



Universidad César Vallejo

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

**Compensación laboral y rotación de personal en una empresa
de hidrocarburos del distrito de Ate, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Pariapaza Montañez, Jhosseling Brisett (orcid.org/0009-0002-3277-0600)

ASESORA:

Mg. Aparicio Flores, Daysi Jaqueline (orcid.org/0000-0003-3424-7071)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Compensación laboral y rotación de personal en una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024", cuyo autor es PARIAPAZA MONTAÑEZ JHOSELING BRISETT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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, 17 de Octubre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
APARICIO FLORES DAYSI JAQUELINE DNI: 44489276 ORCID: 0000-0003-3424-7071	Firmado electrónicamente por: DJAPARICIO el 19- 10-2024 11:11:52

Código documento Trilce: TRI - 0878468





Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PARIAPAZA MONTAÑEZ JHOSELING BRISETT estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compensación laboral y rotación de personal en una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JHOSELING BRISETT PARIAPAZA MONTAÑEZ DNI: 47432496 ORCID: 0009-0002-3277-0600	Firmado electrónicamente por: JHPARIAPAZAMO el 17-10-2024 22:30:00

Código documento Trilce: TRI - 0878470

DEDICATORIA

A mi mamita Rosa Castillo Castañeda que hoy en día se encuentra al lado de Dios, pero llevo conmigo sus sabios consejos para mi crecimiento personal, espiritual y profesional, que servirán para toda mi vida, a mi hija Catlen quien me enseñado ser una mujer fuerte, valiente y luchadora, a mis padres Raquel Montañez y Sergio Pariapaza por el apoyo incondicional durante toda mi vida, a mi esposo por sus palabras de aliento cada día y mis hermanos por sentirse orgullosos de mí.

AGRADECIMIENTO

Muy agradecida con todos mis docentes, quienes me ayudaron a lo largo de mi formación, a los gerentes y jefes que tuve desde mi inicio laboral, quienes me enseñaron a lo largo de cada periodo un nuevo aprendizaje, que fue la semilla que me impulso a tomar decisiones en su organización. Gracias Dios por permitirme conocer a personas maravillosas que han permitido desarrollar mi tesis con gran satisfacción y amor a mi profesión.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIA	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1.	Resultados descriptivos de compensación directa	15
Tabla 2.	Resultados descriptivos de compensación indirecta	16
Tabla 3.	Resultados descriptivos de compensación no monetaria	16
Tabla 4.	Resultados descriptivos de las necesidades del colaborador	17
Tabla 5.	Resultados descriptivos de mercado de trabajo	17
Tabla 6.	Resultados descriptivos del ecosistema de la organización	18
Tabla 7.	Resultados descriptivos de contexto espacio temporal	19
Tabla 8.	Prueba de normalidad	20
Tabla 9.	Relación entre la compensación laboral y rotación de personal	21
Tabla 10.	Relación entre la compensación directa y rotación de personal	21
Tabla 11.	Relación entre la compensación indirecta y rotación de personal	22
Tabla 12.	Relación entre la compensación no monetaria y rotación de personal	23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo de desarrollo sostenible N°8, trabajo decente y crecimiento económico. Asimismo, el fin de la investigación fue determinar la relación entre la compensación laboral y la rotación de personal en una empresa de Hidrocarburos en Lima, 2024. Por otro lado, la metodología de la investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental, enfoque cuantitativo y de un nivel correlacional. Con una población conformada por 33 trabajadores de la empresa de hidrocarburos. La técnica realizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. En los resultados, se obtuvo que el 45.50% de los trabajadores que calificaron como regular la compensación directa de una empresa de hidrocarburos, el 39.39% concretaron como regular a la dimensión compensación indirecta y el 45.45% puntualizaron como regular la compensación no monetaria. Concluyendo que, existe una relación significativa entre compensación laboral y rotación de personal con un nivel de correlación de Spearman de 0.652 y un grado de significancia bilateral de 0.000.

Palabras clave: Compensación laboral, compensación directa, compensación indirecta, compensación no monetaria.

Abstract

The research had sustainable development objective No. 8, decent work and economic growth. Likewise, the purpose of the research was to determine the relationship between labor compensation and personnel turnover in a Hydrocarbons company in Lima, 2024. On the other hand, the research methodology was applied, with a non-experimental design, approach quantitative and correlational level. With a population made up of 33 workers from the hydrocarbon company. The technique carried out was the survey and as an instrument the questionnaire. In the results, it was obtained that 45.50% of the workers who classified the direct compensation of a hydrocarbon company as regular, 39.39% specified the indirect compensation dimension as regular and 45.45% specified the non-monetary compensation as regular. Concluding that, there is a significant relationship between labor compensation and personnel turnover with a Spearman compensation level of 0.652 and a bilateral significance level of 0.000.

Keywords: Labor compensation, direct compensation, indirect compensation, non-monetary compensation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se está idealizando el comportamiento de recompensar, por lo que uno hace en las organizaciones y la rotación es la problemática del día a día, tuvo como objetivo de desarrollo sostenible N°8, trabajo decente y crecimiento económico, Abril et al. (2022) indicó que en la actualidad el pensamiento de los trabajadores de distintas generaciones busca un intercambio constante de contribuir y recibir un beneficio para satisfacerse sus objetivos personales y profesionales, las empresas continúan con metodologías que no interceptan con los trabajadores. Los trabajadores tienen más herramientas de información para conocer las distintas formas de compensación que optan las empresas y las compensaciones hoy en día es un reto para implementar en las nuevas generaciones, debido a que no es fácil atraer y retener a las personas de estas generaciones, porque buscan reconocimiento y motivación al realizar su labor.

Los trabajadores buscan experiencias que ayuden a su crecimiento para cumplir sus metas personales y más aún si estas experiencias están envueltas con una compensación. En Argentina las personas optan por valorar más su satisfacción personal que su trabajo y se debe a que el bienestar es también importante seguido del tema económico, las personas buscan un punto medio que ayude a tener experiencias que gratifiquen su valor profesional, también influye sus ideas, culturas y objetivos personales que deberían tener en cuenta las organizaciones, a pesar que las empresas conocen que el comportamiento de los trabajadores ha cambiado y continúan con herramientas básicas que no permite conectar (Cerezo, 2020)

La rotación es un tema muy analizado y los jóvenes cambian de trabajo constantemente, Bolaños et al. (2021) en Colombia analizó los tipos de compensaciones podrían optar para la retención de personal. Llegando a la conclusión que hay varios tipos de compensación según la necesidad de los colaboradores y esto se denota con la motivación que está relacionada al sentir del ser humano para impulsar sus objetivos independientes, siendo su principal finalidad establecer un mecanismo que compensen a los trabajadores en las empresas colombianas y así disminuir la rotación.

La OIT (2023) indicó que las organizaciones deberían contar con una buena financiación y que nosotros como seres humanos tenemos derecho a tener un bienestar económico y contribuir a nuestro autoconocimiento con aprendizaje y oportunidades que nos pueda ofrecer las empresas. Para que las empresas empleen estrategias atractivas a los trabajadores o aprendices deberían promover una compensación financiera satisfaciendo las necesidades futuras de los trabajadores.

A nivel nacional Mendoza et al. (2019) mencionó en su investigación realizada a la Corporación Khipu que no cuenta con un sistema de compensación adecuado, debido a que no coincide con el desempeño otorgado por los trabajadores y los incentivos financieros aplicados no son los correctos, llegando a la conclusión que es importante tener un sistema de compensación estructurado para optimizar sus recursos y a su vez satisfacer las necesidades emocionales y profesionales de los trabajadores. Plantear la compensación laboral puede ser complejo pero si se tiene un análisis conveniente, el nivel de productividad puede mejorar en los trabajadores.

Hurtado (2021) describió en su investigación que existen factores que producen la rotación de personal como las exigencias y daños psicológicos, siendo estos indicadores de desmotivación en los mismos trabajadores, no dejando de lado un factor importante que es la selección de personal, por lo que al no tener un perfil idóneo para el puesto, puede llevar a seleccionar un trabajador que no es indicado y reflejando un comportamiento de insatisfacción en su desempeño diario llegándose a producir la rotación, por ello se debe realizar un buen reclutamiento y selección a los trabajadores. Implementar un método de motivación para mejorar su desenvolvimiento y productividad, debido que detrás de cada trabajador hay un objetivo personal y la realidad de cada uno es distinta e involucra conocer estas necesidades para una mejor decisión empleado mecanismos de compensaciones.

Es por ello que a nivel nacional, se ha abordado la problemática de una empresa de hidrocarburos en Lima, debido a que hay constante rotación de personal y ofrecen compensaciones pero no hay mejora debido a que los trabajadores terminan renunciando, la gran mayoría de trabajadores son jóvenes estudiantes y buscan satisfacer no solo sus necesidades económicas sino

también sus necesidades emocionales para sentirse identificados en una organización, las empresas no estudian la realidad de lo que buscan los trabajadores en estas generaciones y compensar no solo se trata en otorgar beneficios es también analizar y estructurar un modelo óptimo de compensación para la empresa. Por ello se planteó el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre la compensación laboral con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024? Y como problemas específicos; (a) ¿Cómo la compensación directa se relaciona con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024?; (b) ¿Cuál es la relación entre la compensación indirecta y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024?; (c) ¿Cómo se relaciona la compensación no monetaria con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024?

Dicha investigación se justificó de forma teórica, debido a la unión de los criterios teóricos de un investigador mencionados a través de variables con el empleo de distintos métodos e instrumentos necesarios, para la obtención de información desde el campo, siendo así esta información obtenida y transformada en datos, producida por el investigador y justificada a partir de proposición teóricas y metodológicas que utiliza (Cohen et al. 2019)

En esta investigación se estudió la compensación laboral y rotación de personal con teorías ya existentes. La repercusión de esta investigación y los efectos que se tenga en alcance serán provechosos para la empresa, debido a que se van a plantear diversas ideas de mejora en los temas anteriormente mencionados. Dado al resultado que se obtenga, se ejecutara diversos elementos positivos, generando una contribución a la empresa de hidrocarburos.

La investigación se planteó como objetivo general; Determinar la relación compensación laboral y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024. Y como objetivos específicos; (a) Establecer la relación entre la compensación directa y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024; (b) Medir la relación de la compensación indirecta y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024; (c) Identificar la relación entre la

compensación no monetaria y la rotación de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

Respecto a los antecedentes internacionales de la investigación Bahmani et al. (2020) en Reino Unido hizo mención en su estudio, el valor significativo de como interviene la cultura organizacional en desempeño de los empleados con la compensación como variable interventora, se aplicó la metodológica con una técnica de muestreo censal tomando a la totalidad de los 30 empleados, se llegó a la conclusión que en la variable compensación se obtuvo 1,186 dando como resultado que no tiene relación ambas variables.

Sacedo (2020) en Argentina realizó una investigación donde planteó como objetivo analizar la valoración de las distintas generaciones y otorgar un plan de compensaciones, de tipo descriptivo y correlacional con diseño transversal fueron participes 34 000 empleados de distintas empresas debido que en las organizaciones el valor que tiene la gestión de talentos ha cambiado rotundamente y ha sido un reto constante tener una política de compensaciones con las generaciones actuales; Debido a que las organizaciones buscan atraer y fidelizar a sus trabajadores con herramientas que se ajusten a las distintas necesidades que se ven hoy en día en cada organización. Sin embargo, hay muchas organizaciones que carecen de estas herramientas por desconocimiento. Lo que se trata de evitar en las organizaciones es reducir los ceses de trabajadores teniendo conocimiento que el factor humano es importante para el crecimiento y alcance de objetivos, por ello es necesario desarrollar una herramienta de compensación para poder fidelizarlos, se tiene que tener en cuenta que las distintas generaciones tienen intereses distintos para que puedan optar por tomar decisiones de continuar en una organización.

En la investigación de Caicedo (2020) realizada en Ecuador donde analizo el sistema de compensación jornal en el ministerio de Ambiente, siendo de enfoque cuantitativo y teniendo un alcance exploratorio y descriptivo, se llevó a cabo este estudio con la participación de 60 trabajadores realizada en Ecuador, concluyó que en las empresas que no cuenten con esta herramienta de compensación, puede llevar a cabo consecuencias que pueden afectar a las decisiones de los trabajadores. Establecer una remuneración fija y una variable, les pareció a los trabajadores estudiados una propuesta atractiva, debido a que

sus salarios no son acordes a las responsabilidades u obligaciones que tienen en el día a día, si se retribuye el desempeño y su esfuerzo, el equilibrio será notorio, fortaleciendo su compromiso laboral.

Hadian (2019) realizó un estudio en Indonesia donde evaluó el efecto de la rotación laboral en la satisfacción laboral, utilizando la recolección de datos y encuestando a 95 trabajadores, mencionó en su estudio que los trabajadores desempeñan un papel importante en la organización siendo muy indispensable para que se logren los objetivos, siempre habrá en una empresa rotación, pero tiene que ser manejado, implica también una preocupación para el nuevo trabajador, porque tendrá que adaptarse; Llegando a la conclusión del estudio en aceptar la hipótesis planteada en tener que la carga de trabajo no se ajusta a los beneficios de los trabajadores y se puede equilibrar siempre y cuando se tenga un valor significativo y coherente en la motivación.

Hernández et al. (2022) en su estudio realizado en Colombia desarrolló los motivos que llevan a este ejercicio de rotación, por ello utilizó una metodología de estudio descriptivo longitudinal, transversal con enfoque mixto, llegando a la conclusión que la empresa debe tener un equilibrio en el factor humano y los objetivos empresariales, por esta razón se deberá analizar mejor las estrategias de beneficios, oportunidades que llevara a tener un mejor vínculo sin dejar de lado la productividad, competitividad y el alcance de sus metas.

Alberca et al. (2019) cuyo estudio le permitió demostrar el vínculo de la estructura remunerativa y la rotación en una empresa de Trujillo, un estudio de correlación descriptivo con un diseño no experimental utilizando una muestra de 18 empleados en Digitel Corporativo, concluyendo que son una correlación entre dos variables y la investigación se debe aceptar la hipótesis.

Huamaní (2022) en su estudio realizado en Huancayo su objetivo fue analizar la relación entre la recompensa emocional y la rotación en la organización Mochileando Perú, el estudio fue un estudio básico, correlacional y no experimental en el que participaron 28 trabajadores de la organización Mochileando, aplicándose el instrumento de cuestionario, concluyendo que al mejorar el salario emocional su rotación de trabajadores disminuirá, existiendo una correlación negativa pero significativa., llegando a la conclusión que se

tendrá que implementar un salario emocional para los trabajadores y así poder cubrir las necesidades emocionales que pueda manifestar con los empleados de Mochileando Perú.

El estudio de Palomino (2019) en Lima tuvo como objetivo analizar la relación entre remuneración y rotación de empleados en Tiendas Peruanas S.A. El estudio fue de enfoque cuantitativo e hipotético-deductivo utilizando niveles apropiados de descripción. En los resultados del estudio se encontró una correlación entre las dos variables y esto fue confirmado por la correlación Rho de Spearman. coeficiente para tener una alta correlación positiva.

En un estudio realizado en Lima, Hurtado (2021) analizó la relación entre las estrategias de compensación y la rotación. Este estudio utilizó un enfoque correlacional cuantitativo y un diseño transversal no experimental, donde se encuestó a 40 empleados y encontró una relación entre las variables en la estrategia de recompensa y la rotación, concluyendo que mejores estrategias de recompensa de los empleados pueden reducir la rotación en una empresa.

Madrid et al. (2022) en su investigación desarrollada en Piura, Perú analizó la relación de gestión salarial y satisfacción, aplicando el método cuantitativo, descriptivo y de modelo no experimental, describió que es común que las empresas hoy en día que no cuenten con una gestión de compensaciones o en otros casos estén desactualizadas por los cambios y acontecimientos sucedidos en los últimos años. Llegando a la conclusión que las estrategias que la empresa pueda emplear tendrán una gran importancia en los 59 trabajadores tomados como muestra, se debe reconocer que es un reto constante atraer y retener al valor humano y si los trabajadores están insatisfechos provocara salidas constantes de personal e incluso la pérdida de talento que podrían ayudar al crecimiento de la empresa.

Condezo (2021) en su estudio realizado en Huánuco, tuvo como objetivo analizar si existe relación del sistema de compensación y la retención del talento humano, siendo de tipo básica y enfoque cualitativo con nivel descriptiva correlacional, realizándose el estudio a 37 trabajadores y llegando a la conclusión que no solo es tener una compensación no monetaria, sino también algunos incentivos que no estén asociados a objetivos que requiere la empresa,

también es necesario dar a conocer lo que la organización brinda, debido a que muchos de ellos tienen desconocimiento de sus beneficios, comento que se debería emplear otras estrategias como alianzas en universidades y continuar con las políticas de salud que ofrecen, debido a que los trabajadores se sienten identificados a su vez reteniendo a los trabajadores en la organización por la relación que tienen ambas variables.

En Lima, Perú se tiene a Flores (2019) que tuvo como objetivo en su estudio analizar la variable gestión de compensaciones y deserción laboral, siendo su investigación aplicada no experimental transversal y diseño descriptivo correlacional con un numero partcipe de 50 trabajadores, llegando a la conclusión que en la actualidad los trabajadores buscan un progreso profesional y si no ven reflejado estos intereses con sus labores, buscan otras alternativas, debido a este acontecimiento se debería desarrollar un mecanismo de compensación atractivo que involucre ambas partes, ayudando no solo a mantener y mejorar el desempeño de los trabajadores, también que tengan claro sus decisiones. Con la comunicación y estudios realizados en los trabajadores se puede llegar a una futura gestión compensatoria, ideada al grupo humano y desarrollarla para futuras contrataciones de talentos. Con el tiempo estas estructuras de remuneraciones y puestos de trabajo tendrán que actualizarse para mantener un equilibrio, posteriormente trabajar en instrumentos no remunerativos según las necesidades de ambas partes.

Lipa (2020) desarrolló una investigación en Puno, Perú con el objetivo de describir las causas que determinan la rotación de personal en Latinoamérica, aplico para dicha investigación descriptiva un método de revisión documental realizada en la ciudad de Puno, Perú; teniendo como conclusión que las remuneraciones, la poca motivación, la incorrecta selección de perfil, el apoyo organizacional, el ambiente de trabajo y las capacitación son los motivos por los cuales existe una gran rotación de personal generando costos en la organización y sugiriéndose que se analicen estos factores para no tener esta problemática que es constante con mecanismo que puedan adoptar como los salarios más competitivos, el crecimiento de los trabajadores, capacitaciones constantes, una buena selección y mejorar el ambiente laboral.

Culminado el análisis de los antecedentes a continuación se realizan la descripción conceptual del marco teórico siendo la primera variable ha sido descrita por Bohlander et al. (2018) indica que la compensación consta de tres componentes principales la compensación directa, incluidos los sueldos y salarios, incentivos, bonos y comisiones de los empleados. La compensación indirecta que encierran los beneficios otorgados por los empleadores, mientras la compensación no monetaria incluye los programas de reconocimiento a los empleados, trabajo gratificante, apoyo organizacional, ambiente laboral y flexibilidad, que atienden las necesidades de los empleados. Cuando se designe estos caracteres de la compensación se entrega un mensaje claro a los trabajadores de la importancia que puede llegar a tener una empresa.

Teniendo como primera dimensión la compensación directa según Chiavenato (2020) describe la compensación directa con la descripción recompensa financiera directa como el monto de dinero que cada trabajador percibe en estructura de salario, bonos, premios y comisiones, siendo el salario el factor más importante y es medida a las funciones del puesto de trabajado que tiene.

Como segunda dimensión ha sido definida por Chiavenato (2020) describe la compensación indirecta con la descripción recompensa financiera indirecta como el plan de prestaciones y servicios que brinda el empleador y son otorgadas según los acuerdos mencionados en el contrato, son incluidos las vacaciones, gratificaciones, entre otros beneficios como alimentación, movilidad, seguro de vida, etc.

La tercera dimensión denominada compensación no monetaria es definida por Nureya (2019) como acciones de reconocimiento que pueda otorgar el empleador a sus trabajadores tales como: las felicitaciones que da un jefe a su subordinado, por hacer un buen trabajo, estos comportamientos de una empresa logran una reacción emocional y psicológica para un trabajador. Chiavenato (2020) describe que las prestaciones no monetarias se brindan en formas de beneficios o facilidades para los trabajadores como: comedores, atención médica, atención odontológica, seguridad social, transporte, horarios flexibles, entre otros.

La segunda variable denominada la rotación de personal que según Álvarez (2020) Se trata de la elección unilateral de un empleado de dejar el trabajo, lo que hace que la organización sea inconsistente en términos de mano de obra, ya que crea vacantes no planificadas y crea problemas para la organización, teniendo como elementos de rotación: Las necesidades del colaborador, mercado de trabajo, ecosistema de la organización y contexto espacio temporal.

La primera dimensión se tiene Necesidades del Colaborador, definida por Herzberg (1959) que el colaborador no solo le basta con tener un puesto de trabajo para satisfacer las necesidades fisiológicas básicas, sino también tiene que llegar a satisfacer otros niveles de realización personal y dividió en dos categorías: las necesidades de higiene y las necesidades de realización.

La segunda dimensión es el Mercado de Trabajo la misma que es definida por Martínez (2020) por afectar el desarrollo y la calidad de vida de las personas, es un mercado muy importante donde se maneja la oferta y la demanda de trabajo.

Se tiene como tercera dimensión el Ecosistema de la Organización al respecto Moya (2023) considera que es un tipo de organización que permite transacciones de recursos, flujos y vinculaciones por un tiempo pactado entre dos o más organizaciones y está formado por la interacción de organizaciones y su entorno.

La cuarta dimensión Contexto espacio temporal definido por Escandell (2006) Es un soporte material para la manifestación. Incluir coordenadas de ubicación y tiempo como factores clave. El primer indicador de la cuarta dimensión se encuentra el lugar mencionado por Álvarez (2020) que es el sitio donde desarrollan las tareas de trabajo. Como segundo indicador se encuentra el tiempo descrito por Katz (2018) indica que el tiempo ha sido deducido por el hombre conforme va evolucionando y la duración ha sido cuantificada por antiguas civilizaciones de distintas maneras que ha servido para realizar tareas cotidianas.

En base a ello, se ha elaborado una hipótesis directa con relación inversamente proporcional, teniendo como hipótesis general; La compensación

laboral se relaciona de manera significativa con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024; y como hipótesis específicas; (a) La compensación directa se relaciona significativamente con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024. (b) Existe una relación significativa entre la compensación indirecta y la rotación de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024; (c) Existe una relación significativa entre la compensación no monetaria y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica debido a las teorías científicas encontradas y descritas en relación a las variables según Paragua et al. (2022) mencionó que son enfoques teóricos e investigaciones que ayudan a estructurar un marco conceptual y teórico que fundamentan científicamente a la interconexión de las variables estudiadas.

El enfoque de este proyecto fue cuantitativo y según Cohen et al. (2019) es un instrumento estructurado que, al ser aplicado, no concede interpretación alguna por el lado del entrevistador y es elaborado con magnitudes absolutas y mediciones estadísticas que declaran un comportamiento de las variables y sus covariaciones de lo estudiado.

Fue una investigación de diseño no experimental Arias (2021) describe que el diseño no tiene estímulos experimentales a las que son sometidas las variables de estudio y estas son evaluadas en contexto natural sin alterar o manipular las variables estudiadas. Con diseño transversal según Arias (2021) consiste en recoger datos de un solo instante y solo una vez. Al realizar la recolección de datos se pasa a describir la investigación y llegando a los alcances exploratorios, descriptivos y correlacionales.

Asimismo, fue de nivel correlacional como indicó Arias (2021) siendo el propósito esencial del estudio, es saber cómo se comporta una variable según la otra variable correlacionada y no se va a determinar cómo variables independientes siempre tendrán relación ambas variables. Por lo que se determinara la relación entre Compensación laboral y Rotación de personal.

La definición conceptual de la primera variable fue realizada en base a lo mencionado por Bohlander et al. (2018) indica que la compensación consta de tres componentes principales la compensación directa, incluidos los sueldos y salarios, incentivos, bonos y comisiones de los empleados. La compensación indirecta que encierran los beneficios otorgados por los empleadores, mientras la compensación no monetaria incluye los programas de reconocimiento a los empleados, trabajo gratificante, apoyo organizacional, ambiente laboral y flexibilidad, que atienden las necesidades de los empleados. La variable

Compensación laboral se midió a través de tres dimensiones compensación directa, compensación indirecta y compensación no monetaria.

La definición conceptual de la segunda variable se realizó en base a lo mencionado por Álvarez (2020) se trata de la elección unilateral de un empleado de dejar el trabajo, lo que hace que la organización sea inconsistente en términos de mano de obra, ya que crea vacantes no planificadas y crea problemas para la organización, teniendo como elementos de rotación: Las necesidades del colaborador, mercado de trabajo, ecosistema de la organización y contexto espacio temporal. La variable rotación de personal se midió a través de cuatro dimensiones: Las necesidades del colaborador, mercado de trabajo, ecosistema de la organización y contexto espacio temporal. Las variables se midieron a través de un cuestionario de elaboración propia, empleando una escala de tipo ordinal - Escala de Likert, encontrándose toda la información detallada en la tabla de operacionalización de variables en el anexo 02.

Según Paragua et al. (2022) describe que una población es un conjunto definido, limitado y disponible en el universo que sirve como referencia para seleccionar una muestra siendo un número determinado de posibles participantes por lo cual un investigador desea generalizar sus resultados del estudio. Se tomo en cuenta la teoría, la población estudiada está constituida por 33 trabajadores de la organización Comercializadora Industrial La Molina. En el criterio de inclusión se consideró a todos los colaboradores que se encuentran contratados bajo el régimen general y con un contrato por necesidad de mercado y en el criterio de exclusión no se ha considerado aquellos colaboradores que se encuentran en cuarta categoría.

Según Paragua et al. (2022) describe que la muestra es un grupo de personas extraídas de la población con un mecanismo de muestreo correcto. Se tomó una muestra censal a 33 colaboradores de la empresa Comercializadora Industrial La Molina.

La técnica utilizada para recolectar los datos fue la encuesta que según Paragua et al. (2022) es un método de investigación que proporciona respuestas a preguntas en términos descriptivos y relaciones entre variables después de la recopilación de datos y su ejecución mediante herramientas.

Se realizó el cuestionario definido por Arias (2021) como herramienta utilizada para recopilar datos en trabajos de investigación científica, se considera un conjunto de preguntas que se formulan y tabulan junto con posibles respuestas para que las responda el encuestado. Asimismo, el cuestionario contó con la validación de 3 docentes profesionales de administración, que tienen conocimientos en las variables descritas, dando mayor alcance de confiabilidad del instrumento utilizado y está compuesto por 30 preguntas que se medirán en escala de Likert del 1 al 5.

En el anexo 04 se encuentra los documentos validados por juicios de expertos, quienes aprobaron y dieron su validez al instrumento para la aplicación de la muestra en esta investigación, la misma que fue medida por el alfa de Cronbach y conto con un índice mayor a 0.8 o 80% para asegurar la precisión del estudio como se visualiza en el anexo 05. Posterior a ello se redactó la carta de presentación dirigida a la gerencia de la empresa de hidrocarburos, para que tengan conocimiento sobre el cuestionario que se encuentra en el anexo 03. Se aplico un cuestionario de forma presencial a todos los colaboradores contratados de la organización del sector de hidrocarburos en distintos horarios de trabajo, siendo un total de 33 colaboradores, la cual permitió recaudar toda la información que se necesitó para responder a las preguntas de la realidad problemática.

El método de análisis de datos según Paragua et al (2022) es la información recolectada, el investigador tiene formas de presentarlo a través de números si es cuantitativo o a través de palabras si es cualitativo. Este estudio fue realizado con un análisis descriptivo y luego se aplicó un análisis inferencial con la información recopilada y procesada del cuestionario, realizado a los 33 colaboradores de la empresa, donde se ordenó y clasificó de acuerdo a las dimensiones de cada variable en Microsoft Excel y los datos obtenidos pasaron a analizarse en el programa estadístico SPSS V27 que utiliza la escala de Likert. No se realizó ninguna manipulación sobre los trabajadores que participan en la muestra, solo se recolectó las opiniones.

En los aspectos éticos el estudio fue realizado de acuerdo a la norma internacional APA 7.^a edición, siguiendo con el Código de Ética establecido por la Universidad Cesar Vallejo, el cual menciona la transparencia, profesionalismo y competencia científica, con respecto a los datos recolectados se aseguró la

autonomía de los partícipes debido a que la investigación tiene fines netamente académicos y se solicitó a cada participante su consentimiento, respetando la confidencialidad de los resultados obtenidos debido a que la encuesta fue anónima y dichos resultados se mostraran de forma general.

III. RESULTADOS

Informe de aplicación del cuestionario

Se presenta los resultados de los 33 trabajadores de la empresa del sector de hidrocarburos, siendo reunida la información mediante un cuestionario y analizadas en el programa estadístico, concluyendo con las tablas descriptivas y de correlación.

Asimismo, han sido organizadas en base a los objetivos del presente estudio y las hipótesis planteadas con el fin de analizar la relación entre la compensación laboral y rotación de personal.

Análisis descriptivo

Análisis descriptivo de la variable compensación laboral.

Tabla 1

Resultados descriptivos de compensación directa.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	11	33.30%
	Regular	15	45.50%
	Bueno	7	21.20%
	Total	33	100%

Nota: Datos obtenidos por medio del cuestionario.

En la tabla 1 como se observa, se obtuvo un 33.30% de los trabajadores insatisfechos que opinan que es malo la compensación directa ofrecida por la empresa, asimismo se observa que el 45.50% opinan que es regular la compensación directa y solo el 21.20% consideran que es bueno.

Tabla 2

Resultados descriptivos de compensación indirecta.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	11	33.33%
	Regular	13	39.39%
	Bueno	9	27.27%
	Total	33	100%

Nota: Datos obtenidos por medio del cuestionario.

En la tabla 2 se obtuvo un 33.33% de los trabajadores insatisfechos que opinan que es malo la compensación indirecta ofrecida por la empresa, asimismo se observa que el 39.39% de trabajadores opinan que es regular y solo el 27.27% opinan que la compensación indirecta brindada por la empresa es bueno.

Tabla 3

Resultados descriptivos de compensación no monetaria.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	12	36.36%
	Regular	15	45.45%
	Bueno	6	18.18%
	Total	33	100%

Nota: Datos obtenidos por medio del cuestionario.

En la tabla 3 se obtuvo un 36.36% de los trabajadores que opinan que es mala la compensación no monetaria ofrecida por la empresa, asimismo se visualiza que el 45.45% de trabajadores opinan que es regular y solo el 18.18% opinan que la compensación no monetaria otorgada por la empresa es bueno.

Tabla 4

Resultados descriptivos de las necesidades del colaborador.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	14	42.42%
	Regular	9	27.27%
	Bueno	10	30.30%
	Total	33	100%

Nota: Datos obtenidos por medio del cuestionario.

En la tabla 4 como se observa, se obtuvo un 42.42% de los trabajadores que opinan que es mala las necesidades del colaborador, asimismo se visualiza que el 27.27% trabajadores opinan que es regular y solo el 30.30% opinan que la necesidad del colaborador es bueno.

Tabla 5

Resultados descriptivos de mercado de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	16	48.48%
	Regular	10	30.30%
	Bueno	7	21.21%
	Total	33	100%

Nota: Datos obtenidos por medio del cuestionario.

En la tabla 5 se obtuvo un 48.48% de los trabajadores opinan que es malo el mercado de trabajo ofrecida por la empresa, asimismo el 30.30% de trabajadores opinan que es regular y solo el 21.21% de los trabajadores opinan que el mercado de trabajo ofrecida por la empresa es bueno.

Tabla 6

Resultados descriptivos del ecosistema de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	12	36.36%
	Regular	16	48.48%
	Bueno	5	15.15%
	Total	33	100%

Nota: Datos obtenidos por medio del cuestionario.

En la tabla 6 se obtuvo un resultado de 36.36% de los trabajadores que opinan que es malo el ecosistema de la organización ofrecida, asimismo el 48.48% de trabajadores opinan que es regular y solo el 15.15% de los trabajadores opinan que el ecosistema de la organización otorgada por la empresa es bueno.

Tabla 7*Resultados descriptivos de contexto espacio temporal.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	13	39.39%
	Regular	10	30.30%
	Bueno	10	30.30%
	Total	33	100%

Nota: Datos obtenidos por medio del cuestionario.

En la tabla 7 se observa que se obtuvo un 39.39% de los trabajadores insatisfechos que opinan que es malo el contexto espacio temporal ofrecida por la empresa, asimismo el 30.30% de trabajadores opinan que es y solo el 30.30% de los trabajadores opinan que es bueno.

Análisis de normalidad – Prueba de Shapiro

Para el análisis de normalidad, este estudio consideró una muestra de menor de 50 empleados. Por este motivo se aplicó la prueba de Shapiro y a través de esta identificar si se ejecutara una prueba paramétrica o no paramétrica, con la finalidad de dar respuesta a las hipótesis mencionadas.

Para interpretar la tabla de normalidad se establece lo siguiente.

Ho: La muestra sigue una distribución normal

Hi: La muestra no sigue una distribución normal

Criterios de selección:

Si $p < 0.05$ rechazándose la Hi y aceptando la Ho

Si $p \geq 0.05$ aceptándose la Ho y rechazándose la Hi

Tabla 8*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compensación laboral	0.944	33	0.092
Rotación de personal	0.942	33	0.080

Nota: Datos obtenidos por medio del cuestionario.

En la tabla 8, se visualiza que el resultado de compensación laboral es 0.092 y de 0.080 para la variable rotación de personal, en vista que el nivel de significancia es mayor a alfa 0.05 se realiza la prueba de correlación de Pearson.

Análisis inferencial – Prueba de hipótesis

Objetivo general

Determinar la relación compensación laboral y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

H₁: La compensación laboral se relaciona de manera significativa con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

H₀: La compensación laboral no se relaciona de manera significativa con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

Tabla 9

Relación entre la compensación laboral y la rotación de personal.

		Compensación Laboral	Rotación de personal
Compensación Laboral	Correlación de Pearson	1	,652**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	33	33
Rotación de personal	Correlación de Pearson	,652**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	33	33

Nota: Datos obtenidos por medio del cuestionario.

En la tabla 9, se visualiza que el nivel de correlación de Pearson fue de 0,652 y el grado de significancia bilateral de 0.000, lo cual comprobó la existencia de una relación moderada entre las variables, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la compensación directa y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

H1: La compensación directa se relaciona significativamente con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

Ho: La compensación directa no se relaciona significativamente con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

Tabla 10

Relación entre la compensación directa y la rotación de personal.

		Compensación Laboral	Rotación de personal
Compensación Laboral	Correlación de Pearson	1	0.166
	Sig. (bilateral)		0.356
	N	33	33
Rotación de personal	Correlación de Pearson	0.166	1
	Sig. (bilateral)	0.356	
	N	33	33

Nota: Datos obtenidos por medio del cuestionario.

En la tabla 10, se visualiza que el nivel de correlación de Pearson fue de 0,166 y el grado de significancia bilateral de 0.356, lo cual se comprobó que no hay una relación entre compensación directa y rotación de personal, debido a que es mayor al Alpha que es 0.05 y es aceptada la hipótesis nula.

Objetivo específico 2

Medir la relación de la compensación indirecta y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

H1: Existe una relación significativa entre la compensación indirecta y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

Ho: No existe una relación significativa entre la compensación indirecta y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

Tabla 11*Relación entre la compensación indirecta y la rotación de personal.*

		Compensación Laboral	Rotación de personal
Compensación Laboral	Correlación de Pearson	1	,625**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	33	33
Rotación de personal	Correlación de Pearson	,625**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	33	33

Nota: Datos obtenidos por medio del cuestionario.

En la tabla 11, se visualiza que el nivel de correlación de Pearson fue de 0,625 y el grado de significancia bilateral de 0.000, lo cual se comprobó la existencia de una relación moderada entre la variables, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

Objetivo específico 3

Identificar la relación entre la compensación no monetaria y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

H1: Existe una relación significativa entre la compensación no monetaria y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

Ho: No existe una relación significativa entre la compensación no monetaria y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

Tabla 12*Relación entre la compensación no monetaria y la rotación de personal.*

		Compensación Laboral	Rotación de personal
Compensación Laboral	Correlación de Pearson	1	,626**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	33	33
Rotación de personal	Correlación de Pearson	,626**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	33	33

Nota: Datos obtenidos por medio del cuestionario

En la tabla 12, se visualiza que el nivel de correlación de Pearson fue de 0,626 y el grado de significancia bilateral de 0.000, lo cual se comprobó la existencia de una relación moderada entre las variables, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

En este estudio las herramientas utilizadas para la recolección de datos cumplieron con los estándares de validez y confiabilidad, en la primera variable estudiada compensación laboral se obtuvo un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0.820 mayor que el 0.8, asimismo se obtuvo en la segunda variable rotación de personal un valor de alfa de Cronbach 0.917 superior también a 0.8 demostrando que el instrumento resulta confiable para la recolección de datos de nuestra muestra permitiendo continuar con la investigación.

Debido a los resultados del objetivo general donde se planteó determinar la relación compensación laboral y la rotación de personal de una empresa del sector de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024, dando como resultado en el sistema estadístico de correlación de Pearson de 0,652 y el grado de significancia bilateral de 0.000, lo cual se comprobó la existencia de una relación entre ambas variables estudiadas, compensación laboral y rotación de personal, debido al valor de coeficiencia positivo, aceptándose la hipótesis general de la investigación y rechazar la hipótesis nula, en este estudio nos revela que no siempre una buena estrategia de compensación dará un impacto positivo a disminuir la rotación de personal en la población estudiada, actualmente se aplica mecanismos de compensación sin embargo se continuara con la rotación de personal debido al cargo operativo que tienen en la empresa de hidrocarburos.

Estos resultados coinciden con la investigación de Hurtado (2021) que la estrategia de compensación y la rotación tiene una relación positiva con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0.687 y el grado de significancia bilateral es de 0.000. dado que ambas variables guardan una relación positiva y significativa. Además Flores (2019) tuvo como finalidad determinar la relación de gestión de compensaciones y la deserción laboral concluyendo con un resultado obtenido de -0,707 a un nivel de significancia de 0,000 existiendo una relación negativa significativa entre gestión de compensaciones y deserción laboral, al tener este resultado opuesto en su investigación, esto significa que si la empresa tiene un buen sistema de gestión de compensaciones, la tasa de rotación disminuirá significativamente.

Conforme al primer objetivo específico, establecer la relación entre la compensación directa y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024, Chiavenato (2020) describe la compensación directa con la descripción recompensa financiera directa como el monto de dinero que cada trabajador percibe en estructura de salario, bonos, premios y comisiones, siendo el salario el factor más importante y es medida a las funciones del puesto de trabajado que tiene. Se obtuvo un resultado estadístico de correlación de Pearson de 0,166 y el grado de significancia bilateral de 0.356, lo cual se comprobó que no se encuentra una relación entre la variable compensación directa y rotación de personal, aceptando la hipótesis nula de la investigación y rechazar la hipótesis alterna.

Reflejándose que la compensación directa ofrecida no guarda relación con la decisión de los trabajadores manifestándose y seguirá siendo reflejada la rotación de los trabajadores en la organización, analizando el resultado de 33.30% que son los trabajadores insatisfechos referente a la compensación directa, asimismo se observa que el 45.50% opinan que es regular la compensación directa y solo el 21.20% consideran que es bueno, dichos resultados.

Se compara con la investigación Hurtado (2021) quien halló en su objetivo específico que la compensación económica y la rotación tiene una relación moderada positiva con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0.665 y el grado de significancia bilateral es de 0.000. existiendo una relación moderada y aceptando su hipótesis alterna, dando lugar a que tienen una conexión y si se mejora la estructura de compensación económica interviene en el proceso de rotación de personal. También se encontró en la investigación de Alberca (2019) que tuvo como objetivo la estructura remunerativa y la rotación de personal obteniendo un resultado en la correlación de Spearman de 0.899 y el grado de significancia bilateral de 0.000 existiendo una correlación positivo alto y tomando la hipótesis alterna, llegando a la conclusión que el sistema de compensación sigue siendo todo un reto para la empresa de conexiones debido a la complejidad de la variable.

En lo que corresponde al segundo objetivo específico, medir la relación de la compensación indirecta y la rotación de personal de una empresa de

Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024, Chiavenato (2020) describe la compensación indirecta con la descripción recompensa financiera indirecta como el plan de prestaciones y servicios que brinda el empleador y son otorgadas según los acuerdos mencionados en el contrato, son incluidos las vacaciones, gratificaciones, entre otros beneficios como alimentación, movilidad, seguro de vida, etc. Obteniendo en el resultado estadístico de correlación de Pearson 0,625 y con un grado de significancia bilateral de 0.000, comprobándose la existencia de una relación significativa entre la variable compensación indirecta y la variable rotación de personal, debido al valor de coeficiencia positivo alto aceptándose la hipótesis alterna de la investigación y rechazando la hipótesis nula, en los resultados obtenidos por los trabajadores un 33.33% opinan que es malo la compensación indirecta, el 39.39% de trabajadores opinan que es regular y solo el 27.27% opinan que es bueno, por consiguiente si se incrementa o implementa nuevos métodos de compensación continuara la rotación de personal.

Asimismo coincide con la investigación de Palomino (2019) obteniendo en sus variables un resultado estadístico de correlación de Rho de Spearman de 0,571 y el grado de significancia bilateral de 0.000, lo cual se comprobó la existencia de una relación significativa positivo alto entre la variable remuneración económica indirecta y la rotación de personal, También concuerda con la investigación de Hurtado (2021) el cual su objetivo específico es la relación entre la compensación no económica y la rotación del personal dando como resultado de correlación de Rho de Spearman de 0.348 y el grado de significancia bilateral de 0.028 por lo tanto se encuentra una relación entre ambas variables con correlación positivo bajo.

En cuanto al tercer objetivo específico, identificar la relación entre la compensación no monetaria y la rotación de personal, Chiavenato (2020) describe que las prestaciones no monetarias se brindan en formas de beneficios o facilidades para los trabajadores como: comedores, atención médica, atención odontológica, seguridad social, transporte, horarios flexibles, entre otros. Adquiriendo como resultado estadístico de correlación de Pearson se obtuvo 0,625 y en significancia bilateral un resultado de 0.000, lo cual se comprobó la relación significativa entre la compensación no monetaria y rotación de personal, debido al valor de coeficiencia positivo alto se permite aceptar la hipótesis

alterna, se obtuvo como resultado de todos los trabajadores encuestados un 36.36% que opinan que es mala, el 45.45% de trabajadores opinan que es regular y solo el 18.18% opinan que la compensación no monetaria otorgada por la empresa es bueno, en base a ello la rotación de personal continuara así se implemente o estructure un mecanismo de compensación no monetaria en la empresa de hidrocarburos.

Coincidiendo con Madrid et al. (2022) en su investigación Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en una empresa ubicada en Paita, demostró la relación entre ambas variables, obteniendo un puntaje de Rho de Spearman de 0,396 y un nivel de significancia bilateral a 0,002 por lo tanto, existe una débil correlación positiva.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados conseguidos en el proceso de estudio en una organización del rubro de hidrocarburo, se concluye con lo siguiente:

Primera. - Se diagnostico que existe una correlación positivo con nivel de correlación de Pearson de 0,652 entre las variable compensación laboral y la variable rotación de personal; se entiende que en cuanto sea mejor la compensación laboral en la empresa ya sea compensación directa, indirecta o no monetaria continuara la rotación en la empresa de hidrocarburos debido a que por mas que se le compense a los trabajadores, ellos igual tomara la decisión de retirarse, debido a que es una opción momentánea por el puesto de trabajo que ocupan y la gran mayoría de trabajadores son jóvenes y están en el área operativa, gran parte ellos son estudiantes.

Segunda. - Se diagnostico que no existe una relación debido que se obtuvo 0,166 de correlación de Pearson entre la variable compensación directa y la variable rotación de personal.

Tercera. - Se concluye que existe una correlación positiva con un nivel de correlación de Pearson de 0,625 entre la variable compensación indirecta y la variable rotación de personal; se entiende que así mejore la empresa su compensación indirecta la rotación de los trabajadores continuara, debido a que las decisiones de los mismos trabajadores en tomar opciones de trabajo en base a sus objetivos personales.

Cuarta. - Se deduce que existe una correlación positivo alto con un nivel de correlación de Pearson fue de 0,626 entre la variable compensación no monetaria y la variable rotación de personal; se entiende que si continuara gestionando la empresa la compensación no monetaria, continuara igual la rotación de personal debido a que la gran mayoría de contratados son jóvenes y sus pensamiento es buscar oportunidades de crecimiento personal y profesional.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.- Se le recomienda a la empresa de hidrocarburos estratégicamente reestructurar el perfil de puesto y tomen en cuenta en el momento de la selección de personal, las edades y objetivos a corto plazo, posterior a ello implementar una estructura de compensación, con indicadores que no sólo favorezca a los trabajadores sino sea recíproco para ver resultados y un desarrollo constante no solo laboral sino personal, para que se sientan identificados y esto fidelice a sus trabajadores evitando renuncias intempestivas de trabajadores y minimizar la rotación de personal. Thompson et al. (2023) indica que el uso de una estructura de recompensas es una herramienta poderosa, porque ayuda a la movilización de un compromiso con los trabajadores, centrando atención entre ellos para sus logros específicos y estimulando los esfuerzos para llegar a objetivos en conjunto.

Segunda. - Se recomienda al área involucrada en la gestión de recursos humanos, fortalecer la compensación directa con capacitaciones para dar a conocer sus beneficios y así también implementar un mecanismo de bonos e incentivos, que ayudará a los colaboradores involucrarse con los fines de la organización, minimizando costos en personal nuevo. Thompson et al. (2023) menciona que la compensación tiene que ser párelo con el rendimiento y que deben ser vinculados con resultados realistas, para reconocer a las personas esforzadas por su labor y estas se motiven por el reconocimiento que muestra una empresa hacia ellos.

Tercera.- Al analizar el resultado obtenido de compensación indirecta en relación a la rotación, se le aconseja a la empresa que estudie y analice los distintos beneficios que podría ofrecer la empresa a sus trabajadores debido a que esto motivará e involucra indirectamente a que puedan sentirse con una mayor satisfacción en su entorno de trabajo, como también a ser participe en actividades que ayudara a que los trabajadores puedan relacionarse y también un comportamiento en conjunto para beneficio de la organización, esto ayudara a controlar la rotación de personal por decisiones de insatisfacción. Chiavenato (2020) describe la compensación indirecta con la descripción recompensa financiera

indirecta como el plan de prestaciones y servicios que brinda el empleador y son otorgadas según los acuerdos mencionados en el contrato, son incluidos las vacaciones, gratificaciones, entre otros beneficios como alimentación, movilidad, seguro de vida, etc.

Cuarta.- Con el resultado obtenido se recomendaría que la empresa reestructure un mecanismo de compensación no monetaria para que genere un impacto positivo emocional en el trabajador, como planes de capacitación y participación en actividades que puedan generar la empresa en distintas fecha celebres, reconocimientos a los mejores empleados, reconocimientos simbólicos de forma mensual o trimestral para fomentar un involucramiento emocional, ayudará no sólo a tener un proceso de compensación no monetaria sino a mantener una cultura organizacional y a manejar el indicador de rotación de personal, minimizando gastos en inversión de procesos de selección en la organización según Nureya (2019) define que la compensación no monetaria o recompensas no monetarias son acciones de reconocimiento que pueda otorgar el empleador a sus trabajadores como: las felicitaciones que da un jefe a su subordinado, por hacer un buen trabajo, estos comportamientos de una empresa logran una reacción emocional y psicológica para un trabajador.

REFERENCIAS

- Abril, J., (2022). *Impacto de las Compensaciones Empresariales: su Influencia en la Atracción y Retención de las Nuevas Generaciones*, Ecuador. Revista Científica Hallazgos. 7(3), pp. 309-319, 2022.<http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>
- Mendoza, S., y Ciprian, H., (2019) Sistema de compensación laboral en el área administrativa de la corporación khipu s.a.c. cusco – 2017 [Tesis de bachiller, Universidad Andina del cusco]. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2550/Soulange_Helen_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alberca, S., y Tiznado, B., (2019) *Estructura remunerativa y la rotación del personal de la Empresa Digetel Corporativo en el área de Conexiones – Trujillo 2019*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46039/Alberca_RSR-Tiznado_FBJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, D., (2020) *Rotación de personal ¿Qué es y cómo combatirla?* Plaza y Valdés, S.A. de C.V. (17,18) https://www.researchgate.net/publication/353023868_ROTACION_DE_PERSONAL_Que_es_y_como_combatirla/link/60e493d74585156c95e7dc90/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Arias, J., (2021) *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting E.I.R.L. (78-71) https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Bahmani, M., (2020) *The influence of organizational culture on employee performance with compensation as an intervening variable* (Case Study on Employees of the Residential Area Housing Office And Cleanliness of the City of Wisconsin-milwaukee) Vol. 1 No. 2, <https://medalionjournal.com/index.php/go/article/view/45>

- Bohlander, G., Snell, S., y Morris, S., (2018) *Administración de Recursos Humanos*. Cengage Learning Editores S.A. (344)
<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4186>
- Bolaños, N., y Fernandez,L., Rodriguez, V., (2021). *La compensación flexible como estrategia para la retención de personal: caso Fonvalle*. [Tesis de grado, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium – Unicatolica].
[https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2292/_COMPESACI%
 c3%93N_FLEXIBLE ESTRATEGIA_RETENCI%
 c3%93N_PERSONAL_CASO_FONVALLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2292/_COMPESACI%c3%93N_FLEXIBLE ESTRATEGIA_RETENCI%c3%93N_PERSONAL_CASO_FONVALLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Caicedo, A., (2020) *Análisis del sistema de compensación salarial en la dirección provincial del ministerio del ambiente de esmeraldas*. [Tesis de grado, Ecuador].
<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/ea183c27-9eaf-4db9-a660-acf84fcfde83/content>
- Cerezo, M., (2020) *Análisis del impacto de la compensación total en la atracción y retención de profesionales de empresas privadas de campana*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Lujan].
[https://ri.unlu.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/rediunlu/1608/CEREZO%20Mar%
 c3%ada%20Bel%
 c3%a9n%20MGE%20UNLu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ri.unlu.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/rediunlu/1608/CEREZO%20Mar%c3%ada%20Bel%c3%a9n%20MGE%20UNLu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato. I., (2020) *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones* (283)
<https://ebooks724.upc.elogim.com/stage.aspx?il=9350&pg=&ed=>
- Cohen, N., y Gómez, G., (2019) *Metodología de la investigación ¿Para qué?* Editorial Teseo (183-184)
[https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_ para_ que.pdf](https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Condezo, A., (2021) *Sistema de Compensación y Retención del Talento Humano en la Agencia 528 de Mi banco, Huánuco 2020*. [Tesis de grado, Universidad de Huánuco]

- <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3292/Condezo%20Valdivia%2c%20Adriana%20Vanessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escandell, V., (2006) *Introducción a la pragmática*. Editorial Ariel S.A. (31) https://www.google.com.pe/books/edition/Introducci%C3%B3n_a_la_pragm%C3%A1tica/p33Kdy__MnYC?hl=es&gbpv=1&dq=que+es+contexto+espacio+temporal&pg=PA31&printsec=frontcover
- Flores, I., (2019) *Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa atento s.a. lima 2017*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú] <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/845/Flores%20Sare%2c%20Irma%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hadian, D., (2019) *Effect of Work Rotation on Job Satisfaction*. <https://jurnal.dim-unpas.web.id/index.php/JIMK/article/view/66>
- Hernandez, R., y Duran. E., (2022) *Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos*. *Revista Desarrollo Gerencial* 14(2), 1-22. <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/5320/5746>
- Hurtado, E., (2021) *Estrategia de compensación y la rotación del personal en una empresa de paisajismo urbano, Surquillo 2021* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75580/Hurtado_CAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lipa, S., (2020) *Factores de rotación de personal en Latinoamérica* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Antiplano] http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16001/Lipa_Flores_Sindy_Lizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madrid, P., y Sernaque, R., (2022) *Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Grupo PML SAC, Paita 2022* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106344/Madrid_UPP-Sernaque_CRY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, L., (2020) *Economía, 1° Bachillerato*. Edición y revisión José Sande (150)

https://www.google.com.pe/books/edition/Econom%C3%ADa_1%C2%BA_Bachillerato/kgPaDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=oferta+y+demandade+trabajo&pg=PA154&printsec=frontcover

Huamaní, A., (2022) *Salario emocional y rotación de personal en la empresa Mochileando Perú S.A.C., 2021* [Tesis de grado, Universidad Peruana de los Andes]

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/5382/T037_10654634_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moya, P., Cortes, N., Calvache, L., (2023) *Gestión de la competitividad del sector hotelero de Boyaca mediante un modelo tridimensional*. Editorial UPTC.

https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_la_competitividad_del_sector/u6vTEAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=ecosistema+organizacional&pg=PA47&printsec=frontcover

Nureya, N., (2019) *Liderazgo Efectivo. Centrado en la persona, basado en la influencia y ejercicio con sensatez*.

https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_efectivo/djvADwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=compensacion+no+monetaria&pg=PT45&printsec=frontcover

OIT.(2023)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4347381:NO

Olmedo, J., (2000) *Manual del director comercial*. Ediciones Gestión 2000 (33-34)

https://www.google.com.pe/books/edition/Manual_del_director_comercial/NU9xSAh_YSoc?hl=es&gbpv=1&dq=necesidades+de+un+trabajador&pg=PA34&printsec=frontcover

- Palomino, A., (2019) *Remuneraciones y rotación de personal en tiendas peruanas S.A., Lima 2019* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/141043/Palomino_AAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Paragua, M., Bustamante, N., Norberto, L., Paragua, M., y Paragua, C., (2022) Paragua Morales Melecio (151) <https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022/05/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf>
- Pérez, E., (2018) *Comportamiento Humano y Habilidades Directivas* (515) https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_humano_y_habilidades_dire/t8RmDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=compensacion+directa+e+indirecta&pg=PA515&printsec=frontcover
- Salcedo, B., (2020) *La influencia de la política de compensaciones y beneficios como clave en la captación y fidelización del talento de acuerdo a la diversidad generacional.* [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2037_SalcedoB.pdf

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		
Compensación laboral y rotación de personal en una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024	¿Cuál es la relación entre la compensación laboral con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024?	Determinar la relación compensación laboral y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.	La compensación laboral se relaciona de manera significativa con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024	Variable 01: Compensación Laboral	Aplicada Diseño no experimental Correlacional Cuantitativa Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
	¿Cómo la compensación directa se relaciona con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024?	Establecer la relación entre la compensación directa y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.	La compensación directa se relaciona significativamente con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.	Variable 02: Rotación de Personal	
	¿Cuál es la relación entre la compensación indirecta y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024?	Medir la relación de la compensación indirecta y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.	Existe una relación significativa entre la compensación indirecta y la rotación de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.		
¿Cómo se relaciona la compensación no monetaria con la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024?	Identificar la relación entre la compensación no monetaria y la rotación de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.	Existe una relación significativa entre la compensación no monetaria y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.			

Anexo 02: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Compensación Laboral	Bohlander Et al. (2018) indica que la compensación consta de tres componentes principales la compensación directa, incluidos los sueldos y salarios, incentivos, bonos y comisiones de los empleados. La compensación indirecta que encierran los beneficios otorgados por los empleadores, mientras la compensación no monetaria incluye los programas de reconocimiento a los empleados, trabajo gratificante, apoyo organizacional, ambiente laboral y flexibilidad, que atienden las necesidades de los empleados.	La compensación laboral será medida a través de tres dimensiones, compensación directa, compensación indirecta y compensación no monetaria.	Compensación Directa	Sueldos	ORDINAL
				Salario	
				Incentivos	
				Bonos y Comisiones	
		Compensación Indirecta	Beneficios		
		Compensación No Monetaria	Programas de Reconocimiento		
			Trabajo Gratificante		
			Apoyo Organizacional		
			Ambiente Laboral		
			Flexibilidad		
Rotación de Personal	Álvarez (2020) Se trata de la elección unilateral de un empleado de dejar el trabajo, lo que hace que la organización sea inconsistente en términos de mano de obra, ya que crea vacantes no planificadas y crea problemas para la organización, teniendo como elementos de rotación: Las necesidades del colaborador, mercado de trabajo, ecosistema de la organización y contexto espacio temporal.	La rotación de personal será medida por cuatro dimensiones, las necesidades del colaborador, mercado de trabajo, ecosistema de la organización y contexto espacio temporal.	Las necesidades del colaborador	Necesidad de higiene	ORDINAL
				Necesidad de realización	
			Mercado de trabajo	Oferta de Trabajo	
				Demanda de Trabajo	
		Ecosistema de la organización	Interacción de Organizaciones		
			Entorno		
		Contexto espacio temporal.	Lugar		
			Tiempo		

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado/a participante

Esta es una investigación realizada dentro de la escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, los datos recopilados serán tratados de forma confidencial y anónimas el cual tendrá un objetivo estrictamente académico.

Por lo tanto, es de forma voluntaria SI () NO () dar mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene como objetivo medir la compensación laboral y la rotación de personal en la empresa. Asimismo, doy autorización para que los resultados de la presente investigación sean publicados a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

INSTRUCCIONES:

Marca con aspa (X) la respuesta que refleje para usted el grado en el que se encuentre de acuerdo según la escala valorativa del 1 al 5, evite marcar 2 o más opciones, en el siguiente cuadro podrá visualizar la escala de valoración a detalle.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	COMPENSACIÓN LABORAL	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
COMPENSACIÓN DIRECTA						
1	Consideras que el sueldo que se me brinda es adecuado.					
2	La empresa informa sobre las modificaciones del salario					
3	La empresa otorga incentivos laborales.					
4	La empresa ofrece bonos a los trabajadores.					
5	Consideras que el empleador retribuye apropiadamente tu desempeño.					
COMPENSACIÓN INDIRECTA						
6	La empresa te ofrece beneficios sociales.					
7	La empresa ofrece beneficios como licencias retribuidas.					
8	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores.					
9	La empresa promueve actividades recreativas con la familia.					
10	La empresa informa sobre los beneficios que ofrece.					

COMPENSACIÓN NO MONETARIA					
11	La empresa ofrece programas de reconocimiento por el esfuerzo.				
12	La empresa promueve la participación activa de los trabajadores.				
13	Los trabajadores reciben capacitaciones periódicas de parte del empleador.				
14	Los trabajadores participan en las actividades organizadas por la empresa.				
15	El empleador otorga flexibilidad de horario a sus trabajadores.				

N°	ROTACIÓN DE PERSONAL	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
LAS NECESIDADES DEL COLABORADOR						
1	El trabajo que realizo me ayuda alcanzar mis metas personales.					
2	Las condiciones de trabajo son adecuadas					
3	Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida.					
4	La empresa me brinda oportunidades de crecimiento.					
5	La empresa me brinda facilidades para mejorar mis capacidades.					
MERCADO DE TRABAJO						
6	Consideras que tu empleador brinda ofertas de trabajo atractivas.					
7	Consideras que tu empleador realiza un proceso de selección adecuado.					
8	Consideras competitivo a tu empleador en comparación a otras empresas del mismo rubro.					
ECOSISTEMA DE LA ORGANIZACIÓN						
9	Consideras que la interacción entre trabajadores es buena.					
10	Consideras que la empresa promueve la escucha activa.					
11	Consideras que el ambiente en el que trabajas es bueno.					
12	Consideras que la comunicación en la empresa es adecuada.					
13	Consideras que se practica el trabajo en equipo en la empresa.					
CONTEXTO ESPACIO TEMPORAL						
14	Consideras que el espacio físico de la empresa transmite seguridad.					
15	Consideras que el tiempo en el trabajo ayuda a tu crecimiento personal y profesional.					

Anexo 04: Validación de expertos



Ficha de Validación de contenido para el instrumento

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Compensación laboral y rotación de personal en una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión / subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 ó 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

Definición de la variable 1 / categoría 1: COMPENSACIÓN LABORAL

Bohlander Et al. (2018) indica que la compensación consta de tres componentes principales la compensación directa, incluidos los sueldos y salarios, incentivos, bonos y comisiones de los empleados. La compensación indirecta que encierran los beneficios otorgados por los empleadores, mientras la compensación no monetaria incluye los programas de reconocimiento a los empleados, trabajo gratificante, apoyo organizacional, ambiente laboral y flexibilidad, que atienden las necesidades de los empleados.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compensación Directa	Sueldos	Consideras que el sueldo que se me brinda es adecuado.	1	1	1	1	
	Salarios	La empresa informa sobre las modificaciones del salario.	1	1	1	1	
	Incentivos	La empresa otorga incentivos laborales.	1	1	1	1	
	Bonos y Comisiones	La empresa ofrece bonos a los trabajadores. Consideras que el empleador retribuye apropiadamente tu desempeño	1 1	1 1	1 1	1 1	
Compensación Indirecta.	Beneficios	La empresa te ofrece beneficios sociales.	1	1	1	1	
		La empresa ofrece beneficios como licencias retribuidas.	1	1	1	1	
		La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores.	1	1	1	1	

		La empresa promueve actividades recreativas con la familia.	1	1	1	1	
		La empresa informa sobre los beneficios que ofrece.	1	1	1	1	
Compensación No Monetaria	Programas de Reconocimiento	La empresa ofrece programas de reconocimiento por el esfuerzo.	1	1	1	1	
	Trabajo Gratificante	La empresa promueve la participación activa de los trabajadores.	1	1	1	1	
	Apoyo Organizacional	Los trabajadores reciben capacitaciones periódicas de parte del empleador.	1	1	1	1	
	Ambiente Laboral	Los trabajadores participan en las actividades organizadas por la empresa.	1	1	1	1	
	Flexibilidad	El empleador otorga flexibilidad de horario a sus trabajadores.	1	1	1	1	

Definición de la variable 2 / categoría 2: ROTACIÓN DE PERSONAL

Álvarez (2020) Señalo Se trata de la elección unilateral de un empleado de dejar el trabajo, lo que hace que la organización sea inconsistente en términos de mano de obra, ya que crea vacantes no planificadas y crea problemas para la organización, teniendo como elementos de rotación: Las necesidades del colaborador, mercado de trabajo, ecosistema de la organización y contexto espacio temporal.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Necesidad del colaborador	Necesidad de Higiene	El trabajo que realizo me ayuda alcanzar mis metas personales.	1	1	1	1	
		Las condiciones de trabajo son adecuadas.	1	1	1	1	
		Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida.	1	1	1	1	
	Necesidad de Realización	La empresa me brinda oportunidades de crecimiento.	1	1	1	1	
		La empresa me brinda facilidades para mejorar mis capacidades.	1	1	1	1	
Mercado de Trabajo	Oferta de Trabajo	Consideras que tu empleador brinda ofertas de trabajo atractivas.	1	1	1	1	
		Consideras que tu empleador realiza un proceso de selección adecuado.	1	1	1	1	
	Demanda de Trabajo	Consideras competitivo a tu empleador en comparación a otras empresas del mismo rubro.	1	1	1	1	
Interacción de Organizaciones	Interacción de Organizaciones	Consideras que la interacción entre trabajadores es buena.	1	1	1	1	
		Consideras que la empresa promueve la escucha activa.	1	1	1	1	

Ecosistema de la organización	Entorno	Consideras que el ambiente en el que trabajas es bueno.	1	1	1	1	
		Consideras que la comunicación en la empresa es adecuada.	1	1	1	1	
		Consideras que se practica el trabajo en equipo en la empresa.	1	1	1	1	
Contexto Espacio Temporal	Lugar	Consideras que el espacio físico de la empresa transmite seguridad.	1	1	1	1	
	Tiempo	Consideras que el tiempo en el trabajo ayuda a tu crecimiento personal y profesional.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre las variables
Nombres y apellidos del experto	Jorge Gerardo Manuel Lazo Alva
Documento de identidad	70349185
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Federico Villarreal
Cargo	Docente
Número telefónico	957454195
Firma	
Fecha	13/07/2024

Ficha de Validación de contenido para el instrumento

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Compensación laboral y rotación de personal en una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión / subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 ó 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

Definición de la variable 1 / categoría 1: COMPENSACIÓN LABORAL

Bohlander Et al. (2018) indica que la compensación consta de tres componentes principales la compensación directa, incluidos los sueldos y salarios, incentivos, bonos y comisiones de los empleados. La compensación indirecta que encierran los beneficios otorgados por los empleadores, mientras la compensación no monetaria incluye los programas de reconocimiento a los empleados, trabajo gratificante, apoyo organizacional, ambiente laboral y flexibilidad, que atienden las necesidades de los empleados.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compensación Directa	Sueldos	Consideras que el sueldo que se me brinda es adecuado.	1	1	1	1	
	Salarios	La empresa informa sobre las modificaciones del salario.	1	1	1	1	
	Incentivos	La empresa otorga incentivos laborales.	1	1	1	1	
	Bonos y Comisiones	La empresa ofrece bonos a los trabajadores.	1	1	1	1	
Consideras que el empleador retribuye apropiadamente tu desempeño		1	1	1	1		
Compensación Indirecta.	Beneficios	La empresa te ofrece beneficios sociales.	1	1	1	1	
		La empresa ofrece beneficios como licencias retribuidas.	1	1	1	1	
		La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores.	1	1	1	1	

		La empresa promueve actividades recreativas con la familia.	1	1	1	1	
		La empresa informa sobre los beneficios que ofrece.	1	1	1	1	
Compensación No Monetaria	Programas de Reconocimiento	La empresa ofrece programas de reconocimiento por el esfuerzo.	1	1	1	1	
	Trabajo Gratificante	La empresa promueve la participación activa de los trabajadores.	1	1	1	1	
	Apoyo Organizacional	Los trabajadores reciben capacitaciones periódicas de parte del empleador.	1	1	1	1	
	Ambiente Laboral	Los trabajadores participan en las actividades organizadas por la empresa.	1	1	1	1	
	Flexibilidad	El empleador otorga flexibilidad de horario a sus trabajadores.	1	1	1	1	


Definición de la variable 2 / categoría 2: ROTACIÓN DE PERSONAL

Álvarez (2020) Señalo Se trata de la elección unilateral de un empleado de dejar el trabajo, lo que hace que la organización sea inconsistente en términos de mano de obra, ya que crea vacantes no planificadas y crea problemas para la organización, teniendo como elementos de rotación: Las necesidades del colaborador, mercado de trabajo, ecosistema de la organización y contexto espacio temporal.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Necesidad del colaborador	Necesidad de Higiene	El trabajo que realizo me ayuda alcanzar mis metas personales.	1	1	1	1	
		Las condiciones de trabajo son adecuadas.	1	1	1	1	
		Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida.	1	1	1	1	
	Necesidad de Realización	La empresa me brinda oportunidades de crecimiento.	1	1	1	1	
		La empresa me brinda facilidades para mejorar mis capacidades.	1	1	1	1	
Mercado de Trabajo	Oferta de Trabajo	Consideras que tu empleador brinda ofertas de trabajo atractivas.	1	1	1	1	
		Consideras que tu empleador realiza un proceso de selección adecuado.	1	1	1	1	
	Demanda de Trabajo	Consideras competitivo a tu empleador en comparación a otras empresas del mismo rubro.	1	1	1	1	
Interacción de Organizaciones	Interacción de Organizaciones	Consideras que la interacción entre trabajadores es buena.	1	1	1	1	
		Consideras que la empresa promueve la escucha activa.	1	1	1	1	

Ecosistema de la organización	Entorno	Consideras que el ambiente en el que trabajas es bueno.	1	1	1	1	
		Consideras que la comunicación en la empresa es adecuada.	1	1	1	1	
		Consideras que se practica el trabajo en equipo en la empresa.	1	1	1	1	
Contexto Espacio Temporal	Lugar	Consideras que el espacio físico de la empresa transmite seguridad.	1	1	1	1	
	Tiempo	Consideras que el tiempo en el trabajo ayuda a tu crecimiento personal y profesional.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre las variables
Nombres y apellidos del experto	José Luis Salazar Taya
Documento de identidad	09710115
Años de experiencia en el área	13 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Cesar Vallejo
Cargo	Especialista en Administración
Número telefónico	984363103
Firma	
Fecha	12/07/2024

Ficha de Validación de contenido para el instrumento

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos del cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Compensación laboral y rotación de personal en una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterio	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión / subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría

Estimado Juez: leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 0 ó 1 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente).

Definición de la variable 1 / categoría 1: COMPENSACIÓN LABORAL

Bohlander Et al. (2018) indica que la compensación consta de tres componentes principales la compensación directa, incluidos los sueldos y salarios, incentivos, bonos y comisiones de los empleados. La compensación indirecta que encierran los beneficios otorgados por los empleadores, mientras la compensación no monetaria incluye los programas de reconocimiento a los empleados, trabajo gratificante, apoyo organizacional, ambiente laboral y flexibilidad, que atienden las necesidades de los empleados.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compensación Directa	Sueldos	Consideras que el sueldo que se me brinda es adecuado.	1	1	1	1	
	Salarios	La empresa informa sobre las modificaciones del salario.	1	1	1	1	
	Incentivos	La empresa otorga incentivos laborales.	1	1	1	1	
	Bonos y Comisiones	La empresa ofrece bonos a los trabajadores.	1	1	1	1	
		Consideras que el empleador retribuye apropiadamente tu desempeño	1	1	1	1	
Compensación Indirecta.	Beneficios	La empresa te ofrece beneficios sociales.	1	1	1	1	
		La empresa ofrece beneficios como licencias retribuidas.	1	1	1	1	
		La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores.	1	1	1	1	

		La empresa promueve actividades recreativas con la familia.	1	1	1	1	
		La empresa informa sobre los beneficios que ofrece.	1	1	1	1	
Compensación No Monetaria	Programas de Reconocimiento	La empresa ofrece programas de reconocimiento por el esfuerzo.	1	1	1	1	
	Trabajo Gratificante	La empresa promueve la participación activa de los trabajadores.	1	1	1	1	
	Apoyo Organizacional	Los trabajadores reciben capacitaciones periódicas de parte del empleador.	1	1	1	1	
	Ambiente Laboral	Los trabajadores participan en las actividades organizadas por la empresa.	1	1	1	1	
	Flexibilidad	El empleador otorga flexibilidad de horario a sus trabajadores.	1	1	1	1	


Definición de la variable 2 / categoría 2: ROTACIÓN DE PERSONAL

Álvarez (2020) Señalo Se trata de la elección unilateral de un empleado de dejar el trabajo, lo que hace que la organización sea inconsistente en términos de mano de obra, ya que crea vacantes no planificadas y crea problemas para la organización, teniendo como elementos de rotación: Las necesidades del colaborador, mercado de trabajo, ecosistema de la organización y contexto espacio temporal.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Necesidad del colaborador	Necesidad de Higiene	El trabajo que realizo me ayuda alcanzar mis metas personales.	1	1	1	1	
		Las condiciones de trabajo son adecuadas.	1	1	1	1	
		Mi trabajo me permite tener una mejor calidad de vida.	1	1	1	1	
	Necesidad de Realización	La empresa me brinda oportunidades de crecimiento.	1	1	1	1	
		La empresa me brinda facilidades para mejorar mis capacidades.	1	1	1	1	
Mercado de Trabajo	Oferta de Trabajo	Consideras que tu empleador brinda ofertas de trabajo atractivas.	1	1	1	1	
		Consideras que tu empleador realiza un proceso de selección adecuado.	1	1	1	1	
	Demanda de Trabajo	Consideras competitivo a tu empleador en comparación a otras empresas del mismo rubro.	1	1	1	1	
Interacción de Organizaciones		Consideras que la interacción entre trabajadores es buena.	1	1	1	1	
		Consideras que la empresa promueve la escucha activa.	1	1	1	1	

Ecosistema de la organización	Entorno	Consideras que el ambiente en el que trabajas es bueno.	1	1	1	1	
		Consideras que la comunicación en la empresa es adecuada.	1	1	1	1	
		Consideras que se practica el trabajo en equipo en la empresa.	1	1	1	1	
Contexto Espacio Temporal	Lugar	Consideras que el espacio físico de la empresa transmite seguridad.	1	1	1	1	
	Tiempo	Consideras que el tiempo en el trabajo ayuda a tu crecimiento personal y profesional.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Obtener información sobre las variables
Nombres y apellidos del experto	Daysi Jaqueline Aparicio Flores
Documento de identidad	44489276
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	910602563
Firma	
Fecha	25/06/2024

Anexo 3

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Compensación laboral y rotación de personal en una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024.

Investigador (a) (es): Jhosseling Brisett Pariapaza Montañez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Compensación laboral y rotación de personal en una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024", cuyo objetivo es Determinar la relación compensación laboral y la rotación de personal de una empresa de Hidrocarburos del distrito de Ate, 2024..Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de titulación, de la Universidad César Vallejo del campus Ate - Vitarte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Comercializadora Industrial La Molina S.A.C.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Las personas buscan satisfacer no solo sus necesidades económicas sino también sus necesidades emocionales que ayuden a sentirse identificados en una organización donde pasan muchas horas fuera de casa y necesitan ser motivados de distintas formas, las empresas no ven la realidad de lo que buscan los trabajadores en estas generaciones

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la institución Comercializadora Industrial La Molina S.A.C.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Jhosseling Brisett Pariapaza Montañez email: jhpariapazamo@ucvvirtual.edu.pe y asesor Daysi Jaqueline Aparicio Flores email: djaparicio@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: _____ Fecha y hora: _____

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:



Anexo 6

Autorización de uso de información de empresa

Yo **Gómez Ramírez Nancy Viviana** identificado con DNI 06236407, en mi calidad de Gerente General de la empresa Comercializadora Industrial La Molina S.A.C. con R.U.C N° 20168217723, ubicada en la ciudad de Lima, Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita, **Pariapaza Montañez Jhossseling Brissett** identificado(s) con DNI N° 47432496, de la Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa: **Información otorgada por los colaboradores de la empresa.**

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional, Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, Trabajo académico, Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 06236407

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 47432496

Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

Anexo 05: Confiabilidad

Primera variable

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	15

Segunda Variable

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	15