



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Retención de personal y ética profesional de un estudio contable,  
Los Olivos, 2023**

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

**AUTOR:**

Valencia Soria, Cesar David (orcid.org/0000-0003-4282-9469)

**ASESOR:**

Dr. Romero Pacora, Jesús (orcid.org/0000-0003-4188-2479)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión De Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, a mis padres y familiares por su apoyo en este proceso de mi vida, a los amigos por darme su apoyo incondicional por sus palabras de aliento para seguir adelante.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mis padres por el sacrificio que hacen por darme la oportunidad de ejercer una carrera profesional, a mis docentes mediante sus anécdotas, experiencias, pude absorber grandes conocimientos y también agradezco a mis compañeros que aprendí mucho de cada uno de ellos en esta aventura.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, ROMERO PACORA JESUS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "RETENCIÓN DE PERSONAL Y ÉTICA PROFESIONAL DE UN ESTUDIO CONTABLE, LOS OLIVOS, 2023", cuyo autor es VALENCIA SORIA CESAR DAVID, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROMERO PACORA JESUS <b>DNI:</b> 06253522 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4188-2479	Firmado electrónicamente por: JESUSRROMEROP el 29-11-2023 15:45:04

Código documento Trilce: TRI - 0661543



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VALENCIA SORIA CESAR DAVID estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "RETENCIÓN DE PERSONAL Y ÉTICA PROFESIONAL DE UN ESTUDIO CONTABLE, LOS OLIVOS, 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CESAR DAVID VALENCIA SORIA <b>DNI:</b> 72878895 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4282-9469	Firmado electrónicamente por: CDVALENCIAV el 22- 11-2023 21:04:38

Código documento Trilce: TRI - 0661545

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
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	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación	16
3.2 Variable y operacionalización	16
3.3 Población (criterio de selección, muestra, muestreo unidad de análisis)	21
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	22
3.5 Procedimiento	23
3.6 Métodos de análisis de datos	23
3.7 Aspecto éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	41
ANEXOS	59

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Frecuencia de la variable retención de personal	24
Tabla 2: Frecuencia de la dimensión salario emocional	24
Tabla 3: Frecuencia de la dimensión desempeño laboral	25
Tabla 4: Frecuencia de la dimensión capacidad competitiva	26
Tabla 5: Frecuencia de la dimensión oportunidad de crecimiento	26
Tabla 6: Frecuencia de la variable ética profesional	27
Tabla 7: Tabla cruzada de la variable retención de personal y ética profesional	28
Tabla 8: Prueba de normalidad para la variable y dimensión	29
Tabla 9: Niveles de correlación bilateral	30
Tabla 10: Prueba de hipótesis general	30
Tabla 11: Prueba de hipótesis 1	31
Tabla 12: Prueba de hipótesis 2	32
Tabla 13: Prueba de hipótesis 3	33
Tabla 14: Prueba de hipótesis 4	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Frecuencia de la variable retención de personal	83
Figura 2: Frecuencia de la dimensión salario emocional	83
Figura 3: Frecuencia de la dimensión desempeño laboral	84
Figura 4: Frecuencia de la dimensión capacidad competitiva	84
Figura 5: Frecuencia de la dimensión oportunidad de crecimiento	85
Figura 6: Frecuencia de la variable ética profesional	85
Figura 7: Tabla cruzada de la variable retención de personal	86

## RESUMEN

El siguiente estudio de investigación titulado “ Retención de personal y ética profesional de un estudio contable, Los Olivos, 2023”, tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la retención de personal y la ética profesional de un estudio contable, Los Olivos 2023. La metodología fue aplicada fue de enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación es descriptivo-no experimental correlacional; por otro lado, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó como instrumento el cuestionario con un Alfa de Cronbach para la variable retención de personal 0,970 y para la ética profesional 0,971 indicando una correlación positiva perfecta para ambas variables; la muestra fue de 20 trabajadores.

De los resultados obtenidos mediante la aplicación de la frecuencia se halló que un 10 % regular, el 90% bueno, en el cual la retención del personal es aceptada en la empresa. Los resultados muestran un sig. Bilateral de 0,476 un coeficiente de correlación de 0,169 correlación positiva media, se concluyó que existe relación entre la variable retención de personal y la variable ética profesional.

**Palabras clave:** Salario emocional, desempeño laboral, capacidad competitiva, oportunidad de crecimiento.

## ABSTRACT

The following research study entitled " Staff retention and professional ethics of an accounting firm, Los Olivos, 2023", had the general objective to determine the relationship between staff retention and professional ethics of an accounting firm, Los Olivos 2023. The methodology applied was quantitative approach, the research design is descriptive-non-experimental correlational; on the other hand, for data collection the survey technique was used and the questionnaire was applied as an instrument with a Cronbach's Alpha for the staff retention variable 0.970 and for professional ethics 0.971 indicating a perfect positive correlation for both variables; the sample was 20 workers.

From the results obtained through the application of the frequency, it was found that 10% were fair, 90% good, in which the retention of personnel is accepted in the company. The results show a bilateral sig. of 0.476 and a correlation coefficient of 0.169 positive average correlation.

**Keywords:** emotional salary, job performance, competitiveness, growth opportunity.

## I. INTRODUCCIÓN

Larissa (2022) las personas debieron desarrollar la ética profesional donde se defina la lealtad hacia su trabajo, organización, profesión y equipo de trabajo, la ética profesional cuenta con una variedad de normas y leyes que son transmitidas mediante el comportamiento representando lo bueno y lo malo, sin embargo, cuando se refiere a la ética profesional; las empresas realizaron un estudio sobre las conductas del trabajador, por otra parte, la ética son acciones que el profesional debe implementarlo en su trabajo de acuerdo con los códigos de ética.

Para Capcha (2019), a nivel individual la ética hace referencia a los valores y a los principios que cada individuo posee internamente, pero aplicado en el centro laboral. Lo mismo se aplica a la sociedad donde se exige a las personas un comportamiento transparente manteniendo el orden, o de lo contrario se sancionará por infringir las normas. Así mismo, Ronquillo (2018), indica que cuando se habla de ética las personas muy a menudo lo confunden haciendo referencia al sinónimo de moralidad debido a que ambas se relacionan con la conducta humana.

Por otro lado, Serpa y López (2019), indicaron que disciplina se encarga de ajustar y formar un conjunto de responsabilidades normativas y morales para el desarrollo profesional. Así mismo, Duran (2022), indicó que si tenemos un buen ámbito laboral permitió ejercer el profesionalismo en base a la ética profesional, pero también se relaciona con la disciplina organizacional.

A nivel internacional presentamos a Lobos (2023), mencionó que la ética fue un elemento crucial para las empresas porque representaron su imagen organizacional. Existen empresas nacionales y transnacionales que recibieron premios por su código de ética, por lo tanto, cuanto mayor sea la ética de una organización, más confiable es ante la sociedad.

Por otra parte, desde otra perspectiva las organizaciones tienen un problema que se viene arrastrando desde tiempos atrás, es un problema

común que sucede en todas las compañías, sobre la retención de capital humano. Hoy en día diversas organizaciones quieren mantener al trabajador que demuestra su compromiso con la empresa. De acuerdo a Tsareva & Boldyhanova, (2020), manifestaron que las empresas buscan retener a todo el personal que esté comprometido con la organización logrando aumentar la productividad optimizando los recursos. Así mismo Mapalé (2018), manifestó lo siguiente que las organizaciones debieron entender la importancia de retener a sus trabajadores, ya que, si no se logra implementar estrategias para retener al personal estos abandonaron el puesto generando un mal clima laboral.

En el ámbito nacional, Herrera & Ruiz (2020), mencionaron que la rotación del personal es un indicador de cuánto tiempo el trabajador forma parte de una empresa, es decir, el flujo de empleados que ingresan y salen por diversos factores que afectan. Por otra parte, Ramírez (2020), indicó que las personas se han vuelto en un pilar fundamental en las organizaciones, a diferencia de lo que se estuvieron observando hoy en día en las empresas junto a la gestión del capital humano no debe centrarse únicamente en la contratación, selección de candidato para cubrir puestos abiertos, sino que debieron implementar estrategias de retención que ayudarán a permitir la lealtad del cliente interno en relación a las metas organizacionales.

De acuerdo a Sáenz (2018), indicó que, en la gestión de personal, las compensaciones monetarias son un beneficio que las organizaciones brindan a sus trabajadores por el esfuerzo que realizan en cada puesto de trabajo, este sistema se utilizó para retener y comprometieron al talento humano para aumentar su competitividad que permitirá manejar correctamente el sistema salarial tuvo un impacto positivo en los empleados, ya que, mejoraría en gran porcentaje su desarrollo profesional. Para Sánchez et al. (2018), indicaron que los líderes organizacionales debieron analizar la situación y evaluar qué factores afectan la estadía de los empleados, ya que, de esta manera sabremos la situación real de los empleados y crear una estrategia para mejorar el desarrollo continuo de sus trabajadores y evitar la salida voluntaria del empleado.

En el ámbito local, el estudio se desarrolla en un estudio de consultoría contable que brinda asesoría tributaria, declaraciones de impuestos, administración de nóminas y una variedad de servicios. La empresa debe mantener a los empleados capaces de asumir tareas y de comportamiento profesional. Finalmente, se consideró apropiado llevar a cabo el estudio actual de las variables de retención de personal y ética profesional con el objetivo de presentar sugerencias para mejorar la empresa.

Arias (2020), definió que un problema es describir la realidad de una situación de forma transparente para luego ser resuelto, entonces podemos decir que es una interrogante que le permitió al investigador realizar su investigación para responder o resolver el problema.

El problema general de la investigación fue: ¿Cuál es la relación entre la retención de personal y la ética profesional de un estudio contable, Los Olivos 2023? Los problemas específicos son: a) ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos, 2023, b) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos, 2023?, c) ¿Cuál es la relación entre la capacidad competitiva y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos, 2023? y d) ¿Cuál es la relación entre la oportunidad de crecimiento y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos, 2023?.

Dentro del estudio de investigación tenemos la justificación teórica, se basa en teorías relacionadas sobre las variables 01 retención de personal, Según Sousa et al. (2018), la retención del personal es un conjunto de métodos que se aplicaron en las empresas para retener al personal durante un período de tiempo determinado, para ello se debieron establecer condiciones para mantener a los empleados talentosos y calificados. Según Villasana et al. (2021), las empresas debieron implementar estrategias para mantener a los talentosos, que incluyan el desempeño laboral, el salario emocional, la capacidad competitiva y las oportunidades de crecimiento. Por otra parte, tenemos a la variable 02 Ética profesional Domenec (2022), la

ética profesional son los valores, normas y políticas que definen el comportamiento del ser humano algunas de ellas son: a) justicia, b) honestidad, c) Respeto. La Justificación social ayudó a las empresas a darse cuenta de lo crucial que es poner en práctica la ética profesional y la retención de los empleados dentro de sus organizaciones. Asimismo, desde una Justificación práctica, la investigación ayudó a identificar las principales causas que obligan al personal a retirarse de la empresa; para ello, se debió considerar implementar nuevas formas de retener al personal y mantener a los mejores empleados. Justificación metodológica para determinar si las variables de materia de estudio están relacionadas 01 Retención de Personal y 02 Ética Profesional, se hizo uso de la encuesta como parte de la herramienta y el cuestionario como instrumento.

El objetivo general del proyecto es: Determinar la relación entre la retención de personal y la ética profesional de un estudio contable, Los Olivos 2023. Los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre el salario emocional y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023.; b) Determinar la relación entre el desempeño laboral y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023; c) Determinar la relación entre la capacidad competitiva y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023. y d) Determinar la relación entre la oportunidad de crecimiento y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023.

La hipótesis general del proyecto es: Existe relación entre la retención de personal y la ética profesional de un estudio contable, Los Olivos 2023. Con relación a las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre el salario emocional y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023., b) Existe relación entre el desempeño laboral y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023., c) Existe relación entre la capacidad competitiva y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023. y d) Existe relación entre la oportunidad de crecimiento y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En la investigación se encontraron tesis y artículos sobre las variables que fueron materia de estudio. Las publicaciones mencionaron la importancia de la conducta profesional y la retención del talento.

Sobre el contexto internacional, se descubrió a Tayebi et al. (2019), en su investigación, se propuso como objetivo establecer estándares de la conducta profesional en el campo de atención del cliente en una clínica de salud, Se trató de un método cuantitativo. Se utilizó un diseño transversal y descriptivo., el muestreo censal fue conformado por 20 enfermeras, los autores utilizaron el cuestionario recolectaron la información utilizando el SPSS versión 23. utilizaron estadística descriptiva (media, frecuencia, desviación estándar). Llegaron a la conclusión de que no existía correlación entre las características demográficas y la adhesión a las normas éticas entre las variables que se utilizaron en la investigación que se analizaron de los datos obtenidos.

Doria et al. (2022), en su proyecto de investigación el objetivo fue diagnosticar las sanciones que violan en contra de la ética profesional de los profesionales de contabilidad en Colombia, utilizaron una muestra de 468 personas, la metodología de investigación fue cuantitativo-descriptiva. casos, concluyeron que los resultados analizados permitieron inferir las causas de sanciones para los profesionales de la contabilidad en Colombia, como lo establece el código en el país.

González & Morales (2020), en su proyecto de tesis, cuyo objetivo fue averiguar si existe correlación entre sus variables de materia de investigación como 01 clima organizacional y como variable 02 desempeño laboral, aplicaron el estudio cuantitativo, en la investigación participó una población de 138 colaboradores, se determinó la fiabilidad del cuestionario que se utilizó para el estudio, los autores utilizaron la información recabada de una muestra de diez miembros se analizó mediante el cuestionario. En los resultados, para el clima organizacional fue de 0,923 con 26 elementos y para desempeño laboral fue de 0,923 con 21 elementos indicando una muy

alta confiabilidad en el Alfa de Cronbach. Se determinó que, en el caso de los profesionales de contabilidad contratados por el SRI de Ambato, existe una relación entre ambas variables.

Mayta (2022), en su investigación de tesis trató de explicar la conexión entre la felicidad laboral y los salarios emocionales en un equipo de trabajo de una empresa de consultoría., la metodología propuesta fue cuantitativo aplicado con alcance correlacional junto el diseño no experimental, señalaron el instrumento como parte de recolección datos, los datos de la  $r$  de Spearman para una muestra de 48 empleados de empresa fueron de 0,866 con una significación bilateral de 0,000. Se determinó que la variable salario emocional y la dimensión de la variable satisfacción laboral tenían una asociación positiva.

Aldaz et al. (2022) en su proyecto de tesis, cuyo objetivo principal fue determinar la correlación de sus variables como el rendimiento laboral y el clima organizativo de un centro educativo del cantón Salitre. En su investigación emplearon una técnica cuantitativa no experimental. Utilizaron el muestreo censal de 40 integrantes, también utilizaron como instrumento el cuestionario para analizar los datos obtenidos. Los resultados que se obtuvieron para el grado de confiabilidad del cuestionario fueron de 0,853 para clima organizacional y 0,827 para desempeño laboral las dos variables del estudio están relacionadas, según la conclusión de los autores, ya que, hay un grado de Sig. inferior de 0,05, lo que demuestro que clima organizacional afecta al rendimiento laboral de los empleados.

Mauri et al. (2020), en su proyecto de indagación, de lo cual el objetivo fue analizar las presiones políticas sobre el periodismo, se utilizó la metodología cuantitativa para recopilar datos, utilizando la encuesta como herramienta, la muestra fue de 100 participantes Se concluyó que los periodistas aceptan las presiones políticas y gubernamentales, pero no ceden ni se sienten responsables ante los partidos políticos o los gobiernos, los resultados evidencian que es fundamental tener experiencia para actuar contra la

presión en lo profesional. Los datos obtenidos indican que los encuestados de mayor edad sienten menos presión a comparación con los más jóvenes.

Pizarro et al. (2021), en su estudio, se propuso como objetivo investigar nuevas formas de mantener a los empleados en Parmalat Colombia con la finalidad de reducir la rotación de empleados. El estudio utilizó la metodología cuantitativa junto con el diseño no experimental. Se utilizó el cuestionario para recopilar datos e información, como lo demuestra el hecho de que se encuestó a todos los empleados de la empresa. Los autores concluyeron que, aunque la empresa ha estado desarrollando estrategias para aumentar la satisfacción laboral, los datos de la encuesta mostraron que la impresión de los empleados no era buena. Sin embargo, la empresa tiene la capacidad de implementar estrategias de retención para ayudar a aumentar la satisfacción, la motivación y la dedicación de sus empleados, con la finalidad de poder mantener la rotación y la productividad baja.

Martínez et al. (2021), en su estudio, que pretendió averiguar cómo afectaron la armonía la vida personal y el trabajo desde casa a las decisiones de contratación de ambos sexos. Los autores utilizaron la metodología cuantitativa bajo el diseño no-experimental, su muestra fueron 106 participantes, hombres y mujeres, los autores hicieron uso del cuestionario que recopilaron una base de datos. Llegaron a la conclusión que resultados obtenidos fue significativa para la variable home office mediante la retención de personal, el resultado entre la vida y trabajo no se encontró significancia con la retención de personal.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Domínguez (2022), en su proyecto de estudio, se propuso como objetivo determinar si existió correlación en el rendimiento profesional miembro del gobierno en Tumbes y las variables relacionadas con la ética profesional. La población participó 169 empleados y para la muestra solo se utilizaron a 34 empleados, y se usó la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo-correlacional con elementos no experimentales. Utilizaron el cuestionario que conformó 40 preguntas que obtuvieron una base de datos. El análisis indicó que la ética profesional tuvo

un impacto considerable, un 76%, y que tenía un efecto del 97% en el rendimiento laboral, con un Rho de Spearman fue 0,566 en correlación.

Vinueza (2021) en su proyecto de investigación, se propuso como objetivo determinar si existió correlación de sus variables de estudio competencias digitales y el desarrollo profesional de los docentes de la escuela de Martha Bucaram en Guayaquil-Ecuador, aplicaron la metodología cuantitativo, la muestra estuvo conformado por 31 docentes y se empleó el cuestionario para el respectivo análisis, en base a los datos el autor concluyo que existió relación significativa entre las variables que fueron parte del estudio aceptando la hipótesis alterna ya que se obtuvo un Rho de Spearman fue 0.073, el Sig. 0.01.

Pacheco y Sánchez (2022), en su proyecto de tesis, cuyo objetivo fue averiguar la competitividad del personal y la administración de innovación de Naltech estuvieron relacionadas. La investigación tuvo como metodología el enfoque cuantitativo correlacional, también el estudio empleó una muestra de 65 empleados de la organización. El resultado de la encuesta se recogió mediante un cuestionario, que luego se introdujo en el SPSS. A partir de los resultados, se aceptó la h1 con un grado de Sig. 0,05 con un valor de correlación de  $r = 0,871$ , los autores afirmaron que existió una relación significativa entre sus variables que fueron materia de investigación en relación a la empresa Naltech.

Alcántara (2020), en su proyecto de tesis, el cual tuvo como objetivo fue crear una estrategia de retención de empleados para una empresa avícola en el área de despacho que se base en una estrategia de recompensa para aumentar la satisfacción laboral. Se empleó un diseño no experimental y una metodología cuantitativa. El instrumento fue un componente crucial para la recogida de datos de análisis para la ejecución del cuestionario, y la muestra fueron 83 participantes. El cuestionario constaba de 38 ítems, con un resultado de fiabilidad de 0,939 para la primera variable (retención del talento) y de 0,939 para la segunda (satisfacción laboral), estos resultados obtenidos por parte de ambas variables representan el Alfa de Cronbach indicando una aceptación del instrumento. Concluyó, que las variables de

retención del personal presentaron 4 de los 8 factores que superaron el límite del nivel medio, mientras que el resto se ubicó en rangos más bajos.

Guillen (2022), en su proyecto de investigación, cuyo propósito la investigación fue determinar si existió relación entre la retención de los empleados y la satisfacción laboral dentro de la organización. Se siguió el enfoque cuantitativo en la aplicación de la técnica de estudio junto al diseño no experimental. Como parte de la muestra se incluyó a cincuenta empleados de la empresa. Para recopilar datos, se utilizó un cuestionario, que luego se incorporó al sistema SPSS. El autor concluyó rechazando la hipótesis nula, según la cual existió una correlación entre la retención de los empleados y la satisfacción laboral en la organización de servicios SAC de Moquegua, ya que, la correlación tuvo una significancia inferior a 0,05; descubriéndose un resultado del coeficiente Rho de Pearson de 0,792.

Mesta y Muro (2019), su tesis publicada tiene como objetivo proporcionar conocimientos profundos sobre el compromiso laboral y cómo se relaciona con la retención personal porque les permitió identificar los problemas en las empresas. La investigación empleó una metodología cuantitativo junto al diseño no-experimental, como muestra participaron 132 empleados de la empresa, el instrumento usado en el estudio fue un cuestionario, y las conclusiones indicaron que los empleados mantienen el compromiso organizativo, pero que la retención del personal y los factores financieros también son significativos para los empleados, esto demuestra que ambas partes estuvieron involucradas en la retención del personal, además se observa como parte de la variable secundaria la dimensión monetaria el 24% de los trabajadores estuvieron conforme con el salario que reciben, por otra parte, solo el 24% recibe incentivos por las metas que alcanzaron, por último, el 36% de los trabajadores se sintieron satisfecho por los beneficios que les ofrecen.

Pisco (2019), en su investigación para determinar si la planificación y la ética estuvieron relacionadas en un entorno de aprendizaje. Para crear una base de datos, el estudio empleó el enfoque cuantitativo correlacional junto al diseño correlacional-descriptivo, con una muestra de 50 profesores. Se

tuvo que hacer uso del cuestionario sobre ética profesional y planificación educativa. Los resultados concluyeron que la variable ética profesional tuvo una superioridad del nivel habitual logrando alcanzar el 80% y la prevalencia del nivel de planificación educativa variable moderado 82%. Según el coeficiente de Pearson, la relación fue de 0,713, lo que significa una correlación alta.

Pilares (2019), en su investigación cuyo objetivo fue evaluar si existió relación entre la ética profesional y el compromiso con los profesores de educación universitaria de provincia como en Apurímac y Cusco. Se utilizó la metodología del enfoque cuantitativo junto al descriptivo correlacional como diseño del estudio. El autor utilizó el cuestionario para obtener una base de información, la población estaba conformada por 120 docentes. El autor concluyó que existió correlación entre sus variables de investigación, debido al nivel de significancia del 5% o también como 0.05, coeficiente de correlación alcanzó un 0.703 a través del método de Spearman muestra una asociación alta y dirección entre ambas variables.

Tacca (2018), en su estudio de tesis, que buscaba determinar si la ética profesional y el crecimiento profesional de los instructores de la escuela profesional de hotelería y turismo de la casa de estudio de Agustín estuvieron correlacionados. 232 estudiantes de la carrera constituyeron la población, y el diseño no-experimental, se combinó con la metodología cuantitativa como parte de la técnica científica. Los datos también se recogieron mediante un cuestionario. El análisis apropiado de los datos recogidos se desarrolló mediante la prueba Rho de Spearman. El autor afirma en la conclusión de su tesis que existe un fuerte vínculo entre las variables, lo que significa que la variable desarrollo profesional de los profesores se vio afectado con su ética profesional.

Por otro lado, las teorías de la retención del talento según Prieto (2023), la teoría de motivación es aplicada en la retención de personal esta teoría fue desarrollada por Frederick Herzberg, formuló dos teorías para comprender el comportamiento del trabajador en su ambiente laboral, estas teorías son:

Factor higiénico o también conocido como factor extrínseco, hace referencia la insatisfacción de los trabajadores que dieron a conocer los principales elementos que influyeron directamente en las condiciones en las que trabajan como: el salario, las políticas de la empresa, clima laboral, relaciones interpersonales, los reglamentos internos, el estatuto, la seguridad personal, beneficios sociales, etc.

Factor motivaciones o también conocido como factor intrínseco, hace referencia la satisfacción de las tareas que realizan cada individuo, para elevar la motivación en los trabajadores Herzberg aplica el enriquecimiento de tareas, el cual consiste en brindarle funciones más prácticas y complejas con el fin de ofrecerles desafío y satisfacción al empleado para su crecimiento personal.

Medeiros et al. (2019) la teoría de Maslow es aplicada en la retención del personal esta teoría fue desarrollada por Abraham Maslow que consisten en las necesidades humanas y la satisfacción de las principales necesidades básicas, las personas desarrollaron deseos y necesidades. La jerarquía del autor Maslow fue representado en pirámide conformada por 5 niveles, la idea principal es poder identificar y priorizar las necesidades de cada nivel como: autorrealización, reconocimiento, afiliación, seguridad, fisiología.

Por otro lado, las teorías de la ética profesional según Vázquez & Martell (2020) mencionaron que la palabra ética proviene parte de la rama filosófica por donde mide la conducta moral por medio de los principios adecuados para la sociedad como respeto, honestidad, justicia.

Valcárcel (2010), la teoría del utilitarismo se dio a fines del siglo XVIII, con Bentham Jeremy, y se organizó en el siglo XIX por John Stuart Mill. Es una teoría moral que juzga la moralidad de los actos, es decir, es realizar el mal y el bien que se refleja en la conducta ya que, no podemos saber con certeza el futuro así que las consecuencias de las acciones propias pueden ser buenas o malas.

Vega (2017), la teoría de la deontología son conceptos muy parecidos con la ética y a la vez lo usamos como sinónimos, pero la deontología hace

referencia a la aplicación de normas, orientadas al desempeño, es decir, se orienta al bien actuar bajo explícitas condiciones, desde la perspectiva de los profesionales es importante resaltar el orden de los valores y los principios en relación con el ejercicio profesional (P.131).

Cabrera (2016), la ética de la virtud fue decretada por Aristóteles, básicamente las personas buscan llevar una vida moral, es la persona que desarrolla habilidades y virtudes que harán actuar de forma consiente. La virtud gira en torno a la ética, concede un rol importante en la autodeterminación.

Por otro lado, en el marco conceptual explicaremos más sobre el tema, para dar a conocer la definición de cada variable propuesta como también las de sus dimensiones e indicadores para entender mejor el tema de estudio. Para ello tenemos a los siguientes autores:

Respecto al enfoque conceptual de la variable retención de personal

Peter (2019), definió que la retención del personal es la capacidad que tiene la gerencia para ayudar al empleado a permanecer en la empresa por un periodo de largo plazo. Por otra parte, Bowes (2021), manifestó que, para retener al personal, se realizó una revisión del rendimiento laboral de los empleados de acuerdo a los resultados obtenidos se les brindará recompensa, incentivo y reconocimiento por su compromiso con la organización.

Amal (2020), manifestó que una organización debió retener al empleado calificado y competitivo ya que, le permitirá a la organización tener ventaja competitiva ante su competencia.

Mhagama (2019), indicó que la retención de talento tiene como principal objetivo implementar acciones que motiven al personal a seguir formando parte de la organización a largo plazo, el talento de los colaboradores debió ser medido por retribuciones no dinerarias y políticas internas de contratación.

Ibor & Okolie (2019), indicaron que la retención de personal hace referencia a las diversas estrategias que una organización puede desarrollar para reducir los riesgos de rotación de empleados y los procesos que implementa para mantener a los empleados comprometidos y motivados.

Arasanmi (2020), mencionó que la retención del trabajador hace referencia al objetivo organizacional que tiene una empresa con la finalidad de mantener a los trabajadores talentosos creando un ambiente positivo para promover el compromiso.

Diaz et al. (2020), mencionaron que la retención del capital de trabajo engloba diversas herramientas por las cuales las empresas las utilizaron para conservar a sus trabajadores que demuestren aptitud y calidad en su centro laboral.

Ames (2021) mencionó lo importante que es la retención de personal para las empresas, porque lograron mejorar la productividad, también redujeron los costos relacionados con contratación y formación de nuevo talento, las organizaciones debieron invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores ofreciendo una igualdad entre la vida personal y en lo laboral, mejorar la comunicación, reconocer y recompensar a los trabajadores y la retroalimentación.

Erima & Mukanzi (2019), menciona que la retención del personal tiene que ver mucho con factores de la satisfacción laboral ya que, dependerá del éxito de las empresas, es decir, si tienes un mal clima laboral, un salario insuficiente los trabajadores comenzaron a buscar otras opciones en otras organizaciones.

Fuente & Rodríguez (2022), mencionan que en la actualidad las empresas estuvieron buscando estrategias distintas para retener a sus mejores talentos para evitar una rotación, las organizaciones debieron tener consideración que el personal es su principal activo el cual debieron protegerlos de las otras empresas.

Respecto al enfoque conceptual de la variable ética profesional tenemos a Hernández et al. (2019) definieron que la ética profesional es un hábito o costumbre que se encuentra dentro de cada ser humano desde el momento en que nace una persona, los padres ya pueden formar a sus hijos mediante enseñanzas para ejercer un comportamiento correcto.

Corbella & Ucar (2019), indicaron que la ética estuvo conformada por una variedad de ideas, normas y valores que incluyeron en el comportamiento de las personas, la ética es fundamental ya que, nos permitió obtener valores y aspecto éticos para mantener un buen clima laboral y social, la ética profesional realizar o demostrar lo bueno y lo malo que hacemos.

Trujillo (2019) la ética busco encontrar las razones precisas derivadas del objeto de la profesión o de la práctica, la ética determino si estuvieron en juego la salud, la información, o la justicia.

Jiménez (2018) mencionó que debió implementar una tasación sobre la ética profesional junto a los valores principales mediante las capacitaciones con el objetivo principal que mejoró la gestión pública.

Ibarra (2020) la ética del profesional es la máxima expresión de la conducta moral y que permitió el bienestar social, para Luban y Wendel (2020) afirmaron que la ética profesional es una doctrina que no es independiente de la filosofía moral.

Vallaster et al. (2019), definieron que la ética es como la filosofía moral que busca descifrar patrones de conductas, el comportamiento y las creencias éticas de la alta dirección es un tema principal para el desempeño de las organizaciones. Ahora la ética empresarial busca promover acciones a largo plazo desde el punto económico social y medioambiental que contribuyan a mejorar las relaciones entre los colaboradores Batlles & Abad (2023).

Betancur (2016), la ética es el indicativo propio consejo del comportamiento, acciones, vida o actos que tiene un rol fundamental al momento de tomar una decisión, la ética formó parte de la virtud y de la

justicia que formó parte de un conjunto de cualidades éticas del ser humano y social, que para Aristóteles mencionó que la justicia fue mencionada como virtud perfecta, es decir, que no solo es ser buena persona sino también con el prójimo Polo (2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El estudio fue desarrollado de tipo aplicado, porque proporcionó una variedad de conocimientos y experiencias sobre las variables que ayudó a determinar si existe una relación entre ellas.

El tipo de estudio fue aplicada, según los autores como Hernández & Mendoza (2018), indicaron que el proyecto de investigación aplicada permitió resolver problemas o planteamientos específicos.

##### **3.1.2 Diseño de Investigación**

El diseño de la investigación fue no-experimental, lo que significa que se llevó a cabo en un entorno natural sin alterar las variables de investigación. Según Arias (2021), las variables que formaron parte del estudio fueron calificadas en su escenario natural sin ningún tipo de manipulación. La investigación se realizó de forma transversal y se acumularon resultados durante un período de tiempo determinado. El autor tuvo como objetivo en su investigación determinar el nivel de correlación de sus variables investigadas.

Dado que en la investigación se utilizó la recolección de resultados numéricos que comprobó la hipótesis general como específicas, la investigación tuvo como enfoque cuantitativo, el cual obtuvieron una base de datos numérica que se realizaron análisis estadísticos se encontraron patrones que respaldan las teorías. Según Cabeza et al. (2018), la medida numérica fue el núcleo del proceso de investigación, donde el cuestionario se utilizó para recopilar información y datos de análisis que respondieron las preguntas iniciales.

#### **3.2 Variable y Operacionalización**

##### **Variable 01: Retención de personal**

**Definición conceptual:** De acuerdo con Sousa et al. (2018), la retención del personal es un conjunto de métodos que se aplicaron en las empresas que retuvieron a sus empleados durante un período de tiempo determinado, para ello se debieron establecer condiciones para mantener a los empleados talentosos y calificados. Según Villasana et al. (2021), las empresas debieron implementar estrategias para mantener a los talentosos, que incluyan el desempeño laboral, el salario emocional, Capacidad Competitiva y las oportunidades de crecimiento.

**Definición operacional:** Determinar qué elementos o técnicas las empresas debieron usar para mantener a sus empleados se conoce como retención de personal. Se formuló con treinta ítems de tipo Likert relacionados con los factores que afectan la retención de empleados. El cuestionario se distribuyó entre los empleados de la empresa, Los Olivos.

**Dimensiones:** Las cuatro dimensiones que se propusieron de acuerdo con el autor en el párrafo anterior son: a) el desempeño laboral, b) el salario emocional, c) Capacidad Competitiva y d) oportunidades de crecimiento.

Dimensión: Salario emocional

Quintero & Betancur (2018), consideran que el salario emocional es una recompensa monetaria que se les otorgaron a los colaboradores de la empresa, el salario emocional para las organizaciones es de mayor eficiencia, ya que, permitió cumplir con los objetivos de las empresas, cuyo fin se mejoraron el estilo de vida y fomentando la conciliación laboral.

Dimensión: Desempeño laboral

Thanh & Toan (2018), Manifestaron que la evaluación del rendimiento o el esfuerzo de los empleados son medible mediante factor como: a) conocimiento del puesto de trabajo, b) la calidad, c) cantidad de producción d) iniciativa, d) liderazgo e) la cooperación, f) la fiabilidad, etc. La evaluación de la productividad de los empleados es el rendimiento que las organizaciones desean para su formación y desarrollo.

Dimensión: Capacidad Competitiva

Donawa & Morales (2018), definieron que una ventaja competitiva es una capacidad de la organización para añadir más valor a sus clientes y se obtuvo mejor posición frente a su competencia.

Dimensión: Oportunidad de crecimiento

Vaughn (2020), explicó que debieron emplear estrategias para retenerlos y lograr el compromiso con la organización, es decir, los líderes debieron ponerles retos personales para su desarrollo profesional, así como oportunidades para adquirir nuevas experiencias, conocimientos y habilidades para lograr su crecimiento profesional.

**Indicadores:** La primera dimensión salario emocional, que tiene sus indicadores: a) sueldo mayor al mercado; b) las bonificaciones; la segunda dimensión desempeño laboral, que tiene sus dimensiones a) metas alcanzadas, b) reconocimiento; la tercera dimensión capacidad competitiva, que tiene sus indicadores a) valor agregado, b) aprendizaje; la cuarta dimensión oportunidad de crecimiento, que tiene sus indicadores a) rango de puesto, b) beneficio.

Indicador: sueldo mayor al mercado

Hasanah & Supardi (2020), explicaron que las organizaciones ofrecen a los trabajadores un sueldo mayor como compensación por sus labores con el fin de retener a los trabajadores en la organización.

Indicador: reconocimiento

Oquendo & Bermúdez (2020), indicaron que el reconocimiento laboral forma parte de una estrategia para motivar a los trabajadores, la finalidad de este factor es evidenciar su desempeño

Indicador: aprendizaje

Falcón et al. (2019), mencionaron que es fundamental que las personas se mantengan actualizados tanto en conocimientos y habilidades, el aprendizaje continuo hace que los trabajadores se mantengan capacitados para enfrentarse a nuevos desafíos.

Indicador: rango de puesto

OIT, OIE (2019), mencionaron que es uno de los principales retos organizacionales por parte de recursos humanos, se entiende por ascenso laboral un nuevo cambio en el organigrama de la empresa esto implica un ascenso a un profesional sus tareas y responsabilidades son cambiadas.

**Escala de medición:** Se utilizó la escala ordinal de Likert

### **Variable 02: Ética Profesional**

**Definición conceptual:** Domenec (2022), la ética profesional son los valores, normas y políticas que definen el comportamiento del ser humano algunas de ellas son: a) justicia, b) honestidad, c) Respeto.

**Dimensión operacional:** Se tendrá como tres dimensiones, a) justicia, b) honestidad, c) Respeto.

Dimensión: Justicia

Carrillo (2019), definió que la Justicia es dar a todo lo que se merecen, Justicia y moralidad son términos estrechamente relacionados que a menudo se usan indistintamente. La justicia también se usa para referirse a la capacidad de hacer juicios.

Dimensión: Honestidad

Flores (2018), manifestó que la honestidad significa practicar valores asociados a ella, como la verdad, la responsabilidad, la justicia, la honestidad, el respeto, etc. Refinaron a este valor. Por tanto, si no se practica este valor, surgen contravalores asociados a la deshonestidad.

Dimensión: Respeto

Hernández (2020), menciona que el respeto tiene muchos aspectos del comportamiento, el pensamiento, la acción y la interacción humana e incluso las creencias políticas, religión y costumbres del ser humano, entonces el respeto es aceptar los derechos y obligaciones de los demás e incluso de uno mismo.

**Indicadores:** La primera dimensión de la justicia tiene tres indicadores: compromiso, igualdad y objetividad. Sus indicadores de la segunda dimensión de honestidad son: a) transparencia, b) asumir responsabilidades, c) reconocer errores. Finalmente, la tercera dimensión del respeto tiene dos indicadores: reconocimiento y admiración.

Indicador: compromiso

Bara, et al. (2018), definieron como la capacidad de actuar con virtud, haciendo el correcto ejercicio de la profesión. Requiere de un hábito de relación y actuación coherente mediante los principios de valor.

Indicador: reconocer errores

Vargas (2018), explicó que para muchos cuando reciben críticas es algo desagradable o negativo que les cuesta reconocer su error, pero a pesar de lo difícil que resulta hacerse responsable estaremos mejorando como personal y a la vez para su crecimiento profesional.

Indicador: Admiración

Sousa & López (2018), señalaron que la admiración es una forma de homenaje hacia una persona que desempeña sus labores con profesionalismo, esta actitud es de imitar para los demás empleados.

**Escala de medición:** Se utilizó la escala ordinal de Likert

Se recopilaron datos que se analizaron de las respuestas y el comportamiento de los empleados de la organización, utilizaron una herramienta denominada escala de medición esto indica que los ítems de la encuesta se componen de opciones de respuesta que los encuestados

pueden seleccionar. También se asignó una escala de valores a las opciones indicadas. Las dos variables se midieron mediante la escala ordinal de Likert que figuran a continuación, obteniéndose los siguientes resultados: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

### **Matriz de operacionalización**

Así mismo se ha elaborado la matriz de operacionalización, la misma que estuvieron ubicada en el anexo 05

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

### **3.3.1 Población**

Ojeda (2020), definió que la población estuvo formada por todo aquel elemento que es accesible y pertenece al ámbito especial donde se desarrolló el estudio. La población fue constituida de 20 trabajadores que forman parte de la organización. Según Gómez (2021), mencionó que la muestra es una parte que formo parte de una población. La investigación tuvo como muestra a una de tipo censal, formada por 20 empleados. Es decir, se desarrollará un censo poblacional. Según López, Fachelli (2015) según los autores mencionaron que la muestra censal se usa solo cuando tienes un población relativamente pequeña o finita por ende ya no se desarrolló la muestra ni el muestreo.

#### **Criterio de inclusión:**

- Todo trabajador que quiera participar de la investigación en forma voluntaria.

#### **Criterio de exclusión:**

- No fueron incluidos los clientes de la empresa.

### **3.3.4 Unidad de análisis:**

Trabajador de la empresa. Los Olivos, periodo 2023

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas:**

En el proyecto el autor utilizó la encuesta que recopiló y analizó datos en base al tema de investigación. Hernández & Duana (2020), describieron los métodos de recolección de datos, incluidos los procedimientos y actividades, permitió a los investigadores que obtuvieron datos precisos y pertinentes para resolver sus preguntas de investigación.

#### **Instrumento de recolección de datos**

Se utilizó el cuestionario para medir ambas variables de investigación que recopilaron datos para la investigación. tanto para la variable 01 y 02 con un total de 30 ítems con escalas de Likert, la variable 01 Retención de personal conformada por cuatro dimensiones y dieciséis indicadores y para la variable 02 Ética profesional conformada por tres dimensiones y catorce indicadores que estará visible en el Anexo 02. Según Cabero et al. (2020), indicaron que el formato cuenta con una variedad de preguntas que se realizaron para recopilar información para el respectivo análisis de dichas variables.

#### **Validación**

El cuestionario fue aceptado por la opinión del experto compuesto por tres profesionales con maestría y doctorado en administración de empresas, como se muestra en el Anexo 03, para validar el cuestionario hicieron uso de herramienta para recabar información. Según Sánchez et al. (2018), mencionaron que una forma de determinar el grado de eficacia del instrumento es a través de su validación, es decir, si cumple con los parámetros para medir una variable.

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad se obtuvo haciendo uso del instrumento se logra mediante un sondeo piloto en el que participaron 10 empleados de la empresa con similares características a la que es materia de investigación, el cual fueron

procesados en el Software SPSS V.25, en relación al estadístico el resultado que se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach fue de 0.626 del todo el cuestionario que mide tanto a la variable uno y dos, el cuestionario estaba conformado con 30 ítems, el cuestionario tiene un nivel moderado de fiabilidad y puede aplicarse a toda la población de estudio de la investigación porque sus coeficientes se sitúan entre 0,61 y 0,71, que se encuentra en el anexo 04.

### **3.5. Procedimientos**

Una vez que el proyecto de investigación sea aprobado, se realizó las encuestas a los trabajadores de la empresa ubicada en Los Olivos, 2023, el cuestionario tuvo como finalidad medir la retención de personal y el poder recopilar información sobre la ética profesional, para ello se acudió al centro de trabajo y se hicieron visitas para recolectar información personal de los trabajadores como correo y teléfono, para hacerles llegar el cuestionario mediante el Google forms, para el instrumento de investigación, el cual se calculó aproximadamente que les brindaron entre 2-3 semanas para obtener los resultados. Después de que tenga los cuestionarios llenados se descargó y se acoplaron en el programa de Excel o en el Software estadístico SPSS V.25, donde se determinaron las relaciones y el nivel de existencia de ambas variables de investigación, luego pasaron al proceso donde se elaboró gráficos de correlación, por último, se elaboraron gráficos en cuanto a las dos variables en general, con el objetivo de conocer la aparición que tiene los trabajadores de dichas variables mencionadas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Dado que se implementaron tablas de frecuencias y gráficos con interpretaciones repetidas para comunicar los resultados de la investigación, el estudio se incluyó el enfoque descriptivo. Guevara et al. (2020), señalaron que al aplicar la metodología descriptiva brindaron información mediante las variables, el método tuvo como característica de que se recogieron, almacenaron y realizaron gráficos mediante una serie de información.

Además, en el proyecto de investigación se utilizó un método inferencial estadístico para probar tanto la hipótesis específica como la general. No obstante, determinaron si la base de datos tuvo una distribución normal, primero realizaron una prueba de normalidad. Según Solano (2018), mencionó que este es uno de los métodos estadísticos que probó la validez de ambas variables.

### **3.7 Aspectos éticos**

El proyecto se basó con principios éticos como responsabilidad y honestidad mientras se elaboró tanto el marco teórico como las referencias bibliográficas y las redacciones con la guía y las normas APA 7ma versión. Además, el proyecto de investigación sigue las instrucciones y, en particular, el manual de trabajo de la universidad, que ha sido claro con las referencias y citas que se utilizaron en el proyecto. Se afirmó que los hallazgos del estudio no fueron falsificados, plagiados o manipulados, lo que destaca su autenticidad para otros posibles propósitos o estudios académicos.

#### IV. Resultados y Discusión

##### Análisis descriptivo univariado

**Tabla 1**

*Frecuencia de la variable retención de personal*

Retención de Personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	10,0	10,0	10,0
	Bueno	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Con respecto a la tabla n°1, tenemos a un total de trabajadores encuestados (equivalente a 20 trabajadores), el 90% de los encuestados (equivalente a 18 trabajadores) afirmaron que la retención de personal en el estudio contable es bueno, es debido a que la empresa implementa estrategias para retener al personal talentoso, lo que generó que los trabajadores estuvieron comprometidos para lograr alcanzar las metas o metas de la empresa como lo refleja los resultados obtenidos. De otro lado, tenemos un 10% (equivalente a 2 trabajadores), indicaron que en el estudio contable la retención del personal es regular, es decir, que la estrategia que utilizó no es la adecuada para retener a sus trabajadores.

Tsareva & Boldyhanova, (2020), manifestaron que las empresas tienen un único propósito que es retener a todo el personal que esté comprometido con la organización logrando aumentar la productividad optimizando los recursos así mismo Mapalé (2018), afirmó que si las organizaciones no cuentan con estrategias de retener al personal ellos procedieron abandonar la organización generando un mal ambiente laboral.

*La gráfica la puedes encontrar en la tabla 1.*

**Tabla 2**

*Frecuencia de la dimensión salario emocional*

Salario Emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Regular	2	10,0	10,0	10,0
	Bueno	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Con respecto a la tabla n°2, tenemos a un total de trabajadores encuestados (equivalente a 20 trabajadores), el 90% de los encuestados (equivale a 18 trabajadores) manifestaron con respecto a la dimensión salario emocional que el estudio contable ofrece es bueno, por lo tanto, según los resultados obtenidos se puede confirmar que el salario emocional tiene un porcentaje alto en aprobación por los mismo trabajadores, ya que, el estudio contable utilizó este factor para retener a sus trabajadores. Con respecto al siguiente valor obtenido del 10% de los encuestados (equivalente a 2 trabajadores) dijeron que el salario que brinda el estudio contable es regular. Quintero & Betancur (2018), consideraron que al implementar como estrategia el salario emocional como recompensa monetaria a los empleados de la empresa lo consiguen cumpliendo los objetivos de la organización, que mejoraron las condiciones del trabajador y fomentaron la mediación laboral.

*La gráfica la puedes encontrar en la tabla 2.*

### **Tabla 3**

*Frecuencia de la dimensión desempeño laboral*

<b>Desempeño Laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	6	30,0	30,0	30,0
	Bueno	14	70,0	70,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* En lo que respecta a la tabla n°5 del total de los trabajadores encuestados (equivalente a 20 trabajadores), el 70% de los encuestados (representa a 14 empleados) dijeron que el desempeño laboral que existe sobre el estudio contable estuvieron representada como bueno, es decir, que según los datos de los entrevistaron con respecto al desempeño laboral es bueno debido a que le dan valor a esta característica en un determinado tiempo. Del mismo modo, el 30% de los trabajadores encuestados (equivalente a 6 trabajadores) manifestaron con respecto a la dimensión desempeño laboral es regular, debido a que no todo trabajan bajo el mismo

lineamiento u objetivo.

Thanh & Toan (2018), Manifestaron que el desempeño laboral de cada trabajador es el rendimiento que las empresas hoy en día buscan para su desarrollo y crecimiento, es medible mediante los siguientes factores como: a) conocimiento del puesto de trabajo, b) la calidad, c) cantidad de producción, etc.

*La gráfica la puedes encontrar en la tabla 3.*

**Tabla 4**

*Frecuencia de la dimensión capacidad competitiva*

<b>Capacidad Competitiva</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	10,0	10,0	10,0
	Bueno	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* En lo que respecta a la tabla n°4 del total de los trabajadores encuestados (equivalente a 20 trabajadores), el 90% (representa a 18 empleados) mencionaron que la capacidad competitiva de los trabajadores del estudio contable estuvieron representada como bueno, debido a que el estudio mantiene a sus trabajadores capacitados. Del mismo modo, el 10% de los encuestados (equivalente a 2 trabajadores) dijeron que la capacidad competitiva de los trabajadores del estudio contable estuvo representada como regular.

Donawa & Morales (2018), definieron que una ventaja competitiva es una capacidad de la organización generar más valor para sus principales clientes para tener una posición superior frente a sus rivales.

*La gráfica la puedes encontrar en la tabla 4.*

**Tabla 5**

*Frecuencia de la dimensión oportunidad de crecimiento*

<b>Oportunidad de crecimiento</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Regular	9	45,0	45,0	45,0
	Bueno	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* En lo que respecta a la tabla n°5 del total de los trabajadores encuestados (equivalente a 20 trabajadores), el 55% de los encuestados (equivalente a 11 trabajadores) indicaron que las oportunidades de crecimiento en el estudio contable es bueno ya que, el estudio solo brinda estas oportunidades al personal que estuvo comprometido y cuenta con las capacidades de asumir nuevas oportunidades. Finalmente, el 45% de los encuestados (equivalente a 9 trabajadores) mencionaron que la oportunidad de crecimiento es regular dentro del estudio contable, esto es porque, no a todos se les brinda solo a los más aplicados.

Vaughn (2020), explicó que los líderes de las organizaciones debieron proponer retos personales a cada uno de sus trabajadores con la finalidad de mejorar el desarrollo profesional, brindando oportunidades para adquirir nuevas experiencias, conocimientos y habilidades para lograr su crecimiento profesional.

*La gráfica la puedes encontrar en la tabla 5.*

### **Tabla 6**

*Frecuencia de la variable ética profesional*

<b>Ética Profesional</b>					
Válido		Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Regular	8	40,0	40,0	40,0
	Bueno	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* En lo que respecta a la tabla n°6 del total de los trabajadores encuestados (equivalente a 20 trabajadores), el 60% de los encuestados (equivalente a 12 trabajadores) consideraron que la mayoría de los trabajadores del estudio contable estuvieron comprometidos con la ética profesional en base a su profesión, el cual catalogaron como bueno. Por último, el 40% de los encuestados (equivalente a 8 trabajadores) mencionaron que los trabajadores del estudio contable estuvieron

catalogados como regular en cuanto a la ética profesional, debido a que no lo practican.

De acuerdo con Larissa (2022), mencionó que las empresas debieron realizar un estudio sobre las conductas de sus trabajadores debido a que afecta a las organizaciones, los trabajadores tienen que poner en práctica su ética profesional en el trabajo y con sus compañeros de equipo. *La gráfica la puedes encontrar en la tabla 6.*

### **Análisis descriptivo bivariado**

#### **Tabla 7**

*La tabla cruzada entre la variable retención de personal y la variable ética profesional.*

		Tabla cruzada Retención de Personal*Ética Profesional			
		Ética Profesional		Total	
		Regular	Bueno		
Retención de Personal	Regular	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	10,0%	10,0%
	Bueno	Recuento	8	10	18
		% del total	40,0%	50,0%	90,0%
Total	Recuento	8	12	20	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	

#### **Fuente: Base de datos de la investigación**

*Nota.* En la tabla n°6 observamos la frecuencia de la variable retención de personal obteniendo un nivel bueno de 90% y como regular un 10%, y para la variable ética profesional con un nivel bueno con el 60% y regular con un 40%.

Sin embargo, como observamos la tabla, la diagonal principal de la tabla se tiene que cuando la ética profesional es regular, sin embargo, la retención de personal también es regular en un 0.00%; pero cuando la ética profesional es buena, por ende, la retención de personal también es bueno en un 50%; Los resultados mostraron relación entre las dos variables, puesto a que se tiene una reacción que cuando uno aumenta el otro lo hace de igual forma. Se realizó una prueba de correlación estadística para verificar los resultados. *La gráfica la puedes encontrar en la tabla 7.*

#### **Prueba de normalidad**

El proyecto de investigación se realizó la prueba de normalidad. para ello

debieron de saber cuál estadígrafo se utilizó en esta investigación, Nogales (2010), la regla es la siguiente: si tenemos una muestra  $>$  a 50, se utilizó al estadígrafo Kolmogórov-Smirnov, pero si la muestra es  $\leq$  a 50, se utilizó Shapiro-Wilk.

Debido a que la muestra de este estudio de investigación estaba representada por 20 personas, se utilizó la técnica de Shapiro-Wilk. Se determino que si la muestra era paramétrica o no paramétrica se tuvo en cuenta el siguiente nivel de sig. Como los resultados mostraron una distribución normal y Sig.  $P > 0.05$ , se aplicó el estudio de R de Pearson; si la muestra es no paramétrica porque el resultado no siguió una distribución normal, Sig.  $P < 0,05$ , se utilizó la prueba Rho de Spearman; en este análisis paramétrico se utilizó Pearson.

### Tabla 8

#### *Prueba de normalidad para las variables y dimensiones*

---

Hipótesis nula Valor  $p > 0.05$  Los datos siguen una distribución normal.  
 Hipótesis alterna Valor  $p < 0.05$  Los datos *no* siguen una distribución normal.

---

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Retención de Personal	,086	20	,200*	,970	20	,754
V1D1: Salario Emocional	,123	20	,200*	,930	20	,154
V1D2: Desempeño Laboral	,183	20	,077	,899	20	,040
V1D3: Capacidad Competitiva	,178	20	,095	,924	20	,120
V1D4: Oportunidad de crecimiento	,152	20	,200*	,951	20	,376
V2: Ética Profesional	,090	20	,200*	,971	20	,779

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota.** En la tabla 08 se realizó la prueba de normalidad para determinar las distribuciones de las variables retención del personal y la ética profesional; así como para sus dimensiones salario emocional, desempeño laboral y capacidad competitiva, para ello dado que la muestra estaba formada por 20 elementos de un total posible de 50 elementos, se utilizó al estadígrafo

Shapiro-Wilk. Los resultados mostraron que la variable y la dimensión fueron de p-valor de  $0,759 > 0,05$ , se aceptó la hipótesis nula y reconocer que los resultados siguieron una distribución normal en cuanto a las variables de estudio. En conclusión, la distribución paramétrica de las hipótesis sugeridas se analizó mediante el estadístico de Pearson, que también se utilizó para medir el nivel de conexión entre las variables como las dimensiones.

#### 4. Análisis inferencial bivariada

##### Tabla 9

*Niveles de correlación bilateral en el anexo 07*

##### Prueba de hipótesis general.

##### **Hipótesis estadística:**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la ética profesional y la retención de personal de un estudio contable, Los Olivos 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la ética profesional y la retención de personal de un estudio contable, Los Olivos 2023.

##### Tabla 10

*Prueba de hipótesis general*

		<b>Correlaciones</b>	
		V1: Ética Profesional	V2: Retención de Personal
V1: Ética Profesional	Correlación de Pearson	1	,169
	Sig. (bilateral)		,476
	N	20	20
V2: Retención de Personal	Correlación de Pearson	,169	1
	Sig. (bilateral)	,476	
	N	20	20

*Nota.* En la tabla 10, se observó que el coeficiente de correlación representado como "r" de Pearson fue de 0.169, eso quiere decir que existe una correlación positiva media. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral fue de 0.476 demostrando que fue mayor que 0.05 que fue requerido para la validación de la correlación de las variables de investigación. Podemos concluir que se aceptó la hipótesis nula rechazando la hipótesis alterna, el resultado confirma que existe una distribución normal, por lo tanto, existe relación entre la variable retención de personal y la variable ética

profesional.

### **Prueba de hipótesis específica 1.**

#### ***Hipótesis estadística.***

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la ética profesional y el salario emocional de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la ética profesional y el salario emocional de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos 2023.

### **Tabla 11**

#### ***Prueba de hipótesis específica 1***

<b>Correlaciones</b>			
		V1: Ética Profesional	V2D1: Salario Emocional
V1: Ética Profesional	Correlación de Pearson	1	-,146
	Sig. (bilateral)		,539
	N	20	20
V2D1: Salario Emocional	Correlación de Pearson	-,146	1
	Sig. (bilateral)	,539	
	N	20	20

*Nota.* En la tabla 11, se observó que el coeficiente de correlación representado como "r" de Pearson es de -0.146, eso quiere decir que existe una correlación negativa media. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral fue de 0.539 demostrando que es > al 0.05 requerido para validar la correlación de ambas variables de estudio. Podemos concluir que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, el resultado confirmó que existe una distribución normal, por lo tanto, existe relación entre la dimensión salario emocional y la variable ética profesional.

### **Prueba de hipótesis específica 2.**

#### ***Hipótesis estadística.***

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la ética profesional y el desempeño laboral de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos 2023.

### **Tabla 12**

## Prueba de hipótesis específica 2

<b>Correlaciones</b>			
		V1: Ética Profesional	V2D2: Desempeño Laboral
V1: Ética Profesional	Correlación de Pearson	1	,126
	Sig. (bilateral)		,596
	N	20	20
V2D2: Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,126	1
	Sig. (bilateral)	,596	
	N	20	20

*Nota.* En la tabla 12, se observó que el coeficiente de correlación representado como “r” de Pearson es de 0.126, eso quiere decir que existe una correlación positiva media. Sin embargo, el dato de la significancia fue 0.596 demostrando que es mayor al 0.05 requerido para validar la correlación de ambas variables de estudio. Podemos concluir que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, el resultado confirma que existió una distribución normal, por lo tanto, existe relación entre la dimensión desempeño laboral y la variable ética profesional.

### Prueba de hipótesis específica 3.

#### *Hipótesis estadística.*

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la ética profesional y la capacidad competitiva de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la ética profesional y la capacidad competitiva de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos 2023.

### Tabla 13

#### Prueba de hipótesis específica 3

<b>Correlaciones</b>			
		V1: Ética Profesional	V2D3: Capacidad Competitiva
V1: Ética Profesional	Correlación de Pearson	1	,433
	Sig. (bilateral)		,056
	N	20	20

V2D3: Capacidad Competitiva	Correlación de Pearson	,433	1
	Sig. (bilateral)	,056	
	N	20	20

*Nota.* En la tabla 13, se observó que el coeficiente de correlación representado como "r" de Pearson es de 0.433, eso quiere decir que existió una correlación positiva media. Sin embargo, el dato de la significancia fue 0.056 demostrando que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación de ambas variables de estudio. Podemos concluir que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, el resultado confirma que existe una distribución normal, por lo tanto, existe relación entre la dimensión capacidad competitiva y la variable ética profesional.

Prueba de hipótesis específica 4.

### ***Hipótesis estadística.***

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la ética profesional y la oportunidad de crecimiento de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos 2023.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la ética profesional y la oportunidad de crecimiento de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos 2023.

### **Tabla 14**

*Prueba de hipótesis específica 4*

<b>Correlaciones</b>			
		V1: Ética Profesional	V2D4: Oportunidad de crecimiento
V1: Ética Profesional	Correlación de Pearson	1	,021
	Sig. (bilateral)		,929
	N	20	20
V2D4: Oportunidad de crecimiento	Correlación de Pearson	,021	1
	Sig. (bilateral)	,929	
	N	20	20

*Nota.* En la tabla 14, se observó que el coeficiente de correlación representado como "r" de Pearson fue 0.021, eso quiere decir que existió una correlación positiva media. Sin embargo, el dato de la significancia fue

0.929 demostrando que fue mayor al 0.05 requerido para validar la correlación de ambas variables de estudio. Podemos concluir que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, el resultado confirma que existió una distribución normal, por lo tanto, existe relación entre la dimensión oportunidad de crecimiento y la variable retención de personal.

## V. Discusión

La hipótesis general se determinó en saber si existió relación entre las variables de estudio retención de personal y la ética profesional en un estudio contable, Los Olivos 2023 y como objetivo general fue establecer la relación entre la retención de personal y la ética profesional de un estudio contable, Los Olivos 2023. Los resultados que se obtuvieron por el estadístico Pearson dieron un Sig. de 0,476 y un valor de 0,754. Sig. 0,476 > 0,05, aceptamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ), con correlación positiva considerable entre las variables de estudio. Los resultados se relacionan en autores teóricos, Amal (2020), manifestó que la retención de personal se debe implementar estrategias para retener al empleado calificado y competitivo ya que, le permitirá a la organización tener ventaja competitiva ante su competencia. A continuación, se presentaron las tesis de retención de personal. Por otro lado, se nombró la tesis de Pizarro et al. (2021), en los datos obtenidos por las encuesta que realizó indicaron que los dirigentes de la organización implementaron estrategias de retención de personal teniendo un impacto positivo ya que, se evidenció que hubo un aumento a nivel de satisfacción laboral entre los operadores, se concluyó que la empresa sigue implementado estrategias de retener a su personal para aumentar los niveles de motivación, compromiso y satisfacción laboral de los operadores cuyo objetivo fue reducir la alta rotación de personal que tienen. A continuación, mencionaremos a la tesis de Guillen (2022), Según los datos de la tesis se obtuvieron como alfa de Cronbach de ambas variables de 0,940 muy alta para retención de personal y 0,831 alta para satisfacción laboral una rho de Spearman de 0,792 con un nivel de significancia de 0,000 rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ). Se concluyó que existe una correlación entre la retención de personal con la satisfacción en el trabajo, en Moquegua debido a que la significancia fue menor a 0,05. De acuerdo con su autor teórico Valderrama (2017), menciona que, si la empresa no realiza un cambio en el sistema de manejo de personal, estaría perdiendo a sus mejores trabajadores en el sentido que la organización solo se enfoca en la productividad llevando el cansancio y agotamiento lo que generaría un déficit en la productividad. Continuando con las comparaciones,

tenemos la siguiente tesis a Mesta y Muro (2019), confirman que los datos obtenidos por el alfa de Cronbach fueron lo siguiente para la variable compromiso organizacional 0.844 y para la retención de personal fue de 0.818, los autores concluyeron que el personal administrativo estuvieron comprometido con la organización, mientras que la variable retención de personal, los factores monetarios y no monetarios cuentan como grado de importancia, demostrando que existió relación entre ambas variables de estudio, de acuerdo con su autor teórico Chiavenato (1988), la organización se encarga de mantener a su talento humano bajo ciertos criterios como: el sistema salarial, condiciones físicas y ambientales, higiene y seguridad. Por otro lado, se mencionaron las tesis de la variable ética profesional, presentaron la tesis de Domínguez (2022), de acuerdo los datos del alfa de Cronbach de La segunda variable, el rendimiento laboral, recibió una puntuación de 0,911, mientras que la variable ética profesional recibió una puntuación de 0,869 y el Rho de Spearman 0,566 con el sig. Del 0,000, se concluye de acuerdo a los resultados de la investigación se debe fomentar la práctica de la ética realizando talleres charlas que fortalezcan el comportamiento éticos para que cada personal sepa cómo actuar, de acuerdo con su autor teórico menciona a Robbins & Coulter (2005), menciona que la ética son principios básicos de la conducta humana diferenciando lo bueno y lo malo, según la formación de cada persona demuestran su desempeño como en su comportamiento hasta en la forma que realiza sus deberes. Por otra parte, en la ciudad de Arequipa sirvió de lugar de investigación para la tesis de Tacca (2018), presentaron los siguientes datos para la comparación respectiva, como primer dato tenemos el alfa de Cronbach los valores de la primera variable, desarrollo del trabajo, fueron de 0,939 y 0,929, respectivamente, para la ética profesional y el resultado de Rho de Spearman fue de 0,065 que establece una relación de nivel positiva esto indica que si el desarrollo laboral sube entonces la ética profesional mejoraría en gran porcentaje, el grado de significancia fue de 0.02 es menor a 0,05 por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, en conclusión la autora afirmó que existió una alta relación entre sus variables de estudio, quiere decir que el desarrollo laboral se ve afectado

por la ética profesional, de acuerdo con su teórico Cristaldo (2012) menciona que existe dos formas para comprender la ética y como es influenciada en la conducta de las personas la ética clásica son los valores que siempre acompañan a la normativa y a la vez forma parte de la rama filosófica que estudia la moral del ser humano, mientras que la ética formativa son enseñanzas para decirnos cuál es la forma correcta para el ser humano. Continuamos con Pilares (2019), en su investigación realizado en Perú, se obtuvo un grado de significancia de 5% o también sig., 0.05, a través de Spearman con una correlación de 0,703 con una asociación alta entre ambas variables de estudio, el autor concluyó confirmando que existió relación entre sus variables de estudio, acorde con lo planteado Quiñones & Luna (2017), indicaron que la ética implica principalmente en compartir experiencias y tareas entre sus compañeros de trabajo de esta forma reflejo la conducta y reputación que será fácil de imitar. El resultado es sustentado en base a los autores de artículos de investigación indexados por la variable retención de personal, Peter (2019), mencionó que las empresas tienen un rol fundamental con la retención de sus trabajadores para seguir con ellos por un periodo largo, por otra parte, tenemos Mhagama (2019), afirmando que la estrategia que la mayoría de las organizaciones emplearon esta estrategia para retener a su personal es mediante acciones de motivación como las retribuciones no monetarias y las políticas de contratación. Bowes (2021), menciona que las organizaciones realizaron una previa evaluación sobre su desempeño laboral para brindarles incentivos y reconocimiento por su compromiso con la empresa, de igual forma coincide con Amal (2020), afirmó que al retener a los trabajadores destacados permitió que las empresas tengan una ventaja competitiva frente a la competencia. Pero qué podemos hacer para evitar la salida del trabajador, Así mismo Ibor & Okolie (2019), afirmaron que la retención del personal hace referencia a diversas estrategias que las empresas debieron implementar con el fin de reducir la alta rotación de trabajadores para mantenerlos motivados y comprometidos. Seguido tenemos a Arasanmi (2020), mencionó que la retención del talento humano hace referencia a que las organizaciones tienen que ofrecer un ambiente positivo para sus colaboradores, con la finalidad de promover el

compromiso profesional. Diaz et al. (2020), mencionaron que las organizaciones utilizaron diversas herramientas para conservar a sus trabajadores destacados que estuvieron cumpliendo con los objetivos de la empresa y quienes demuestren una buena actitud y calidad en su centro laboral. Entonces porqué es importante retener al personal en las organizaciones, de acuerdo con el autor Ames (2021), afirmó la importancia que tiene la retención del personal en las empresas porque al retener al trabajador permitió aumentar la producción y reducir los costos relacionados a la contratación y capacitación de personal para que ocupen nuevos puestos de trabajos, además el autor mencionó que las organizaciones debió n invertir en el crecimiento de sus colaboradores brindando un equilibrio entre lo laboral y la vida personal. Por otra parte, los autores. Fuentes & Rodríguez (2022), afirmaron que en la actualidad muchas organizaciones emplearon estrategias para retener a sus mejores trabajadores, con el fin de tener rotaciones altas y sobre todo protegerlos de la competencia. El resultado es sustentado en base a los autores de artículos de investigación indexados por la variable ética profesional presentamos a Corbella & Ucar (2019), definió que la ética forma parte de una variedad de normas que influyeron en el comportamiento de los seres humanos, ya que, es fundamental practicar los valores asociados a la ética porque nos permitió trabajar en un buen ambiente laboral demostrando lo bueno y lo malo que hacemos en el ejercicio profesional, para Trujillo (2019), mencionó que la ética busca razones precisas de la práctica para determinar la información y la justicia. Se reconoce el artículo de Jiménez (2018), mención que la ética se debió implementar una tasación junto a los valores mediante capacitaciones para mejorar la gestión. Así mismo Ibarra (2020), afirmó que la ética es una expresión de la conducta moral que permitió el bienestar social, de igual forma para Luban y Wendel (2020), afirmaron que la ética a pesar de una doctrina es independiente a la filosofía de la moralidad. Seguimos con el artículo de Vallaster et al. (2019), mencionó que la filosofía moral busca decodificar patrones de comportamiento o conducta, para Batles & Abad (2023), la ética busco promover acciones en relación a la sociedad medioambiental y económica en base a las mejoras entre los

trabajadores. Para el siguiente artículo de Betancur (2016), mencionó que la ética tuvo un rol importante en la toma de decisiones, para Polo (2020), la ética no es solo ser buena persona con nuestro prójimo si no con uno mismo.

Por otro lado, se reconocen las investigaciones teóricas de la retención del personal, por ello se menciona a Prieto (2023), en su investigación utilizó la teoría de motivación que es aplicada en la retención de personal, esta teoría fue desarrollada por Herzberg que formuló dos teorías para entender el comportamiento de los trabajadores en su centro de trabajo como factor higiénico y factor emocional, así mismo el siguiente artículo tenemos a Medeiros (2019), aplicó la teoría de Maslow en la retención de personal que básicamente esta teoría buscó identificar y priorizar las necesidades de cada nivel que conforma la pirámide de Maslow.

Por otro lado, se reconoció la investigación teórica de la ética profesional presentamos a Vázquez & Martell (2020), que la palabra ética proviene de la filosofía que estudia la moralidad. El siguiente artículo es de Valcárcel (2020), mencionó la teoría del ultraísmo haciendo referencia al estudio de la moralidad, haciendo el mal y el bien, pero sin saber las consecuencias de los actos. El siguiente artículo es de Vega (2017), mencionó la teoría de la deontología son conceptos muy parecidos a la ética en relación a la aplicación de normas. Y por último el siguiente artículo es de Cabrera (2016) menciona la teoría de la virtud que fue decretada por el hombre que lo sabía todo, básicamente la teoría busca la moral de las personas concediendo un rol importante en la autodeterminación.

Para la primera hipótesis a nivel específicas se determinó existió relación entre el salario emocional y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023 y como objetivo específico fue establecer la relación con el salario emocional y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos 2023. Los resultados que se obtuvieron por el estadístico Pearson con un valor  $-0,146$  indicando que existe una correlación negativa media también observamos la significancia de  $0,539$  siendo mayor a  $0,05$ , concluyendo que existió relación entre la dimensión salario emocional y la variable ética profesional. De acuerdo a la

tesis de Mayta (2022), se encontraron los resultados de Spearman equivalente al 0,866 junto a una significancia bilateral de 0,000 siendo inferior al 0.05 de significancia referencial para el estudio. Concluyó que existió relación positiva de la variable salario emocional en cuanto a la dimensión de la variable satisfacción laboral, de acuerdo con su autor teórico Salvador et al. (2020), señaló que las organizaciones debieron entender que estos beneficios adicionales a la remuneración económica que se les otorga a los trabajadores resultan positivos en sus labores y compromiso, ya que, los trabajadores necesitan satisfacer sus necesidades en el ámbito laboral. De acuerdo con su artículo de investigación de Erima & Mukanzi (2019), mencionaron que la retención del personal se relacionó con los factores de satisfacción laboral, es decir, si la empresa tiene un mal clima laboral o un salario insuficiente esto permitió que los trabajadores buscaron otras alternativas en otras organizaciones.

Para la segunda hipótesis a nivel específicas se determinó existe relación entre el desempeño laboral y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023 y como objetivo específico fue establecer la relación entre el desempeño y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos 2023. Los resultados que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r$  de Pearson con un valor 0,126 indicando que existe una correlación positiva media, sin embargo, el  $p$  valor o la significancia bilateral es de 0, 596 demostrando que es un valor superior al 0,05 que fue requerido para validar la correlación de ambas variables de investigación, se concluyó que existe relación entre la dimensión desempeño laboral y la ética profesional, tenemos el artículo de González & Morales (2020) tenemos los siguientes datos para la comparación la confiabilidad de los instrumentos o el alfa de Cronbach de la primera variable clima organizacional fue de 0,923 y para la segunda desempeño laboral fue de 0,923 y por otro lado tenemos los resultados del correlación de Pearson fue de 0,959 indicando que existe correlación positivamente perfecta y como  $p$  valor 0,01 indicando que es menor al 0,05, este resultado quiere decir que a medida que sube el clima organizacional también se eleva el desempeño laboral, se concluyó que el autor afirma que existe relación entre ambas

variables de discusión hacia los trabajadores del SRI de Ambato , de acuerdo con su autor teórico Muñoz y Rodríguez (2017) mencionan que las relaciones laborales dentro de una organización es elemento clave para conseguir un buen desempeño laboral para lograr los objetivos de las empresas, las empresas debe brindar un buen clima organizacional si quieren mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores , entonces el autor da a entender que los funcionarios o colaboradores son la rama principal para las empresa. Continuando con el siguiente artículo tenemos a Aldaz et al. (2022), Consiguieron una alta fiabilidad en el alfa de Cronbach para la variable clima organizacional 0,853 y para la variable desempeño laboral de 0,827, de acuerdo a los datos se obtuvo que la variable clima organizacional mantuvo un margen menor al 0,05 en el desempeño laboral permitiendo rechazar la hipótesis nula, en conclusión se percibe que la variable clima organizacional influye en el desempeño laboral de sus colaboradores, por consiguiente existe una relación entre ambas variables de estudio, de acuerdo con su teórico Suárez (2018), señaló que al estar en un buen clima laboral permitió mantener una competencia sana entre los trabajadores, al estudiar el comportamiento se pudo identificar factores para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores estableciendo un comportamiento de madurez demostrando el compromiso, la satisfacción y la eficacia. Seguido tenemos el artículo de Martínez et al (2021), dentro de los resultados del alfa de Cronbach tenemos la retención de personal fue de 0,958 y para la otra variable home office fue de 0,917, con un sig, de 0,132, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, el autor concluyó que los resultados son significativos para la variable home office con la retención de personal, por otra parte no se encontró significancia entre la vida y el trabajo con la variable retención de personal, de acuerdo con su autor teórico Atkinson (2018), señala que la organización ofrece puesto de trabajo a distancia junto a la tecnología, la flexibilidad de las empresas estuvieron asociadas al home office que buscan adaptar a esta modalidad. Seguimos con la investigación de Alcántara (2020), los resultados de la fiabilidad estadística fueron altas, se obtuvieron de alfa de Cronbach fue de 0,915 para el cuestionario de retención de personal y de 0,939 para los resultados del cuestionario

satisfacción. Se concluyó que las variables de estudio presentaron que 4 de cada 8 factores superaron el nivel medio mientras que los demás trabajadores se ubicaron en rangos inferiores, A si mismo indicando su autor teórico Senge (2010), quien advierte que las empresas que aprovechan el compromiso y las capacidades de sus trabajadores logran sobresalir, también menciona el aprendizaje y el crecimiento personal representan un factor muy valioso para las organizaciones. El siguiente artículo de Doria et al (2022) mencionamos los resultados de su investigación que según sus análisis de datos podemos indicar que el 72% de los profesionales de contabilidad faltan a la norma de código ético mientras que el 28% si respetan los códigos éticos de su profesión, la encuesta que se realizó a 3 países indicaron que Colombia representa el 84% de suspensiones, seguido por New York que representa el 73% de suspensión y por último Francia representa el 54% de sanciones, los autores concluyeron que al realizar este tipo de investigación hacia los profesionales de contabilidad pública, les permitió entender el entorno de cómo son las sanciones en los 3 países. Continuando con la discusión tenemos a Mauri et al. (2020), para esta investigación se encontraron los siguientes datos de acuerdo a la encuesta que se realizó el 52% representa a las mujeres y el 48% a los hombres que participaron en las encuestas de las cuales indican que 4 de cada 10 cuentan con experiencia mayor a 15 años en el periodismo y solo el 53.1% tienen formación ética de acuerdo con los periodistas un 90% confiesa que no realizaron entrevista al gobierno por persecuciones políticas, los autores concluyeron que los ciudadanos y los periodistas son perseguidos por la influencias políticas que afectan el desarrollo del periodismo. El autor teórico Alsius (2010), los principios de ética en el periodismo se clasifican en 4 factores de acuerdo a los principios de códigos españoles e internacionales como justicia, libertad, responsabilidad y verdad. Reconoceremos la investigación de Pisco (2019), en la investigación utilizaron como prueba estadística la t de student y la r de Pearson, el grado de correlación según Pearson fue de 0,713 y su significancia  $0,000 < 0,01$  indicando una alta correlación, el autor concluyó que la variable ética profesional alcanzó el 80% logrando una superioridad, mientras que la variable planificación educativa

tuvo un nivel moderado 82%, de acuerdo con su autor teórico Reyes (2015) hace mención sobre la ética indicando que es necesaria en toda profesión para el cumplimiento de actividades, asumiendo responsabilidades que indican el compromiso educativo de las personas. Así mismo presentamos a Tayebi et al. (2019) que en su artículo de investigación de acuerdo a los resultados indicaron que solo el 8% de las enfermeras estuvieron en nivel alto, 8% en nivel promedio y por último el 4% en nivel débil de acuerdo al código de ético profesional de enfermería, también demostraron que un gran porcentaje de profesionales de salud estuvieron comprometidos con su desempeño en base a ética el cual fue de nivel moderado, por otra parte los médicos atendían los deseos y exigencia del paciente, concluyeron que existe relación entre la ética profesional y la variable demográficas.

En cuanto a la tercera dimensión específica se determinó existe relación entre en la capacidad competitiva y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023 y como objetivo específico fue establecer la relación entre la capacidad competitiva y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos 2023. Los resultados que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r$  de Pearson con un valor 0.433, eso quiere decir que existe una correlación positiva media. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.056 demostrando que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación de ambas variables de estudio. Podemos concluir que existe relación entre la dimensión capacidad competitiva de la variable ética profesional. De acuerdo a la tesis de Pacheco y Sánchez (2022), de acuerdo a los datos obtenidos de la investigación se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r = 0,871$  y de significancia de 0.05 aceptando la hipótesis alterna, los autores concluyeron afirmando que existe relación una relación significativa entre sus variables de estudio con la empresa Naltech. En cuanto al autor teórico, Porter (1980), afirmó que una capacidad competitiva representa el éxito de las empresas, esta estrategia les permitió mantenerse en el entorno que es capaz de medir las capacidades de las organizaciones, pero también menciona que la

competitividad es favorable ante el mercado y a los competidores que les permitieron expandirse.

En cuanto a la cuarta dimensión específica se determinó existe relación entre en la oportunidad de crecimiento y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023 y como objetivo específico fue establecer la relación entre la oportunidad de crecimiento y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable en el distrito de Los Olivos 2023. Los resultados que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $r$  de Pearson con un valor fue de 0.021, eso quiere decir que existe una correlación positiva media. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.929 demostrando que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación de ambas variables de estudio. Podemos concluir que existe relación entre la dimensión oportunidad de crecimiento de la variable ética profesional. De acuerdo a la tesis de Vinuesa (2021), de acuerdo a los datos de la tesis del autor se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de  $=0,473$  y la significancia de 0.01 aceptando la hipótesis alterna, el autor concluyo afirmando que existe relación significativa en sus variables de investigación. En cuanto al autor teórico, Boken-Coen (2018) manifestó que las organizaciones desarrollaron sistema de trayectoria profesional que brindaron a los colaboradores oportunidades a profesionales, especialistas y técnicos para descubrir sus objetivos o metas profesional el cual desarrollaron estrategias la cuales lo lograron.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos en el proyecto de estudio, se plantearon las siguientes conclusiones:

Primera: En cuanto a los datos obtenidos para las variables de estudio, de acuerdo con el análisis descriptivo del estudio contable, Los Olivos 2023, referente a la variable retención de personal mostraron que el 10% de los trabajadores opinaron que de grado regular y el 90% percibieron que es de grado bueno; para la variable ética profesional mostraron que el 40% de los trabajadores opinaron que es de nivel regular y el 60% percibieron que es de nivel bueno. De tal forma, el análisis logístico reveló la relación entre la retención de personal y la ética profesional mediante la correlación de Sig. = 0,476 > 0,05 un valor de Pearson positiva media de 0,169 confirmo que esta prueba explica el 16,9 % de probabilidad, que respaldó la hipótesis propuesta. Se encontró un vínculo entre la retención de personal y la ética profesional, sin embargo, la empresa debería tener más en cuenta al personal que no practica la ética profesional en el estudio contable.

Segunda: El análisis descriptivo del personal del estudio contable, Los Olivos 2023, con respecto a los resultados obtenidos de las variables estudiadas. Se confirmó que la dimensión salario emocional mostraron que el 10% de los trabajadores opinaron que es de nivel regular y el 90% percibieron que es de nivel bueno; para la variable ética profesional mostraron que el 40% de los trabajadores opinaron que es de nivel regular y el 60% percibieron que es de nivel bueno. Así mismo el respectivo análisis inferencial muestra que existe una correlación Sig, entre el salario emocional y la ética profesional. Bilateral = 0,539 > 0.05 y el valor negativo media de Pearson es de 0,-146, lo que confirmó que el modelo explicó -14,6 % de probabilidad salario emocional apoyaron la hipótesis planteada. Afirmó que hallaron una correlación entre el salario emocional y la ética profesional, de acuerdo con el análisis los trabajadores del estudio contable lograron tener un aumento en su salario, pero omitiendo la ética profesional.

Tercera: Referente a los resultados encontrados en relación a las variables de

materia de estudio del análisis descriptivo, referente al desempeño laboral demostraron que el 30% de los trabajadores opinaron que es de nivel regular y el 70 % percibieron que es de nivel bueno; para la variable ética profesional mostraron que el 40% de los trabajadores opinaron que es de nivel regular y el 60% percibieron que es de nivel bueno. Además, el análisis inferencial proporciono el Sig. Bilateral = 0,596 > 0,05 y un valor de Pearson de correlación positiva media de 0,126, lo que afirmó en la interpretación del resultado es de 12,6% de probabilidad del desempeño laboral y la ética profesional, pero basados en este análisis el 30% de los trabajadores de la empresa no tienen un buen nivel en su desempeño lo que retrasa al grupo y no se logró cumplir con los objetivos propios de la organización ya que, esta relaciono con la ética profesional para mantener un buen clima laboral y compromiso con los trabajadores del estudio contable.

Cuarta: Los resultados acumulativo basados en el análisis descriptivo de las variables de estudio de investigación en el estudio contable Los Olivos 2023, referente a la capacidad competitiva mostraron que el 10% de los trabajadores opinaron que es de nivel regular y el 90% percibieron que es de nivel bueno; para la variable ética profesional mostraron que el 40% de los trabajadores opinaron que es de nivel regular y el 60% percibieron que es de nivel bueno. Por lo tanto, dicho análisis inferencial demostró la relación entre la dimensión capacidad competitiva y la variable ética profesional mediante la correlación Sig. =0,056 > 0,05 y un resultado en Pearson de 0,433 indicando una correlación positiva media, el modelo explico el 43% de probabilidad entre la capacidad competitiva y la retención de personal. De acuerdo con el análisis los trabajadores del área de contabilidad brindaron su asesoramiento a los clientes sin hacer uso del ejercicio profesional.

Quinta: De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación de estudio, los trabajadores del estudio contable, Los olivos 2023, referente a la oportunidad mostraron que el 45% de los trabajadores opinaron que es de nivel regular y el 55% percibieron que es de nivel bueno; para la variable ética profesional mostraron que el 40% de los trabajadores opinaron que

es de nivel regular y el 60% percibieron que es de nivel bueno. Además, el análisis inferencial de los resultados obtenidos demostró la relación entre la oportunidad de crecimiento y la ética profesional a través del coeficiente de correlación del Sig. Bilateral = 0,929 > 0,05 y el resultado de Pearson, indicó una correlación positiva media fue de 0,021, explico que el modelo fue del 2,1% de la probabilidad de las oportunidades de crecimiento, en función a la hipótesis planteada. El autor encontró relación entre la dimensión oportunidad de crecimiento y la variable ética profesional, de acuerdo al análisis la empresa debió medir bien a sus trabajadores junto con la ética para darle oportunidad de creciente solo a quienes ponen en práctica a la ética profesional.

## **VI. RECOMENDACIONES**

De acuerdo con las conclusiones planteadas, se propusieron las siguientes recomendaciones:

Primera: Coordinar con el área de gerencia y recursos humanos para implantar capacitaciones de 3 sesiones sobre la ética profesional en un periodo no mayor a 1 mes, con la finalidad de que los trabajadores reconozcan la importancia del comportamiento ético en el estudio contable.

Segunda: Revisar el sistema salarial de como distribuyen el aumento del salario a los trabajadores por su desempeño sin dejar de lado el compromiso con la ética profesional

Tercero: El área de recursos humanos o el personal que estuvo a cargo de los trabajadores deberá evaluar su desempeño laboral en relación con sus compañeros, con la finalidad que evitar conflictos dentro de la empresa, el propósito de implementar la evaluación es determinar qué factores deben mejorar.

Cuarto: Proponer al gerente realizar feedback o simulaciones de asesoría para identificar como los trabajadores asesoran a los clientes, con la finalidad de saber si su asesoría individual estuvo en función a la ética profesional del contador.

Quinta: Implementar un cuadro de objetivos y logros alcanzados por parte de los trabajadores para poder identificar que trabajador destaca mejor en la empresa, con la finalidad de poder identificar su esfuerzo y mérito propio para brindarle oportunidades para su crecimiento profesional.

## REFERENCIAS

- Aldaz, A, Alvarado, W, Castro, N & Fajardo, C (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 1382-1393.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Ames, R (2021) *Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional*. Económicas CUC, 43(1), 139–152.  
<https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Arasanmi, C (2020) *Delivering on organizational promises: the role of employer branding in employee retention*. Human Resource Management Inter-national Digest, 28(3), 41–43.  
<https://doi.org/10.1108/HRMID-11-2019-0272>
- Amal, M (2020) *Academic staff retention at higher education institutions in the sultanate of Oman the impact of incentives [Tesis de Doctorado, University of Glasgow]*.  
<https://theses.gla.ac.uk/81626/>
- Arias, J (2021) *Diseño y metodología de la investigación*.  
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, J. L. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración (1ra ed.)*. Arequipa, Perú.  
[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales\\_ProyectoDeTesis\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf)
- Alcántara, A (2020) *Estrategia de retención del talento humano y la satisfacción laboral, área de despacho en una empresa avícola de Trujillo: 2020*. Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA, 18(2), 93-102.  
<http://dx.doi.org/10.17268/rev.cyt.2022.02.08>
- Bara, et al (2018). *El compromiso ético en la formación universitaria: reflexiones y recomendaciones*. Editorial OCTAEDRO (1<sup>era</sup> ed.).  
<https://www.ub.edu/idp/web/sites/default/files/docs/qdu/36cuaderno.pdf>

- Betancur, G (2016), *La ética y la moral: paradojas del ser humano* (Ethics and morals: Human being paradoxes). CES Psicología, 9(1), 109–121.  
<http://dx.doi.org/10.21615/cesp.9.1.7>
- Batlles, A, Abad, E (2023) *Exploring research on the management of business ethics. Cuadernos De Gestión*, 23(1), 11-21.  
<https://doi.org/10.5295/cdg.221694ea>
- Bowes, B (2021) *Annual performance reviews get a failing grade: More frequent sessions not only appeal to young staff, but foster improved morale and higher staff retention.*  
<https://www.proquest.com/docview/2610084067/CB942EA06B584665PQ/3?accountid=37408>
- Cabero, J, Barroso, J, Gutierrez, J, Palacios, A (2020) *VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE COMPETENCIA DIGITAL PARA FUTUROS MAESTROS MEDIANTE ECUACIONES ESTRUCTURALES* Bordón, 72 (2), 45-63. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2020.73436>.
- Cabeza, et al (2018) *Introducción a la metodología de la investigación científica*  
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cabrera, C (2016) *Husserl y la ética de la virtud. Contrastes: revista internacional de filosofía*, ISSN 1136-4076, ISSN-e 2659-921X, [Vol. 22, Nº 2, 2017,](https://doi.org/10.1016/j.contra.2017.02.001)  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6210038>
- Capcha, F (2020) *La ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Pasco – Año 2019 [Tesis de licenciado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion]*  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2175/1/T026\\_4065383\\_6\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2175/1/T026_4065383_6_T.pdf)
- Corbella, L, Ucar, X (2019) *THE ETHICAL DIMENSION AND VALUES*

INVOLVED IN SOCIAL EDUCATION. PERSPECTIVES OF SCHOLARS, EDUCATORS AND PARTICIPANTS. *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, (10), 91-122.

<https://www.proquest.com/docview/2338945178/6966B50E0E49450BPQ/19?accountid=37408>

Carrillo, R (2019) *La delgada línea entre la ética, la justicia y la conducta moral del ser humano: una vista general de nuestra situación actual*. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/8348>

Diaz, R, Lopez, M & Romero, F (2020) *Sustainable human resource management and employee engagement: A holistic assessment instrument*. *Corp Soc Responsib Environ Manag*. 2020; 27: 1749–1760. <https://doi.org/10.1002/csr.1921>

Donawa, Morales (2018) *Fuerzas competitivas que moldean la estrategia en la gerencia del sector MiPyME del distrito de Santa Marta –Magdalena, Colombia*. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84). <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1919>

Domenec, M (2022). *Ética Profesional*. Ediciones UC. 9789561429277, 9561429276.

[https://www.google.com.pe/books/edition/%C3%89tica\\_Profesional/3bxqEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=etica+profesional&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/%C3%89tica_Profesional/3bxqEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=etica+profesional&printsec=frontcover)

Domínguez, L (2022) *Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022*. [Tesis de licenciado, Universidad Nacional de Tumbes]. [repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63564](https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63564)

Doria, D, Hernández, A, Ochoa, E . (2022) *Sostenibilidad empresarial desde la ética profesional: evidencia empírica de las sanciones a profesionales contables en Colombia, New York y Francia*. *Contaduria Universidad De Antioquia*, (80), 77-108.

<https://doi.org/10.17533/udea.rc.n80a04>

Duran, C (2022) *ÉTICA PROFESIONAL, UNA RESPONSABILIDAD HUMANÍSTICA*. *Revista Boletín Redipe*, 11(6), 188–195.

<https://doi.org/10.36260/rbr.v11i6.1846>

Erima, D & Mukanzi, C (2019), *INFLUENCE OF EMPLOYEE LEARNING OPPORTUNITY ON JOB SATISFACTION IN THE COUNTY GOVERNMENT OF KAKAMEGA*. *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 6 (4), 930 – 941.

<http://dx.doi.org/10.61426/sjbcm.v6i4.1439>

Hernández, R & Mendoza, C (2018) *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. (1<sup>era</sup> edición). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V ISBN: 978-1-4562-6096-5

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Falcón et al (2019) *Collective learning from individual experiences and information transfer during group foraging*. *The Royal Society J. R. Soc. Interface*. **16**2018080320180803.

<https://doi.org/10.1098/rsif.2018.0803>

Fuente & Rodríguez (2022) *PLAN ESTRATÉGICO EN RESPUESTA A LOS NIVELES DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA CONTACTAR EN LA CIUDAD DE PASTO*.

<http://hdl.handle.net/20.500.12010/27757>

Flores, J (2018) *EL VALOR DE LA HONESTIDAD EN LOS TRABAJOS ACADÉMICOS* *Phainomenon*, 17(1), 87–95.

<https://doi.org/10.33539/phai.v17i1.1280>

Guevara et al (2020) *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. *Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento* Vol. 4 Núm. 3 Pág. 163-173.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7591592>

Guillen, A (2022) *“SATISFACCIÓN LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA IMCO SERVICIOS SAC EN MOQUEGUA, 2020”* [Tesis Para optar el grado de maestro, Universidad José Carlos Mariátegui].

<https://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/1579>

Gonzales, D & Morales, D (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos de rentas internas*. *Revista Digital Publisher593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>

Gómez, A (2021) *¿QUÉ ES UNA MUESTRA REPRESENTATIVA?*

<https://isdfundacion.org/2021/03/11/que-es-una-muestra-representativa/>

Hasanah, Supardi (2020) *Effect of Work Environment and Salary on Private School Teachers in Indonesia*.

<https://www.redalyc.org/journal/279/27964115035/>

Hernández, G, (2020) *El respeto: un valor que desafía a la educación de universitarios tabasqueños en la modernidad líquida*. *Apuntes Universitarios*, 10(3), 131–145.

<https://doi.org/10.17162/au.v10i3.475>

Hernández, Duana (2020) *Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación*. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53.

<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Hernández, C, Losada-Rodríguez, N, Orozco-Calderón, D (2019) *La influencia de la contabilidad creativa en la ética profesional del contador público*. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(1), 53–65.

<https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n1.2019.10011>

Herrera & Ruiz, N (2020) *Factores que determinan una alta rotación de personal en la empresa Comdata Group*. [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Nacional de Piura].

<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2405>

Ibarra, G (2020) *Ética profesional desde la perspectiva sociológica y*

*Filosófica*. RICSH Revista Iberoamericana De Las Ciencias Sociales Y Humanísticas, 9(17), 351 - 378. <https://doi.org/10.23913/ricsh.v9i17.202>

Ibor, I & Okolie, U (2019) *A review of employees' job satisfaction and its affect on their retention*. Annals of Spiru Haret University. Economic Series, 19(2), 93–114.

<https://doi.org/10.26458/1924>

Jiménez, J (2018) *La ética política en Max Weber: contexto, análisis e interpretación*, 6(1), 99–122.

<https://doi.org/10.21501/23461780.2684>

López, P & Fachelli, S (2015) *Metodología de la investigación social cuantitativa*. (1<sup>era</sup> Ed.). Universitat Autònoma de Barcelona

<https://ddd.uab.cat/record/129382>

Sousa, T & López, W (2018) *Board of directors and code of business ethics of Brazilian companies*. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-12-2018-0147>

Lobos, B (2023) *"The most important thing, the core and backbone of a corporation is ethics and its application"*. CE Noticias Financieras

<https://www.proquest.com/docview/2802821314/6E54A2A4D1DB4CE1PQ/3?accountid=37408>

Larissa, U et al (2022) *Ethics in nursing: categorization of legal processes*. Original article • rev. bras. enferm. 75 (3) • 2022.

<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0099>

Luban y Wendel (2020) *La filosofía de la ética profesional: una historia entrañable*. Rev. derecho (Valdivia) vol.33 no.2 Valdivia Dec. 2020.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502020000200049>

Mayta, R (2022) *SALARIO EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA FIRMA CONSULTORA* [tesis para optar el título de licenciado en administración en la universidad de Lima].

<https://hdl.handle.net/20.500.12724/16011>

Medeiros, T, Diógenes, E, Magalhaes, H, Valoso, V, Evangelista, T, Cunha, H. *Hierarquia das Necessidades de Maslow: Validação de um Instrumento*. *Artigo • Psicol., Ciênc. Prof. (Impr.)* 39 • 2019. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003183408>

Mesta y Muro (2019) *RELACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y RETENCIÓN DEL PERSONAL EN LA INDUSTRIA AGROEXPORTADORA TROPICAL FARM S.A.C.* 2017. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú).

<http://hdl.handle.net/20.500.12423/2132>

Martínez, R et al (2021) *El impacto del home office y el balance de vida y trabajo en la retención de personal de la Generación Y durante el Covid-19*. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 113–124.

<https://doi.org/10.29105/vtga7.1-88>

Mauri, M, Lopez, A, Perales, C (2020) *La ética profesional de los periodistas frente a los gobiernos y políticos: Percepciones de los profesionales y ciudadanos en España*. *Revista Latina De Comunicación Social*, (77), 295–308.

<https://doi.org/10.4185/RLCS-2020-1459>

Mhagama, J (2019). *Impact of Talent Management on Organization Performance in Public Sector: A Case of Tanzania Revenue Authority at Mwanza City Council*. Masters [thesis, The Open University of Tanzania]. <http://repository.out.ac.tz/3026/>

Mapalé, D (2018), *How to Raise Job Satisfaction of Artisan Employees through Organizational Identity*.

<https://www.grin.com/document/429020>

Novales, A (2010). *Análisis de regresión*. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/518-2013-11-13-Analisis%20de%20Regresion.pdf>

OIT, OIE (2019) *Transformación empresarial nuevas oportunidades para las*

*organizaciones empresariales.*

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_724016.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_724016.pdf)

Ojeda, P (2020) *Universo, población y muestra.*

<https://n2t.net/ark:/13683/pvny/o7c>

Oquendo, S, Bermúdez, H (2020), *Performance appraisal: an experience between recognition and contempt. Cuadernos De Administración*, 36(68),

71–81. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i68.9810>

Pacheco, O y Sánchez, Z (2022). *Gestión de la innovación y la capacidad competitiva de los trabajadores en la empresa Naltech S.A.C. – Huaura 2022.*

<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6582214?show=full>.

Pisco, D (2019) *La ética profesional y su relación con la planificación educativa de docentes en la unidad educativa “Junta Nueva” Ecuador*

2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38340>

Pizarro, A et al (2021) *ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA PARMALAT COLOMBIA LTDA.* [Tesis de maestría de la

Universidad Simón Bolívar]. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/7965>

Peter, A (2019) *EFFECT OF STAFF RETENTION IN DELIVERY OF QUALITY RESEARCH SERVICE IN PUBLIC RESEARCH INSTITUTIONS: A CASE OF TANZANIA FISHERIES RESEARCH INSTITUTE, DAR ES SALAAM.*

<http://repository.out.ac.tz/2531/1/DISSERTATION%20-%20%20ALECK%20A.%20PETER%20%20-%20FINAL.pdf>

Prieto, P (2023) *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL.*

<https://repository.udem.edu.co/handle/11407/160>

Pilares, V (2019) *Ética profesional y compromiso institucional en docentes de las universidades de Apurímac y Cusco, 2017-2018.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38344/pil>

[ares\\_vv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Polo, M (2020) *Corrupción de la función pública, ética cívica y democracia.*

<https://doi.org/10.25965/trahs.2520>

Quintero, A, Betancur, A (2018) *Salary model for the loyalty of employees in the search for a competitive organization.*

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85055930332&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=b94ec843e4272c73ef0cdfdb00eab762&sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28Salary+model+for+the+loyalty+of+employees+in+the+search+for+a+competitive+organization.%29&sl=102&sessionSearchId=b94ec843e4272c73ef0cdfdb00eab762>

Ronquillo, L (2018). *Ética General y Profesional.*

[https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/%C3%89tica-general-y-profesional-DIGITAL\\_0.pdf](https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/%C3%89tica-general-y-profesional-DIGITAL_0.pdf)

Ramírez, E (2020). Estrategias de reclutamiento, selección y retención del personal obrero eventual de Compañía Americana de Conservas SAC.

<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5108>

Serpa, G, López, A (2019). *Formación ética del profesional y ética profesional del docente.*

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052019000300185>

Sáenz Bertrán, W. G. C. (2018). Influencia de la gestión de las remuneraciones en la retención de los colaboradores, de la empresa zagas protección S.A.C., Lima, 2018. [Tesis para Licenciatura de Administración]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4337>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en*

*investigación científica, tecnológica y humanística.*

<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>

Sánchez, Mora, Ortiz (2018) *Successful Human Resources Management Factors in International Mergers and Acquisitions.*

<https://doi.org/10.3390/admsci8030045>

Sousa, et al (2018) *Predicting staff retention from employee motivation and job satisfaction.*

<https://doi.org/10.1080/14330237.2018.1454578>

Solano (2018) *PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LA MEDIA*

<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/103516>

Tacca, G (2018) *Percepción de la ética profesional y el desarrollo laboral del docente por los estudiantes de la escuela profesional de turismo y hotelería de la universidad nacional de San Agustín, Arequipa 2018.*

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8058>

Tayebi, N et al (2019) *Barriers standards of professional ethics in clinical care from the perspective of nurses.*

<https://www.proquest.com/docview/2305782267/3CD9C707014746D4PQ/1?accountid=37408>.

Trujillo, I (2019) *La ética profesional y la autonomía de lo jurídico en el derecho del futuro.*

<https://doi.org/10.15581/011.79.179-199>

Thanh, V & Toan, N. (2018). *The relationship between organizational justice and social loafing in Ho Chi Minh City, Vietnam. The Journal of Asian Finance, Economics, and Business, 5(3), 179-183.*

<https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.179>

Tsareva, N, Boldyhanova, V (2020) *Educating the Concepts of Retention Factor of a Company with the Case of Employee Engagement Level*

Increase

<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.515>

Vargas, D (2018) Formación docente con desarrollo ético.

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2279>

Vaughn, T (2020) *Staff recruitment and retention*.

<https://www.proquest.com/docview/2570239415/1745D20BCA34746P/Q/3?accountid=37408>

Valcárcel, A (2010) *El utilitarismo y la teoría moral de Adam Smith*.

<https://dadun.unav.edu/handle/10171/29099>

Vinueza (2021) *Competencias digitales y desarrollo profesional docente en la escuela Martha Bucaram de Roldós, Guayaquil, Ecuador, 2020*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/61610>

Villasana, et al (2021) *La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de literatura*

<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>

Vega, M (2017) *Ética y deontología*.

<https://doi.org/10.18800/9786123172282>

Vallaster, C (2019) Ethics and entrepreneurship: A bibliometric study and literature review.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.050>

Vázquez, J & Martell, C (2020) El respeto de la autonomía como elemento fundamental en el tratamiento ético de los trastornos de la conducta alimentaria

<https://doi.org/10.18359/rlbi.4369>

## ANEXOS

## ANEXOS 01

## Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Retención de Personal	Según Sousa et al. (2018), la retención del personal es un conjunto de métodos que aplican las empresas mantener a sus empleados durante un período de tiempo determinado, para ello se debieron establecer condiciones para mantener a los empleados talentosos y calificados. Según Villasana et al. (2021), las empresas debieron implementar estrategias para mantener a los talentosos, que incluyan el desempeño laboral, el salario emocional, Capacidad Competitiva y las oportunidades de crecimiento.	Se va a elaborar un cuestionario de 16 preguntas de tipo Likert Relacionadas con las dimensiones de la variable ética profesional. El cuestionario será aplicado a los trabajadores del estudio contable, Los Olivos	Salario Emocional	Sueldo mayor al mercado	P1	ESCALA DE LIKERT ORDINAL
					P2	
				bonificaciones	P3	
					P4	
			Desempeño Laboral	Metas alcanzadas	P5	
					P6	
				Reconocimiento	P7	
					P8	
			Capacidad Competitiva	valor agregado	P9	
					P10	
				Aprendizaje	P11	
					P12	
			Oportunidad de Crecimiento	Rango de puesto	P13	
					P14	
				Beneficio	P15	
					P16	

ANEXOS 02

Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Ética Profesional	La ética profesional son los valores, normas y políticas que definen el comportamiento del ser humano algunas de ellas son: a) justicia, b) honestidad, c) Respeto Domenec, M (2022).	Se van a elaborar 14 preguntas de tipo Likert relacionadas con las dimensiones de la variable Ética profesional. El cuestionario será aplicado a los trabajadores del estudio contable, los olivos	Justicia	Compromiso	P17	ESCALA DE LIKERT ORDINAL
					P18	
				Igualdad	P19	
					P20	
				Objetividad	P21	
					P22	
			Honestidad	transparente	P23	
					P24	
				Asumir responsabilidades	P25	
					Reconocer errores	
			Respeto	Reconocimiento	P27	
					P28	
Admiración	P29					
	P30					

Matriz de Consistencia  
Anexo 03

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL																																					
¿Cuál es la relación entre la retención de personal y la ética profesional de un estudio contable, Los Olivos 2023?	Determinar la relación entre la retención de personal y la ética profesional de un estudio contable, Los Olivos 2023.	Existe relación entre la retención de personal y la ética profesional de un estudio contable, Los Olivos 2023.	<p align="center"><b>Variable 1 Retención de Personal</b></p> <p>Según Sousa et al. (2018), la retención del personal es un conjunto de métodos que aplican las empresas mantener a sus empleados durante un período de tiempo determinado, para ello se debieron establecer condiciones para mantener a los empleados talentosos y calificados. Según Villasana et al. (2021), las empresas debieron implementar estrategias para mantener a los talentosos, que incluyan el desempeño laboral, el salario emocional, Capacidad Competitiva y las oportunidades de crecimiento.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIÓN</th> <th>INDICADORES</th> <th>ÍTEMS</th> <th>ESCALA DE MEDICION</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Salario Emocional</td> <td rowspan="2">sueldo mayor al mercado</td> <td>P01</td> <td rowspan="12">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>P02</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Bonificaciones</td> <td>P03</td> </tr> <tr> <td>P04</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño Laboral</td> <td rowspan="2">Metas alcanzadas</td> <td>P05</td> </tr> <tr> <td>P06</td> </tr> <tr> <td>Eficiencia</td> <td>P07</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Capacidad Competitiva</td> <td rowspan="2">Valor agregado</td> <td>P08</td> </tr> <tr> <td>P09</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Aprendizaje</td> <td>P10</td> </tr> <tr> <td>P11</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Oportunidad de crecimiento</td> <td rowspan="2">Rango de puesto</td> <td>P12</td> </tr> <tr> <td>P13</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Beneficio</td> <td>P14</td> </tr> <tr> <td>P15</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>P16</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION	Salario Emocional	sueldo mayor al mercado	P01	Ordinal	P02	Bonificaciones	P03	P04	Desempeño Laboral	Metas alcanzadas	P05	P06	Eficiencia	P07	Capacidad Competitiva	Valor agregado	P08	P09	Aprendizaje	P10	P11	Oportunidad de crecimiento	Rango de puesto	P12	P13	Beneficio	P14	P15				P16
DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS		ESCALA DE MEDICION																																			
Salario Emocional	sueldo mayor al mercado	P01		Ordinal																																			
		P02																																					
	Bonificaciones	P03																																					
		P04																																					
Desempeño Laboral	Metas alcanzadas	P05																																					
		P06																																					
	Eficiencia	P07																																					
Capacidad Competitiva	Valor agregado	P08																																					
		P09																																					
	Aprendizaje	P10																																					
		P11																																					
Oportunidad de crecimiento	Rango de puesto	P12																																					
		P13																																					
	Beneficio	P14																																					
		P15																																					
			P16																																				
¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023?	Determinar la relación entre el salario emocional y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023.	Existe relación entre el salario emocional y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023.																																					
¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023?	Determinar la relación entre el desempeño laboral y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023.	Existe relación entre el desempeño laboral y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023.																																					

¿Cuál es la relación entre la capacidad competitiva y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023?	Determinar la relación entre la capacidad competitiva y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023.	Existe relación entre la capacidad competitiva y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023.
¿Cuál es la relación entre la oportunidad de crecimiento y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023?	Determinar la relación entre la oportunidad de crecimiento y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023.	Existe relación entre la oportunidad de crecimiento y la ética profesional de los trabajadores de un estudio contable, Los Olivos 2023.

### Variable 2: Ética Profesional

La ética profesional son los valores, normas y políticas que definen el comportamiento del ser humano algunas de ellas son: a) justicia, b) honestidad, c) Respeto Domenech, M (2022).

DIMENSION	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Justicia	Compromiso	P17	Ordinal
		P18	
	Igualdad	P19	
Objetividad	P20		
	P21		
Honestidad	Transparente	P22	
		P23	
	Asumir responsabilidades	P24	
Respeto	Reconocimiento	P25	
		P26	
	Admiración	P27	
		P28	
	P29		
	P30		

## Anexo 04: Confiabilidad del Instrumento de la prueba piloto

Tabla 1: Resultados de estadísticas de fiabilidad

### Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.626	16

Nota: Datos obtenidos de la prueba piloto a (n=10) trabajadores de la empresa de asesoría contable del rubo de contabilidad. Los resultados se procesaron en el programa SPSS V.25.

En la tabla 1, el coeficiente de alfa de Cronbach del cuestionario de retención de personal que se aplicó en una prueba de encuesta de 10 participantes dando un resultado de 0,626 esto indica que el cuestionario tiene un nivel moderada confiable debido a que se ubica en el rango 0,61 a 0,75, esto permitió que el instrumento puede aplicarse en la muestra.

Tabla 2: Resultados de estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.762	14

Nota: Datos obtenidos de la prueba piloto a (n=10) trabajadores de la empresa de asesoría contable del rubo de contabilidad. Los resultados se procesaron en el programa SPSS V.25.

En la tabla 2, el coeficiente de alfa de Cronbach del cuestionario de la ética Tabla profesional que se aplicó en una prueba de encuesta de 10 participantes dando un resultado de e 0,762 esto indica que el cuestionario una alta confiabilidad

debido a que se ubica en el rango 0,76, a 0,89 esto permitió que el instrumento puede aplicarse en la muestra.

Tabla 3: Resultados de estadísticas de fiabilidad

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.693	30

Nota: Datos obtenidos de la prueba piloto a (n=20) trabajadores de la empresa de asesoría contable del rubo de contabilidad.

Los resultados se procesaron en el programa SPSS V.25.

En la tabla 3, el coeficiente de alfa de Cronbach del cuestionario de ambas variables que se aplicó en una prueba de encuesta de 20 participantes dando un resultado de 0,693 esto indica que el cuestionario tiene una moderada confiabilidad debido a que se ubica en el rango 0,61- 0,75, esto indica que el instrumento estuvo apto para aplicarse a toda la muestra de la investigación.

### **Criterio de confiabilidad valores**

Baja confiabilidad (No aplicable): 0.01 a 0.60

Moderada confiabilidad : 0.61 a 0.75

Alta confiabilidad : 0.76 a 0.89

Muy alta confiabilidad : 0.90 a 1.00

Fuente: Fernández, Hernández y Baptista (2014)

Anexo 05: Confiabilidad del Instrumento

Confiabilidad Alfa de Cronbach variable Retención de personal

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,687	16

Anexo 05: Confiabilidad del Instrumento

Confiabilidad Alfa de Cronbach variable Ética profesional

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	14

Anexo 06: Confiabilidad Alfa de Cronbach de ambas variables

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,777	30

Anexo 06

Nivel de correlación bilateral

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Fuente:* Tomado de la revista científica *Movimiento Científico*, 8(1), p.100.

Mondragón, M. (2014).



# Anexo 08

## Base de datos SPSS

Tesis Valencia 08-10-23.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

17: BAR\_V1 3 Visible: 48 de 48 variables

	V1D1P1	V1D1P2	V1D1P3	V1D1P4	V1D2P5	V1D2P6	V1D2P7	V1D2P8	V1D3P9	V1D3P10	V1D3P11	V1D3P12	V1D
1	5	5	4	2	4	5	3	2	5	5	5	5	5
2	5	5	3	2	5	5	2	2	5	5	5	5	5
3	4	5	4	2	3	5	3	3	5	5	5	5	5
4	4	5	3	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4
6	3	4	4	2	2	4	3	5	4	4	5	5	5
7	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
8	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
9	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
13	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
14	4	5	2	2	4	3	5	3	3	4	4	4	4
15	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4
16	5	5	1	5	3	5	5	3	2	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4
19	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5
20	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3
21													
22													
23													

Vista de datos Vista de variables

Tesis Valencia 08-10-23.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
V1D1P1	Númérico	3	0	1. El salario qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D1P2	Númérico	3	0	2. Hace uso de...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D1P3	Númérico	3	0	3. Su esfuerzo ...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D1P4	Númérico	3	0	4. Esta de acu...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D2P5	Númérico	3	0	5. Las metas q...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D2P6	Númérico	3	0	6. Las metas p...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D2P7	Númérico	3	0	7. Logra culmi...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D2P8	Númérico	3	0	8. Recomendac...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D3P9	Númérico	3	0	9. Se mantiene...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D3P10	Númérico	3	0	10. El personal...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D3P11	Númérico	3	0	11. Entre sus c...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D3P12	Númérico	3	0	12. Realizan un...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D4P13	Númérico	3	0	13. Con que fre...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D4P14	Númérico	3	0	14. Con que fre...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D4P15	Númérico	3	0	15. Su jefe esta...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D4P16	Númérico	3	0	16. Los conveni...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D1	Númérico	3	0	V1D1: Salario ...	{1, Deficinet...	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
V1D2	Númérico	3	0	V1D2: Desemp...	{1, Deficinet...	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
V1D3	Númérico	3	0	V1D3: Capacid...	{1, Deficinet...	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
V1D4	Númérico	3	0	V1D4: Oportuni...	{1, Deficinet...	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
V1	Númérico	3	0	V1: Retencio...	{1, Deficinet...	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
BAR_V1D1	Númérico	3	0	Salario Emocio...	{1, Deficinet...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
BAR_V1D2	Númérico	3	0	Desempeño La...	{1, Deficinet...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
BAR_V1D3	Númérico	3	0	Capacidad Co...	{1, Deficinet...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

## Anexo 09

### Validación del instrumento de las variables Retención de personal y Ética profesional



#### Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Retención de personal y ética profesional de un estudio contable, Los olivos 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

##### 1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Elba Rossari Bueno Galarza		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	

##### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

##### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Valencia Soria Cesar David
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores del estudio contable en el distrito de Los Olivos
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.  El cuestionario está compuesta

##### 4. Soporte teórico

###### • Variable 1: Retención de Personal

Sóusa et al (2018) Define que la retención del personal es la variedad de empleados que permanecen en un determinado tiempo, por ende, se tendrá que plantear estrategias para mantener no solo a los trabajadores

deben establecer condiciones para mantener a los empleados talentosos y calificados. Según Villasana et al. (2021), las empresas deben implementar estrategias para mantener a los talentosos, que incluyan el desempeño laboral, el salario emocional y las oportunidades de crecimiento.



• **Variable 2: Ética Profesional**

La ética profesional son los valores, normas y políticas que definen el comportamiento del ser humano algunas de ellas son: a) justicia, b) honestidad, c) Respeto Domenech, M (2022).

Variable	Dimensiones	Definición
Retención de Personal	Salario Emocional	Quintero, A, Betancur, A (2018), consideran que el salario emocional es una recompensa monetaria que se les otorga a los colaboradores de la empresa, el salario emocional para las organizaciones es de mayor eficiencia, ya que ayuda a cumplir con los objetivos de la organización, cuyo fin es satisfacer las necesidades del personal mejorando su calidad de vida y fomentando la conciliación laboral.
	Desempeño Laboral	Thanh, Toan (2018), Manifiestan que la evaluación del rendimiento o el esfuerzo de los empleados son medible mediante factor como: a) conocimiento del puesto de trabajo, b) la calidad, c) cantidad de producción d) iniciativa, d) liderazgo e) la cooperación, f) la fiabilidad, etc. La evaluación de la productividad de los empleados es el rendimiento que las organizaciones desean para su formación y desarrollo.
	Capacidad Competitiva	Mwandiga, S (2020), define que una ventaja competitiva es una capacidad de la organización para añadir más valor a sus clientes y obtener una posición superior en el mercado en relación a la competencia.
	Oportunidad de Crecimiento	Vaughn, T (2020), explica que deben emplear estrategias para retenerlos y lograr el compromiso con la organización, es decir los líderes deberán ponerles retos personales para su desarrollo profesional, así como oportunidades para adquirir nuevas experiencias, conocimientos y habilidades para lograr su crecimiento profesional.
Ética Profesional	Justicia	Carillo, C (2019), define la Justicia es dar a todo lo que se merecen, Justicia y moralidad son términos estrechamente relacionados que a menudo se usan indistintamente. La justicia también se usa para referirse a la capacidad de hacer juicios.
	Honestidad	Flores, J (2018), manifiesta que la honestidad significa practicar valores asociados a ella, como la verdad, la responsabilidad, la justicia, la honestidad, el respeto, etc. Refinaron a este valor. Por tanto, si no se practica este valor, surgen contravalores asociados a la deshonestidad.
	Respeto	el respeto abarca múltiples dimensiones del ser humano, en su forma de ser, hacer, pensar y de relacionarse, incluso abarca las creencias, las costumbres, las cuestiones políticas y familiares, las cuales forman parte de la convicción personal, por lo cual la educación en valores es fundamental para las instituciones educativas con objetivo de formación integral. (Pérez, 2019).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Retención de personal y ética profesional de un estudio contable, Los olivos 2023". elaborado por Valencia Soria Cesar David en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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

**Variable del instrumento:** Retención de Personal

- Primera dimensión: Salario Emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sueldo mayor al mercado	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
bonificaciones	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Metas alcanzadas	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Reconocimiento	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Capacidad Competitiva

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
valor agregado	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Aprendizaje	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Oportunidad de Crecimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficio	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Clima laboral	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Ética Profesional

- Primera dimensión: Justicia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Igualdad	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
Objetividad	21	4	4	4	
	22	4	4	4	

- Segunda dimensión: Honestidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Transparente	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
Asumir responsabilidades	25	4	4	4	



Reconocer errores	26	4	4	4	
-------------------	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Beneficio Económico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
Admiración	29	4	4	4	
	30	4	4	4	

  
 .....  
 (Grado, Nombres y Apellidos del juez)  
 DNI N° ..... 95706386

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Retención de personal y ética profesional de un estudio contable, Los olivos 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Marinado Adolfo Lopez Ruiz	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Valencia Soria Cesar David
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	A los trabajadores del estudio contable en el distrito de Los Olivos
<b>Significación:</b>	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 14 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul> <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>

**4. Soporte teórico**

- **Variable 1: Retención de Personal**

Sousa et al (2018) Define que la retención del personal es la variedad de empleados que permanecen en un determinado tiempo, por ende, se tendrá que plantear estrategias para mantener no solo a los trabajadores



deben establecer condiciones para mantener a los empleados talentosos y calificados. Según Villasana et al. (2021), las empresas deben implementar estrategias para mantener a los talentosos, que incluyan el desempeño laboral, el salario emocional y las oportunidades de crecimiento.

• **Variable 2: Ética Profesional**

La ética profesional son los valores, normas y políticas que definen el comportamiento del ser humano algunas de ellas son: a) justicia, b) honestidad, c) Respeto Domenech, M (2022).



Variable	Dimensiones	Definición
Retención de Personal	Salario Emocional	Quintero, A, Betancur, A (2018), consideran que el salario emocional es una recompensa monetaria que se les otorga a los colaboradores de la empresa, el salario emocional para las organizaciones es de mayor eficiencia, ya que ayuda a cumplir con los objetivos de la organización, cuyo fin es satisfacer las necesidades del personal mejorando su calidad de vida y fomentando la conciliación laboral.
	Desempeño Laboral	Thanh, Toan (2018), Manifiestan que la evaluación del rendimiento o el esfuerzo de los empleados son medible mediante factor como: a) conocimiento del puesto de trabajo, b) la calidad, c) cantidad de producción d) iniciativa, d) liderazgo e) la cooperación, f) la fiabilidad, etc. La evaluación de la productividad de los empleados es el rendimiento que las organizaciones desean para su formación y desarrollo.
	Capacidad Competitiva	Mwandiga, S (2020), define que una ventaja competitiva es una capacidad de la organización para añadir más valor a sus clientes y obtener una posición superior en el mercado en relación a la competencia.
	Oportunidad de Crecimiento	Vaughn, T (2020), explica que deben emplear estrategias para retenerlos y lograr el compromiso con la organización, es decir los líderes deberán ponerles retos personales para su desarrollo profesional, así como oportunidades para adquirir nuevas experiencias, conocimientos y habilidades para lograr su crecimiento profesional.
Ética Profesional	Justicia	Carillo, C (2019), define la Justicia es dar a todo lo que se merecen, Justicia y moralidad son términos estrechamente relacionados que a menudo se usan indistintamente. La justicia también se usa para referirse a la capacidad de hacer juicios.
	Honestidad	Flores, J (2018), manifiesta que la honestidad significa practicar valores asociados a ella, como la verdad, la responsabilidad, la justicia, la honestidad, el respeto, etc. Refinaron a este valor. Por tanto, si no se practica este valor, surgen contravalores asociados a la deshonestidad.
	Respeto	el respeto abarca múltiples dimensiones del ser humano, en su forma de ser, hacer, pensar y de relacionarse, incluso abarca las creencias, las costumbres, las cuestiones políticas y familiares, las cuales forman parte de la convicción personal, por lo cual la educación en valores es fundamental para las instituciones educativas con objetivo de formación integral. (Pérez, 2019).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Retención de personal y ética profesional de un estudio contable, Los olivos 2023". elaborado por Valencia Soria Cesar David en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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

**Variable del instrumento: Retención de Personal**

- Primera dimensión: Salario Emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sueldo mayor al mercado	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
bonificaciones	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Metas alcanzadas	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Reconocimiento	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Capacidad Competitiva

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
valor agregado	9	4	3	4	
	10	3	4	3	
Aprendizaje	11	3	4	4	
	12	4	3	4	

- Cuarta dimensión: Oportunidad de Crecimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficio	13	4	4	4	
	14	4	3	4	
Clima laboral	15	4	4	3	
	16	4	4	3	

**Variable del instrumento: Ética Profesional**

- Primera dimensión: Justicia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	17	3	3	3	
	18	4	4	4	
Igualdad	19	4	3	4	
	20	3	4	3	
Objetividad	21	4	3	4	
	22	4	4	4	

- Segunda dimensión: Honestidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Transparente	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
Asumir responsabilidades	25	4	4	4	



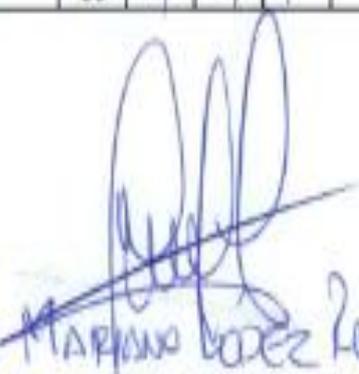


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Reconocer errores	26	4	4	4	
-------------------	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Beneficio Económico

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
Admiración	29	4	4	4	
	30	4	4	4	

  
Mg. ~~Mariano Lopez Ruiz~~  
.....  
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)  
DNI N° 89869191

Pd.: al presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/ited/2017/ited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Retención de personal y ética profesional de un estudio contable, Los olivos 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Juan Manuel Alarcón Camero
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor (   )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (   )      Social (   ) Educativa (   )      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Más de 5 años (   )

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor(es):</b>	Valencia Soria Cesar David
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	A los trabajadores del estudio contable en el distrito de Los Olivos
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 14 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.  El cuestionario está compuesta

**4. Soporte teórico**
**• Variable 1: Retención de Personal**

Sousa et al (2016) Define que la retención del personal es la variedad de empleados que permanecen en un determinado tiempo, por ende, se tendrá que plantear estrategias para mantener no solo a los trabajadores



deben establecer condiciones para mantener a los empleados talentosos y calificados. Según Villasana et al. (2021), las empresas deben implementar estrategias para mantener a los talentosos, que incluyan el desempeño laboral, el salario emocional y las oportunidades de crecimiento.

• **Variable 2: Ética Profesional**

La ética profesional son los valores, normas y políticas que definen el comportamiento del ser humano algunas de ellas son: a) justicia, b) honestidad, c) Respeto Domenech, M (2022).



Variable	Dimensiones	Definición
Retención de Personal	Salario Emocional	Quintero, A, Betancur, A (2018), consideran que el salario emocional es una recompensa monetaria que se les otorga a los colaboradores de la empresa, el salario emocional para las organizaciones es de mayor eficiencia, ya que ayuda a cumplir con los objetivos de la organización, cuyo fin es satisfacer las necesidades del personal mejorando su calidad de vida y fomentando la conciliación laboral.
	Desempeño Laboral	Thanh, Toan (2016), Manifiestan que la evaluación del rendimiento o el esfuerzo de los empleados son medible mediante factor como: a) conocimiento del puesto de trabajo, b) la calidad, c) cantidad de producción d) iniciativa, d) liderazgo e) la cooperación, f) la fiabilidad, etc. La evaluación de la productividad de los empleados es el rendimiento que las organizaciones desean para su formación y desarrollo.
	Capacidad Competitiva	Mwandiga, S (2020), define que una ventaja competitiva es una capacidad de la organización para añadir más valor a sus clientes y obtener una posición superior en el mercado en relación a la competencia.
	Oportunidad de Crecimiento	Vaughn, T (2020), explica que deben emplear estrategias para retenerlos y lograr el compromiso con la organización, es decir los líderes deberán ponerles retos personales para su desarrollo profesional, así como oportunidades para adquirir nuevas experiencias, conocimientos y habilidades para lograr su crecimiento profesional.
Ética Profesional	Justicia	Carillo, C (2019), define la Justicia es dar a todo lo que se merecen, Justicia y moralidad son términos estrechamente relacionados que a menudo se usan indistintamente. La justicia también se usa para referirse a la capacidad de hacer juicios.
	Honestidad	Flores, J (2016), manifiesta que la honestidad significa practicar valores asociados a ella, como la verdad, la responsabilidad, la justicia, la honestidad, el respeto, etc. Refinaron a este valor. Por tanto, si no se practica este valor, surgen contravalores asociados a la deshonestidad.
	Respeto	el respeto abarca múltiples dimensiones del ser humano, en su forma de ser, hacer, pensar y de relacionarse, incluso abarca las creencias, las costumbres, las cuestiones políticas y familiares, las cuales forman parte de la convicción personal, por lo cual la educación en valores es fundamental para las instituciones educativas con objetivo de formación integral. (Pérez, 2019).

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Retención de personal y ética profesional de un estudio contable, Los olivos 2023". elaborado por Valencia Soria Cesar David en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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

**Variable del instrumento: Retención de Personal**

- Primera dimensión: Salario Emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sueldo mayor al mercado	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
bonificaciones	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Desempeño Laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Metas alcanzadas	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Reconocimiento	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Capacidad Competitiva

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
valor agregado	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Aprendizaje	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Oportunidad de Crecimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficio	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Clima laboral	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

**Variable del instrumento: Ética Profesional**

- Primera dimensión: Justicia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	17	4	4	4	
	18	4	4	4	
Igualdad	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
Objetividad	21	4	4	4	
	22	4	4	4	

- Segunda dimensión: Honestidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Transparente	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
Asumir responsabilidades	25	4	4	4	



Reconocer errores	26	4	4	4	
-------------------	----	---	---	---	--

- Tercera dimensión: Beneficio Económico

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	27	4	4	4	
	28	4	4	4	
Admiración	29	4	4	4	
	30	4	4	4	

  
 .....  
 (Grado, Nombres y Apellidos del juez)  
 DNI N° ..... 44830868  
 Magister, Juan Manuel Arcoñ Camero.

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



V1. Retención de personal					OPCIÓN DE RESPUESTA				
					1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Items	N	CN	AV	CS	S	
Salario Emocional	Sueldo mayor al mercado	1	El salario que recibe logra satisfacer sus necesidades					✓	
		2	Hace uso de los espacios de distracción y recreación (leer libros, conversar, etc.)					✓	
	bonificaciones	3	Su esfuerzo es constantemente compensado con algún tipo de bonificación					✓	
		4	Está de acuerdo que las bonificaciones sean (cupones, viajes, días libres) por sus logros alcanzados					✓	
Desempeño Laboral	Metas alcanzadas	5	Las metas que su jefe le propone las logra cumplir al 100%					✓	
		6	Las metas personales que usted se propone están enlazadas a su crecimiento profesional					✓	
	Reconocimiento	7	Lograr culminar sus actividades del día					✓	
		8	Recomiendan su desempeño profesional a otras empresas					✓	
Capacidad Competitiva	valor agregado	9	Se mantiene en constante capacitación en temas tributarios					✓	
		10	El personal altamente capacitado lo asesora para resolver su duda					✓	
	Aprendizaje	11	Entre sus compañeros comparten información actualizada					✓	
		12	Realizan una retroalimentación entre sus compañeros					✓	

Oportunidad de Crecimiento	Rango de puesto	13	Con que frecuencia la empresa brinda oportunidades de ascender otros puestos						✓
		14	Con que frecuencia su desempeño laboral es evaluado						✓
	Beneficio	15	Su jefe está comprometido con su aprendizaje para poder asumir nuevas responsabilidades						✓
		16	Los convenios que la empresa tienen aportan para su crecimiento profesional						✓

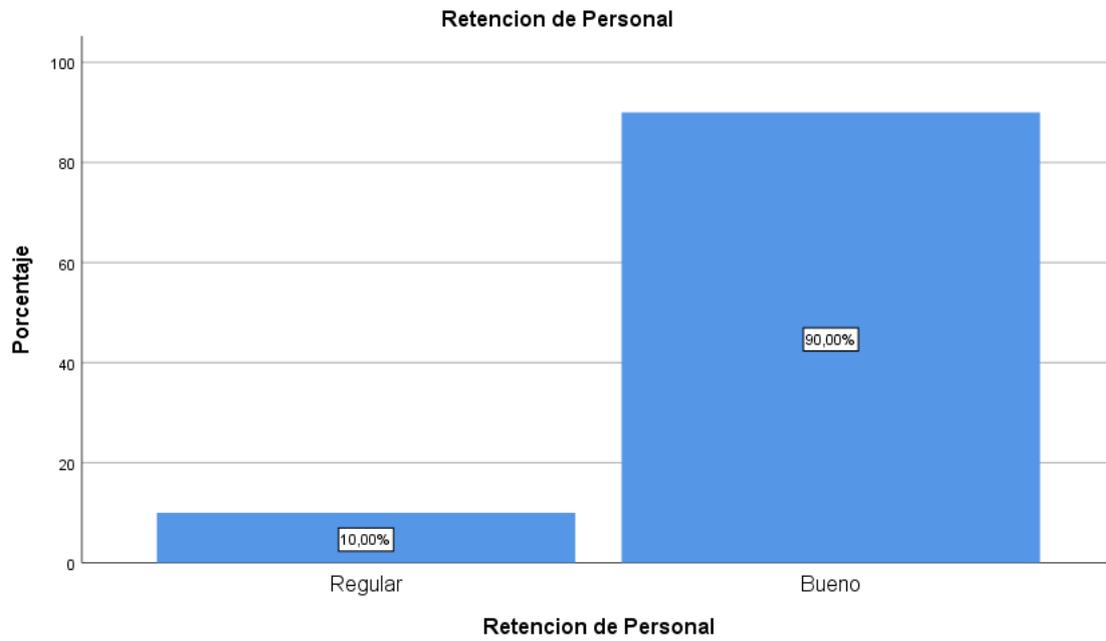
V2. Etica profesional				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Items	N	CN	AV	5	S
Justicia	Compromiso	17	Considera que todos los personales están comprometidos con la ética profesional					✓
		18	Los clientes respetan las políticas de la empresa					✓
	Igualdad	19	Tiene las mismas oportunidades que sus compañeros					✓
		20	Reclaman antes las injusticias cometidas por la empresa					✓
	Objetividad	21	Considera que todo el personal trabaja con el mismo objetivo					✓

		22	Ante una falta grave el personal es retirado de inmediato							✓
Honestidad	Transparente	23	Siente que ante la insistencia de los clientes por evadir impuestos sus compañeros se mantienen al margen							✓
		24	Ante el incumplimiento del código ético de sus compañeros le hace saber que esta mal sus malas acciones							✓
	Asumir responsabilidades	25	Su jefe le brinda nuevas oportunidades							✓
	Reconocer errores	26	Con que frecuencia informa a su superior que se equivocó en una documentación							✓
Respeto	Reconocimiento	27	Sus acciones por no caer ante los sobornos son reconocidas							✓
		28	Influye el mal comportamiento profesional de sus compañeros para su permanencia en la empresa							✓
	Admiración	29	Los nuevos practicantes caen ante los sobornos de los clientes							✓
		30	Sus compañeros demuestran un buen comportamiento							✓

Muchas gracias

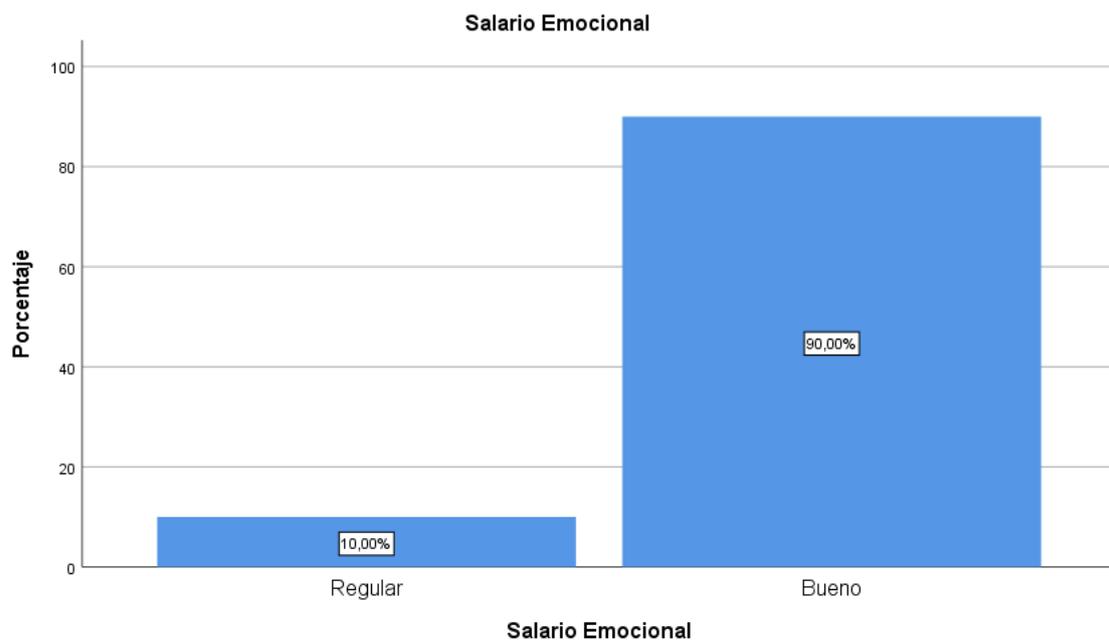
**Figura 1**

*Frecuencia de la variable retención de personal*



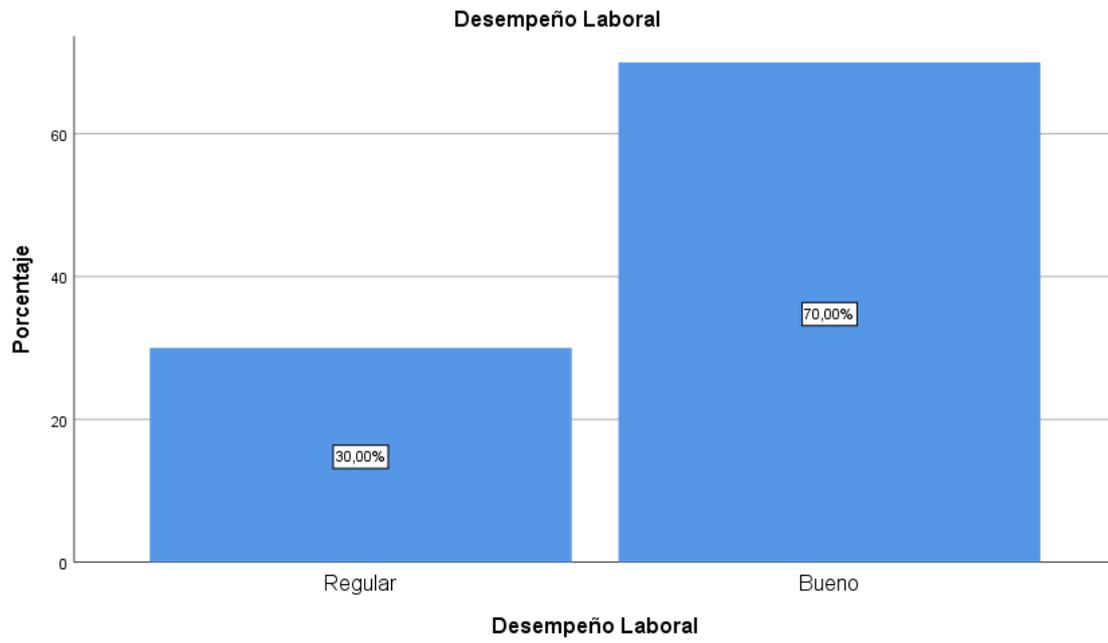
**Figura 2**

*Frecuencia de la dimension Salario Emocional*



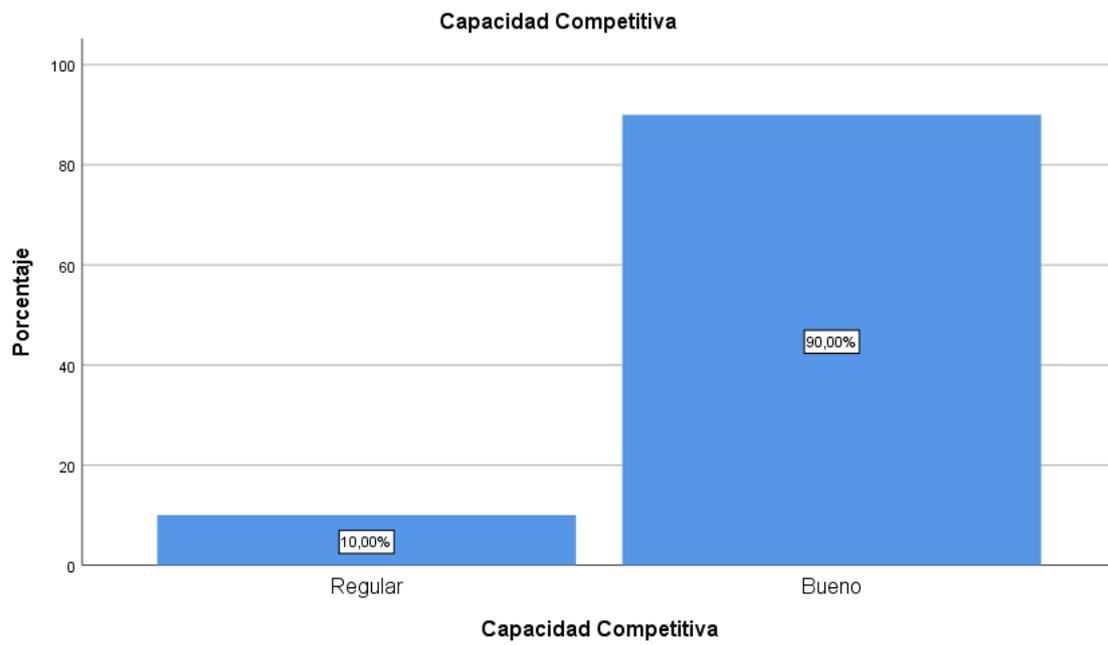
**Figura 3**

*Frecuencia de la dimension Desempeño Laboral*



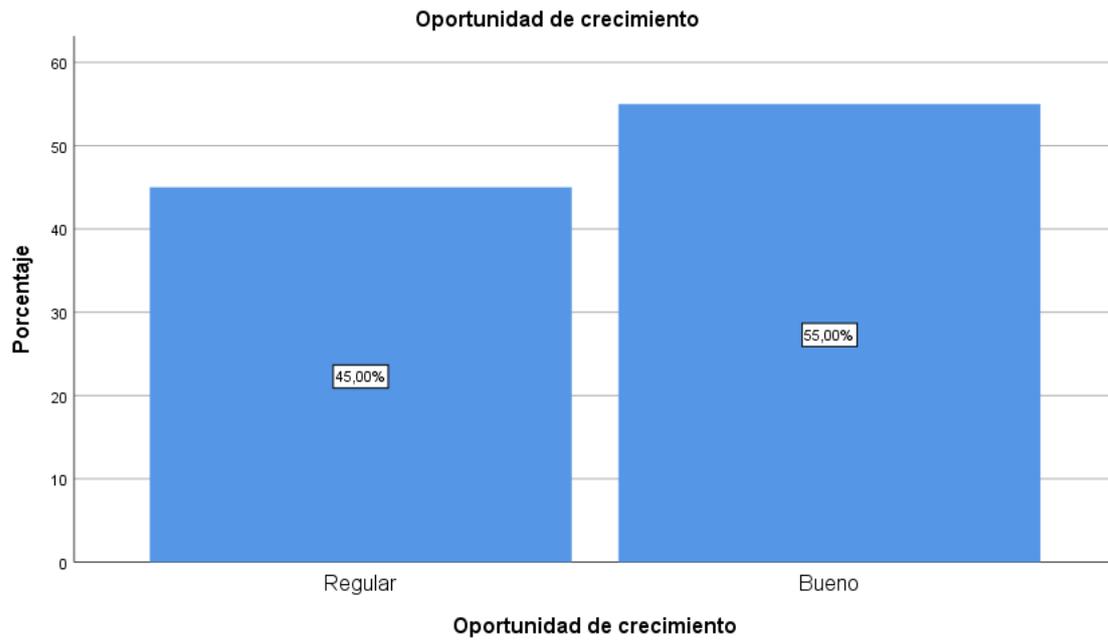
**Figura 4**

*Frecuencia de la dimension Capacidad Competitiva*



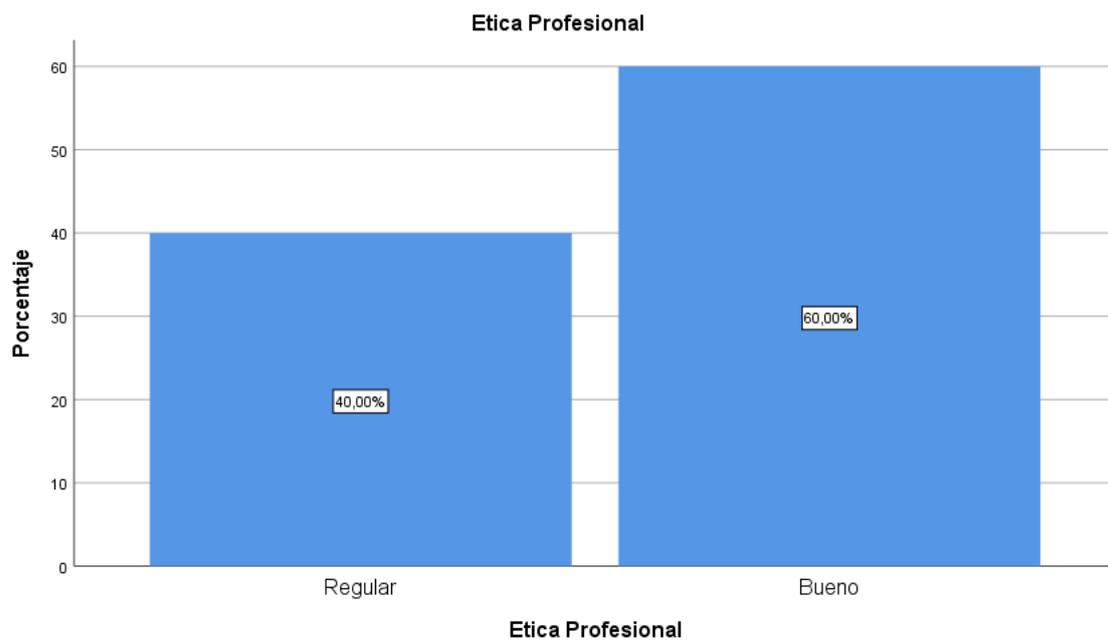
**Figura 5**

*Frecuencia de la dimension Oportunidad de Crecimiento*



**Figura 6**

*Frecuencia de la dimension Ética Profesional*



**Figura 7**

*Histograma del cruce de la variable retención de personal y la variable ética profesional.*

