



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Política de incentivos en la rotación de los trabajadores de una
empresa contratista de Piura, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Zapata Lalupu, Modesto (orcid.org/0000-0003-4736-5683)

ASESORES:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (orcid.org/0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi Dios por sus bendiciones, a mi padre por el ejemplo que nos dejó, a mi madre por sus oraciones, a mi familia por su motivación, a mis maestros por sus enseñanzas.

Modesto Zapata

Agradecimiento

A la Universidad por las facilidades otorgadas, a mis compañeros y maestros por enseñanzas, a mis asesores del proyecto por su guía, a mi Dios por permitir llegar a este meta.

Modesto Zapata

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "POLÍTICA DE INCENTIVOS EN LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA CONTRATISTA DE PIURA, 2023.", cuyo autor es ZAPATA LALUPU MODESTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 16 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER DNI: 19188655 ORCID: 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 16-07- 2023 23:02:08
SALAZAR SALAZAR ELMER BAGNER DNI: 16786640 ORCID: 0000-0002-8889-9676	Firmado electrónicamente por: SSALAZAREB el 17- 07-2023 08:23:31

Código documento Trilce: TRI - 0595428



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANCHEZ MERCHAN RUTH MARIUXI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CALIDAD DE ATENCIÓN Y SATISFACCIÓN DEL CONTROL PRENATAL EN GESTANTES DE UN CENTRO DE SALUD DE GUAYAQUIL, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SANCHEZ MERCHAN RUTH MARIUXI PASAPORTE: A4692455 ORCID: 0000-0001-8482-0740	Firmado electrónicamente por: RSANCHEZME20 el 05-06-2023 11:54:26

Código documento Trilce: INV - 1243590

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados de la variable política de incentivos	19
Tabla 2: Resultados de las dimensiones de política de incentivos	20
Tabla 3: Resultados de la variable rotación de trabajadores	21
Tabla 4: Resultados de las dimensiones de rotación de trabajadores	22
Tabla 5: Correlación de política de incentivos y rotación del trabajador	24
Tabla 6: Correlación de política de incentivos monetarios y rotación del trabajador	25
Tabla 7: Correlación de política de incentivos no monetarios y rotación del trabajador	26

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diseño de investigación	14
Figura 2: Resultados de la variable política de incentivos	19
Figura 3: Resultados de las dimensiones de política de incentivos	20
Figura 4: Resultados de la variable rotación de trabajadores	21
Figura 5: Resultados de las dimensiones de rotación de trabajadores	23

RESUMEN

Una empresa contratista de Piura presenta carencias en su política de incentivos, lo que repercute en la rotación del personal, debido a las constantes renunciaciones intempestivas del personal clave para el desarrollo de su servicio, lo que no permite alcanzar los objetivos empresariales propuestos; adicionalmente el área de gestión del talento humano trata de desarrollar algunos incentivos, no siendo los adecuados y suficientes para evitar la alta rotación, cuyo objetivo general fue determinar la incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023; el tipo de estudio fue básico con diseño no experimental, dirigido a una muestra de 106 obreros de una empresa contratista de Piura a quienes se les aplicó los cuestionarios; teniendo como resultado una correlación negativa muy alta, concluyendo que existe incidencia significativa de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023, demostrándose que, si la política de incentivos mejora, la rotación de los trabajadores disminuirá.

Palabras clave: Política de incentivos, rotación de trabajadores, incentivos monetarios, incentivos no monetarios.

ABSTRACT

A Piura contractor company has deficiencies in its incentive policy, which has an impact on staff turnover, due to the constant untimely resignations of key personnel for the development of its service, which does not allow the proposed business objectives to be achieved; Additionally, the human talent management area tries to develop some incentives, not being adequate and sufficient to avoid high turnover, whose general objective was to determine the incidence of the incentive policy on the turnover of workers of a contractor company in Piura, 2023; The type of study was basic with a non-experimental design, addressed to a sample of 106 workers from a contractor company in Piura to whom the questionnaires were applied; resulting in a very high negative correlation, concluding that there is a significant incidence of the incentive policy in the turnover of workers of a contractor company in Piura, 2023, demonstrating that if the incentive policy improves, the turnover of workers will decrease.

Keywords: Incentive policy, worker rotation, monetary incentives, non-monetary incentives.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional Bravo et al., (2022) narran que la farmacia CIA Ltda, presenta un índice de rotación del 21%, lo que significa que es congruentemente alto, afectando el desempeño de los colaboradores de Machala Ecuador; por ello, en el mismo Machala Sánchez-Pacheco et al., (2022) recomiendan que una organización debe considerar como incentivos laborales a todo pago adicional a la remuneración mensual, como: bonos, mejoras salariales, estabilidad laboral, capacitaciones y formación; haciendo hincapié que Marquez et al., (2021) corrobora que, en una empresa Eléctrica del cantón El Milagro, el personal administrativo es el más rotado, representado por un 62%, quienes confirman haber sido rotado de su puesto de trabajo hasta 3 veces, generando un clima poco saludable; por lo consiguiente en Cuba Zaballa et al., (2021) precisa que la rotación del colaborador significa un riesgo inminente que las compañías deben enfrentar con proactividad. Montero et al., (2020) especifica que más del 50% de colaboradores de empresas colombianas recibieron en este último año, uno o más incentivos no económicos, con el fin de disminuir el desgaste emocional.

Chauca (2019) precisa, que la instauración de un sistema de política de incentivos y recompensas en las IE Superiores de México, presentaron óptimos resultados en trabajadores docentes; aperturando cambios efectivos en las bases de carrera, rotación de personal, entre otros; de igual forma en Monterrey-México Madero (2019) mencionó que las compañías no cuentan con la capacidad para incrementar estímulos económicos a sus colaboradores, por lo que prefieren emplear componentes de prototipo no monetarios que permitan aumentar el nivel de satisfacción y responsabilidad del colaborador; sin embargo en Argentina Bekerman (2018) refiere, que la política de incentivos docentes en la mayoría de las universidades públicas fue un éxito, dado que los docentes-trabajadores demostraron un alto logro en su rendimiento y prestigio personal y profesional; en tal sentido en Alemania Hilorme et al., (2018) acota que los incentivos no financieros, permitieron aumentar los resultados en el desempeño del personal, a mayor incentivo económico había mayor impacto hacia actividades incentivadas en comparación con las tareas no recompensadas.

En California Melendres et al., (2018) precisa que la aplicación de estrategias de retención de personal mejoró la responsabilidad organizacional del trabajador, reduciendo de esta forma la rotación de los trabajadores; por ello en Uruguay Bergara & Milnitsky (2018) narra que la ejecución de un bono en función a metas ayudo a mantener incentivados al personal, sin embargo la rotación del personal administrativo presentaba un 45% de no disminuir, afectando la producción de la compañía; además en Venezuela Zapata & Canet (2018) considera a las políticas de incentivos como uno de los principales elementos que animan al personal a realizar grandiosos esfuerzos en sus funciones; en esta misma línea en Colombia Rodríguez & Aznate (2018) indica que, se diseña una oferta de política de incentivos que incite a las organizaciones a mejorar en su calidad de deferencia con los beneficiarios, proporcionando herramientas que proporcionen el sostenimiento del sistema, sostenibilidad y competencia en el mercado.

A nivel nacional, Davila et al., (2022) acotan que las organizaciones peruanas deberían fomentar la buena práctica de políticas de incentivos, siendo una de ellas, el incentivo económico y no económico, con el fin de optimizar el ambiente laboral; además en Lima Vásquez-Robles et al., (2022) recomienda a la empresa Teleatento Perú a desarrollar políticas de incentivos salariales para los empleados, con el fin de disminuir las rotaciones y mejorar el clima laboral; por otro lado Lima et al., (2020) determina, que en la empresa ferretera Limeña, existe un alto índice de rotación de personal, prevista con un 16.39%; provocado por el bajo nivel de capacitación, desarrollo y liderazgo; demás Rolin (2020) observa. que el 100% de colaboradores del Callao expresaron que el sistema de incentivos al conocimiento es una oportunidad para continuar desarrollándose y obtener conocimientos. Diario Gestion (2019) refiere que el Ministerio de Economía y Finanzas aumentó los incentivos a colaboradores de todas las escalas del estado comprendidos en el régimen 276; también Castro et al., (2018) determinó que, uno de los motivos por los cuales no existen programas de incentivos laborales en algunas partes de Lima, es por la errada concepción de asociarlas con lo pecuniario, así como, Berdud et al., (2017) revela que una alta rotación de trabajadores mayormente genera bajas en la eficiencia y creatividad; por ultimo Quispe et al., (2023) refieren que las empresas del sector construccion no cuentan con una politica motivacional para sus

empleados, evidenciándose una motivación media en ellos.

Actualmente la empresa contratista presenta carencias en su política de incentivos, lo que repercute en la rotación del personal, debido a las constantes renunciaciones intempestivas del personal clave para el desarrollo de su servicio, lo que no permite alcanzar los objetivos empresariales propuestos; adicionalmente el área de gestión del talento humano trata de desarrollar algunos incentivos, no siendo los adecuados y suficientes para evitar la alta rotación; formulándose el problema general: ¿Cuál es la incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023?

Esta investigación se justificará en lo **práctico**, porque los resultados nos permitirán identificar los problemas de la política de incentivos que incide en la rotación del personal. En lo **teórico** porque se considera instaurar la incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores, comprendida en teorías y enfoques de autores reconocidos, siendo útil para el aporte teórico en posteriores estudios, efectuando alternativas de ayuda concerniente a la política de incentivos y rotación de personal. En lo **metodológico** se establece que para conseguir los objetivos de estudio se utilizará el cuestionario, obteniendo datos relacionados a las variables y dimensiones de estudio, pudiendo ser empleada en diversos estudios similares.

El objetivo general es: determinar la incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023; como objetivos descriptivos: identificar la incidencia de una política de incentivos en una empresa contratista de Piura, 2023; identificar la incidencia del índice de rotación de trabajadores en una empresa contratista de Piura, 2023; como objetivos específicos: determinar la incidencia de política de incentivos monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023; determinar la incidencia de política de incentivos no monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023. Y como hipótesis de estudio se traza que: Existe incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023 y como hipótesis nula: No existe incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Renteria (2023) en su investigación analizó la política de alicientes y la complacencia en el trabajo de los colaboradores de una institución pública de Guayaquil-Ecuador; con enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, correlacional asociativo u transversal; con una muestra de 35 colaboradores quiénes participaron en la encuesta; concluyendo que la política de incentivos y la satisfacción del personal mantiene un reciprocidad negativa moderada, con un rho de Pearson de 0.396 y un P valor de 0.018 <0.05. Haciendo hincapié que la política de incentivos dentro de una entidad, organización y/o compañía son de vital importancia, puesto que logran que las organizaciones tengan mayores ingresos económicos y con ellos mantener contentos al talento humano que labora para su empresa.

Garavito et al., (2022) en su artículo científico, investigó las estrategias de como retener al personal de una empresa colombiana, para suplir las expectativas de los millennials y generación Z, con un estudio cualitativo, propositivo, aplicada y descriptivo; concluyendo que las organizaciones no deben ser ajenas a las retribuciones a los colaboradores desde estrategias concernientes a la estimulación de un incentivo económico, buen clima laboral entre otro. Asimismo, los autores refirieron también al hecho e importancia de que las empresas deberían instaurar dentro de sus documentos o manuales de gestión, la dinámica objetiva realizada a través de políticas de estímulos que conlleven a mantener al trabajar en modo activo, feliz y dispuesto a realizar su trabajo con mucha más actitud. De esta manera una organización estaría aplicando las diversas estrategias que existen en este mercado laboral para que un individuo tenga la intención de quedarse a continuar laborando en dicha organización.

Clemente (2021) en su artículo científico investigó los incentivos fiscales brasileños a la innovación y datos de patentes; con un estudio correlación, descriptiva y no experimental; con un extracto de la población del norte, nordeste, centro-oeste, sudeste y sur; donde concluyo que el estímulo de las políticas fiscales de innovación hacia los datos de patentes es positivo, teniendo efectos considerables en el gobierno. Puesto que dichos incentivos generaron ingresos favorables para la nación brasileña, haciendo que se empodere la innovación y datos de patentes. Por ello se encontró

los incentivos brasileros inciden significativamente en la innovación y datos de patentes.

Kirk (2021) en su artículo científico analizó el efecto mediador del burnout y la determinación de rotación en docentes de escuelas privadas de Philippines; con un estudio métodos mixtos convergentes, con un extracto de 303 maestros a los cuales se entrevistó; finiquitando que ambas mudables se corresponden significativamente. Asimismo, los descubrimientos mostraron que el nivel de agotamiento y la intención de rotación de los profesores de colegios terciarios privados eran bajos, y su nivel de determinación era alto. Además, la correlación en las variables fue significativas. Conjuntamente, los hallazgos en relación al efecto mediador del agotamiento en la rotación fueron significativa. Las experiencias vividas de los docentes fueron explicadas más a fondo por los temas que revelan el agotamiento personal, laboral y relacionado con el cliente.

Turino et al., (2021) en su artículo científico investigó la rotación organizacional y su diagnóstico en Brasil; con un estudio cuantitativo, básico y no experimental; con una muestra de 350 trabajadores, que colaboraron de la encuesta y un formato de entrevista que se llevó a cabo a los jefes de casa área; finiquitando que la rotación tiene una influencia negativa en la salud de los colaboradores, considerándose un malestar en relación del trabajo y la compañía, mostrando un 40,8% de rotación sumamente alta en el personal, señalando las causas que ocasionan que un alto índice de rotación que entorpece la administración en una empresa brasileña, siendo: la desvalorización del personal; sobrecarga laboral en el personal; ausencia en la competitividad y liderazgo gerencial en la empresa; sueldo bajos; la no otorgación de beneficios; presencia de colaboradores con perfil disconforme en un puesto de trabajo; errores en la indagación del proceso de integración; dificultades referidos al ambiente laboral y relaciones interpersonales conflictivas.

Herrera (2019) en su indagación analizó los sistemas de ingreso, permanencia, ascensos e incentivos docentes mexicanos; con un estudio descriptivo, explicativo, no experimental; con una muestra del total de educadores de una universidad mexicana; a quienes se les encuestó; donde concluyo que los docentes mostraron poco interés e identificación por su institución, debido a la inexistencia de incentivos y estímulos docentes en la organización, además se vio la necesidad de instaurar

criterios que permitan diagnosticar objetivamente, el estado situacional de educación, ahondando específicamente al modo de ingreso, permanencia, ascenso y los incentivos o estímulos que se les brinda o no a los docentes latinoamericanos; con el propósito de observar detenidamente si en realidad se hace algo por provocar que el personal de educación sienta o crea conveniente que el quedarse en la organización es la mejor opción para ellos.

Chistel & Novas (2019) en su investigación examinó los incentivos económicos y conflictividad social argentino; con un estudio descriptivo, explicativo, no experimental, tomando como muestra a los pobladores de las provincias de Neuquén y Rios; donde concluyó, que las resistencias sociales impidieron con el avance de la explotación de hidrocarburos; debido a que no estaban siendo incentivados bajo ningún método alguno que les hubiera permitido avanzar de manera objetiva e interesada, sintiendo que la empresa los miraba únicamente como maquinarias y no como potencial humano que es la parte principal de una organización; por el contrario arguyeron que mientras mas tiempo pasaba la empresa hacia caso omiso a la asignación de incentivos laborales.

Algañaraz & Castillo (2018) en su artículo científico analizaron el impacto del programa de incentivos en docente en la Universidad de Argentina, con un estudio descriptivo, exploratorio e histórico; concluyendo que los trabajadores docentes no solo necesitaban percibir una política de incentivos monetarios, sino también una política de incentivos no monetaria, demostrando que los trabajadores realizan muchas veces su trabajo sin ser reconocidos ni alagados. En pocas palabras el personal que trabaja para la Universidad argentina, se siente desanimado y desmotivado, toda vez que sientes que dan todo por la institución, muestran reconocimiento por la universidad, pero sin embargo dicha universidad no confiere el esfuerzo de su trabajo con un buen modelo de incentivos, que alimente las ganas de seguir usando la camiseta institucional y las ganas de seguir dando la cara por ella.

Ruiz-Vargas et al., (2017) en su artículo científico investigaron la incidencia de la política de incentivos tributarios en la inversión minera colombiana; con un estudio básico, cuantitativo, de alcance correlacional transaccional; con una porción de 70%

de población minera, a quienes se encuestó; donde concluyó que las políticas de incentivos tributarios muestran una relación positiva en la inversión colombiana.

A nivel nacional León (2022) en su investigación analizó la influencia del incentivo profesional en el ejercicio laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial trujillana; con un estudio no experimental, de tipo causal-correlacional y corte transversal; con un extracto de 50 trabajadores, quienes se les encuestó; concluyendo que si existe influencia positiva del incentivo laboral en el desempeño del personal.

Mori (2022) en su investigación analizó la rotación de los trabajadores de una compañía manufacturera en Lima; con enfoque cualitativo, tipo básica; con una muestra de 15 trabajadores, entrevistados; ultimando que las rotaciones constantes del personal generan gastos administrativos y costos en capacitación.

Pretel (2020) en su investigación analizó los incentivos laborales y el desempeño del personal de la Unidad Ejecutora de Trujillo; con un estudio descriptivo, correlaciona, no práctico; con una muestra de 26 trabajadores, quienes se encuestó; finiquitando que las dos versátiles se corresponden positiva muy débil, con un coeficiente de Pearson del 0,00192.

Dulce (2019) en su investigación analizó los alicientes profesionales de los trabajadores en la municipalidad de Santa en Chimbote-Lima; con diseño descriptivo, cuantitativo de corte transversal, no experimental; con una muestra de 300 colaboradores, que participaron en la entrevista; consumando que el 33.19% de colaboradores manifestaron que su entidad no proporciona ninguna clase de incentivo.

Jacobo (2018) en su investigación examinó el plan de incentivos y la influencia en la gestión municipal de la Libertad; con un estudio cuantitativo, no práctico, transversal y explicativo; la muestra fueron todos los trabajadores del municipio, a quienes se encuestó; concluyendo que el plan de incentivos impacta significativamente en la mejora de la gestión municipal, con un coeficiente de regresión múltiple de $r=77.14\%$.

Flórez (2018) en su estudio, analizó el presupuesto y el programa de incentivos en favor de la gestión municipal de Cuzco; con enfoque cuantitativo, diseño no práctico, tipo descriptivo, correlacional; con un extrado de 1458 colaboradores, a quienes se encuestó; concluyendo que existe correlación entre ambas variables, con una

confianza del 95% y una significancia del 5% y un rho de Spearman de 0.760 que muestra la asociación directa y alta de las variables; igualmente Palomino (2018) en su estudio examinó los alicientes profesionales y el desempeño del personal del Servicio de Administración Tributaria de Huamanga; con un estudio no experimental, de nivel correlacional, con un extracto de 57 trabajadores a quienes se encuestó; concluyendo que se encontró una relación muy elevada, con un rho de Spearman del 0.995.

Meléndez (2017) en su estudio examinó el plan los incentivos municipales y la percepción por la sociedad civil de obras; con un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal, no experimental; con un extracto de 150 personas, quienes fueron encuestadas; finiquitando que ambas mudables se correlacionan de forma alta y directa, representada por un 56.67% de trabajadores que señala que los incentivos municipales no se dan de forma constante.

A nivel local Marquez (2021) en su investigación examinó el plan de incentivos y la gestión administrativa en el BTN MG N°111 en Piura; con una orientación cuantitativo, tipo transversal, descriptiva, correlacional y diseño no empírico; con un extracto de 14 participantes, quienes se entrevistó; finiquitando que es ineludible reunir tácticas de progreso, adiestramientos en plan de incentivos y gestión administrativa, así como además la implementación de personal preparado para valorar los perfiles de cada trabajador; encontrando una correlación fuerte, positiva y asociativa.

Campos (2020) en su investigación analizó la gestión administrativa y el plan de incentivos laborales en el municipio de Huancabamba; fue un estudio básico, diseño no práctico correlacional; con una porción de 80 trabajadores a quienes se encuestó; consumando que las mudables se correlación de manera efectiva y muy fuerte; entendiendo que mientras la gestión administrativa mejore, el pan de incentivos mejorara también.

Chunga (2020) en su investigación analizó la gestión administrativa y el plan de alicientes profesionales del municipio de Veintitrés de Octubre en Piura; con estudio básico, diseño no experimental, correlacional; con una porción de 75 colaboradores, que fueron incluidos en la entrevista; finiquitando que se debería fortalecer el nivel de desarrollo de la gestión administrativa, en conjunto con el plan de incentivos laborales

de dicha municipalidad; entendiendo que ambas variables se correlacionan fuertemente.

Asimismo, se menciona las teorías que respaldan la presente investigación; para la variable política de incentivos, se consideró las teorías referidas por los siguientes autores: Madero (2022) en su artículo científico considero a la Teoría de Jerarquía de las necesidades de Maslow: que explica que, lo que estimula la conducta en relación a la satisfacción del ser humano son las necesidades orgánicas, de seguridad, sociales, de autoestima/reconocimiento y la autorrealización. Por otro lado, para complacer una necesidad de nivel alto, es necesario haber satisfecho las necesidades de nivel bajo, como es la inspiración de ejecución, el control de lo que realiza, capacidades logradas, autonomía, libertad y independencia, asimismo puede ser un deseo de notoriedad, influencia, estatus y reconocimiento, algunos autores indican que es la necesidad de sentirse importantes y útiles para la sociedad. Asimismo Madero (2019) consideró también la siguiente teoría: Teoría de Herzberg: relacionándolo con los incentivos en la satisfacción del personal considero, resaltando que la organización debe preocuparse por delegar objetivamente las funciones o labores a los obreros, proporcionando los materiales necesarios para el desarrollo y alcance de objetivos. Siendo además que no solo el incentivo monetario producirá siempre una satisfacción completa en el ser humano, para que esto pase, el incentivo debe ir acompañado siempre del incentivo no monetario, y de esta manera el colaborador encontrara sentido a lo que realiza, teniendo en mente el reconocimiento hacia su labor.

Por otro lado Guzman & Trujillo (2011) tomó en cuenta a la Teoría de contratos: la misma que en el año 1994 Macho y Pérez, la consideraron también. La teoría de contratos bajo datos asimétricos, examina las características de contratos óptimos y los versátiles que resultan sobre ellos, siendo el propósito de estudiar los escenarios en los que en una relación pactada o establecida, concurre información desigual (cuando una persona tiene conocimiento de alguna información que la otra persona desconoce) por otro lado, se consideró también al autor Gorbaneff et al., (2012) en su Teoría económica y organizacional clásica del incentivo: la misma que precisa que el incentivo es vital para incrementar positivamente el desempeño en las labores. Gibbons en el año 2005 edificó un modelo que comprueba que la continuidad de

carrera y ascensos en el trabajo es un incentivo en las organizaciones, de modo que la oferta de continuidad del contrato funciona como estímulo, recalcando que lo que motiva no es sólo la remuneración por el desempeño sino la red de contactos, que encierra las situaciones del contrato y la intensidad de la inspección administrativa. Finalmente Zapata & Hernandez (2012) tomó en cuenta a la Teoría de Programas incentivos; zapata explica que no, necesariamente tiene que relacionarse con el factor económico; sino también a los incentivos intrínsecos vinculados al imperio o perspectiva en la organización, la retroalimentación del ejercicio laboral, mediante su evaluación, el desarrollo de la permanencia profesional y la carrera profesional, la emoción de éxito, la autoestima, el pinchazo a la colaboración y el afirmación social. convirtiéndose en el deseo de realizar un trabajo debido a la satisfacción inherente que es el resultado de su desempeño, contribuyendo al logro de objetivos organizacionales

En este mismo contexto se menciona a la Teoría para la variable rotación de personal: citamos al autor Bravo et al., (2022) en su Teoría de la Satisfacción: es propio mencionar que la satisfacción se relaciona directamente con la motivación que el trabajador siente al realizar sus funciones, pero uno de los determinantes que permiten que el colaborador se sienta orgulloso en su centro de labores es que se le remunere adecuadamente, y que la organización manifieste preocupación por brindarles las condiciones necesarias en las que se garantice su seguridad; por otro lado Hernández et al., (2013) considero al Modelo de decisión de rotación: March y Simón se enfocaron en el modelo de decisión de rotación, el mismo que relaciona la satisfacción en el trabajo junto con el entorno económico; precisando que la renuncia de forma voluntaria de un colaborador, dependerá mucho de las percepciones que tenga en relación a sus necesidades, para poder tomar una decisión. Asimismo, el modelo se basa en el proceso de la rotación del colaborador, que nace de la decisión voluntaria del trabajador de retirar sus servicios en una compañía. Por ello Marquez et al., (2021) en su Modelo de Price: considero el modelo de March y Simón de 1958, refiriendo que el sueldo y las relaciones laborales son parte esencial de la complacencia profesional, tomando en cuenta las variables, como el salario, siendo el pago económico que percibe un colaborador por las funciones que realiza. La integración, comprendida como el involucramiento del personal en la toma de

decisiones en relación a sus actividades y al alcance de las metas organizacionales. La comunicación ya sea formal, que es la que recoge el colaborador directamente por parte del empleador que es la recibida a través de sus compañeros y que habitualmente va encaminada en relación a su desempeño. Integrándose de esta forma las variables mencionadas como el factor principal de la satisfacción laboral, permitiendo que el colaborador tome la decisión de permanecer o desvincularse de sus labores en una compañía. Añadido a ello Marin & Placencia (2017) consideró al Modelo de percepción de prácticas; siendo el deber de la organización velar porque sus trabajadores se encuentren satisfechos en el área donde realizan sus funciones, respondiendo siempre a las preguntas ¿qué es lo que estimula al trabajador a asistir a sus labores? y ¿cuáles son sus expectativas? entre otras cosas que permiten que el trabajador pueda ser eficiente, pues un trabajador insatisfecho presentará una conducta negativa, provocando contaminar el entorno laboral.

No obstante, se define la variable política de incentivos, según Guzman & Trujillo (2011b) la política de incentivos desde lo ético debe basarse en un proyecto de salarios equitativos; a partir de lo monetario, el deleite de la beneficio esperado por el colaborador en cada fase de la dependencia contractual es necesaria para que la correspondencia se conserve en el tiempo; sin embargo para Gorbaneff et al., (2012) la política de incentivos es el ofrecimiento de una indemnización por ejecutar cierta labor que desea quien promete el aliciente; es la galardón sistémico, que abarca los aspectos financieros y no financieros, evaluada mediante la medición del resultado de un trabajo; por otro lado Campos (2020) refiere que la política de incentivos es toda producción científica que es movida por beneficios monetarios, no monetarios, académicos, administrativos; en este mismo orden de ideas Zapata & Hernandez (2012) define que la política de incentivos es el proceso de atención más importante para fortificar las conexiones estructurales mediante la organización, dado que es un método motivador del comportamiento de la persona; mientras que para Palomino (2018) conceptualiza que los incentivos pueden ser tangibles o intangibles lo que aportan un óptimo avance del trabajo encargado, siendo de vital interés ya que motiva a los empleados a tener un mejor desempeño; por ultimo (Dessler & Varela, 2011) define que son planes de remuneración por el desempeño logrado y/o alcanzado por

los colaboradores de la organización y se les remunera de acuerdo al desempeño mostrado.

También se precisa a la mudable rotación de personal, la misma que según el autor Cabrera et al., (2016) define que la rotación del personal es la fluctuación de personas entre una empresa y su ambiente, siendo el cambio de personas entre la empresa y el ambiente dónde se desarrolla, significando la cuantía de individuos que ingresan o se retiran de una empresa; por otro lado Da Costa & Dos Santos (2022) define a la rotación del personal como el acto voluntario e involuntario de retirarse de una organización; asimismo Melendres et al., (2018) precisa que es la migración de los trabajadores de una compañía a un determinado periodo de tiempo y por causas diversas; por otro lado Hernández et al., (2013) refiere que la rotación del personal es una de las anomalías profesionales que afectan denegadamente a la producción en algunos sectores de la economía, siendo en algunos casos la pérdida de recursos financieros y humanos que no son fáciles recuperarlos; por ultimo Zaballa et al., (2021) define que es la consecuencia de algunos anomalías internas y externos en una empresa que se relacionan con la forma y la actuación del trabajador y en estrecha vinculación con la complacencia laboral, la estimulación, la producción y la norma laboral.

Asimismo, se describe a las dimensiones de la variable Política de incentivos, la misma que según Dessler & Varela (2011) son: Incentivos monetarios: Permite conceder al colaborador un aliciente mercantil que fundamentalmente se refiere al dinero que la organización le suministra al personal. Las organizaciones buscan optimizar la productividad. Influyendo el incentivo de forma positiva en el desempeño en las labores de los colaboradores, destacando el incremento en el sueldo; manifestándose las siguientes características: Sueldo: son beneficios que percibe el personal por el desarrollo de un determinado servicio, los mismos que utiliza para resolver sus gastos. Bonos: Los instrumentos de deuda en una organización son: bienes de renta fija que reciben los colaboradores en forma adicional a sus jornales; en una Organización es indispensable tener reglas que permitan al colaborador satisfacer sus penurias mercantiles. Incentivos no monetarios: Son reconocimientos que, no son monetarios; pudiendo ser entregados por concepto de méritos a los trabajadores por parte de la organización. Por ello la organización analiza una serie

de incentivos que permitan que el colaborador se sienta reconocido y provechoso y a la vez este incentivo le permita desarrollar mejor sus funciones, mayor capacidad de productividad, identificación por la organización; entre tantos, mencionamos, por ejemplo: Apoyo Social: la organización busca mejorar la colectividad y seguridad familiar, estos alicientes se consideran como bienes que ofrece la organización que algunas veces se constituyen como incentivos financieros y no financieros. Asistenciales: La organización se somete a proporcionar seguridad en casos de que un colaborador presente problemas, estas situaciones y ocasiones se presentan como grandes socorros para los familiares o para la persona que labora en la empresa, proporcionándole seguridad en salud, ayuda clínica, auxilio dental y cualquier otro tipo de accidente que puedan presentar o sufrir algún colaborador. Recreativos: Las organizaciones proporcionan este tipo de estímulos para que los parientes de los colaboradores alcancen un mejor nivel de vida que les permita disfrutar del tiempo para el ocio. Capacitación: Las organizaciones suelen mantener a sus colaboradores aptos y esto es estimado como un beneficio que percibe el colaborador, con la finalidad de desarrollar la parte profesional y emocional de cada trabajador y esta forma puedan mejorar en la realización de sus funciones

Por lo consiguiente, se menciona las dimensiones de la variable rotación de personal, Guilding et al., (2014) considero la Rotación interna del personal: es aquella que no existe una desvinculación entre el colaborador y la organización, siendo además que el colaborador puede cambiar de puesto de trabajo, de funciones, pero no de compañía; Rotación externa del personal: es aquella que nace cuando el colaborado ingresa o sale de la organización, es decir, se contrata un nuevo colaborador o en algunos casos se despide; Rotación voluntaria del personal: se establece cuando el colaborador decide romper vínculo con la entidad contratante; Rotación involuntaria del personal: se establece cuando la organización toma la decisión de rescindir de los servicios del colaborador o en algunos casos también se da cuando el empleador decide rotarlo de puesto de trabajo, debido a un ascenso o un cargo de confianza.

Se presentó este capítulo en base a dos partes: la primera de ellas dónde se especifica los antecedentes de la investigación y la segunda dónde se muestran las teorías, enfoques, definiciones, dimensiones e indicadores de cada una de las mudables consideradas en esta indagación.

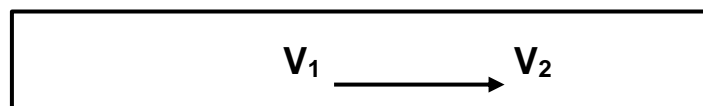
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: básica, porque permitirá incrementar las ilustraciones científicas, pero sin someternos a comparación con ningún aspecto práctico, seguido de un enfoque cuantitativo, debido a que se utilizará como instrumento el cuestionario (Ramos, 2020)

3.1.2. Diseño de Investigación: No experimental, razón por la cual no se modificará las variables; correlacional causal ya que se examinó la incidencia en las variables y de corte transversal porque se desarrollara y aplicará una sola vez el instrumento (Manterola et al., 2019)

Figura 1:
Diseño de indagación



Nota: Elaborado por el autor

Dónde:

V_1 = Política de incentivos

V_2 = Rotación de personal

3.2 Variables y Operacionalización

Variable independiente: Política de incentivos

Definición conceptual: son planes de remuneración por el desempeño logrado y/o alcanzado por los colaboradores de la organización y se les remunera de acuerdo al desempeño mostrado (Dessler & Varela, 2011)

Definición operacional: Política creada y vinculada específicamente a la remuneración de los colaboradores, pero según el desempeño de los mismos.

Indicadores: Sueldo, bonos (Dimensión incentivos monetarios); apoyo social, apoyo asistencial y apoyo recreativo (Dimensión incentivos no monetarios)

Escala de medición: es ordinal y se utilizó las notaciones (s) - siempre, (cs) - casi siempre, (uv) - una que otra vez, (cn) - casi nunca, (n) - nunca

Variable dependiente: Rotación de personal

Definición conceptual: Zaballa et al., (2021) define que es el consecuencia de algunos anomalías internos y externos en una empresa que se relacionan con la forma y la conducta del trabajador y en estrecha vinculación con el deleite laboral, la estimulación, la producción y la regla laboral.

Definición operacional: Es una determinada cantidad de empleados que por diversos motivos internos, externos, personales y otros deciden dejar o abandonar la organización.

Indicadores: Ascensos y promociones, cambio de puesto, movilidad a otra sede (Dimensión rotación interna del trabajador); despidos, incapacidad total o parcial, política salarial (Dimensión rotación externa del trabajador) posicionamiento en otra compañía, conflictos con el jefe o integrantes del grupo (Dimensión rotación voluntaria del trabajador); reducción del personal, bajo desempeño, no cumple las normas de la empresa (Dimensión rotación involuntaria del trabajador)

Escala de medición: es ordinal y se utilizó las notaciones (s) - siempre, (cs) - casi siempre, (uv) - una que otra vez, (cn) - casi nunca, (n) - nunca

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: es el contiguo de individuos con tipologías similares que se desea investigar (Ventura-León, 2017). La población para el presente estudio será de 146 trabajadores de una empresa contratista de Piura 2023

Criterios de selección: **Inclusión:** individuos que cedieron su aprobación para la aplicación de la encuesta **Exclusión:** individuos que no dieron su

consentimiento

3.3.2. Muestra: es una síntesis de sujetos de una población que se desea analizar (Arias 2020). Por lo consiguiente el ejemplar será de 106 obreros de una empresa contratista de Piura 2023

3.3.3. Muestreo: Se aplicará el muestreo probabilístico aleatorio, con una proporción de seguridad del 95%, frecuencia del intervalo del 5% y una muestra de 106 colaboradores de una empresa contratista de Piura 2023

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 146}{(0.05)^2 (146-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 106$$

3.3.4. Unidad de análisis: representada por los 106 trabajadores de la entidad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Encuesta: es una estructura que se emplea para un fin determinado en relación de una investigación, proporcionando información fehaciente de lo que se desea analizar (Hernandez & Duana, 2020). Por ello se utilizará la encuesta.

Instrumento

Cuestionario: se confecciona una relación de preguntas organizadas y secuenciales en relación a los indicadores de cada variable de estudio.

Validez y Confiabilidad

Los instrumentales serán examinados por expertos, quienes verificarán la relación entre las variables, dimensiones e indicadores, posterior a ello darán su viabilidad;

asimismo la confianza se comprobará haciendo uso del coeficiente de alfa de Cronbach, a través del SPSS. Los mismos que tienen una confiabilidad del 0.98020 para la variable políticas de incentivos y 0.82825 para la variable rotación de personal

Nombre de experto	Especialidad	Experiencia
Luis Eduardo Montenegro Otiniano	MAGISTER EN ADMINISTRACION-MBA	Administrador de Grupo Repsol, con más de 15 años de práctica empresarial en áreas: administración, Ventas, Contabilidad, Compras y logística, etc.
Gianmarco Ñañez Cortez	MAGISTER EN ADMINISTRACION-MBA	Labora en Contraloría General de la República, con más de 05 años de experiencia en: Administración, Contabilidad, Finanzas y Control Gubernamental.
Miguel Ángel Castro Castro	MAGISTER EN ADMINISTRACION-MBA	DTC Universidad Señor de Sipán, con más de 15 años de experiencia en área tales como: Auditoría, Gerencia y Administración.

Elaboración propia

3.5 Procedimientos

El estudio inicio analizando la dificultad de la empresa con el propósito de identificar el inconveniente y diseñar los objetivos generales y específicos, se utilizará una metodología de tipo correlacional causal que se rige en analizar la correspondencia e incidencia de una versátil en la otra; se elaboraron cuestionarios que serán examinados por peritos para luego encuestar a los trabajadores de la empresa. Se efectuará el capítulo IV y se realizará la discusión, conclusión y recomendaciones.

3.6 Métodos de análisis de datos

Los cuestionarios se realizarán en Word, la parte inferencial se elaborará en Excel y serán procesados en SPSS; también se empleará el coeficiente de Rho de Spearman, para establecer la relación o dependencia en las variables.

3.7 Aspectos éticos

Se deberá considerar la figura ética planteada o formulada por la Universidad César

Vallejo, mediante la revisión y análisis de uno de sus reglamentos, específicamente del artíc. 7 sobre precisión científica, donde precisa que los científicos deberán ejecutar un proceso riguroso de recopilación, análisis e interpretación de información, lo que determina que los resultados serán cautelosamente examinados precedentemente a su divulgación. Conjuntamente, en el artículo 9, se establece los compromisos que el tesista debe considerar para el perfeccionamiento de la indagación; teniendo en cuenta las nociones éticas, lógicas y de seguridad, considerando además el artículo 15 que explica lo relacionado al plagio, por ello cada comentario deberá contar con citas y estar debidamente referenciadas mediante el estilo APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

En este acápite se describe los resultados descriptivos e inferenciales en relación a los objetivos señalados en la presente indagación.

Resultados descriptivos de la indagación de la VARIABLE INDEPENDIENTE: identificar la incidencia de una política de incentivos en una empresa contratista de Piura, 2023.

Tabla 1

Resultados de la variable independiente política de incentivos

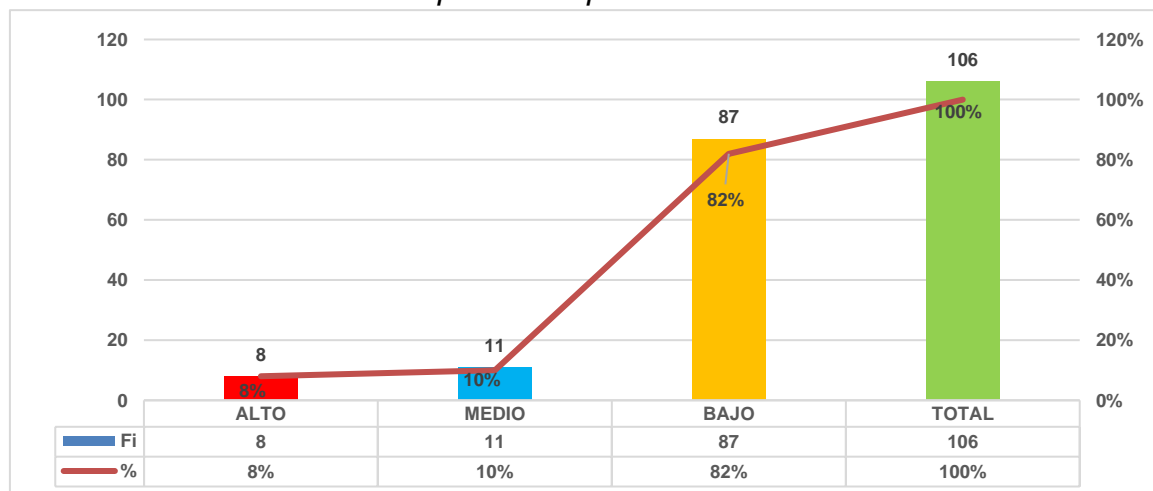
NIVEL	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Fi	8	11	87	106
%	8%	10%	82%	100%

Nota: información recopilada de la encuesta realizada al personal de la empresa contratista

La presente tabla muestra los resultados referentes a la política de incentivos que se percibe en una empresa contratista de Piura, en donde se pudo corroborar que dicha compañía no cuenta con una política de incentivos alentadora que genere convicción en los trabajadores, puesto que, el personal que labora en ella califica con nivel bajo la política de incentivos representada en un 82%. Sin embargo, existe un 8% de trabajadores que ven a dicha variable en un nivel alto. Lo que significa que la empresa lamentablemente tiene problemas en las políticas de incentivos dadas a sus empleados.

Figura 2

Resultados de la variable independiente política de incentivos



Nota: información recopilada de la encuesta realizada al personal de la empresa contratista

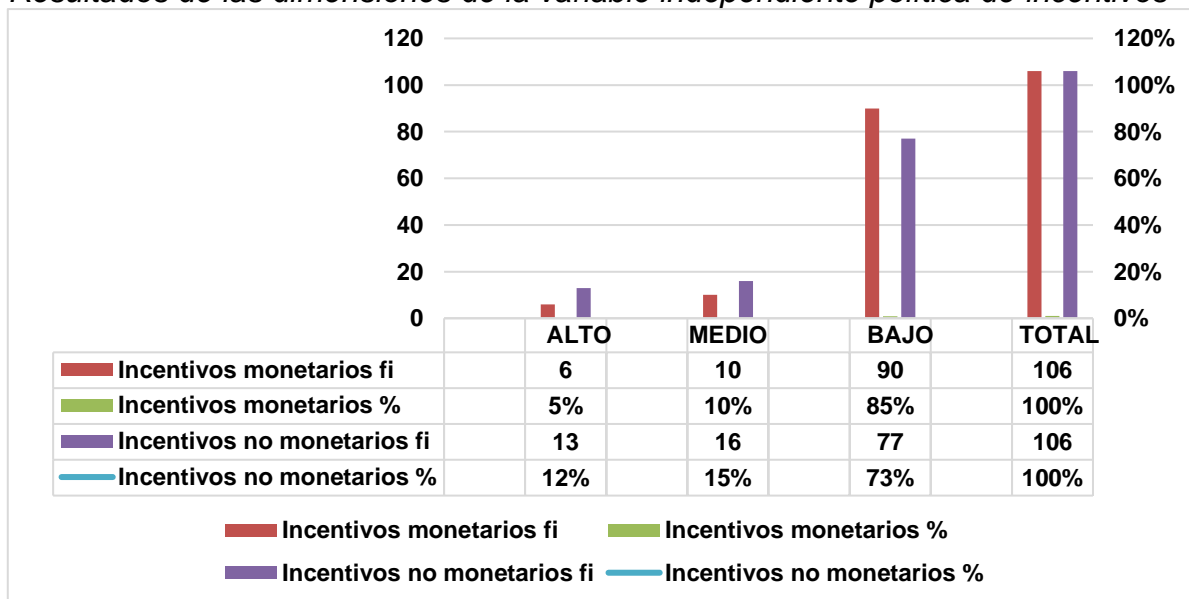
Tabla 2*Resultados de las dimensiones de la variable independiente política de incentivos*

NIVEL		ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Incentivos monetarios	fi	6	10	90	106
	%	5%	10%	85%	100%
Incentivos no monetarios	fi	13	16	77	106
	%	12%	15%	73%	100%

Nota: información recopilada de la encuesta realizada al personal de la empresa contratista

Se pudo denotar que, la tabla 02 revela que, la empresa contratista de Piura presenta una gran dificultad en relación a los incentivos monetarios del personal; puesto que dicha empresa no enmarca correctamente una política de incentivos que estimule al colaborador a realizar con énfasis sus actividades laborales, muestra de ello es que el 85% de colaboradores aduce no sentirse acorde, considerándola en un nivel bajo; sin embargo, existe un 5% que la considera alta y por ende la aceptan.

Simultáneamente, el 73% de colaboradores expresaron que la organización no hace uso periódico el incentivarlos de forma no monetaria, por el contrario, no se cumple con lo que en ocasiones la administración informa, distorsionando en la mayoría de casos el contenido de la información, ocasionando que los empleados la posiciones en un nivel bajo. Dejando evidencia que existe un grupo de trabajadores que la respaldan, reflejándose en un 12%.

Figura 3*Resultados de las dimensiones de la variable independiente política de incentivos*

Nota: información recopilada de la encuesta realizada al personal de la empresa contratista

Resultados descriptivos de la indagación de la VARIABLE DEPENDIENTE: identificar la incidencia del índice de rotación de trabajadores en una empresa contratista de Piura, 2023.

Tabla 3

Resultados de la variable dependiente rotación de trabajadores

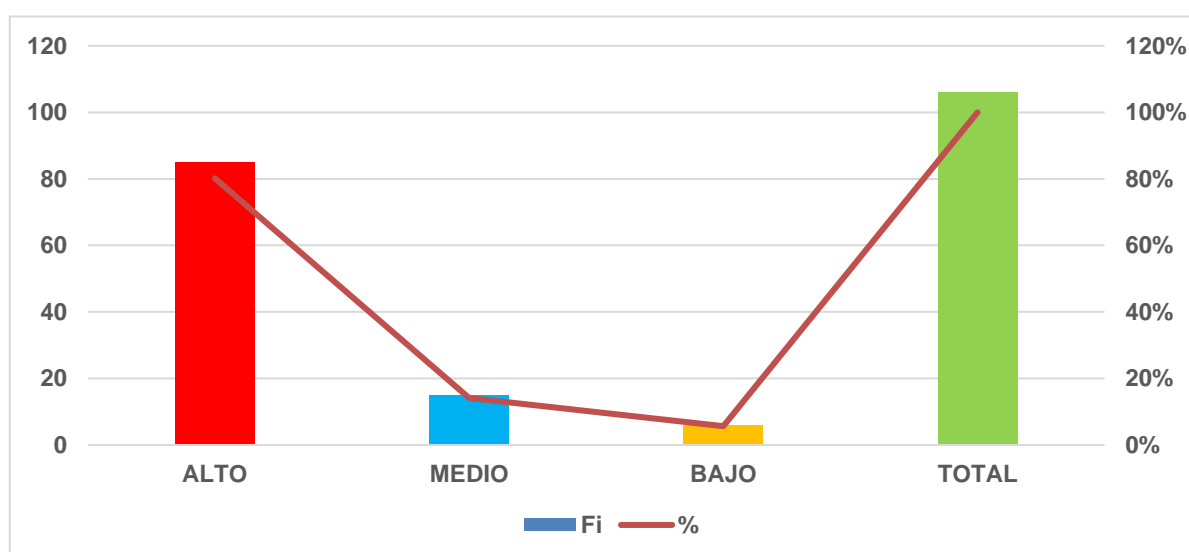
NIVEL	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Fi	85	15	6	106
%	80%	14%	6%	100%

Nota: información recopilada de la encuesta realizada al personal de la empresa contratista

La presente tabla muestra los resultados referentes a la rotación de trabajadores que se percibe en una empresa contratista de Piura, en donde se pudo corroborar que dicha compañía cuenta con un alto índice de rotación de personal, puesto que en un corto periodo se hacen rotaciones abruptas sin tomar en cuenta el desenvolvimiento de tareas asignadas para cada área. Por ende, el personal que labora en ella califica con nivel alto a la rotación del personal representada en un 80%. Sin embargo, existe un 6% de trabajadores que ven a dicha variable en un nivel bajo. Lo que significa que la empresa lamentablemente tiene problemas en las políticas de incentivos dadas a sus empleados, que repercute negativamente en la rotación del personal de la empresa

Figura 4

Resultados de la variable dependiente rotación de trabajadores



Nota: información recopilada de la encuesta realizada al personal de la empresa contratista

Tabla 4*Resultados de las dimensiones de la variable dependiente rotación de trabajadores*

NIVEL		ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Rotación interna del trabajador	fi	72	21	12	106
	%	68%	20%	12%	100%
Rotación externa del trabajador	fi	74	20	12	106
	%	70%	19%	11%	100%
Rotación voluntaria del trabajador	fi	80	17	10	106
	%	75%	16%	9%	100%
Rotación involuntaria del trabajador	fi	80	18	8	106
	%	75%	17%	8%	100%

Nota: información recopilada de la encuesta realizada al personal de la empresa contratista

En la tabla 4 se ha podido determinar el nivel de agrado y aceptación que muestran los trabajadores en relación a los diversos motivos por las cuales surgen las rotaciones en una empresa contratista de Piura. Como por ejemplo se pudo ilustrar el alto nivel de la rotación voluntaria e involuntaria del trabajador, representadas con un 75% de colaboradores que arguyeron que las rotaciones involuntarias afectan laboralmente las funciones que realizan en la empresa, puesto que hay muchos aspectos que no se toman en cuenta al momento de ejercer una rotación, siendo una de ellas el conocimiento de las tareas, el asignamiento de funciones, tiempo en dicha rotación, conocimiento profesional, entre otros.

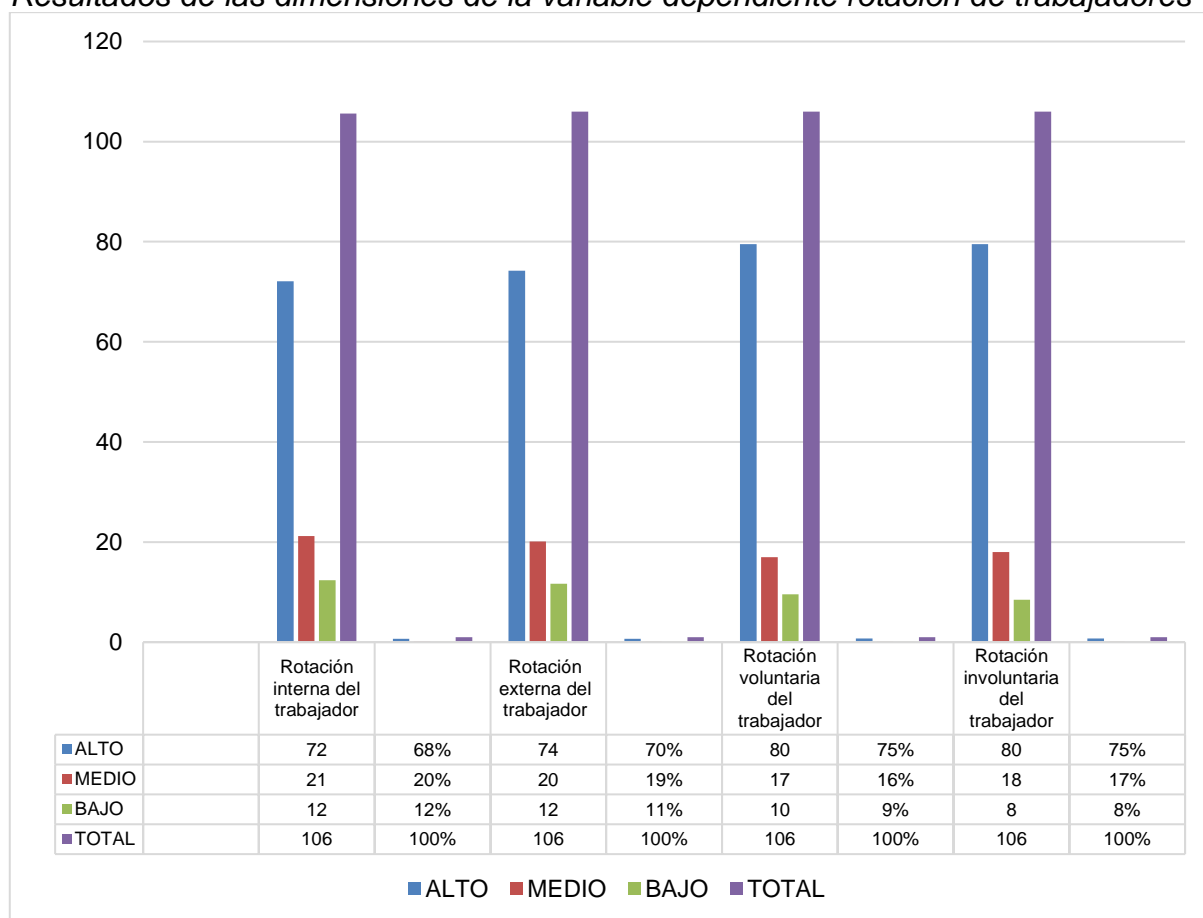
Añadido a ello la rotación involuntaria se ha generado por la falta de instauración de una adecuada política de incentivos; la cual motiva al trabajador a buscar otras opciones laborales en donde si se tome en cuenta la aportación de su trabajo, la dedicación que le pone a la realización de cada tarea asignada.

De manera similar, se encuentra la rotación interna y externa del trabajador, donde se muestran sumamente altas, representadas por un 68% y 70% consecuentemente; puesto que en la mayoría de casos el empleador opta por realizar rotaciones internas mucho más continuas que las de costumbre o las que en realidad se debería dar; dado que el personal que asiste a un puesto de trabajo desconoce o no se siente a gusto en sus nuevas funciones asignadas o simplemente no hacen correspondencia a las funciones inherentes que realiza o no están de acuerdo a la profesión que ejerce.

En relación a la rotación externa; es una de las dimensiones que también se encuentra alta, toda vez que los trabajadores miran otras opciones laborales que les convenga o les resulte atractivamente más factible en correspondencia al factor económico, al clima laboral, organizacional entre otras opciones.

Figura 5

Resultados de las dimensiones de la variable dependiente rotación de trabajadores



Nota: información recopilada de la encuesta realizada al personal de la empresa contratista

Resultados inferenciales de la indagación Política de incentivos y su incidencia en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023.

Objetivo general: Determinar la incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023.

Tabla 5

Correlación de políticas de incentivos incidiendo en la rotación del trabajador.

		Correlación entre variables		
			Política de incentivos	Rotación de trabajadores
Coeficiente de correlación Spearman	Política de incentivos	Coeficiente de correlación	1.000	-.956**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	106	106
	Rotación de trabajadores	Coeficiente de correlación	-.956**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	106	106

Nota: información recopilada de la encuesta realizada al personal de la empresa contratista y procesados en SPSS

De las evidencias descritas en la tabla 5, se pudo determinar el grado de correlación de política de incentivos en la rotación del personal. Concretándose un Rho del -0.956 que es igual a una correlación negativa y muy alta, enfatizando que si la política de incentivos mejora, la rotación de trabajadores disminuirá.

Acompañado de una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: Existe incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023

Objetivo específico 1: Determinar la incidencia de política de incentivos monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023.

Tabla 6

Correlación de políticas de incentivos incidiendo en la rotación del trabajador.

		Correlación entre Dimensión y variable		
			Incentivos monetarios	Rotación del Trabajador
Coeficiente de correlación Spearman	Incentivos monetarios	Coeficiente de correlación	1.000	-.893**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	106	106
	Rotación del trabajador	Coeficiente de correlación	-.893**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	106	106

Nota: información recopilada de la encuesta realizada al personal de la empresa contratista y procesados en SPSS

La tabla 6, pudo determinar el grado de correlación de incentivos monetarios en la rotación del personal. Concretándose un Rho del -0.893 que es igual a una correlación negativa y alta, enfatizando que si la política de incentivos monetaria mejora, la rotación de trabajadores disminuirá.

Acompañado de una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: Existe incidencia de la política de incentivos monetario en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023

Objetivo específico 2: Determinar la incidencia de política de incentivos no monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023.

Tabla 7

Correlación de políticas de incentivos incidiendo en la rotación del trabajador.

Correlación entre Dimensión y variable				
		Incentivos no monetarios	Rotación del Trabajador	
Coefficiente de correlación Spearman	Incentivos no monetarios	Coeficiente de correlación	1.000	-.898**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		Muestra	106	106
	Rotación del trabajador	Coeficiente de correlación	-.898**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		Muestra	106	106

Nota: información recopilada de la encuesta realizada al personal de la empresa contratista y procesados en SPSS

La tabla 7, pudo determinar el grado de correlación de incentivos no monetarios en la rotación del personal. Concretándose un Rho del -0.898 que es igual a una correlación negativa y alta, enfatizando que si la política de incentivos no monetaria mejora, la rotación de trabajadores disminuirá.

Acompañado de una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: Existe incidencia de la política de incentivos no monetario en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023.

V. DISCUSION

El objetivo general de la indagación para determinar la incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023. Se pudo corroborar un Rho del -0.956 que es igual a una correlación negativa y muy alta, enfatizando que si la política de incentivos mejora, la rotación de trabajadores disminuirá. Acompañado de una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: Existe incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023. Al revisar los antecedentes de la indagación se encontró coincidencia con Renteria (2023) quien concluyo que la política de incentivos y la satisfacción del personal mantiene un reciprocidad negativa moderada, con un rho de Pearson de 0.396 y un P valor de 0.018 <0.05; de igual manera se coincidió con Garavito et al., (2022) quienes concluyeron que las organizaciones no deben ser ajenas a las retribuciones a los colaboradores desde estrategias concernientes a la estimulación de un incentivo económico, buen clima laboral entre otro. Contrastando de esta manera que, los resultados de los estudios previamente citados guardan similitud con los resultados del investigador, observándose una correlación alta, positiva y fuerte; puesto que los investigadores analizaron el nivel de correlación de políticas de incentivos y la rotación del personal, haciendo énfasis que el autor Renteria (2023) resaltó la importancia de la política de incentivos dentro de una entidad, organización o compañía son de vital importancia, puesto que logran que las organizaciones tengan mayores ingresos económicos y con ellos mantener contentos al talento humano que labora para su empresa. De igual modo guarda concordancia con el autor que comenta acerca de la otra variable, rotación de personal en donde los autores refirieron también al hecho e importancia de que las empresas deberían instaurar dentro de sus documentos o manuales de gestión, la dinámica objetiva realizada a través de políticas de estímulos que conlleven a mantener al trabajar en modo activo, feliz y dispuesto a realizar su trabajo con mucha más actitud. De esta manera una organización estaría aplicando las diversas estrategias que existen en este mercado laboral para que un individuo tenga la intención de quedarse a continuar laborando en dicha organización. En tal sentido se pudo evidenciar que existe una relación alta y negativa, coincidiendo también con los resultados del tesista.

Clemente (2021) concuerda también al concluir que el estímulo de las políticas fiscales de innovación hacia los datos de patentes es positivo, teniendo efectos considerables en el gobierno. Puesto que dichos incentivos generaron ingresos favorables para la nación brasileña, haciendo que se empodere la innovación y datos de patentes. Por ello se encontró los incentivos brasileros inciden significativamente en la innovación y datos de patentes; de igual forma se consideró la conclusión de Kirk (2021) quien refirió que el efecto mediador del burnout y la rotación entre los docentes de escuelas terciarias privadas de Philippines se relacionan de forma significativa. Asimismo, los descubrimientos mostraron que el nivel de agotamiento y la intención de rotación de los profesores de colegios terciarios privados eran bajos, y su nivel de determinación era alto. Además, la correlación en las variables fue significativas. Conjuntamente, los hallazgos en relación al efecto mediador del agotamiento en la rotación fueron significativa. Las experiencias vividas de los docentes fueron explicadas más a fondo por los temas que revelan el agotamiento personal, laboral y relacionado con el cliente. De este modo se pudo contrastar que las conclusiones de los autores Clemente y Kirk coinciden con lo referido por el tesista, puesto que uno de las principales políticas empresariales es la de contar con un modelo de incentivos en relación a la motivación laboral de cada trabajador, con la finalidad que disminuyan las rotaciones en las unidades a laboral. El agotamiento también se debe considerar como un aspecto negativo en referencia a una rotación.

De igual forma se consideró la conclusión de Turino et al., (2021) quienes concluyeron que la rotación tiene una influencia negativa en la salud de los colaboradores, considerándose un malestar en relación del trabajo y la compañía, mostrando un 40,8% de rotación sumamente alta en el personal, señalando las causas que ocasionan que un alto índice de rotación que entorpece la administración en una empresa brasileña, siendo: la desvalorización del personal; sobrecarga laboral en el personal; ausencia en la competitividad y liderazgo gerencial en la empresa; sueldo bajos; la no otorgación de beneficios; presencia de colaboradores con perfil disconforme en un puesto de trabajo; errores en la indagación del proceso de integración; dificultades referidos al ambiente laboral y relaciones interpersonales conflictivas. De lo antes mencionado, se pudo evidenciar que, la rotación de personal,

muestra un dominio negativo en la salud del personal y de la compañía, pudiéndose estimar que el malestar abarca una relación de empleado–labores-compañía. Por ello el tesista concuerda con lo analizado por el investigador, añadiendo que en el universo del trabajo es más riguroso y competitivo, induciendo habilidades de gestión de individuos que aprecien la conservación del talento humano en una organización, como son las políticas de incentivos que se les puede otorgar al capital humano que engrandece la organización.

Además, se tomó en cuenta la conclusión del autor Herrera (2019) donde refirió que los docentes mostraron poco interés e identificación por su institución, debido a la inexistencia de incentivos y estímulos docentes en la organización, además se vio la necesidad de instaurar criterios que permitan diagnosticar objetivamente, el estado situacional de educación, ahondando específicamente al modo de ingreso, permanencia, ascenso y los incentivos o estímulos que se les brinda o no a los docentes latinoamericanos; con el propósito de observar detenidamente si en realidad se hace algo por provocar que el personal de educación sienta o crea conveniente que el quedarse en la organización es la mejor opción para ellos. Asociado a ello, se tomó creyó conveniente considerar la conclusión de Chistel & Novas (2019) quienes concluyeron que las resistencias sociales impidieron con el avance de la explotación de hidrocarburos; debido a que no estaban siendo incentivados bajo ningún método alguno que les hubiera permitido avanzar de manera objetiva e interesada, sintiendo que la empresa los miraba únicamente como maquinarias y no como potencial humano que es la parte principal de una organización; por el contrario arguyeron que mientras más tiempo pasaba la empresa hacia caso omiso a la asignación de incentivos laborales. Resumiendo, que lo antecedido por los autores citados, conciertan con el tesista; puesto que en si una empresa no pone en practica una adecuada política de incentivos, el trabajador sentirá siempre la necesidad de buscar otras opciones que ofrece el mercado económico laboral. Dejando constancia que el análisis referido coincide con la mencionado por el investigador.

Algañaraz & Castillo (2018) considero dentro de su conclusión que los trabajadores docentes no solo necesitaban percibir una política de incentivos monetarios, sino

también una política de incentivos no monetaria, demostrando que los trabajadores realizan muchas veces su trabajo sin ser reconocidos ni alagados. En pocas palabras el personal que trabaja para la Universidad argentina, se siente desanimado y desmotivado, toda vez que sientes que dan todo por la institución, muestran reconocimiento por la universidad, pero sin embargo dicha universidad no confiere el esfuerzo de su trabajo con un buen modelo de incentivos, que alimente las ganas de seguir usando la camiseta institucional y las ganas de seguir dando la cara por ella. Estimando de esta forma, la conclusión del referido autor, puesto que dentro de un programa de incentivos no solo se debe considerar el ámbito monetario, sino también el trato, afecto y consideración hacia un trabajador. Por lo que lo analizado por dicho autor coincide con lo expresado por el tesista.

Teóricamente, los resultados coinciden con lo manifestado por Guzman & Trujillo (2011b) quien refirió que la política de incentivos desde lo ético debe basarse en un proyecto de salarios equitativos; a partir de lo monetario, el deleite de la beneficio esperado por el colaborador en cada fase de la dependencia contractual es necesaria para que la correspondencia se conserve en el tiempo. Considerándose también la aportación de Gorbaneff et al., (2012) quienes definieron que la política de incentivos es el ofrecimiento de una indemnización por ejecutar cierta labor que desea quien promete el aliciente; es la galardón sistémico, que abarca los aspectos financieros y no financieros, evaluada mediante la medición del resultado de un trabajo; además el autor Campos (2020) concreto que la política de incentivos es toda producción científica que es movida por beneficios monetarios, no monetarios, académicos, administrativos; en este mismo orden de ideas.

En este mismo orden de ideas, también se tomó en cuenta la definición teórica de Zapata & Hernandez (2012) quienes refirieron que la política de incentivos es el proceso de atención más importante para fortificar las conexiones estructurales mediante la organización, dado que es un método motivador del comportamiento de la persona; del mismo modo se tomo en cuenta la definición teórica del autor Palomino (2018) quien conceptualizó que los incentivos pueden ser tangibles o intangibles lo que aportan un óptimo avance del trabajo encargado, siendo de vital interés ya que

motiva a los empleados a tener un mejor desempeño; y por último y no menos importante se consideró la aportación teórica de Dessler & Varela (2011) quienes definieron que la política de incentivos son planes de remuneración por el desempeño logrado y/o alcanzado por los colaboradores de la organización y se les remunera de acuerdo al desempeño mostrado. De igual forma se atribuye concordancia con lo mencionado de forma teórica por los escritores antedichos.

Por otra parte, referente a la variable rotación de trabajadores, teóricamente se coincidió con Cabrera et al., (2016) quienes refirieron que la rotación del personal es la fluctuación de personas entre una empresa y su ambiente, siendo el cambio de personas entre la empresa y el ambiente dónde se desarrolla, significando la cuantía de individuos que ingresan o se retiran de una empresa; de igual manera se menciona la contribución de Da Costa & Dos Santos (2022) quienes conceptualizaron que la rotación del personal como el acto voluntario e involuntario de retirarse de una organización. Por lo consiguiente se creó necesario también abarcar la definición teórica de Melendres et al., (2018) quienes precisaron que es la migración de los trabajadores de una compañía a un determinado periodo de tiempo y por causas diversas; además se tomó en cuenta la aportación de Hernández et al., (2013) quienes definieron que la rotación del personal es una de las anomalías profesionales que afectan denegadamente a la producción en algunos sectores de la economía, siendo en algunos casos la pérdida de recursos financieros y humanos que no son fáciles recuperarlos y por último y no menos significativo se consideró también la apreciación del autor Zaballa et al., (2021) quienes refirieron que la rotación del trabajador es la consecuencia de algunos anomalías internas y externos en una empresa que se relacionan con la forma y la actuación del trabajador y en estrecha vinculación con la complacencia laboral, la estimulación, la producción y la norma laboral. De igual forma se atribuye concordancia con lo mencionado de forma teórica por los escritores antedichos.

En esta misma línea, se consideró también la aportación referente a las teorías que respaldan la política de incentivos establecido por los autores Madero (2022) quien estimó apropiado hacer uso de la Teoría de Jerarquía de las necesidades de Maslow:

que explica que, lo que estimula la conducta en relación a la satisfacción del ser humano son las necesidades orgánicas, de seguridad, sociales, de autoestima/reconocimiento y la autorrealización. Por otro lado, para complacer una necesidad de nivel alto, es necesario haber satisfecho las necesidades de nivel bajo, como es la inspiración de ejecución, el control de lo que realiza, capacidades logradas, autonomía, libertad y independencia, asimismo puede ser un deseo de notoriedad, influencia, estatus y reconocimiento, algunos autores indican que es la necesidad de sentirse importantes y útiles para la sociedad. Por esta razón el tesista considero las aportaciones señaladas líneas arriba por los autores; puesto que fortalecerán la presente indagación

No obstante se consideró importante mencionar el aporte científico del autor Madero (2019) quien considero también la siguiente teoría: Teoría de Herzberg: relacionándolo con los incentivos en la satisfacción del personal considero, resaltando que la organización debe preocuparse por delegar objetivamente las funciones o labores a los obreros, proporcionando los materiales necesarios para el desarrollo y alcance de objetivos. Siendo además que no solo el incentivo monetario producirá siempre una satisfacción completa en el ser humano, para que esto pase, el incentivo debe ir acompañado siempre del incentivo no monetario, y de esta manera el colaborador encontrara sentido a lo que realiza, teniendo en mente el reconocimiento hacia su labor. Razón suficiente para que el tesista considere y coincida con la aportación señala líneas arriba.

Seguidamente, se tomó en cuenta la aportación de Guzman & Trujillo (2011) quien tomó en cuenta a la Teoría de contratos: la misma que en el año 1994 Macho y Pérez, la consideraron también. La teoría de contratos bajo datos asimétricos, examina las características de contratos óptimos y las versátiles que resultan sobre ellos, siendo el propósito de estudiar las escenarios en los que en una relación pactada o establecida, concurre información desigual (cuando una persona tiene conocimiento de alguna información que la otra persona desconoce) haciendo énfasis que al autor Gorbaneff et al., (2012) plasmo en su artículo la teoría económica y organizacional clásica del incentivo: la misma que precisa que el incentivo es vital para incrementar

positivamente el desempeño en las labores. Gibbons en el año 2005 edificó un modelo que comprueba que la continuidad de carrera y ascensos en el trabajo es un incentivo en las organizaciones, de modo que la oferta de continuidad del contrato funciona como estímulo, recalcando que lo que motiva no es sólo la remuneración por el desempeño sino la red de contactos, que encierra las situaciones del contrato y la intensidad de la inspección administrativa. Por ello el tesista está de acuerdo con lo desarrollado por los autores previamente citados.

Por último se creyó conveniente tomar la aportación de Zapata & Hernandez (2012) en su Teoría de Programas Incentivos; quien explicó que no, necesariamente tiene que relacionarse con el factor económico; sino también a los incentivos intrínsecos vinculados al imperio o perspectiva en la organización, la retroalimentación del ejercicio laboral, mediante su evaluación, el desarrollo de la permanencia profesional y la carrera profesional, la emoción de éxito, la autoestima, el pinchazo a la colaboración y el afirmación social. convirtiéndose en el deseo de realizar un trabajo debido a la satisfacción inherente que es el resultado de su desempeño, contribuyendo al logro de objetivos organizacionales.

Dentro de este marco de ideas se creyó conveniente adoptar dentro de la investigación el aporte del autor Bravo et al., (2022) quien refirió acerca de la teoría de la rotación del trabajador: Teoría de la Satisfacción: es propio mencionar que la satisfacción se relaciona directamente con la motivación que el trabajador siente al realizar sus funciones, pero uno de los determinantes que permiten que el colaborador se sienta orgulloso en su centro de labores es que se le remunere adecuadamente, y que la organización manifieste preocupación por brindarles las condiciones necesarias en las que se garantice su seguridad; a su vez se estimó provechoso la aportación de Hernández et al., (2013) quien considero el Modelo de decisión de rotación: March y Simón se enfocaron en el modelo de decisión de rotación, el mismo que relaciona la satisfacción en el trabajo junto con el entorno económico; precisando que la renuncia de forma voluntaria de un colaborador, dependerá mucho de las percepciones que tenga en relación a sus necesidades, para poder tomar una decisión. Asimismo, el modelo se basa en el proceso de la rotación del colaborador,

que nace de la decisión voluntaria del trabajador de retirar sus servicios en una compañía.

De esta forma, se creyó conveniente hacer mención al autor, Marquez et al., (2021) toda vez que sostuvo que el Modelo de Price de March y Simón de 1958, refiere que el sueldo y las relaciones laborales son parte esencial de la complacencia profesional, tomando en cuenta las variables, como el salario, siendo el pago económico que percibe un colaborador por las funciones que realiza. La integración, comprendida como el involucramiento del personal en la toma de decisiones en relación a sus actividades y al alcance de las metas organizacionales. La comunicación ya sea formal, que es la que recoge el colaborador directamente por parte del empleador que es la recibida a través de sus compañeros y que habitualmente va encaminada en relación a su desempeño. Integrándose de esta forma las variables mencionadas como el factor principal de la satisfacción laboral, permitiendo que el colaborador tome la decisión de permanecer o desvincularse de sus labores en una compañía. Añadido a ello se buscó también como siguiente aportación la del autor Marin & Placencia (2017) quien considero consideró al Modelo de percepción de prácticas; siendo el deber de la organización velar porque sus trabajadores se encuentren satisfechos en el área donde realizan sus funciones, respondiendo siempre a las preguntas ¿qué es lo que estimula al trabajador a asistir a sus labores? y ¿cuáles son sus expectativas? entre otras cosas que permiten que el trabajador pueda ser eficiente, pues un trabajador insatisfecho presentará una conducta negativa, provocando contaminar el entorno laboral.

En el análisis del primer objetivo específico, determinar la incidencia de política de incentivos monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023. En donde se encontró una correlación de incentivos monetarios en la rotación del personal. Concretándose un Rho del -0.893 que es igual a una correlación negativa y alta, enfatizando que si la política de incentivos monetaria mejora, la rotación de trabajadores disminuirá. Acompañado de una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: Existe incidencia de la política de incentivos monetario en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023. Coincidiendo teóricamente con lo manifestado por Dessler & Varela (2011) quien definió que los Incentivos monetarios permiten conceder al colaborador un aliciente

mercantil que fundamentalmente se refiere al dinero que la organización le suministra al personal. Las organizaciones buscan optimizar la productividad. Influyendo el incentivo de forma positiva en el desempeño en las labores de los colaboradores, destacando el incremento en el sueldo; manifestándose las siguientes características: Sueldo: son beneficios que percibe el personal por el desarrollo de un determinado servicio, los mismos que utiliza para resolver sus gastos. Bonos: Los instrumentos de deuda en una organización son: bienes de renta fija que reciben los colaboradores en forma adicional a sus jornales; en una Organización es indispensable tener reglas que permitan al colaborador satisfacer sus penurias mercantiles

Respecto al análisis del segundo objetivo específico determinar la incidencia de política de incentivos no monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023. En donde se encontró una correlación de incentivos no monetarios en la rotación del personal. Concretándose un Rho del -0.898 que es igual a una correlación negativa y alta, enfatizando que si la política de incentivos no monetaria mejora, la rotación de trabajadores disminuirá. Acompañado de una significancia del 0.001 aceptándose la hipótesis: Existe incidencia de la política de incentivos no monetario en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023. Coincidiendo teóricamente con lo manifestado por Dessler & Varela (2011) quien abordó también a los Incentivos no monetarios: Son reconocimientos que, no son monetarios; pudiendo ser entregados por concepto de méritos a los trabajadores por parte de la organización. Por ello la organización analiza una serie de incentivos que permitan que el colaborador se sienta reconocido y provechoso y a la vez este incentivo le permita desarrollar mejor sus funciones, mayor capacidad de productividad, identificación por la organización; entre tantos, mencionamos, por ejemplo: Apoyo Social: la organización busca mejorar la colectividad y seguridad familiar, estos alicientes se consideran como bienes que ofrece la organización que algunas veces se constituyen como incentivos financieros y no financieros. Asistenciales: La organización se somete a proporcionar seguridad en casos de que un colaborador presente problemas, estas situaciones y ocasiones se presentan como grandes socorros para los familiares o para la persona que labora en la empresa, proporcionándole seguridad en salud, ayuda clínica, auxilio dental y

cualquier otro tipo de accidente que puedan presentar o sufrir algún colaborador. Recreativos: Las organizaciones proporcionan este tipo de estímulos para que los parientes de los colaboradores alcancen un mejor nivel de vida que les permita disfrutar del tiempo para el ocio. Capacitación: Las organizaciones suelen mantener a sus colaboradores aptos y esto es estimado como un beneficio que percibe el colaborador, con la finalidad de desarrollar la parte profesional y emocional de cada trabajador y esta forma puedan mejorar en la realización de sus funciones

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que la empresa contratista objeto de la investigación tiene una política de incentivos poco alentadora es decir ineficaz e ineficiente, que no a permitido mejorar el rendimiento, la productividad y mucho menos la fuga de talentos de la misma. Los colaboradores en su mayoría calificaron a la política de incentivos con 87% en un nivel bajo y sólo 8 colaboradores indicaron que está se ubica en un nivel alto con un 8%.
2. Se concluyó que la empresa contratista tiene un alto índice de rotación de personal, lo que evidencia desmotivación, baja productividad, incremento de costos laborales y la pérdida de personal valioso. Los trabajadores calificaron la rotación de personal en un nivel alto representado por un 80% y sólo 6 trabajadores, es decir el 6%, consideran que esta variable se ubica en un nivel bajo.
3. Se determinó una incidencia alta, significativa e inversa de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura 2023, con un Rho de Spearman de -0.956 o -95.6%; con una significancia de $0.001 < \alpha 0.05.$, lo que evidenció que, ante una mejora de la política de incentivos, la rotación de los trabajadores disminuirá. Finalmente se aprobó la hipótesis de investigación: existe incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023.
4. Se determinó una incidencia alta, significativa e inversa de la dimensión incentivos monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura 2023, con un Rho de Spearman de -0.893 o -89.3%; con una significancia de $0.001 < \alpha 0.05.$, lo que evidenció que, ante una mejora de los incentivos monetarios, la rotación de los trabajadores disminuirá. Finalmente se aprobó la hipótesis de investigación: existe incidencia de la política de incentivos monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023.
5. Se determinó una incidencia alta, significativa e inversa de la dimensión incentivos no monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa

contratista de Piura 2023, con un Rho de Spearman de -0.898 o -89.8%; con una significancia de $0.001 < \alpha 0.05.$, lo que evidenció que, ante una mejora de los incentivos no monetarios, la rotación de los trabajadores disminuirá. Finalmente se aprobó la hipótesis de investigación: existe incidencia de la política de incentivos no monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente general y al área de recursos humanos la preparación un plan de incentivos efectivo y que realmente genere bienestar laboral para sus trabajadores, que pueda vincular los intereses de la organización con los intereses particulares de los trabajadores, que reconozca y recompense los esfuerzos y el cumplimiento de objetivos de parte de estos.
2. Al gerente general y al área de recursos humanos la aplicación, seguimiento y control del plan de incentivos propuesto en el numeral anterior, con la finalidad de mejorar la experiencia de los trabajadores y de evitar la fuga de talento valioso para la empresa.
3. Al gerente general y al jefe de recursos humanos de la empresa contratista, se les recomienda mejorar la elaboración del plan o la política de incentivos; se sugiere que este sea fácil de entender, que esté alineado con los objetivos de la organización, que los incentivos sean medibles, los beneficios atractivos, que cuenta con motivaciones efectivas a sus colaboradores y que sea revaluado constantemente, con la finalidad de mejorar el compromiso de los colaboradores y reducir al mínimo la fuga de talento.
4. Al gerente general y al jefe de recursos humanos de la empresa se les recomienda mejorar dentro del plan o la política de incentivos, lo relacionado a los incentivos monetarios, que la empresa concede a sus colaboradores por el logro de determinados objetivos, porque se evidenció que este factor incide significativamente en la rotación del personal, esto con el propósito de incrementar el involucramiento, la productividad y la satisfacción del personal.
5. Al gerente general y al jefe de recursos humanos de la organización se les recomienda incorporar incentivos de tipo no monetario, tales como: reconocimientos por los logros en público, flexibilidad horaria para que se pueda contar con un equilibrio entre la vida laboral y familiar, capacitaciones, oportunidades de mejora y de desarrollo personal, la posibilidad de elegir los días de vacaciones y días libres y otros beneficios adicionales, con el propósito de mejorar la motivación y satisfacción de los colaboradores y

disminuir la rotación de los mismos.

REFERENCIAS

- Algañaraz Soria, V. H., & Castillo, G. M. (2018). Impact of the incentive program to teachers-researchers and the career of the scientific researcher of CONICET Victor. *Prometeica-Revista De Filosofía Y Ciencias*, 16(16), 57–77.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/156062/CONICET_Digital_Nro.a5f50635-b3f3-477e-9943-1a9026e59a83_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración* (Primera ed, Issue 1). Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Bekerman, F. (2018). El Programa de incentivos a los docentes- investigadores “puertas adentro.” *Horizontes Sociológicos*, 5(1), 115–137.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/92393/CONICET_Digital_Nro.488c7b85-f7c7-4716-a72a-e99e0dc53b16_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Berdud, Mi., Cabases, J. M., & Nieto, J. (2017). Incentives and intrinsic motivation in healthcare. *Gaceta Sanitaria*, 30(6), 408–414.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.04.013>
- Bergara, M., & Milnitsky, S. (2018). Uruguay: Incentives and institutions in a decade of reforms. *Trimestre Económico*, 85(337), 5–50.
<https://doi.org/10.20430/ete.v85i337.658>
- Bravo Macas, S. J., Orellana Fernández, M. J., & Tapia - Espinoza, N. J. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3630–3648.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2866
- Cabrera Piantini, A. R., Ledezma Elizondo, M. T., & Rivera Herrera, N. L. (2016). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. Contexto. Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León. *Revista de La Facultad de Aquitectura - Contexto*, 1(5), 83–91. <https://www.redalyc.org/pdf/3536/353632025006.pdf>
- Campos Jibaja, C. A. (2020). *Gestión administrativa y plan de incentivos laborales*

en la municipalidad de Són dor, Huancabamba. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82879/Campos_JCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro Perez, L. A., Rivera Leon, F., & Serna Silva, G. (2018). Motivation and work incentives in standards of human resource management in the public sector. *Revista Gestion En El Tercer Milenio*, 21(41), 43–52.

<https://doi.org/https://doi.org/10.15381/gtm.v21i41.15421>

Chauca Malasquez, P. M. (2019). Organizational change and political of incentives in the public universities: experience in the area of social sciences in a Mexican University. *Revista ECI Perú*, 5(1), 1–4.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33017/RevECIPeru2008.0001/>

Chistel, L. G., & Novas, M. A. (2019). Incentivos económicos y conflictividad social. trayectorias disímiles del Fracking en las provincias argentinas entre Rios y Neuquen. *Revista Postdata*, 23(2), 2010–2017.

https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/177676/CONICET_Digital_Nro.3823019b-2ff2-4e63-8aea-c57a810b3b77_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Chunga Pesantes, C. A. (2020). *Gestión administrativa y plan de incentivos laborales en la Municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura TESIS* [Tesis de maestría-Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Clemente, F. (2021). Analysis of the Brazilian tax incentives to innovation and patent data: A Principal-Agent model approach. *Revista Finanzas y Política Económica*, 13(2), 403–437.

<https://doi.org/10.14718/REVFINANZPOLITECON.3424>

Da Costa Santos, M. I., & Dos Santos, R. F. (2022). Análise da rotatividade de pessoal como um tipo de custo oculto em uma empresa do setor de vidros. *Revista Ambiente Contabil*, 14(2), 1–19.

<https://periodicos.ufrn.br/ambiente/article/view/24088/15853>

Davila Moran, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Palomino Quispe, J. F., & Zepana Diaz, D. (2022). Labor incentives and organizational performance in workers of

- a Peruvian company. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576–583.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-576.pdf>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos enfoque latinoamericano. In *19 Octubre* (Quinta Edi). Pearson.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6325898.pdf>
- Dulce Airac, R. Ji. (2019). *Los incentivos laborales de los colaboradores en la municipalidad provincial del Santa 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38908>
- Flórez García, L. (2018). *Presupuesto participativo y programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal, en la Municipalidad Provincial del Cusco, 2018* [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo]. <https://docplayer.es/214991259-Presupuesto-participativo-y-programa-de-incentivos-a-la-mejora-de-la-gestion-municipal-en-el-distrito-de-pampamarca-canas-ano-2017.html>
- Garavito Quiroga, J. A., Ospina, L. Y., & Benavides Franco, J. A. (2022). Análisis de estrategias de retención laboral implementadas en las empresas para suplir las expectativas de los Millennials y Generación Z . [Universidad del Area Andia]. In *Fundacion Universitaria del area Andina* (Vol. 1, Issue 1).
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4545/Trabajo de Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gestion. (2019). MEF aumenta incentivos a trabajadores del Estado sujetos al régimen del DL 276. *Gestion*, 1–2. <https://gestion.pe/economia/aumentan-incentivos-trabajadores-sujetos-regimen-dl-276-nndc-255053-noticia/>
- Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. F. (2012). El concepto de incentivo en administración. una revisión de la literatura. *Revista de Economía Institucional*, 11(21), 73–91. <http://www.scielo.org.co/pdf/rei/v11n21/v11n21a6.pdf>
- Guilding, C., Lamminmaki, D., & McManusb, L. (2014). Costes de rotación de personal: en busca de la rendición de cuentas. *Revista Internacional de Gestión Hotelera*, 36(1), 231–243.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.001>
- Guzman Vasquez, A., & Trujillo Davila, M. A. (2011a). Política de incentivos

- relacionadas con la investigación: una revisión crítica desde la teoría de contratos. *Revista Estudios Gerenciales*, 27(5), 127–145.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v27n120/v27n120a07.pdf>
- Guzman Vasquez, A., & Trujillo Davila, M. A. (2011b). Políticas de incentivos relacionadas con la investigación: Una revisión crítica desde la Teoría de Contratos. *Revista: Estudios Gerenciales*, 27(5), 127–145.
- Hernández Chávez, Y., Hernández Chávez, G., & Mendieta Ramírez, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Revista Historia y Comunicación Social*, 18(1), 837–863.
https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369
- Hernandez Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición). McGraw-Hill Education.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrera Perez, J. C. (2019). estímulos docentes en el contexto latinoamericano Analysis of entry systems , permanence , promotions and teacher incentives in the Latin American context. *Artículo Científico de Cultura, Educación y Sociedad*, 10(1), 67–78. <https://doi.org/DOI>:
<http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.10.1.2019.05>
- Hilorme Tetiana, O., Chorna Maryna, K., Karpenko Lidiia, O., Milyavskiy Michail, D., & Drobyazko Svetlana, U. (2018). Innovative model of enterprises personnel incentives evaluation. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(3), 1–6.
<https://www.abacademies.org/articles/Innovative-model-of-enterprises-1939-6104-17-3-228.pdf>
- Jacobo Nolasco, F. del R. (2018). *Programa de incentivos y su impacto en la mejora*

de la gestion de la municipalidad distrital de usquil [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo].

<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110>
<https://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001>
<https://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044>
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>

Kirk Sonny, G. (2021). Mediating effect of burnout on the relationship between grit and turnover intentions among the private tertiary school teachers in Region XI. *Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios*, 2(4). <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.51798/sijis.v2i4.178>

León Ruíz, K. Y. (2022). *Influencia del incentivo laboral en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo-2022* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Lima Rojas, D., Shuguli Zambrano, C. N., & Mantilla Andrade, K. N. (2020). Actions to reduce the rotation of personnel in an Ecuadorian company that commercializes material ferretero Lima. *Revista UNIANDÉS Episteme*, 7(1), 30–44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298221>

Madero Gomez, S. (2022). Perception of Maslow's hierarchy of needs and its relationship to attract and retain the human talent. *Revista Contaduría y Administración*, 68(1), 235–259. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>

Madero Gómez, S. M. (2019). Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. *Acta Universitaria Multidisciplinary Scientific Journal*, 29(1), 1–18. <https://doi.org/http://doi.org/10.15174/au.2019.2153> Factores

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudios más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Rev. Med. Clin. Condes*, 30(1), 36–49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>

Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción

- laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Marquez Coronel, A. J., Villegas Yagual, F. E., Moreira Vera, J. K., & Gaibor Pluas, A. (2021). Staff turnover and organizational climate in the electricity distribution company of the Milagro canton. *Revista Conrado*, 17(80), 371–381. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>
- Marquez Santana, J. P. (2021). *Plan de incentivos laborales y la gestion administrativa en el BTN MG N°111* [Tesis de maestria-Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Meléndez Rengifo, H. (2017). *Conocimiento del Plan de Incentivos municipales y percepción por la sociedad civil de las obras ejecutadas , en el distrito de Morales , Año 2017* [Tesis de maestria, Univeridad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12834/melendez_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Melendres, V. D., Aranibar Gutierrez, M. F., & Concepcion, R. B. M. (2018). Características de los trabajadores que rotan en las maquiladoras de Ensenada, Baja California. *Revista The Anáhuac*, 18(2), 81–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n2.04>
- Montero Yaya, K. L., Cortés Olarte, G. A., & Hernández González, Á. U. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 12(2), 1–20. <https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.22335/rlct.v12i2.1161>
- Mori Mego, S. (2022). *La rotación de personal en una empresa manufacturera, Lima- 2022* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Palomino Meza, Z. L. (2018). *Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018* [Tesis de maestria-Universidad Cesar Vallejo]. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0A>

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>

Pretel Cordova, E. E. (2020). *Incentivos laborales y desempeño laboral del personal de la sede administrativa de la Unidad Ejecutora 409 – Salud Trujillo Este, 2020* [Tesis de maestria; Universidad Cesar Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Quispe Cayo, V., & Villena Guzman, H. J. (2021). *Selección y rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco* [Tesis de maestria; Universidad CEsar Vallejo]. <https://bit.ly/3BXwq5b>

Quispe González, G., Durán Herrera, V., Benites Aliaga, A., & Bringas Ríos, V. (2023). Motivación laboral en PyMEs del sector construcción, Lima. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 113–125.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0->

[85145331346&doi=10.52080%2Frvgluz.28.101.8&origin=inward&txGid=36b27b331be3e70006f6d2a0439bf4de](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145331346&doi=10.52080%2Frvgluz.28.101.8&origin=inward&txGid=36b27b331be3e70006f6d2a0439bf4de)

Ramos Galaza, C. (2020). The scope of an investigation. *Ciencia America*, 9(3), 1–10. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Renteria, Orobio, M. Ma. (2023). *Política de incentivos y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una institución pública de Guayaquil, 2022* [Tesis de maestria-Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105721/Renteria_](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105721/Renteria_OMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
[OMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105721/Renteria_OMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez Vera, J. A., & Aznate Puello, O. A. (2018). Propuesta de una política de incentivos para la acreditación de las IPS en Colombia. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 10(1), 157–173. <https://doi.org/DOI:>

<https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0001.09>

Rolin Diaz, C. D. (2020). Sistema De Incentivo Al Conocimiento: Una Herramienta Clave Para Mejorar El Rendimiento Laboral. *Revista de Ciencias Empresariales*, 1(3), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.58720/bis.v1i3.16>

Ruiz-Vargas, M. A., Velandía-Sánchez, J. M., & Navarro-Morato, O. S. (2017).

Incidencia de la política de incentivos tributarios sobre la inversión en el sector minero energético colombiano: un análisis exploratorio de su efectividad.

Cuadernos de Contabilidad, 17(43), 109–126.

<https://doi.org/10.11144/javeriana.cc17-43.ipit>

Sánchez-Pacheco, E. A., Hurel-Sotomayor, C. G., & Aguirre-Benalcázar, M. C.

(2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(4–1), 462–473. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>

Turino, A. L., Goulart Junior, E., & Camargo, M. L. (2021). La rotación organizacional y su diagnóstico a partir de entrevistas de terminación: el estudio del fenómeno en un hospital privado. *Revista Labor*, 1(5), 210–232.

<https://doi.org/https://doi.org/10.29148/labor.v1i25.43267>

Vásquez-Robles, F., Napán, A. C., & Miranda-Tejedo, N. (2022). Work climate and its relationship with the rotation of personnel in the call center company

Teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de La UCSA*, 9(2), 29–42.

<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>

Ventura-León, J. L. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648–649.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>

Zaballa Gomaríz, P. E., El Assafiri Ojeda, Y., Medina Nogueira, Y. E., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(1), 29–41.

<https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>

Zapata Rotundo, G., & Canet Guiner, M. T. (2018). Características del trabajo y los incentivos en medianas empresas del estado Lara, Venezuela. *Utopia 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>

Zapata Rotundo, G., & Hernandez Arias, A. (2012). Sistema de incentivos y tipos

básicos de trabajo en la organización bajo la perspectiva de la teoría de agencia. *Revista Pensamiento & Gestión*, 1(29), 56–86.

<https://www.redalyc.org/pdf/646/64619990004.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Título: Política de incentivos y su incidencia en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Política de incentivos	Dessler & Varela (2011), son planes de remuneración por el desempeño logrado y/o alcanzado por los colaboradores de la organización y se les remunera de acuerdo al desempeño mostrado.	Política creada y vinculada específicamente a la remuneración de los colaboradores, pero según el desempeño de los mismos. Para la medición de esta variable utilizaremos como instrumento el cuestionario y la escala de medición será ordinal.	Incentivos monetarios	Sueldos	Ordinal
				Bonos	
			Incentivos no monetarios	Apoyo social	
				Apoyo asistencial	
Rotación de trabajadores	Zaballa et al., (2021) define que es el resultado de algunos fenómenos internos y externos en una organización que se relacionan con la actitud y el comportamiento del trabajador y en estrecha vinculación con la satisfacción laboral, la motivación, la productividad y la disciplina laboral.	Es una determinada cantidad de empleados que por diversos motivos internos, externos, personales y otros deciden dejar o abandonar la organización. Para la medición de esta variable utilizaremos como instrumento el cuestionario y la escala de medición será ordinal.	Rotación interna del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Ascensos y promociones - Cambio de puesto - Movilidad a otra sede 	Ordinal
			Rotación externa del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Despidos - Incapacidad total o parcial - Política salarial 	
			Rotación voluntaria del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Posicionamiento en otra compañía - Conflictos con el jefe o integrantes del grupo 	
			Rotación involuntaria del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción del personal - Bajo desempeño - No cumple las normas de la empresa 	

Elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: Política de incentivos de los trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023. Adaptado de (Palomino, 2018)

INSTRUCCIONES: Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario intentamos obtener información sobre la política de incentivos de los trabajadores de una empresa contratista de Piura 2023; para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo las preguntas de forma sincera. Los resultados permitirán proponer sugerencias para mejorar la política de incentivos. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales, por ello marque con una (X) la alternativa que considere para cada caso.

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	Una que otra vez	Casi Siempre	Siempre

CARACTERÍSTICAS									
INCENTIVOS MONETARIOS					N	CN	AV	CS	S
1	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?								
2	¿Considera que su sueldo va acorde con sus habilidades y competencias?								
3	¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?								
4	¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?								
5	¿Percibes bonos adicionales a su sueldo?								
6	¿Si ha percibido algún bono, fue de acuerdo a la labor realizada?								
7	¿La empresa le paga algún tipo de bonificación?								
8	¿La empresa le paga un bono de transporte?								
9	¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?								
10	¿Recibe algún incentivo monetario por su eficiencia?								
11	¿Si mejoran los incentivos monetarios, usted se sentiría motivado?								
12	¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos monetario para impulsar el desempeño laboral?								
INCENTIVOS NO MONETARIOS					N	CN	AV	CS	S
13	¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?								
14	¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores como certificados, bolsas de víveres, vales de consumo y capacitaciones?								
15	¿La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados por los colaboradores de las áreas de soporte?								
16	¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)?								
17	¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. y su familia cubierto por la empresa?								
18	¿La empresa realiza eventos recreativos para sus colaboradores y sus familiares?								
19	¿La empresa realiza eventos deportivos para sus colaboradores?								
20	¿La empresa realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?								
21	¿La empresa realiza eventos sociales exclusivos para los mejores colaboradores?								
22	¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?								
23	¿La empresa brinda facilidades para que los colaboradores estudien?								

Elaboración propia

**CUESTIONARIO: Rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura,
2023. Adaptado de (Quispe & Villena, 2021)**

INSTRUCCIONES: Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario intentamos obtener información sobre la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura 2023; para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo las preguntas de forma sincera. Los resultados permitirán proponer sugerencias para mejorar la rotación del personal. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales, por ello marque con una (X) la alternativa que considere para cada caso.

ESCALA VALORATIVA

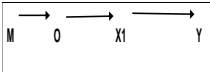
Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	Una que otra vez	Casi Siempre	Siempre

CARACTERISTICAS									
ROTACIÓN INTERNA DEL TRABAJADOR					N	CN	AV	CS	S
1	¿La empresa maneja una política de ascensos y promociones del personal?								
2	¿Los cambios de puesto del personal están considerados dentro del plan estratégico de la empresa?								
3	¿La organización establece con frecuencia los cambios de puesto del personal?								
4	¿La organización establece la rotación del personal a otra área de manera armonizada y coordinada?								
ROTACIÓN EXTERNA DEL TRABAJADOR					N	CN	AV	CS	S
5	¿La organización justifica los despidos que realiza a los trabajadores?								
6	¿En la organización se presentaron casos de accidentes o eventos del trabajador que le imposibilitaron de manera definitiva su desempeño?								
7	¿La rotación del personal se genera por inconvenientes salariales con la empresa?								
ROTACIÓN VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR					N	CN	AV	CS	S
8	¿Ocurren casos de los trabajadores dejaron la empresa por un puesto en otra compañía?								
9	¿En la empresa se generan casos de conflicto laboral entre jefe y el colaborador?								
10	¿En la empresa se generan casos de conflicto laborales entre los trabajadores?								
ROTACIÓN INVOLUNTARIA DEL TRABAJADOR					N	CN	AV	CS	S
11	¿La organización establece lineamientos generales con respecto a la reducción de personal?								
12	¿La empresa tiene una política que se sustenta en base a metas y objetivos con el trabajador?								
13	¿Las normas de la empresa son informados oportunamente a los trabajadores?								

Elaboración propia

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: Política de incentivos y su incidencia en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>General: ¿Cuál es la incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023?</p> <p>Descriptivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la incidencia de una política de incentivos en una empresa contratista de Piura, 2023? ¿Cuál es la incidencia del índice de rotación de trabajadores en una empresa contratista de Piura, 2023? <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la incidencia de la dimensión política de incentivos monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023? ¿Cuál es la incidencia de la dimensión política de incentivos no monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023? 	<p>General: determinar la incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023</p> <p>Descriptivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la incidencia de una política de incentivos en una empresa contratista de Piura, 2023 - Identificar la incidencia del índice de rotación de trabajadores en una empresa contratista de Piura, 2023 <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la incidencia de política de incentivos monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023. - Determinar la incidencia de política de incentivos no monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023 	<p>General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - H1: Existe incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023 - Ho: No existe incidencia de la política de incentivos en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura 2023. <p>Descriptivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HE1: Existe incidencia de una política de incentivos en una empresa contratista de Piura, 2023. • HE0: No existe incidencia de una política de incentivos en una empresa contratista de Piura, 2023. • HE2: Existe incidencia del índice de rotación de trabajadores en una empresa contratista de Piura, 2023. • HE2: No existe incidencia del índice de rotación de trabajadores en una empresa contratista de Piura, 2023. <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • HE1: Existe incidencia de la dimensión política de incentivos monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023. • HE0: No Existe incidencia de la dimensión política de incentivos monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023 • HE2: Existe incidencia de la dimensión política de incentivos no monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023. • HE0: No Existe incidencia de la dimensión política de incentivos no monetarios en la rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023 	Política de incentivos	Incentivos monetarios	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldos - Bonos 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional causal</p> <p>Diseño de Investigación:No experimental, transversal, correlacional.</p> 
				Incentivos no monetarios	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo social - Apoyo asistencial - Apoyo recreativo 	
			Rotación de personal	Rotación interna del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Ascensos y promociones - Cambio de puesto - Movilidad a otra sede 	
				Rotación externa del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Despidos - Incapacidad total o parcial - Política salarial 	
				Rotación voluntaria del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Posicionamiento en otra compañía - Conflictos con el jefe o integrantes del grupo 	
				Rotación involuntaria del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción del personal - Bajo desempeño - No cumple las normas de la empresa 	

Elaboración propia

Anexo 4: Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Tabla 01: Coeficiente de Alfa de Cronbach de Política de incentivos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.98020	23

Fuente: Tomada de SPSS 22

Tabla 02: Coeficiente de Alfa de Cronbach de Rotación de personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.82825	13

Fuente: Tomada de SPSS 22

Tabla 03: Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Nula	Mu y baj a	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1
0% de confiabilidad en la medición (el instrumento está contaminada de error)						100% de confiabilidad (no hay error en el instrumento)

Un coeficiente de cero representa nula confiabilidad y uno simboliza una confiabilidad máxima. (Hernandez et al., 2014)

Escala/ÁREA	Sub escala (dimensiones)	Definición
Ordinal/Ciencias Sociales	Incentivos monetarios	Permite conceder al colaborador un incentivo financiero que fundamentalmente se refiere al dinero que la organización le suministra al personal
Ordinal/Ciencias Sociales	Incentivos no monetarios	Son reconocimientos que, no son monetarios; pudiendo ser entregados por concepto de méritos a los trabajadores por parte de la organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Política de incentivos de los trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023 en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio	
2. Bajo Nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Incentivos monetarios e incentivos no monetarios.

- Primera dimensión: Incentivos monetarios.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la incidencia de los incentivos monetarios en la rotación de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldos	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?	4	4	4	
	¿Considera que su sueldo va acorde con sus habilidades y competencias?	4	4	4	
	¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?	4	4	4	
	¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?	4	4	4	
Bonos	¿Si ha percibido algún bono, fue de acuerdo a la labor realizada?	4	4	4	
	¿La empresa le paga algún tipo de bonificación?	4	4	4	
	¿La empresa le paga un bono de transporte?	4	4	4	
	¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?	4	4	4	
	¿Recibe algún incentivo monetario por su eficiencia?	4	4	4	
	¿Si mejoran los incentivos monetarios, usted se sentiría motivado?	4	4	4	
	¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos monetario para impulsar el desempeño laboral?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Incentivos no monetarios
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la incidencia de los incentivos monetarios en la rotación de personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?	4	4	4	
	¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores como certificados, bolsas	4	4	4	

	de víveres, vales de consumo y capacitaciones?				
	¿La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados por los colaboradores de las áreas de soporte?	4	4	4	
Apoyo asistencial	¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)?	4	4	4	
	¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. ¿Y su familia cubierta por la empresa?	4	4	4	
	¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?	4	4	4	
	¿La empresa brinda facilidades para que los colaboradores estudien?	4	4	4	
Apoyo recreativo	¿La empresa realiza eventos recreativos para sus colaboradores y sus familiares?	4	4	4	
	¿La empresa realiza eventos deportivos para sus colaboradores?	3	4	4	
	¿La empresa realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?	4	4	4	
	¿La empresa realiza eventos sociales exclusivos para los mejores colaboradores?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 16423080

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/Ciencias Sociales	Rotación interna del trabajador	Es aquella en la que no existe una desvinculación entre el colaborador y la organización, siendo además que el colaborador puede cambiar de puesto de trabajo, de funciones, pero no de compañía
Ordinal/Ciencias Sociales	Rotación externa del trabajador	Es aquella que nace cuando el colaborado ingresa o sale de la organización, es decir, se contrata un nuevo colaborador o en algunos casos se despide.
Ordinal/Ciencias Sociales	Rotación voluntaria del trabajador	Se establece cuando el colaborador decide romper vínculo con la entidad contratante
Ordinal/Ciencias Sociales	Rotación involuntaria del trabajador	Se establece cuando la organización toma la decisión de rescindir de los servicios del colaborador o en algunos casos también se da cuando el empleador decide rotarlo de puesto de trabajo, debido a un ascenso o un cargo de confianza

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "Rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023" en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio	
2. Bajo Nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Rotación interna del trabajador, rotación externa del trabajador, rotación voluntaria del trabajador, rotación involuntaria.

- Primera dimensión: Rotación interna del trabajador.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la rotación interna del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascensos y promociones	¿La empresa maneja una política de ascensos y promociones del personal?	3	4	4	
Cambio de puesto	¿Los cambios de puesto del personal están considerados dentro del plan estratégico de la empresa?	4	4	4	
	¿La organización establece con frecuencia los cambios de puesto del personal?	4	4	4	
Movilidad a otra sede	¿La organización establece la rotación del personal a otra área de manera armonizada y coordinada?	4	4	4	

- Segunda dimensión: rotación externa del trabajador
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la rotación externa del personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Despidos	¿La organización justifica los despidos que realiza a los trabajadores?	4	4	4	
Incapacidad total o parcial	¿En la organización se presentaron casos de accidentes o eventos del trabajador que le imposibilitaron de	4	4	4	

	manera definitiva su desempeño?				
Política salarial	¿La rotación del personal se genera por inconvenientes salariales con la empresa?	3	4	4	

- Tercera dimensión: rotación voluntaria del trabajador
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la rotación voluntaria del personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posicionamiento en otra compañía	¿Ocurren casos de los trabajadores dejaron la empresa por un puesto en otra compañía?	4	4	4	
Conflictos con el jefe o integrantes del grupo	¿En la empresa se generan casos de conflicto laboral entre jefe y el colaborador?	4	4	4	
	¿En la empresa se generan casos de conflicto laborales entre los trabajadores?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: rotación involuntaria del trabajador
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la rotación involuntaria del personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reducción del personal	¿La organización establece lineamientos generales con respecto a la reducción de personal?	4	4	4	
Bajo desempeño	¿La empresa tiene una política que se sustenta en base a metas y objetivos con el trabajador?	4	4	4	
No cumple las normas de la empresa	¿Las normas de la empresa son informados oportunamente a los trabajadores?	3	4	4	



Firma del evaluador
DNI 16423080

Evaluación por juicio de expertos: N°02

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Política de incentivos de los trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GIANMARCO ÑAÑEZ CORTEZ		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	- Contabilidad - Finanzas - Administración - Control Gubernamental - Educación		
Institución donde labora:	CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario – escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Política de incentivos de los trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023
Autor:	Zapata Lalupú, Modesto
Procedencia:	Del autor de la investigación
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una empresa contratista de Piura
Significación:	La escala de medición es ordinal, el instrumento está compuesto por 02 dimensiones para la variable de política de incentivos, con 02 indicadores para la primera dimensión y 03 indicadores para el segundo. El objetivo es conocer la situación actual de la política de incentivos y posteriormente proponer sugerencias para mejorar la misma.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/Ciencias Sociales	Incentivos monetarios	Permite conceder al colaborador un incentivo financiero que fundamentalmente se refiere al dinero que la organización le suministra al personal
Ordinal/Ciencias Sociales	Incentivos no monetarios	Son reconocimientos que, no son monetarios; pudiendo ser entregados por concepto de méritos a los trabajadores por parte de la organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Política de incentivos de los trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023 en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio	
2. Bajo Nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Incentivos monetarios e incentivos no monetarios.

- Primera dimensión: Incentivos monetarios.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la incidencia de los incentivos monetarios en la rotación de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldos	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?	4	4	4	
	¿Considera que su sueldo va acorde con sus habilidades y competencias?	4	3	4	
	¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?	4	4	4	
	¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?	4	4	4	
Bonos	¿Si ha percibido algún bono, fue de acuerdo a la labor realizada?	4	4	4	
	¿La empresa le paga algún tipo de bonificación?	4	4	4	
	¿La empresa le paga un bono de transporte?	4	4	4	
	¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?	3	4	4	
	¿Recibe algún incentivo monetario por su eficiencia?	4	4	4	
	¿Si mejoran los incentivos monetarios, usted se sentiría motivado?	4	4	4	
	¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos monetario para impulsar el desempeño laboral?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Incentivos no monetarios
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la incidencia de los incentivos monetarios en la rotación de personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?	4	4	4	

Apoyo social	¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores como certificados, bolsas de víveres, vales de consumo y capacitaciones?	4	4	4	
	¿La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados por los colaboradores de las áreas de soporte?	4	4	4	
Apoyo asistencial	¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción) ?	4	4	4	
	¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. ¿Y su familia cubierta por la empresa?	4	4	4	
	¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?	4	3	4	
	¿La empresa brinda facilidades para que los colaboradores estudien?	4	4	4	
Apoyo recreativo	¿La empresa realiza eventos recreativos para sus colaboradores y sus familiares?	4	4	4	
	¿La empresa realiza eventos deportivos para sus colaboradores?	4	4	4	
	¿La empresa realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?	4	4	4	
	¿La empresa realiza eventos sociales exclusivos para los mejores colaboradores?	4	3	4	


Gianinardo Nández Cortez
 INGENIERO COMERCIAL
 Firma del evaluador
 DNI 48065644

Evaluación por juicio de expertos: N°02

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GIANMARCO ÑAÑEZ CORTEZ		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	- Contabilidad - Finanzas - Administración - Control Gubernamental - Educación		
Institución donde labora:	CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario – escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023
Autor:	Zapata Lalupú, Modesto
Procedencia:	Del autor de la investigación
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una empresa contratista de Piura
Significación:	La escala de medición es ordinal, el instrumento está compuesto por 04 dimensiones para la variable de rotación de personal, con 03 indicadores para la primera, segunda y cuarta dimensión y 02 indicadores para la tercera dimensión. El objetivo es conocer la situación actual de la rotación de personal y posteriormente proponer sugerencias para mejorar la misma.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/Ciencias Sociales	Rotación interna del trabajador	Es aquella en la que no existe una desvinculación entre el colaborador y la organización, siendo además que el colaborador puede cambiar de puesto de trabajo, de funciones, pero no de compañía
Ordinal/Ciencias Sociales	Rotación externa del trabajador	Es aquella que nace cuando el colaborado ingresa o sale de la organización, es decir, se contrata un nuevo colaborador o en algunos casos se despide.
Ordinal/Ciencias Sociales	Rotación voluntaria del trabajador	Se establece cuando el colaborador decide romper vínculo con la entidad contratante
Ordinal/Ciencias Sociales	Rotación involuntaria del trabajador	Se establece cuando la organización toma la decisión de rescindir de los servicios del colaborador o en algunos casos también se da cuando el empleador decide rotarlo de puesto de trabajo, debido a un ascenso o un cargo de confianza

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "Rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023" en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio	
2. Bajo Nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Rotación interna del trabajador, rotación externa del trabajador, rotación voluntaria del trabajador, rotación involuntaria.

- Primera dimensión: Rotación interna del trabajador.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la rotación interna del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascensos y promociones	¿La empresa maneja una política de ascensos y promociones del personal?	4	4	4	
Cambio de puesto	¿Los cambios de puesto del personal están considerados dentro del plan estratégico de la empresa?	4	4	4	
	¿La organización establece con frecuencia los cambios de puesto del personal?	4	4	4	
Movilidad a otra sede	¿La organización establece la rotación del personal a otra área de manera armonizada y coordinada?	4	3	4	

- Segunda dimensión: rotación externa del trabajador
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la rotación externa del personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Despidos	¿La organización justifica los despidos que realiza a los trabajadores?	4	4	4	
Incapacidad total o parcial	¿En la organización se presentaron casos de accidentes o eventos del trabajador que le imposibilitaron de	4	4	4	

	manera definitiva su desempeño?				
Política salarial	¿La rotación del personal se genera por inconvenientes salariales con la empresa?	4	4	3	

- Tercera dimensión: rotación voluntaria del trabajador
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la rotación voluntaria del personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posicionamiento en otra compañía	¿Ocurren casos de los trabajadores dejaron la empresa por un puesto en otra compañía?	4	4	4	
Conflictos con el jefe o integrantes del grupo	¿En la empresa se generan casos de conflicto laboral entre jefe y el colaborador?	4	4	4	
	¿En la empresa se generan casos de conflicto laborales entre los trabajadores?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: rotación involuntaria del trabajador
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la rotación involuntaria del personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reducción del personal	¿La organización establece lineamientos generales con respecto a la reducción de personal?	4	4	4	
Bajo desempeño	¿La empresa tiene una política que se sustenta en base a metas y objetivos con el trabajador?	4	4	4	
No cumple las normas de la empresa	¿Las normas de la empresa son informados oportunamente a los trabajadores?	3	4	4	


Gianmarco Nájuez Cortez
 INGENIERO COMERCIAL
 Firma del evaluador
 DNI 48065644

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/Ciencias Sociales	Incentivos monetarios	Permite conceder al colaborador un incentivo financiero que fundamentalmente se refiere al dinero que la organización le suministra al personal
Ordinal/Ciencias Sociales	Incentivos no monetarios	Son reconocimientos que, no son monetarios; pudiendo ser entregados por concepto de méritos a los trabajadores por parte de la organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Política de incentivos de los trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023 en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio	
2. Bajo Nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Incentivos monetarios e incentivos no monetarios.

- Primera dimensión: Incentivos monetarios.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la incidencia de los incentivos monetarios en la rotación de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldos	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?	4	4	4	
	¿Considera que su sueldo va acorde con sus habilidades y competencias?	4	4	4	
	¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?	4	4	4	
	¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?	4	3	4	
Bonos	¿Si ha percibido algún bono, fue de acuerdo a la labor realizada?	4	4	4	
	¿La empresa le paga algún tipo de bonificación?	4	4	4	
	¿La empresa le paga un bono de transporte?	4	4	4	
	¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?	3	4	4	
	¿Recibe algún incentivo monetario por su eficiencia?	4	4	4	
	¿Si mejoran los incentivos monetarios, usted se sentiría motivado?	4	4	4	
	¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos monetario para impulsar el desempeño laboral?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Incentivos no monetarios
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la incidencia de los incentivos monetarios en la rotación de personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?	4	4	4	

Apoyo social	¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores como certificados, bolsas de víveres, vales de consumo y capacitaciones?	4	3	4	
	¿La empresa reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados por los colaboradores de las áreas de soporte?	4	4	4	
Apoyo asistencial	¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)?	4	4	4	
	¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. Y su familia cubierto por la empresa?	4	4	4	
	¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?	4	4	3	
	¿La empresa brinda facilidades para que los colaboradores estudien?	4	4	4	
Apoyo recreativo	¿La empresa realiza eventos recreativos para sus colaboradores y sus familiares?	4	4	4	
	¿La empresa realiza eventos deportivos para sus colaboradores?	4	4	4	
	¿La empresa realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?	4	4	4	
	¿La empresa realiza eventos sociales exclusivos para los mejores colaboradores?	4	3	4	



Firma del evaluador
DNI 27745996

Evaluación por juicio de expertos: N°03

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "Rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUIS EDUARDO MONTENEGRO OTINIANO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración Ventas Compras Logística		
Institución donde labora:	GRUPO REPSOL-ADMINISTRADOR		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Cuestionario – escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023
Autor:	Zapata Lalupú, Modesto
Procedencia:	Del autor de la investigación
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una empresa contratista de Piura
Significación:	La escala de medición es ordinal, el instrumento está compuesto por 04 dimensiones para la variable de rotación de personal, con 03 indicadores para la primera, segunda y cuarta dimensión y 02 indicadores para la tercera dimensión. El objetivo es conocer la situación actual de la rotación de personal y posteriormente proponer sugerencias para mejorar la misma.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/Ciencias Sociales	Rotación interna del trabajador	Es aquella en la que no existe una desvinculación entre el colaborador y la organización, siendo además que el colaborador puede cambiar de puesto de trabajo, de funciones, pero no de compañía
Ordinal/Ciencias Sociales	Rotación externa del trabajador	Es aquella que nace cuando el colaborado ingresa o sale de la organización, es decir, se contrata un nuevo colaborador o en algunos casos se despide.
Ordinal/Ciencias Sociales	Rotación voluntaria del trabajador	Se establece cuando el colaborador decide romper vínculo con la entidad contratante
Ordinal/Ciencias Sociales	Rotación involuntaria del trabajador	Se establece cuando la organización toma la decisión de rescindir de los servicios del colaborador o en algunos casos también se da cuando el empleador decide rotarlo de puesto de trabajo, debido a un ascenso o un cargo de confianza

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: "Rotación de trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023" en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus

observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio	
2. Bajo Nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	

Dimensiones del instrumento: Rotación interna del trabajador, rotación externa del trabajador, rotación voluntaria del trabajador, rotación involuntaria. .

- Primera dimensión: Rotación interna del trabajador.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la rotación interna del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ascensos y promociones	¿La empresa maneja una política de ascensos y promociones del personal?	4	4	4	
Cambio de puesto	¿Los cambios de puesto del personal están considerados dentro del plan estratégico de la empresa?	4	3	4	
	¿La organización establece con frecuencia los cambios de puesto del personal?	4	4	4	
Movilidad a otra sede	¿La organización establece la rotación del personal a otra área de manera armonizada y coordinada?	4	4	4	

- Segunda dimensión: rotación externa del trabajador
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la rotación externa del personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Despidos	¿La organización justifica los despidos que realiza a los trabajadores?	4	4	4	

Incapacidad total o parcial	¿En la organización se presentaron casos de accidentes o eventos del trabajador que le imposibilitaron de manera definitiva su desempeño?	4	4	4	
Política salarial	¿La rotación del personal se genera por inconvenientes salariales con la empresa?	4	4	4	

- Tercera dimensión: rotación voluntaria del trabajador
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la rotación voluntaria del personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Posicionamiento en otra compañía	¿Ocurren casos de los trabajadores dejaron la empresa por un puesto en otra compañía?	4	4	4	
Conflictos con el jefe o integrantes del grupo	¿En la empresa se generan casos de conflicto laboral entre jefe y el colaborador?	4	4	4	
	¿En la empresa se generan casos de conflicto laborales entre los trabajadores?	4	3	4	

- Cuarta dimensión: rotación involuntaria del trabajador
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la rotación involuntaria del personal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reducción del personal	¿La organización establece lineamientos generales con respecto a la reducción de personal?	4	4	4	
Bajo desempeño	¿La empresa tiene una política que se sustenta en base a metas y objetivos con el trabajador?	4	4	4	
No cumple las normas de la empresa	¿Las normas de la empresa son informados oportunamente a los trabajadores?	4	4	4	

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Luis', written in a cursive style.

Firma del evaluador
DNI 27745996