	Total	40	100,0
Edad	De 18 a 30 años	23	57,5
	de 31 a 50 años	6	15,0
	DE 51 a más	11	27,5
	Total	40	100,0
Tiempo que labora en el restaurante	Menos de 3 meses	10	25,0
	4 meses a 6 meses	11	27,5
	7 meses a más	19	47,5
	Total	40	100,0

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 3, se observa la información socio demográfica en los 40 consumidores del Restaurante La Patarashca, la que está distribuida así; el 70% de género masculino y el 30% de género femenino, con respecto a la edad, el 57,5% tiene entre 18 a 30 años, el 15% tiene entre 31 a 50 años y el 27,5% tiene de 51 a más. El tiempo que laboran en el restaurante es el siguiente, el 25% laboran menos de 3 meses, el 27,5% de 4 a 6 meses y el 47,5% de 7 meses a más.

**Tabla 4.**

*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de una muestra*

<b>Variables y dimensiones</b>	<b>Shapiro-Wilk</b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Incentivo económico	0.867	40.00	0.00
Incentivo recreativo	0.844	40.00	0.00
Incentivo educativo	0.768	40.00	0.00
Incentivo Laboral	0.793	40.00	0.00
Retención de personal	0.867	40.00	0.00

*Fuente:* Elaborado por el SPSS 25

**Interpretación:**

Dado que la muestra es menor que 50, se calcula el coeficiente de Shapiro-Wilk; el resultado es menor a 0.05 y se utiliza el coeficiente de Rho de Spearman para la correlación.

**Tabla 5.***Niveles de incentivo laboral y sus dimensiones*

<b>Variable y dimensiones</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Incentivo Laboral	Bajo	3	7.5
	Medio	8	20
	Alto	29	72.5
	Total	40	100
Incentivo económico	Bajo	2	5
	Medio	8	20
	Alto	30	75
	Total	40	100
Incentivo recreativo	Bajo	2	5
	Medio	12	30
	Alto	26	65
	Total	40	100
Incentivo educativo	Bajo	3	7.5
	Medio	7	17.5
	Alto	30	75
	Total	40	100

Fuente: elaboración propia

Se demuestra que más del 70% de los trabajadores del restaurante Patarashca, perciben que tiene un alto nivel de incentivo laboral, mientras que el 20% considera que es medio, de acuerdo a las dimensiones, se observa que la dimensión de incentivo económico se encuentra mejor posicionado, puesto que muestra mayor porcentaje en el nivel alto, en comparación con las demás dimensiones, y menor cantidad de trabajadores que perciben un bajo nivel en esta misma dimensión.



**Tabla 6.***Niveles de retención del personal y sus dimensiones*

<b>Variable y dimensiones</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Retención de personal	Bajo	2	5
	Medio	12	30
	Alto	26	65
	Total	40	100
Clima laboral	Bajo	2	5
	Medio	20	50
	Alto	18	45
	Total	40	100
Reconocimiento	Bajo	2	5
	Medio	9	22.5
	Alto	29	72.5
	Total	40	100
Planes de carrera	Bajo	2	5
	Medio	13	32.5
	Alto	25	62.5
	Total	40	100

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 6, se observa que el 65% de los trabajadores del restaurante Patarashca, perciben que existe un alto nivel de retención de personal, mientras que el 30% percibe que dicho nivel es medio y sólo un 5% consideró que dicho nivel es bajo, De acuerdo a las dimensiones de la variable, aquella que muestra mejores resultados es la dimensión de reconocimiento, con más del 70% en el nivel alto, mientras que la dimensión de clima laboral, se presenta como la más crítica al alcanzar un total de 45% de trabajadores que perciben un buen clima laboral en la empresa.

**Tabla 7.***Nivel de relación entre el incentivo laboral y la retención del personal*

		Retención de personal							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Incentivo Laboral	Bajo	2	100%	1	8.3%	0	0.0%	3	7.5%
	Medio	0	0%	6	50.0%	2	7.7%	8	20.0%
	Alto	0	0%	5	41.7%	24	92.3%	29	72.5%
Total		2	100%	12	100.0%	26	100.0%	40	100.0%

Fuente: elaboración propia

La tabla 7 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 72.5% indicaron que el incentivo laboral guarda un grado de relación alto con la variable retención de personal, seguido del 20% indicando un grado medio de relación y finalmente el 7.5% indicaron que la variable incentivo laboral guarda un nivel bajo de relación con la retención de personal.

**Tabla 8.**

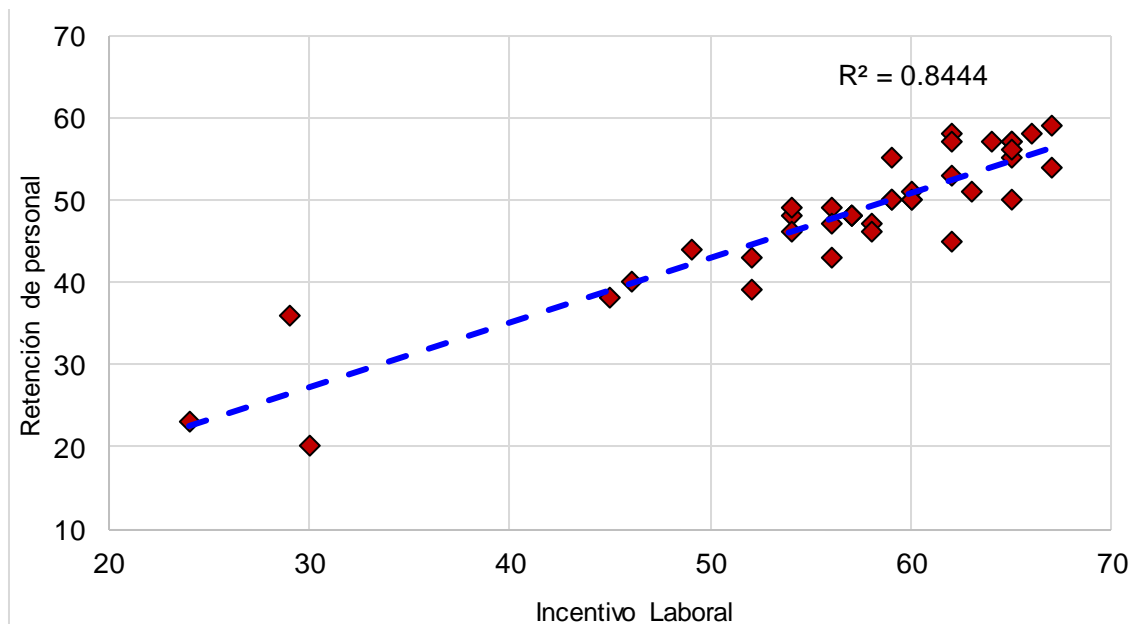
*Relación entre el incentivo laboral y la retención del personal*

Retención de personal			
Incentivo Laboral	Rho	p valor	N
	,890**	0,000	40

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

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, la tabla 8 nos muestra que el incentivo laboral y la retención del personal tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,890\*\* y un p valor igual a 0,000 ( $p < 0,05$ ).



*Figura 1. Relación lineal del incentivo laboral y la retención del personal*

En la figura 1 se puede apreciar gráficamente la correlación general de las dos variables en estudio y podemos determinar que la covarianza  $S_{xy} > 0$  tiene una relación lineal directa.

**Tabla 9.***Nivel de relación del incentivo económico y la retención del personal*

		Retención de personal							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Incentivo económico	Bajo	2	100%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.0%
	Medio	0	0%	8	66.7%	0	0.0%	8	20.0%
	Alto	0	0%	4	33.3%	26	100.0%	30	75.0%
	Total	2	100%	12	100.0%	26	100.0%	40	100.0%

Fuente: elaboración propia

La tabla 9 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 75% indicaron que el incentivo económico guarda un grado de relación alto con la variable retención de personal, seguido del 20% indicando un grado medio de relación y finalmente el 5% indicaron que el incentivo económico guarda un nivel bajo de relación con la retención de personal.

**Tabla 10.***Coeficiente de correlación entre el incentivo económico y la retención del personal*

Incentivo económico	Retención de personal		
	Rho	p valor	N
	,980**	0,000	40

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

Fuente: elaboración propia

La tabla nos muestra que el incentivo económico y la retención de personal tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,980\*\* y un p valor igual a 0,000 ( $p < 0,05$ ). En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna  $H_1$ , es decir, a mejor incentivo económico mejor será la retención del personal.

**Tabla 11.***Nivel de relación entre del incentivo recreativo y la retención del personal*

		Retención de personal							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Incentivo recreativo	Bajo	1	50%	1	8.3%	0	0.0%	2	5.0%
	Medio	1	50%	9	75.0%	2	7.7%	12	30.0%
	Alto	0	0%	2	16.7%	24	92.3%	26	65.0%
	Total	2	100%	12	100.0%	26	100.0%	40	100.0%

Fuente: elaboración propia

La tabla 11 muestra que del 100% del total de los encuestados, el 65% indicaron que el incentivo recreativo guarda un grado de relación alto con la variable retención de personal, seguido del 30% indicando un grado medio de relación y finalmente el 5% indicaron que el incentivo recreativo guarda un nivel bajo de relación con la retención de personal.

**Tabla 12.***Coefficiente de correlación entre el incentivo recreativo y la retención del personal*

Incentivo recreativo	Retención de personal		
	Rho	p valor	N
	,763**	0,000	40

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

Fuente: elaboración propia

Sin embargo, la tabla 12 nos muestra que el incentivo recreativo y la retención del personal tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,763\*\* y un p valor igual a 0,000 ( $p < 0,05$ ). En este sentido se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir a mejor incentivo recreativo mejor será la retención del personal.

**Tabla 13.***Nivel de relación del incentivo educativo y la retención de personal*

		Retención de personal							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
Incentivo educativo	Bajo	2	100%	1	8.3%	0	0.0%	3	7.5%
	Medio	0	0%	4	33.3%	3	11.5%	7	17.5%
	Alto	0	0%	7	58.3%	23	88.5%	30	75.0%
	Total	2	100%	12	100.0%	26	100.0%	40	100.0%

Fuente: elaboración propia

Se observa que el 100% del total de los encuestados, el 75% indicaron que incentivo educativo guardan un grado de relación alto con la retención de personal, seguido del 17.5% indicando un grado medio de relación, finalmente el 7.5% indicaron que el incentivo educativo guarda un nivel bajo de relación con la retención de personal.

**Tabla 14.***Relación del incentivo educativo y la retención del personal*

Incentivo educativo	Retención de personal		
	Rho	p valor	N
	,463**	0,000	40

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

Fuente: elaboración propia

Sin embargo, en esta tabla nos muestra que el incentivo educativo y la retención del personal tiene una correlación significativa en el nivel de 0,01 bilateral con un Rho de Spearman del 0,463\*\* y un p valor igual a 0,000 ( $p < 0,05$ ). En ese sentido, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna  $H_1$ , es decir, a mejor incentivo educativo mejor será la retención del personal.

## V. DISCUSIÓN

En ese capítulo se contrasta los resultados obtenidos con los antecedentes, tendiendo como primer resultado que existe relación directa significativa ( $r = 0.980^{**}; p < 0.00$ ) entre el incentivo económico y la retención de personal; donde podemos determinar que a mejor incentivo económico mejor será la retención del personal, dichos resultados demuestran la forma en la que la organización efectúa estrategias a fin de incentivar al personal para que desempeñe bien sus funciones, dichos resultados concuerdan con lo expuesto por Villamizar (2017), indican que los incentivos laborales si cumplen un papel muy marcado refiriéndonos a su importancia cuando se quiere generar ingresos en las empresas, si bien existen los incentivos monetarios y no monetarios, se concluye que se debe aplicar estos ambos tipos de incentivos para lograr resultados que favorezcan a la organización, el estudio realizado tuvo un porcentaje de aceptación de 90% lo que corresponde a una gran influencia de los incentivos laborales; asimismo, Merchán (2018), indican que mantener al personal con las habilidades más destacadas o que sobresalgan dentro de la organización, las actividades propuestas y metas definidas por temporadas podrán ser alcanzadas con mayor facilidad permitiendo una gran aceptación de la empresa y del público en casos específicos y responsabilidad a los colaboradores representado por un 64.1% de aceptación; además, Juárez y Trelles (2021), mencionan que dicha investigación si se percibe relación del onboarding en referencia a la retención del personal, cuyos resultados fueron  $R 0.822$  mostrando un grado de relación significativa, además un valor significativo (sig. 0.000) menor al 0.01; por otro lado, se obtuvo el nivel regular con un valor de 71.40% donde así califican a la variable retención del personal y por lo consiguiente un onboarding regular. También se puede ver que se ubica para el nivel bajo con 83.30% con una baja retención y un onboarding malo. Evidenciando estas intersecciones donde se puede afirmar la relación que presentas dichas variables en el desarrollo del estudio.

Además, existe relación directa altamente significativa ( $r = 0.763^{**}; p < 0.00$ ) entre el incentivo recreativo y la retención del personal; es decir, a mejor incentivo recreativo mejor será la retención del personal en el Restaurante La Patarashca, en base a los resultados se puede observar gran responsabilidad de la entidad para efectuar mecanismos de desarrollo que permitan crear lineamientos para evaluar el desempeño del personal, dichos resultados se asemejan con lo expuesto por Chérrez (2020), indican que si los miembros de la empresa saben sobre el plan de incentivos laborales y todo lo que esto conlleva en la empresa carrocera PICOS, a través del cuestionario aplicado a todo el personal tanto la parte de administración como en los operarios, se muestra en los resultados que el plan de incentivos todavía puede considerarse, con una posible y futura mejora, motivo por el cual se inició el diseño del plan de incentivos no monetarios donde se destacaba la motivación, debido a que el 41.5% del equipo de trabajo de la organización está conforme. En cuanto al incentivo de motivación se obtuvo una aceptación de 55.5% lo que es aceptable; asimismo, Vilcas (2020), mencionan que se pudo dar a conocer que el objetivo general, si estaba cumpliéndose en referencia a las variables que se estaba tomando, obtuvieron una significancia de 0.000, por lo tanto es inferior a 0.05, por lo tanto se concluye que coexiste relación entre retención del talento y compensación emocional en la empresa; además, Garrett (2021), define que esta estrategia de incentivos en algunas organizaciones es complicado, porque existen diversas teorías que muestran diversas realidades o forma de aplicar el incentivo laboral, ya sea económico o no económico, lo que puede crear confusión, entonces, recomienda implementar esta estrategia creando un plan de incentivos propios, partiendo por las condiciones de trabajo para el equipo y poco a poco ir determinando las necesidades del personal. Como resultado se obtendrá un desempeño de su trabajo óptimo y una distribución y un enfoque diferente con el pasar del tiempo.



Asimismo, existe relación directa significativa ( $r = 0.463^{**}; p < 0.00$ ) entre el incentivo educativo y la retención del personal; donde podemos determinar que mientras mejor incentivo educativo mejor será la retención del personal, dicho resultado permite identificar los problemas que se dan dentro del desarrollo de las actividades realizadas por el personal, con la intención de poder mejorar las formas de trabajo, dichos resultados concuerdan con lo expuesto por Iglesias y Zanin (2017), mencionan que para el reclutamiento plantearon la utilización masiva de redes sociales y la contratación de un reclutador interno, y en cuestión de la retención la propuesta fue implementar el plan de incentivos de ambos tipos, así como también programas de capacitación que permitan a los colaboradores continuar creciendo profesionalmente y que esto permita un beneficio institucional, el nivel de aceptación de estas estrategias fue de un 64% en relación su aplicación; además, Erkal et al (2018), definen a los incentivos laborales como un plan y elección que se puede direccionar para bien o para mal dependiendo de las decisiones y las elecciones que se realizan, en su mayoría el tipo de incentivos se relacionan con la parte intrínseca, en lo que respecta al factor económico menciona que hay probabilidades que pueda reducir su desempeño laboral porque recibirían beneficios solo por cumplimiento de objetivos o metas. Además, menciona, que por lo general en las empresas aceptan este tipo de beneficios, sin saber de lo que se trata, solo esperando a recibir lo que su empresa les otorgue.

Finalmente, existe relación directa significativa ( $r = 0.890^{**}; p < 0,00$ ) entre el incentivo laboral y la retención del personal; es decir, cuando mejor sea el incentivo laboral mejor será la retención del personal en el Restaurante La Patarashca, dicho resultado da a conocer de cuán importante es llevar a cabo estrategias de incentivo de trabajo, con el propósito de brindarle mayores beneficios al personal y que este pueda ejercer sus funciones de manera eficiente, dichos resultados se asimilan con lo expuesto por De la Cruz y Sánchez (2020), indicaron que existe una enlace bastante considerable entre dos de los incentivos de estudio (del incentivo laboral y del desempeño), con

un valor de significancia de (0.000) y un índice de Rho de Spearman de 0.332, por lo tanto si existe relación entre ambas variables, asimismo, Revilla (2017), indica que dados los resultados obtenidos de Rho de Spearman con una correlación de 0,585 que es positiva moderada, se confirma que los incentivos laborales tienen una relación con la productividad.

## **VI. CONCLUSIONES**

Bajo la interpretación y el análisis de cada resultado de dicho trabajo de investigación que se titula Incentivo Laboral y su Relación en la Retención del Personal, Restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022, tienen las conclusiones en cuanto a los objetivos.

- 6.1.** Respecto al objetivo general planteado, se encontró que existe relación directa significativa entre el incentivo laboral y la retención del personal; es decir, cuando mejor sea el incentivo laboral mejor será la retención del personal en el Restaurante La Patarashca, mientras que el jefe alienta e impulsa a los colaboradores a mantenerlos motivados en el trabajo, el colaborador se sentirá comprometido con la empresa, desarrollando con eficiencia sus funciones o actividades laborales.
- 6.2.** Con respecto al primer objetivo específico, se encontró que existe relación directa significativa entre el incentivo económico y la retención de personal; donde podemos determinar que a mejor incentivo económico mejor será la retención del personal, el aumento de sueldo retribuye el resultado y participación que brinda el restaurante La Patarashca a sus colaboradores.
- 6.3.** Asimismo, en el segundo objetivo específico, se encontró que existe relación directa altamente significativa entre el incentivo recreativo y la retención del personal; es decir, a mejor incentivo recreativo mejor será la retención del personal en el Restaurante La Patarashca, mientras se festeja días festivos con los trabajadores, desarrollando actividades de campo como paseos, reuniones, etc, el colaborador se sentirá identificado con la empresa.
- 6.4.** Finalmente, el tercer objetivo específico, se encontró que existe relación directa significativa entre el incentivo educativo y la retención del personal; donde podemos determinar que mientras mejor incentivo educativo mejor será la retención del personal; las capacitaciones son

interesantes y necesarias para que el colaborador desarrolle y desempeñe mejor sus labores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Fortalecer las estrategias de incentivos brindado hacia los colaboradores, para ello, iniciar con el análisis del perfil del colaborador para determinar aquellos medios que considera como incentivo, de modo que se pueda planificar la forma en cómo se hará la entrega de los mismos, ya sea mediante incentivos dinerarios, en especie, mejores condiciones laborales, entre otras, teniendo en cuenta que esto permitirá mejorar las posibilidades de retención del talento.
  
- 7.2.** Brindar retribuciones por objetivos hacia los colaboradores de acuerdo a su nivel de rendimiento y el logro de las metas y objetivos propuestos, debido a que este recurso permitirá mejorar las posibilidades de retención gracias a la correlación existente por lo que ayudará a incrementar la competitividad empresarial.
  
- 7.3.** Fomentar los espacios de recreación para que los colaboradores salgan de su rutina de trabajo habitual y desarrollen actividades fuera de lo común para liberar el estrés, estrechar vínculos amicales y laborales, compartir experiencias, entre otros aspectos que ayudarán a fomentar la retención de los colaboradores en base a propuestas viables y significativas para sus intereses.
  
- 7.4.** Planificar las actividades de desarrollo de la educación de los colaboradores como una estrategia bilateral que no solo hará posible el mejoramiento del perfil de empleabilidad del personal, sino que también permitirá la obtención de mejores resultados para incrementar la competitividad de la empresa para brindar una propuesta de calidad hacia el cliente.

## REFERENCIAS

- Agurto Miranda, C. D. P. (2018). "Los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores de la empresa Wc Pesca S.A.C en la ciudad de Chimbote en el año 2018." *Universidad Cesar Vallejo*, 7, 1–64.
- Aria Gonzáles, J. L. (2021). Diseño y Metodología de la Investigación. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 7, Issue 2).  
file:///C:/Users/HP/Downloads/Arias-Covinos-Diseño\_y\_metodologia\_de\_la\_investigacion.pdf
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Novales, M. G. (2016). The research protocol III. Study population. *Revista Alergia Mexico*, 63(2), 201–206.  
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Chérrez Gonzales, G. C. (2020). "DISEÑO DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES CON ÉNFASIS EN LA MOTIVACIÓN PARA LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN". *Pontificia Universidad Católica Del Ecuador*, 21(1), 72.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*.  
file:///C:/Users/HP/Desktop/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN/TESIS GUIA/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf
- CONCYTEC. (2018). *REGLAMENTO DE CALIFICACIÓN, CLASIFICACIÓN Y REGISTRO DE LOS INVESTIGADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA - REGLAMENTO RENACYT*.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Condori Ojeda, P. (2020). Universo , población y muestra. *Academia Porfirio*.  
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- De la Cruz Ulco, E. A., & Sánchez Vidarte, C. J. (2020). Incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca Trujillo, 2020. *Universidad Cesar Vallejo*, 57.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51570/DeLaCruz\\_UEA-Sánchez\\_VCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51570/DeLaCruz_UEA-Sánchez_VCJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Desposorio Jara, M. E. (2017). “LOS INCENTIVOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CALL CENTER TELEATENTO DEL PERÚ SAC, PLATAFORMA BBVA CONTINENTAL, DE LA CIUDAD DE TRUJILLO-2016.” *Universidad Nacional de Trujillo*, 128.

Echaiz Rodas, C. A. (2018). METODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS EN LA INVESTIGACIÓN. *Universidad San Martín de Porres*. <https://www.usmp.edu.pe/iced/instituto/organizacion/contenido-web/de5-taller-tesis-l.pdf>

Erkal, N., Gangadharan, L., & Koh, B. H. (2018). Monetary and non-monetary incentives in real-effort tournaments. *European Economic Review*, 101, 528–545. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2017.10.021>

Espinoza Salvadó, I. (2016). Tipos de muestreo. *Unidad de Investigación Científica*, 3–7. [file:///TIPOS DE MUESTREO\\_.pdf](file:///TIPOS%20DE%20MUESTREO_.pdf)

Evaristo Salas, B. C. (2017). “INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA GESTIÓN DE RETENCIÓN DEL PERSONAL DE LOS CENTROS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE HUARAZ – 2017.” *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*, 549, 40–42.

Garrett, D. F. (2021). Payoff implications of incentive contracting. *Theoretical Economics*, 16(4), 1281–1312. <https://doi.org/10.3982/te4293>

Huffman, M. (2022). Upskilling and retention: why staff are at the heart of a successful growth strategy. *Proquest*, 1–3. [file:///C:/Users/HP/Desktop/RETENCION DEL PERSONAL/ProQuestDocuments-2022-06-17 \(4\).pdf](file:///C:/Users/HP/Desktop/RETENCION_DEL_PERSONAL/ProQuestDocuments-2022-06-17%20(4).pdf)

Ibrahim, A. M., & Mayende, S. T. (2018). Ethical leadership and staff retention in Uganda’s health care sector: The mediating effect of job resources. *Cogent Psychology*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1466634>

- Iglesias, M., & Zanin, M. (2017). "Reclutamiento Y Retención De Personal En Empresa De Software." *Universidad de La Defensa Nacional Centro Regional Universitario Córdoba - IUA*, 1–115. [https://rdu.iua.edu.ar/bitstream/123456789/638/1/TESIS Reclutamiento y retención de personal en empresa de software. FINAL.pdf](https://rdu.iua.edu.ar/bitstream/123456789/638/1/TESIS_Reclutamiento_y_retención_de_personal_en_empresa_de_software_FINAL.pdf)
- Jacobius, A. (2022). CalPERS ' compensation program is under review to improve staff retention. *Proquest*, 1–3. file:///C:/Users/HP/Desktop/RETENCION DEL PERSONAL/ProQuestDocuments-2022-06-17 (6).pdf
- Jiménez, N. (2018). *Experimentos económicos en el mercado laboral*. 3, 10. file:///C:/Users/HP/Desktop/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN/OK VARIABLE/NATALIA JIMENEZ.pdf
- Juárez Sernaque, D. G., & Trelles Barreto, P. B. (2021a). El onboarding y su relación con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas 2021. *Universidad Cesar Vallejo*, 62. file:///C:/Users/HP/Desktop/NACIONAL/Juárez\_SDG-Trelles\_BPB-SD VARIABLE RETENCIÓN DEL PERSONAL.pdf
- Juárez Sernaque, D. G., & Trelles Barreto, P. B. (2021b). El onboarding y su relación con la retención del personal en Hiperbodega Precio Uno Chulucanas 2021. *Universidad Cesar Vallejo*, 62. file:///C:/Users/HP/Desktop/VARIABLES Y DIMENSIONES/Juárez\_SDG-Trelles\_BPB-SD VARIABLE RETENCIÓN DEL PERSONAL.pdf
- Larrea Chavarria, A. L. (2020). Sistema de incentivos y rotación de personal en una empresa metalmecánica del distrito de Carmen de la Legua, 2020. In *Universidad Cesar Vallejo* (Vol. 1). <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana. *Investigación Administrativa*, 48(December), 1–20. <https://doi.org/10.35426/iav48n124.01>
- Maldonado Alvarez, S. E. (2017). INCENTIVOS MONETARIOS Y MOTIVACIÓN LABORAL. *Universidad Rafael Landívar*, 111.



file:///C:/Users/HP/Downloads/Maldonado-Shirley. internacional mexico.pdf

Manchester, G., News, E., Uk, G., & Uk, G. (2022). Midwives quitting NHS over pay and job pressure. *Proquest, May*, 3–5.

file:///C:/Users/HP/Desktop/RETENCION DEL PERSONAL/ProQuestDocuments-2022-06-17 (2).pdf

Medina Ortiz, A. (2019). MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA LA RETENCIÓN DEL PERSONAL DE LA FERRETERÍA & INDUSTRIAS JHEYSON S.A.C. EN LA CIUDAD DE BAGUA GRANDE – 2018. *Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*, 124. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1482/CHAPA GRANDEZ SALLY PATRICIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza Ventura, M. (2021). Incentivos y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en una Importadora de Papel, Lima, 2021 TESIS. *Universidad Cesar Vallejo*, 1, 84. <https://bit.ly/3BXwq5b>

Meneses Pinto, K. J. (2019). STRATEGIES OF ATTRACTION AND RETENTION OF HUMAN TALENT TO REDUCE STAFF ROTATION. *Universidad Militar Nueva Granada*, 1–32. <https://core.ac.uk/download/pdf/286064376.pdf>

Merchán Illescas, M. P. (2018). Plan de Retención de Talentos en Gestión Global. *Universidad de Chile*, 4, 81. file:///C:/Users/HP/Desktop/Tesis - María Merchan retencion de talentos.pdf

Nolazco Labajos, F. A., & Rodríguez Huancahuari, D. A. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 269–280. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240>

Ordoñez, H. R., & Quiroz, V. J. T. (2018). Relación de los incentivos laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa AUTONORT CAJAMARCA SAC, 2018. *Universidad Privada Del Norte*, 131. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11291>

- Pino-Pinochet, P., Ponce-Donoso, M., Avilés-Palacios, C., & Vallejos-Barra, Ó. (2015). Mejoramiento de la productividad en una industria maderera usando incentivo remunerativo. *Maderas. Ciencia y Tecnología, ahead*, 0–0. <https://doi.org/10.4067/s0718-221x2015005000012>
- Portal Caballero, C. N. (2021). Incentivos laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de San Isidro, Lima 2020. *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 1*, 67. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Pretel Córdova, E. E. (2020). Incentivos laborales y desempeño laboral del personal de la sede administrativa de la Unidad Ejecutora 409 – Salud Trujillo Este, 2020. *Universidad César Vallejo, 1–54*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Ramos Galarza, C. (2020). The scope of an investigation. *CienciAmérica, 9(3)*, 1.
- Revilla Yoplac, P. (2017). “Incentivos laborales y su relación con la productividad de los colaboradores de la Empresa Tecnología Textil S.A, S.J.L, año 2017”. *Universidad Cesar Vallejo, 84*. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1891/Casas\\_Ochochoque\\_Joel\\_Rainier.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1891/Casas_Ochochoque_Joel_Rainier.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez Lecca, J. J. (2019). Incentivos y su efecto en la productividad laboral en la empresa SOLDISEL S.R.L. Trujillo, año 2018. *Universidad Cesar Vallejo, 54*. [file:///C:/Users/HP/Desktop/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN/OK VARIABLE/Rodriguez\\_LJJ-SD.pdf](file:///C:/Users/HP/Desktop/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN/OK VARIABLE/Rodriguez_LJJ-SD.pdf)
- Ronquillo Espinoza, M. M. (2019). Programa de Incentivo para incrementar la Motivación laboral de los trabajadores en las estaciones de peaje de la Empresa Opevia S.A. 2019. *Universidad Cesar Vallejo, 1–84*. [file:///C:/Users/HP/Desktop/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN/OK VARIABLE/Ronquillo\\_EMM.pdf](file:///C:/Users/HP/Desktop/PROYECTO DE INVESTIGACIÓN/OK VARIABLE/Ronquillo_EMM.pdf)
- Salau, O., Osibanjo, A., Adeniji, A., & Igbinoba, E. (2018). An integrated dataset on organisational retention attributes and commitment of selected ICT and accounting firms. *Data in Brief, 18*, 1930–1936.

<https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.04.140>

Star, T., & Toronto, O. (2022). Services struggle to meet demand. *Proquest*, 1–3.  
file:///C:/Users/HP/Desktop/RETENCION DEL PERSONAL/ProQuestDocuments-2022-06-17 (1).pdf

Tena-Sánchez, J. (2018). El impacto de la Renta Básica sobre los incentivos laborales. *Andamios, Revista de Investigación Social*, 15(36), 265.  
<https://doi.org/10.29092/uacm.v15i36.610>

Vergara, J. Y. (2017). Implementation of a Mentorship Program to Increase Staff Satisfaction and Retention in Critical Care. *Nurse Leader*, 15(3), 207–212.  
<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2017.02.003>

Vilcas Valderrama, S. S. (2020). Retención del talento y compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020. *Universidad Cesar Vallejo*, 52. <https://bit.ly/3BXwq5b>

Villamizar Niño, S. (2017). INCENTIVOS LABORALES PARA EL INCREMENTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE TELECOMUNICACIONES. *Fundación Universitaria de América*, 111.  
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7054/1/795385-2017-II-GE.pdf>

Villasana Arreguín, L. M., & Sánchez Macías, A. (2022). Factors that affect the motivation and retention of knowledge workers. *Revista Peruana de Epidemiología RPEonline*, 15(1), 1–19.

Wooldridge, M. (2021). Work flexibility a powerful staff retention tool. *Proquest*, 1–3.  
<https://www.wgea.gov.au/newsroom/flex-marks-the-spot>

Zapata Rotundo, G., & Canet Guiner, M. T. (2018). Características del Trabajo y los Incentivos en Medianas Empresas del Estado Lara, Venezuela. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 23 Issue 8(82), 86–1.  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=e6ac1f05-ff5b-4110-81aa-773a9041d57b%40sdc-v-sessmgr03>

# **ANEXOS**

**ANEXO 01:**

**OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

<b>Definición conceptual Variable</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
El incentivo laboral, es un sistema de recompensa, esto produce mejor rendimiento en sus colaboradores, además de incentivar para que hagan aportaciones a la organización y llegar a cumplir con sus objetivos. Chiavenato, I. (2009)	La variable incentivo laboral se refleja a través de incentivo monetario y no monetario, para el buen desempeño de los colaboradores.	Económico  Recreativo  Educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldos</li> <li>• Bonos</li>   <li>• Descanso</li> <li>• Motivación</li>   <li>• Capacitaciones</li> </ul>	Ordinal
La retención del personal es una herramienta de gestión de las organizaciones, para prolongar el tiempo de sus colaboradores estrella dentro de una empresa, aplicando estrategias monetarias, confraternidad	La variable retención del personal se centra en contratar perfiles según la necesidad actual de la empresa, además de planificar incentivos monetarios y elogios con reconocimiento, línea de carrera	Clima laboral  Reconocimientos  Planes de carrera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación directa</li> <li>• Participación</li>   <li>• Incentivos</li> <li>• Remuneración</li>   <li>• Línea de carrera</li> </ul>	Ordinal

o beneficios para los colaboradores según se crea más conveniente. Gutierrez, G. (2018)	y crecimiento organizacional.		<ul style="list-style-type: none"><li>• Estabilidad laboral</li></ul>	
--	-------------------------------	--	---	--

**ANEXO 02:**

**MATRIZ CONSISTENCIA**

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	CONCEPTOS CENTRALES
<p>INCENTIVO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RETENCIÓN DEL PERSONAL, RESTAURANTE LA PATARASHCA, TARAPOTO, 2022</p>	<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el incentivo laboral y la retención del personal en los colaboradores del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el incentivo económico y la retención del personal en los colaboradores del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el incentivo</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el incentivo laboral y la retención del personal en los colaboradores del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Establecer la relación entre el incentivo económico y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022</p> <p>Establecer la relación entre el incentivo recreativo y la retención del personal del restaurante La</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre el incentivo laboral y la retención del personal en los colaboradores del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre el incentivo económico y la retención del personal en los colaboradores del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre el incentivo recreativo y la retención del personal del restaurante La</p>	<p>Tipo: Aplicado</p> <p>Niveles: descriptivo y correlacional</p> <p>Diseño de investigación: no experimental de corte transversal.</p> <p>Diseño muestral:</p> <p>Población: 47</p> <p>Muestra: 40</p> <p>Muestreo: no probabilístico por conveniencia</p> <p>Técnica: Encuesta</p>	<p>Los incentivos laborales son entendidos como todo beneficio recibido fuera del pago o salario percibido, es decir, premiaciones, aumentos salariales, reconocimientos, son considerados como incentivos laborales ya que buscan motivar al colaborador y tener un mayor rendimiento en sus actividades.</p> <p>La retención del personal es una estrategia organizacional utilizada para</p>

	<p>recreativo y la retención del personal en los colaboradores del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el incentivo educativo y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022?</p>	<p>Patarashca, Tarapoto, 2022</p> <p>Establecer la relación entre el incentivo educativo y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022</p>	<p>Patarashca, Tarapoto, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre el incentivo educativo y la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022</p>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>mantener a los miembros dentro de una organización, las estrategias de retención pueden variar y adaptarse a las nuevas necesidades según el mercado.</p>
--	---	--	---	--------------------------------------	--



### **ANEXO 03:**

#### **Incentivo Laboral y su Incidencia en la Retención del Personal, Restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022**

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo Determinar la relación que existe entre el incentivo laboral y su incidencia en la retención del personal del restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: ads290601@gmail.com

#### **DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS:**

##### **Género:**

- a) Masculino                      b) Femenino

##### **Edad:**

- a) De 18 a 30 años      b) De 31 a 50 años      c) De 31 a 50 años

##### **Tiempo que labora en el restaurante:**

- a) Menos de 3 meses      b) 4 meses a 6 meses      c) 7 meses a más

**INSTRUCCIONES:** Marque con una "x" la alternativa correcta en cada una de los enunciados propuestos, según la siguiente escala.

<b>ESCALA VALORATIVA</b>					
<b>CATEGORÍA</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>CÓDIGO</b>	1	2	3	4	5

<b>Variable independiente:</b>  <b>Incentivo Laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>Dimensión 1: Económico</b>					
1. ¿El sueldo que recibe alcanza cubrir sus necesidades básicas?					
2. ¿El sueldo que el restaurante La Patarashca otorga está vinculado directamente al rendimiento del trabajador?					
3. ¿El restaurante La Patarashca ofrece bonos a sus colaboradores?					
4. ¿El bono que recibe compensa su actividad como trabajador?					
5. ¿Según el mérito o interés que realiza el trabajador, El restaurante La Patarashca da aumento de sueldo?					
6. ¿El aumento de sueldo retribuye el resultado y participación que brinda El restaurante La Patarashca?					
<b>Dimensión 2: Recreativo</b>					
7. ¿Desarrollan actividades de campo como paseos, reuniones, etc?					
8. ¿El restaurante La Patarashca festeja días festivos con sus trabajadores?					
9. ¿Logra cumplir con sus actividades personales en el tiempo de vacaciones que le asigna El restaurante La Patarashca?					
10. ¿Mi jefe alienta e impulsa a los colaboradores a mantenernos motivados en el trabajo?					
11. ¿El ambiente laboral del Restaurante La Patarashca le motiva a trabajar?					

**Dimensión 3: Educativo**

13. ¿El restaurante La Patarashca cuenta con capacitación para sus trabajadores?					
14. ¿Considera que las capacitaciones son interesantes y necesarias para su desarrollo laboral?					
15. ¿El restaurante La Patarashca capacita constantemente a sus colaboradores?					
16. ¿Las capacitaciones que brinda el restaurante La Patarashca le ayuda a desempeñarse mejor en sus labores?					

**ESCALA VALORATIVA**

CATEGORÍA	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
CODIGO	1	2	3	4	5

<b>Variable dependiente:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Retención del Personal</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

**Dimensión 1: Clima laboral**

1. ¿Se promueve dentro del restaurante La Patarashca una adecuada comunicación vertical (compañero a compañero)?					
2. ¿Cuenta con facilidades para mantener una adecuada comunicación transversal (mensajes, correos)?					
3. ¿La participación grupal, es bien vista en el restaurante La Patarashca?					

4. ¿Se promueve la libre exposición de ideas, cuando se tienen problemas organizacionales?					
5. ¿Su voz es escuchada por los líderes del restaurante La Patarashca?					
<b>Dimensión 2: Reconocimiento</b>					
7. ¿Los incentivos otorgados por el restaurante La Patarashca son adecuados para impulsar el crecimiento del personal?					
8. ¿La remuneración le genera satisfacción?					
9. ¿El restaurante La Patarashca otorga incentivos por el buen trabajo en equipo?					
10. ¿Reciben remuneraciones adicionales por temporadas festivas en el restaurante La Patarashca?					
<b>Dimensión 3: Planes de carrera</b>					
13. ¿Se promueve la capacitación constante, para escalar en los puestos laborales?					
14. ¿Los líderes incorporan planes de carrera, en conjunto con el financiamiento de capacitaciones externas?					
15. ¿No se cuenta con presión de cancelar contrato, porque tiene la seguridad de su continuidad?					
16. ¿Dentro del restaurante La Patarashca se incorporan líneas de carrera bien conformadas?					

**Muchas Gracias por su colaboración**

## ANEXO 04:

# AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA REALIZAR NUESTRA PRUEBA PILOTO Y PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20542355183
POLLOS Y PARRILLAS CARLIN SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA	
Nombre del Titular o Representante legal:	Carlos Wagner Sánchez Portugal
Nombres y Apellidos	DNI:
Carlos Wagner Sánchez Portugal	70996547

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
INCENTIVO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RETENCIÓN DEL PERSONAL, RESTAURANTE LA PATARASHCA, TARAPOTO, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
Desarrollo del Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Alexandra Diaz Sandoval	70350406
Kefren Fasanando Guriz	73959613

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto – San Martín 05 de octubre del 2022

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello,

## ANEXO 05:



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20229615603
La Patarashca S.A.C	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Cindy Milady Reategui García	
Nombres y Apellidos	DNI: 46182451
Valerie Graciela Pinzas Grozz	

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
INCENTIVO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA RETENCION DEL PERSONAL, RESTAURANTE LA PATARASHCA, TARAPOTO, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Alexandra Díaz Sandoval	70350406
Kefren Fasanando Guriz	73959613

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Tarapoto – San Martín. 04 de abril del 2022

Firma: \_\_\_\_\_

*(Titular o Representante legal de la Institución)*

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello,

## ANEXO 06: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

### Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Incentivo Laboral y su Incidencia en la Retención del Personal, Restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022.

Autor/es: Alexandra Diaz Sandoval, Kefren Fasanando Guriz

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Tarapoto – Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
<b>II. Criterios éticos</b>				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

---

Mgtr. Macha Huamán  
Roberto  
**Presidente**

---

Dr. Fernández Bedoya Víctor  
Hugo  
**Vicepresidente**

---

Dra. Ramos Farroñán  
Emma Verónica  
**Vocal 1**

---

Mgtr. Huamaní Paliza Frank  
David  
**Vocal 2 (opcional)**



**ANEXO 07: DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

**Dictamen del Comité de Ética en Investigación**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Incentivo Laboral y su Incidencia en la Retención del Personal, Restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022", presentado por los autores Alexandra Diaz Sandoval y Kefren Fasanando Guriz, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable( ) observado( ) desfavorable( ).

10 de junio de 2022

---

Mgtr. Macha Huamán Roberto  
**Presidente del Comité de Ética en Investigación**  
**Facultad de Ciencias Empresariales**

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.

## ANEXO 08: VALIDACIÓN POR EXPERTOS



### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Díaz Saavedra Robin  
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión  
 Especialidad : Mg. Investigación y Docencia Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Incentivo Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): De la Cruz Ulco Evelyn Araceli – Sánchez Vidarte Carlita Judith

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>INCENTIVO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>INCENTIVO LABORAL</b> .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>INCENTIVO LABORAL</b> .					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

---



---



---

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 20 de septiembre de 2022

Mg. Robin A. Díaz Saavedra  
 MAGISTER EN INVESTIGACIONES  
 DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Díaz Saavedra Robin  
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión  
 Especialidad : Mg. Investigación y Docencia Universitaria  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Retención del Personal  
 Autor (s) del instrumento (s): Juárez Sernaque David Gabriel – Trelles Barreto Prixila Belén

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b>					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b>					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		50				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

---



---



---

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

50

Tarapoto 20 de septiembre de 2022



Lic. Robin A. Díaz Saavedra  
 C. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA  
 UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**  
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Lic. Gonzales Córdova Ruth Marné  
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión  
 Especialidad : Lic. En Administración y Negocios Internacionales  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Incentivo Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): De la Cruz Ulco Evelyn Araceli – Sánchez Vidarte Carlita Judith

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>INCENTIVO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>INCENTIVO LABORAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>INCENTIVO LABORAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>49</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 49

Tarapoto, 18 de setiembre de 2022



Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Lic. Gonzales Córdova Ruth Marne  
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión  
 Especialidad : Lic. En Administración y Negocios Internacionales  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Retención del Personal  
 Autor (s) del instrumento (s): Juárez Sernaque David Gabriel – Trelles Barreto Pnixila Belén

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**


---



---



---

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

48

Tarapoto, 18 de setiembre de 2022



Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dra. Econ. Córdova Calle Elia Anacely  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad : Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Incentivo Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): De la Cruz Ulco Evelyn Araceli – Sánchez Vidarte Carlita Judith

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>INCENTIVO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>INCENTIVO LABORAL</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>INCENTIVO LABORAL</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48**

Tarapoto, 17 de setiembre de 2022

Sello personal y firma

  
**Dra. Econ. Elia A. Córdova Calle**  
**CERSM Nº 218**  
 DNI: 416853462

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Dra. Econ. Córdova Calle Elia Anacely

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad

Instrumento de evaluación : Cuestionario Retención del Personal

Autor (s) del instrumento (s): Juárez Sernaque David Gabriel – Trelles Barreto Prixila Belén

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>48</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

---



---



---

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Tarapoto, 17 de setiembre de 2022

Sello personal y firma



Dra. Econ. Elia A. Córdova Calle  
CERSM Nº 218  
DNI: 46883462



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mtro. Arévalo Arévalo José Gabriel  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo  
 Especialidad : Lic. En Administración y Mg. En Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Incentivo Laboral  
 Autor (s) del instrumento (s): De la Cruz Ulco Evelyn Araceli – Sánchez Vidarte Carlita Judith

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>INCENTIVO LABORAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>INCENTIVO LABORAL</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>INCENTIVO LABORAL</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>46</b>				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**Instrumento apto para ser aplicado.**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Tarapoto, 20 de setiembre de 2022



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo  
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mtro. Arévalo Arévalo José Gabriel

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Lic. En Administración y Mg. En Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario Retención del Personal

Autor (s) del instrumento (s): Juárez Sernaque David Gabriel – Trelles Barreto Prixila Belén

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b>					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b>				X		
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>							<b>46</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**Instrumento apto para ser aplicado.**

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

4.6

Tarapoto, 20 de setiembre de 2022




Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo  
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
 Sello personal y firma  
 CLAD. N° 19158

## ANEXO 09: PRUEBA DE TURNITIN DE SIMILITUD

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1131924795&lang=es&o=1963586749&student\_user=1&s=1

feedback studio | ALEXANDRA DIAZ SANDOVAL | TESIS TURNITIN.docx



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Incentivo Laboral y su Relación en la Retención del Personal,**  
**Restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**Licenciado en administración**

**AUTORES:**  
Diaz Sandoval, Alexandra (orcid.org/0000-0002-1142-2394)  
Fasanando Guriz. Kefren (orcid.org/0000-0002-5143-009X)

**Resumen de coincidencias**

**20 %**

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	8 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
4	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	1library.co	<1 %

Página: 1 de 37 | Número de palabras: 8727 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, TARRILLO PAREDES JOSÉ, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis Completa titulada: "Incentivo Laboral y su Relación en la Retención del Personal, Restaurante La Patarashca, Tarapoto, 2022", cuyos autores son FASANANDO GURIZ KEFREN, DIAZ SANDOVAL ALEXANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 01 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
TARRILLO PAREDES JOSÉ <b>DNI:</b> 40223528 <b>ORCID:</b> 000000332293189	Firmado electrónicamente por: JOTARRILLOP el 14- 12-2022 11:10:43

Código documento Trilce: TRI - 0465544