



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Condiciones laborales y retención del personal de la Empresa Inversiones

Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Br. Cachay Velarde, Keyla Lizett (ORCID: 0000-0001-6639-8849)

ASESOR:

Mgtr. Carlos Guerra Bendezú (ORCID: 0000-0002-8928-1237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mis padres y hermanos, quienes con su esfuerzo y apoyo puedo lograr este gran paso en mi vida, mi eterno agradecimiento.

A mis abuelos, ha sido un año duro, hemos aprendido a valorar a la familia, se los debo todo y sobre todo por no perder la fe.

Agradecimiento

A Dios, por sostenerme en todo el proceso de mi vida. Gracias a nuestros docentes de la escuela de administración, por el arduo apoyo a lo largo de la carrera,

A mis padres, Olga y Wagner, por sus consejos, por su apoyo incondicional, son el motivo de terminar esta etapa que nos ha costado sobresalir.

Mis hermanos, Eliu y Álvaro, mis pequeños tesoros de vida, por el amor y comprensión en momentos de caída, mis mejores amores.

A Dany, gracias por tu apoyo, por los ánimos que me brindaste.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Cachay Velarde Keyla Lizett con DNI N° 73260603 a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Tesis, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 14 de Diciembre del 2019



Cachay Velarde Keyla Lizett

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1 Tipo y diseño de investigación Diseño de investigación	14
2.2. Operacionalización de las variables	15
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	20
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	38

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Variables</i>	15
Tabla 2. <i>Operacionalización de las Condiciones Laborales</i>	16
Tabla 3. <i>Operacionalización de Retención</i>	17
Tabla 4. <i>Escala</i>	19
Tabla 5. <i>Validación de expertos</i>	19
Tabla 6. <i>Estadísticos de fiabilidad</i>	20
Tabla 7. <i>Rango de relación según coeficiente de correlación</i>	22
Tabla 8. <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova</i>	23
Tabla 9. <i>Distribución de frecuencias de la variable Condiciones laborales</i>	23
Tabla 10. <i>Distribución de frecuencias de la variable Retención</i>	24
Tabla 11. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión Motivación</i>	24
Tabla 12. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión Políticas Laborales</i>	25
Tabla 13. <i>Distribución de frecuencias de la dimensión Cultura Organizacional</i>	25
Tabla 14. <i>Coeficiente de correlación (ρ) de Spearman entre las variables Condiciones Laborales y Retención</i>	26
Tabla 15. <i>Coeficiente de correlación (ρ) de Spearman entre la variable Condiciones Laborales y dimensión Motivación</i>	27
Tabla 16. <i>Coeficiente de correlación (ρ) de Spearman entre la variable Condiciones Laborales y la dimensión Políticas Laborales</i>	28
Tabla 17. <i>Coeficiente de correlación (ρ) de Spearman entre las variables Condiciones Laborales y la dimensión Cultura Organizacional</i>	29

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar las condiciones laborales y la retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos, 2019. Para tales fines se utilizó una población conformada por 60 colaboradores tal así se tuvo como muestra censal al personal completo, a las cuales se le aplicó la encuesta conformada por 21 preguntas. La metodología empleada comprendió de un tipo de investigación no experimental, diseño experimental, enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo – correlacional. Los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS statistics v. 25, se utilizó el estadístico correlacional con mediciones no paramétricas realizado por la prueba de Kolgomorov Smirnov, dando un valor de $p=\text{sig.}=0,041$ para la variable condiciones laborales y dando un valor de $p=\text{sig.}=0,009$ para la variable retención determinando así la utilización del estadístico inferencial Rho de Spearman el cual dio como resultado una correlación positiva muy fuerte de $p=,798$ y la prueba de hipótesis resulto con un nivel de significancia menor a 0,05 concluyendo así que se acepta la hipótesis presentada en la investigación, lo cual demuestra que si existe relación entre las variables mencionadas.

Palabras clave: Condiciones Laborales, Retención, ambiente laboral

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the working conditions and the retention of the personnel of the company Inversiones Megacapital SAC, Los Olivos, 2019. For this purpose, a population consisting of 60 employees was used, such as the census sample of the entire staff, to which the survey consisting of 21 questions was applied. The methodology used included a type of non-experimental research, experimental design, quantitative approach, applied type, descriptive level - correlational. The data were processed in the statistical program SPSS statistics v. 25, the correlational statistic was used with non-parametric measurements performed by the Kolgomorov Smirnov test, giving a value of $p = sig. = 0.041$ for the variable working conditions and giving a value of $p = sig. = 0.009$ for the retention variable determining Thus, the use of Spearman's Rho inferential statistic which resulted in a very strong positive correlation of $p = ,798$ and the hypothesis test resulted in a level of significance of less than 0.05 concluding that the hypothesis presented in the research, which shows that there is a relationship between the mentioned variables.

Keywords: Labor Conditions, Retention, work environment

I. INTRODUCCIÓN

En nuestra realidad actual las condiciones de trabajo son visualizadas como uno de los temas de mayor repercusión dentro de las instituciones privadas y públicas. El poder ofrecer un ambiente laboral óptimo abarca un total de elementos que conllevan a cumplir el objetivo de las organizaciones. Por ello las condiciones laborales y retención del personal son dos variables que en su totalidad se relaciona entre sí, pero hoy en día la innovación y la tecnología son mecanismos que generan mayor competitividad. Pero esto no es suficiente, porque las personas que intervienen en estos procesos le dan mayor importancia a la fidelidad del colaborador generando un ambiente de trabajo óptimo.

A nivel Internacional, la OIT (Organización Internacional de Trabajo) aclama que sus objetivos, para poder afianzar un diseño adecuado, instalaciones apropiadas, buen funcionamiento y uso de seguros de nuevos equipos y procesos; se necesita aplicar medidas de corrección y prevención, instruir para poder definir un marco administrativo, y una seguridad e higiene eficiente para una condición laboral óptima, eliminando los riesgos que se hallan encontrado.

En el mismo sentido, Camacho, A. y Mayorga D. (2017) nos indican que se presentan inferencias negativas en la productividad, clima organizacional, salud y relaciones interpersonales entre los colaboradores, y es por ello que las organizaciones están más interesadas en conocer las causas para poder prevenirlas y controlarlas. Se desea conocer los resultados, para después analizar el impacto en grupos, finalizando con algunas recomendaciones

A nivel nacional, es muy continuo el oír o conocer casos con deficiencias en retención del personal, esto conlleva a generar problemas en la productividad, y eso causa poca credibilidad de la organización tanto externa como interna. Todo empleador tiene que afianzar la capacidad de poder desarrollar diferentes líneas de carrera o aptitudes para captar el compromiso de los colaboradores, previniendo posibles contingencias que obstaculicen la permanencia de los colaboradores dentro de las organizaciones. Por ello es indispensable conocer la organización, determinar los problemas y desafíos ajustados a la empresa que debe hacer frente y de esta manera poder identificar la ventaja competitiva. En nuestro país, se debe tener como prioridad mejorar esta problemática que resulta de la deficiencia de las condiciones de trabajo, puesto que si se desea poder retener colaboradores de alta capacidad se debe tener en cuenta su compromiso, objetivo laboral, empatía y prioridades dentro de la

organización, además de estar dentro de sus capacidades que compete o desarrollan según sus habilidades de manera que sean tan productivos como se requiere.

A nivel local, según el periódico Gestión, son muchas las organizaciones que buscan en su personal lealtad y dedicación para con la organización. Sin embargo, en ocasiones no logran la reciprocidad esperada, dejando que los colaboradores, sobre todo los “millennials” sientan poco o nada de apoyo, ya que es de importancia resaltar que las relaciones profesionales se basan en confianza y compromiso, cuando los trabajadores de la ‘generación millennial’ se sienten apoyados, su felicidad en el trabajo aumenta, y también hace el éxito de la empresa. La construcción de una relación saludable implica el esfuerzo de ambas partes, jefe y empleado, y el resultado no solo mejora el éxito de la empresa, sino también la calidad de las políticas, los comentarios y la cultura de trabajo. La retención del personal se da bajo las circunstancias de una buena comunicación, buen liderazgo y sobre todo una relación saludable.

La realidad problemática expuesta en la presente investigación permitirá dar a conocer el requerimiento o importancia para poder desarrollar mejores estrategias que conlleven a mejorar las condiciones laborales y poder obtener la óptima retención del personal, mejores resultados para poder brindar mejores beneficios tanto salarial como una línea de carrera, tal es el acontecimiento de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C. empresa destinada a la comercialización de productos de bebidas alcohólicas ubicada en el distrito de Los Olivos, donde se evidencia que parte de sus colaboradores actuales no tienen claro sus objetivos personales ni profesionales que conlleven a poner en tela de juicio su permanencia en la empresa y a la inconformidad de sus condiciones laborales. La empresa deberá buscar la mejora de la condición laboral que aporten a una retención o estabilidad de sus colaboradores.

Cabe indicar que, con el fin de sustentar, se explicaran determinados antecedentes de estudios previos o investigaciones vinculados a cada una de las variables, de las cuales son de mayor importancia ya que valieron como referencias en el proyecto de investigación.

Santacruz (2011) en su tesis titulada, Análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización, Universidad Nacional de Colombia, cuyo objetivo es delimitar la estrategia empresarial para poder retener a los mejores talentos y que llevara a estimar los diferentes métodos y habilidades en

la administración del talento humano utilizado desde que comienza el reclutamiento, la inducción y la organización de los diferentes de objetivos que tiene la organización las cuales deben ir de la mano con los objetivos que tiene cada colaborador. La investigación se realizó con instrumentos para poder medir las diferentes prácticas, se utilizó un cuestionario con la escala de Likert, que permitía medir diferentes ítems como: el trabajo en grupo, planes de carrera, la remuneración, formación y evaluación del desempeño de los colaboradores, también se utilizó una prueba psicotécnica llamada escala de Motivaciones personales (MPS) que permitió poder conseguir referencias, expectativas, ejecución e incentivos en referencia a la motivación. Los resultados de ello se realizó bajo un análisis riguroso, análisis en tablas de contingencia, obteniendo referencias importantes de los diferentes niveles de motivación, de las prácticas de la gestión, relaciones entre la motivación y prácticas, para identificar aquellos factores que puedan causar la no retención de los talentos y que afecten a las organizaciones ya que no contarían con colaboradores que se identifiquen con su organización y además de los factores que la organización no aporta en ellos como la motivación.

Newton, S. (2017) en su artículo nos menciona que comparte sus experiencias junto con los asociados para el Foro Internacional Organizador ACORN 2017 sobre cómo las condiciones laborales justas en Marruecos siguen afectando al país a lo largo del régimen actual. Varios activistas locales coinciden en que el monarca tiene una historia de tratamientos laborales injustos. Un activista que conocieron compartió una historia sobre varios vendedores ambulantes que formaban solidaridad y escribían una propuesta al estado. Su petición se debió a que el Estado había hecho una proclamación previa de que las autoridades estaban planeando construir mercados comerciales y centros comerciales en los lugares donde los vendedores ambulantes vendían sus mercancías, sin embargo, el rey rechazó la propuesta y dio a los trabajadores la opción de alquilar una tienda de campaña. Preguntaron a varios activistas cómo las organizaciones marroquíes de derechos humanos planean superar barreras y oposiciones para lograr el crecimiento social y económico, específicamente progresar con las condiciones laborales; cada grupo podría ponerse de acuerdo sobre los problemas, pero lucharon con el desarrollo de estrategias organizadas para obtener reformas.

Jaramillo (2016) en su investigación titulada, Propuesta de retención del talento humano para la población de agencias banco internacional en la ciudad Quito, Pontificia Universidad Católica del Ecuador cuyo objetivo fue delinear una proposición de patrón para

la retención del talento humano que permita asegurar la operatividad del negocio y alcanzar los objetivos estratégicos. Se realizó bajo una metodología mixta, de diseño no experimental y de tipo descriptiva. La muestra fue censal de 200 colaboradores. El instrumento utilizado fue 5 encuestas y entrevistas. Se concluyó que para empezar con la elaboración de modelos de retención para la población es primordial conocer o contar con un método que mejore el entendimiento de las motivaciones principales de los colaboradores y así de esta manera emprender un método que vaya acorde con la realidad de la organización.

Turnes, V. A., & Dias (2015) nos mencionan que la agricultura en la región occidental del estado de Santa Catarina, Brasil, es uno de sus activos esenciales ya que con grandes cambios sociales y producción de riqueza aporta a su economía. El presente artículo ofrece un análisis social de las relaciones laborales y sanitarias y las condiciones de los agricultores en la producción industrial de aves de corral y cerdos y su influencia en el bienestar y la sostenibilidad del complejo agroalimentario de la región. Se analiza las condiciones laborales entre dos grupos para obtener las diferencias. Los datos encontraron que los problemas relacionados con las relaciones con la empresa mostraron una mejor integración con los criadores porcinos. Existen diferencias entre los dos grupos en su percepción sobre las empresas integradoras y sobre sus niveles de satisfacción general y financiera. Sin embargo, estos factores no producen fatiga o depresión significativa en los criadores de aves de corral.

Coello (2014) en su tesis Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO), sustentada en la Universidad de Guayaquil, cuyo objetivo es estudiar las eventualidades que afectan a la organización, dado que se presenta una disminución del nivel de satisfacción del cliente. Se evidencia que la campaña Pymes no cumple con la efectividad y que ha disminuido a raíz del traspaso que afectó en la calidad de la atención en dicha compañía, por lo que es primordial conocer los diferentes factores que afectan en el desempeño de los asesores para mejorar la calidad y eficiencia, considerando que los colaboradores provienen de campañas similares y con una experiencia no menor de dos años en atención y con un alto nivel de desempeño, la metodología utilizada fue cuantitativa de tipo descriptiva y explicativa, pues se midió las variables de forma independiente que se inició en el proceso descriptivo y posteriormente se realizó una justificación de los factores que se evidenciaron y sus causas; llegando así al resultado de que se pudo notar que los diferentes factores intrínsecos están interviniendo en

el desempeño de los colaboradores y que aunque cuenten con la experiencia que han obtenido durante su primer año de atención hacia este grupo de clientes, no ha sido suficiente para que la efectividad y los niveles de satisfacción de este grupo de clientes haya ido en incremento también se evidencia que existe altos niveles de insatisfacción en sus condiciones internas como la valoración del trabajo, el salario, la participación activa en el grupo y en la organización y la comunicación.

De tal manera, Martínez-Zarzoso, I., & Kruse, H. W. (2019) nos mencionan que este artículo investiga el impacto de las disposiciones laborales de los Acuerdos de Libre Comercio (TLC) en las condiciones del mercado laboral en los países ratificantes. Utilizando datos de grupos de hasta 96 países y un período de tiempo comprendido entre 1995 y 2008, se aplican técnicas de emparejamiento y un enfoque de diferencias en diferencias para determinar las condiciones laborales en efecto con los acuerdos de libre comercio, distinguiendo entre aquellos con y sin disposiciones laborales. Los resultados muestran que los TLC mejoran parcialmente las condiciones laborales en los países participantes, y que existen diferencias en estos resultados entre los acuerdos con disposiciones laborales específicas y los que no lo tienen. El análisis empírico revela que las disposiciones laborales podrían ser un instrumento adecuado para garantizar las normas laborales, pero también que una «carrera global hacia abajo» puede no impedirse mediante estas disposiciones per se. Es muy probable que la orientación correcta de las disposiciones laborales desempeñe un papel crucial en el contexto de evitar una carrera hacia abajo.

Prieto (2013) en su tesis titulada, Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal, Universidad de Medellín, el objetivo es poder delimitar un modelo de Gestión Humana que ayude a poder obtener retención de los colaboradores de las organizaciones y se pueda obtener el compromiso para realizar sus actividades, donde se pueda obtener mayores resultados a la organización. Se concluyó que la gestión de talento está relacionada a poner retener aquellos colaboradores con gran potencial en poder desarrollar una línea de carrera dentro de la organización y ocupar a futuro cargos o posiciones gerenciales.

Ramírez (2016) en su tesis Condiciones laborales del profesorado universitario viviendo cambios en el contexto laboral, sustentada en la Universidad Autónoma de Barcelona, cuyo objetivo es poder probar y calificar los comportamientos, percepciones con lo que afrontan los colaboradores en el contexto de cambio en sus condiciones laborales; la

metodología utilizada es mixta ya que usa elementos cuantitativos y cualitativos, participaron 941 docentes de diferentes países latino americanos. El instrumento de investigación fue la encuesta que se enfocó en los núcleos de cuestionarios, además de una cadena de preguntas las cuales fueron abiertas, las cuales resaltan porque se pide a los docentes que puedan definir su experiencia actual mediante cuatro palabras claves. Los resultados que se obtuvieron proporcionan una evidencia en la que se transforman las condiciones laborales del profesorado universitario prevalece un grado de inseguridad e incertidumbre sobre el estado de la profesión docente y de interrogación sobre cómo se va desarrollando y aportando, ya que sus condiciones laborales no son de alto agrado por los distintos cambios en su contexto laboral.

En cuanto a estudios nacionales cito a Huayta (2013) en su tesis titulada, Condiciones laborales de los obreros mineros de la empresa administradora Chungar- Cerro de Pasco 2013, Universidad Nacional del Centro del Perú, el objetivo es poder dar a comprender las condiciones laborales de los colaboradores ya que causan gran repercusión en ellos y ha generado diferentes aspectos negativos como la falta de compromiso, el tipo de estudio es básica descriptiva, la metodología es el análisis por lo que los datos se recolectan en el momento determinado. Como resultado tenemos que el 96% de los colaboradores cuentan con seguro básico de Essalud, mientras el gran porcentaje de colaboradores cuentan con el seguro complementario de riesgos, seguro de vida y están afiliados a un plan pensionario, la organización brinda la alimentación, también desarrolla diferentes actividades socioculturales, también celebran fechas gozosas.

Minchán (2017) en su tesis titulada, Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, Universidad Cesar Vallejo, objetivo es poder establecer la relación que existe entre el talento humano y el salario emocional de la oficina general e recursos humanos del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, el poder tener la noción de los factores que los relacionan para mejorar o amplificar la retención de sus colaboradores ya que es muy común la alta rotación de los colaboradores por diferentes circunstancias, el tipo de metodología utilizada fue básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se busca determinar la conexión entre las variables en un determinado tiempo, la población fue de 24 colaboradores. Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta, con instrumento de tipo Likert de 30 ítems para ambas variables. Los resultados obtenidos dan a conocer que si existe una conexión directa y significativa entre

las variables (Rho de Spearman = 0,561*) siendo ésta una correlación moderada entre las variables, también que es consistente decir que la primera variable tiene gran importancia sobre la segunda variable ya que aporta a poder mantener una relación más fluida entre los colaboradores y el empleador.

Así mismo, Zaied, A., xElawady, H., Mesalam, Y. & Haweel, M. (2016) en su artículo científico nos menciona que llegó a la conclusión que el reclutamiento y selección, el entrenamiento y desarrollo, la evaluación de desempeño, la comunicación, las compensaciones, el trabajo en equipo y la seguridad laboral tienen un impacto directo y positivo en la productividad de la compañía. Esto expresa el hecho de que la mejora y las consideraciones serias de los determinantes mencionados anteriormente de HRMP son las bases para la mejora y el enriquecimiento de la productividad de la compañía en general y en la compañía libia de hierro y acero en particular.

En este mismo sentido, Shkarlet, S., & Kasyanenko, L. (2017) En su artículo nos menciona que el estímulo económico y la mejora de la legislación sobre protección laboral son los principales Mecanismos de la estrategia de protección de los trabajadores en todos los países industrialmente desarrollados de La estimulación mundial puede considerarse como un método indirecto, mientras que la legislación laboral la protección es el método directo dirigido a las condiciones laborales peligrosas y la política laboral La protección se centra en todo el mundo principalmente en la realización de la legislación. Desde el comienzo de Los científicos del siglo XIX han estado discutiendo sobre las ventajas de lo directo e indirecto. regulación (Organización Internacional del Trabajo, 2007). Desde el punto de vista de los partidarios de Estimulación económica, tiene ventajas significativas sobre la regulación legislativa, que son las siguientes: No todas las reglas y normas establecidas se realizan correctamente; es bastante fácil para las empresas para ignorar las reglas que controlan las condiciones laborales. Este problema es bastante urgente en la industria del carbón, donde las reglas son particularmente detalladas y consideran condiciones específicas. Por ejemplo, en las minas de carbón los casos de interferencia no autorizada en la operación de medios de control de gas automatizado a menudo se observan; humectación preliminar del carbón en el macizo para no se reduce el nivel de polvo en el aire, etc.

Ames (2017) en su tesis titulada, Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional, en una empresa del sector minero, Arequipa

2015, Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa, el objetivo es poder reconocer los factores de atracción, retención del talento y el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de la organización y poder señalar la relación que existe entre los factores, el tipo de investigación se caracteriza como cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y transversal; como resultado de la confiabilidad de los instrumentos utilizados se pudo analizar con ayuda del programa estadístico SPSS (versión 20.0) y se obtuvo mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach un índice de confiabilidad para la encuesta de retención de talento de 0.76, y para el compromiso organizacional de 0.80. Participaron en el estudio 50 colaboradores de una organización del sector minero de la ciudad de Arequipa. Entre los resultados destaca que, de acuerdo al estado civil, la edad y el tiempo de experiencia, los factores que retienen y atraen a los profesionales talentosos tienen una correlación positiva o negativa con respecto al grado de compromiso organizacional ya que se entiende que los diversos factores positivos ocasionan la atracción de personal capacitados ya que el sector minero es un sector que requiere de compromiso.

Así mismo, Almeda (2017) en su artículo que lleva como título “La rotación de personal: todo lo que debes saber sobre ella” donde nos dice que existe mucha rotación debido a la figura que la empresa da sus trabajadores, cuando los colaboradores no están cómodos con el día a día, no se sienten apreciados y hacen sus labores por cumplirlas más no con la debida atención que se debería realizar. Es por ello que las organizaciones deben priorizar a sus colaboradores para mayores beneficios que pueda atraer la organización.

Quinteros (2017) en su tesis titulada, Condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño del personal en imprentas, Unicentro plaza unión, sótano, Universidad Cesar Vallejo, el objetivo general es establecer la influencia entre las condiciones de trabajo y el desempeño del personal, el tipo de investigación es aplicada, no experimental es el diseño, de corte transversal; utilizando los cuestionarios de Likert, esto fue realizado a 85 trabajadores. Como resultado se obtuvo que si existe una relación de Pearson positiva muy fuerte con 0.977 entre las variables analizadas. Concluye que existe una influencia de gran significado entre la variable independiente condiciones de trabajo y la variable dependiente desempeño de los colaboradores.

Rivera (2017) en su tesis titulada, Satisfacción laboral y rotación del personal de ventas en la Empresa GSS. Ate Vitarte, Universidad Cesar Vallejo, el objetivo fundamental es determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la rotación del personal para

poder determinar la manera de contrarrestarlo y afrontarlo de manera que los colaboradores sigan comprometidos con su labor, el tipo de estudio descriptivo y correlacional la población es de 150 a través de un cuestionario de recolección de información, registrando una correlación inversa entre satisfacción laboral y rotación del personal la cual tiene una correlación moderada, se utilizó la prueba de coeficiente de correlación Spearman de $Rho = 0.703$ con un nivel de significancia bilateral de 0.00. Concluyendo que existe una correlación inversa entre las dos variables.

Con respecto a la variable 1 Condiciones Laborales, Chiavenato (2018) se refiere a que la gran mayoría de los colaboradores pasan parte de su tiempo en las organizaciones, que se transforma prácticamente en su hogar. El ambiente laboral se determina por sus condiciones materiales y físicas, las sociales y psicológicas, también se encuentran aquellos aspectos medioambientales que impactan en el bienestar físico, integridad y sobre todo la salud de los individuos. Todos estos factores tienen una intervención en las condiciones laborales que busca innovar en el paso de los tiempos.

Henaó (2013) nos indica que las condiciones laborales hacen relación a un conjunto de factores y procesos dentro del centro laboral que actúan sobre el colaborador en relación con ello, determinándose así las actividades e incitando a diversas consecuencias tanto para la organización como para el colaborador.

De igual manera se definirá la primera dimensión de la variable condiciones laborales que es condiciones de contrataciones, donde sin duda las condiciones de contratación son antecedentes o factores que se plasman para un acuerdo mutuo donde se retribuye por un servicio o bien, por ello Mendoza, J. y Mostacero, R (2012) nos dan a conocer que la prestación de un servicio de una persona natural está bajo el mandato del empleador, conocido o dado en contratos de trabajo donde se lleva un acuerdo para recibir un sueldo a intercambio de una determinada actividad dentro de la organización que aporte en ello.

En este mismo sentido, Hüseyinli, N. (2015). En su artículo nos indica que, la relación comercial establecida entre un empleador y un empleado instruye ciertos deberes entre las partes en cuestión. Las obligaciones de un contrato comercial son la base del tipo de relación de trabajo entre las partes, en eficacia del principio de libertad contractual, podrá decidir mutuamente sobre las condiciones del contrato. De conformidad con la Ley del Trabajo de Azerbaiyán, los términos del contrato pueden modificarse en una fecha posterior si ambas partes acuerdan mutuamente todos los cambios. En este documento examinaremos los

requisitos y la forma jurídica ya acordada entre las partes. También se tomarán algunos puntos de este tema y se compararán con la legislación laboral turca.

De igual manera se definirá la segunda dimensión de la variable condiciones laborales, que es salud ocupacional donde Chiavenato (2018) refiere que definir la salud es tratar de decir que enfermedad no hay, salud es decir que no hay enfermedad, sin embargo, los peligros que tiene la salud tanto como físicos y biológicos, químicos como tóxicos, incluyendo las condiciones estresantes dentro de las actividades pueden provocar mayores riesgos en la labor, por lo que una delimitación más amplia de la salud implica y prevalece en un estado mental, físico y sobre todo social de bienestar, ya que un trabajador eficiente y competente, pero con poca autoestima y deprimido, resulta ser tan improductivo como un trabajador enfermo y hospitalizado.

Autores como Vallejo y Lafuente (2010), afirman que uno de los derechos esenciales de cada individuo es la salud y que al poder alcanzar el bienestar en el grado más alto consta de cada individuo y de la adecuada aplicación de medidas sanitarias y sociales. En este sentido, la salud se configura como eje significativo de la calidad de vida.

De igual manera se definirá la tercera dimensión de la variable condiciones laborales, que es bienestar del colaborador, donde Chiavenato (2018) nos expone que el bienestar del colaborador la cual se utiliza como un indicador de las experiencias dentro del centro laboral y sobre todo como un medidor de la satisfacción de las personas que se desempeñan en el trabajo, la importancia que tiene a la calidad de vida dentro de las organizaciones es que solo podrá ser alcanzado si los trabajadores tienen un gran alto grado de calidad y productividad, y son recompensados adecuadamente por su esfuerzo. Es por ello que para atender al cliente externo de forma eficiente se debe ofrecer antes satisfacción a los colaboradores es decir la empresa debe estar al tanto de su cliente interno, sus colaboradores.

Con respecto a la variable 2 Retención, donde Dessler (2015) refiere que dada la variedad de cuestiones que impulsan a los empleados a abandonar una empresa de manera voluntaria, qué se podría hacer para administrar la rotación voluntaria?, aunque no exista una regla mágica, el gerente debe entender que la retención de los colaboradores es un aspecto de la administración del talento y que, por consiguiente, las mejores estrategias de retención son multifuncionales, los empleadores solo pueden resolver estos problemas al establecer practicas efectivas y coordinadas de la administración del talento (reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y remuneración). En otras palabras, a menudo la rotación

(tanto voluntaria como involuntaria) comienza de malas decisiones en el momento de la selección, seguido de la combinación con las capacitaciones ineficientes o inadecuadas, evaluaciones poco sensibles y salario escasamente equitativos, es inútil intentar diseñar una “estrategia de retención” sin tomar en cuenta todas las prácticas de recursos humanos.

Bichuetti (2012) dice que en las organizaciones resulta dificultoso poder retener al personal que cuente con las capacidades que se requieren, también un factor en que los colaboradores siempre buscan mejores condiciones y oportunidades que se representan como prioridades. Por ello, la retención de los colaboradores con talento es transitorio, debido a que los talentos permanecen en la organización hasta que consiguen una mejor alternativa laboral que cubra sus expectativas.

Así mismo, Meza (2019) en su artículo que lleva como título “Rotación del personal :5 tips para reducirla” nos indica que para poder reducir la rotación del personal tenemos que priorizarnos en la mejoría del proceso de reclutamiento, con cualidades para el puesto, tener comunicación efectiva para que pueda haber una libre expresión entre los colaboradores como jefes, gerente, contar con un plan de desarrollo de los colaboradores como para la organización ya que si se reconoce el rendimiento por ende la organización obtendrá mayores resultados del colaborador.

De igual manera se definirá la primera dimensión de la variable retención que es motivación, donde la definición clásica y más aceptada es la propuesta por Robbins & Judge (2017), entendiendo a la motivación como un transcurso psicológico que otorga vectores de estimulación, dirección y persistencia hacia una meta que el individuo desea lograr partiendo de una consecución que se le asigna dentro del centro laboral.

Por su parte, Reeve (2014) emprende desde un punto de vista conductual, dando a conocer que la motivación ya que nace por diversas fuentes e influido de diferentes formas, factores fijados por las características individuales de la persona. La definición de las fuentes motivacionales de los individuos resulta ser una arista vital en la investigación del por qué los individuos se comportan de una u otra manera.

De igual manera se definirá la segunda dimensión de la variable retención, que es políticas laborales, donde sin duda las políticas laborales influyen en las organizaciones de gran manera que Chiavenato (2017) nos dice que esta variable incluye actividades como poder adquirir, desarrollar y utilizar recursos a fin de obtener resultados óptimos, es por ello

que la política laboral influye en las tomas de decisiones o en comportamiento de las personas, también en el cumplimiento de requerimientos o lineamiento con el fin de lograr eficiencia o que regulan la relación laboral que identifica su labor.

De igual manera se definirá la tercera dimensión de la variable retención, que es cultura organizacional, donde Chiavenato (2017) refiere que cada organización cuenta con una cultura influyente en el comportamiento de sus colaboradores, pero cada una tiene diferentes características; el cómo poder lidiar con su entorno y valido para que nuevos colaboradores puedan tener una mejor percepción y fundamentar mejores resultados respecto a los problemas. Dado que el saber no se percibe ni se observa, por otro lado, sus consecuencias y efectos son percibidos y en ocasiones resulta a beneficio de la organización si ella esta cuenta con una organización interna estable.

Considerando lo explicado, se formula el problema General: ¿Cuál es la relación hay entre las Condiciones laborales y retención del personal de la empresa inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019? Además, se formuló problema específico1: ¿Cuál es la relación que existe entre Condiciones laborales y, la motivación de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019?, así como el problema específico2: ¿Cuál es la relación que existe entre Condiciones laborales y las políticas laborales de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019? Y el problema específico3: ¿Cuál es la relación que existe entre Condiciones laborales y la cultura organizacional de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019?

La investigación tiene como parte la justificación teórica la cual nos dice que existe una problemática en la sociedad y los cambios generacionales que no permiten a las organizaciones conocer exactamente los motivos o circunstancias por los cuales se da la renuncia o discontinuidad laboral. Las condiciones laborales, nos permitirá en la empresa notar de qué manera podemos como administradores ver la forma de combatir el problema y así lograr una retención del personal, que es lo que se busca lograr alcanzar, así como obtener éxito y poder solventarse en un mercado competitivo, el cual se debe aprovechar con cada recurso que la organización nos brinda.

Como justificación práctica se centra en la búsqueda de puntos a tomar en cuenta para retener a los buenos elementos (colaboradores) dentro de la organización y asegurar su continuidad productiva. Se tendrá en consideración al gerente y encargados para conocimiento de los resultados con el fin de reorganizar su personal con capacitaciones

constantes, con mejoramiento de sus factores laborales para una mejor condición laboral y retención del personal.

Así mismo también se tendrá una justificación metodológica el cuales una investigación estructurada de las temáticas necesarias para su análisis y contraste con la realidad estudiada. Se utiliza el método científico, también instrumentos de medición de las dos variables condición laboral y retención del personal.

Cuenta con una justificación social que nos indica que será un aporte para obtener conocimiento en que se puedan basar en las organizaciones para poder obtener el talento y ver la alta demanda de fuerza laboral concientizando a la mejora del profesionalismo social.

Hipótesis general: Existe relación entre Condiciones laborales y retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019; así como hipótesis específica1: Existe relación entre las Condiciones laborales y la motivación de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019, también hipótesis específicas2: Existe relación entre las Condiciones laborales y las políticas laborales empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019, por último: Existe relación entre las Condiciones laborales y la cultura organizacional de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

Como Objetivo general: Determinar la relación entre las Condiciones laborales y retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos,2019; así como objetivo específico1: Determinar la relación entre las Condiciones laborales y la motivación de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019, también objetivo específico2: Determinar la relación entre Condiciones laborales y las políticas laborales de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019, por último objetivo específico3: Determinar la relación entre Condiciones laborales y la cultura organizacional de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación Diseño de investigación

Nos refiere Hernández que el diseño de investigación de tipo no experimental se puede precisar tanto como el estudio el cual se da sin manipular las variables, esto quiere decir que se realiza de manera de que solo se observan en su estado como se da en su contexto natural para posteriormente poder analizarlos y de corte transversal porque se recogen los datos en un periodo único que tiene como finalidad describir y analizar.

El diseño del presente estudio será de carácter no experimental, de corte transversal ya que no se manipulará ninguna de las dos variables, ni se las someterá a pruebas y sólo detallar

Enfoque de investigación

Para Hernández, Fernández y Batista (2014) un análisis cuantitativo que representa un conjunto de procesos es secuenciales y probatorios, no se eluden pasos, se sigue un patrón estructurado y debe contar con decisiones críticas que deben ser realizadas antes de recolectar los datos.

Se necesita contar con un orden para efectuar los procesos sin eludirlos ya que contando ya que se procesará la información obtenida con el fin de procesarlo y notar la confiabilidad de ello.

Nivel de investigación

Se centra en un estudio Descriptivo correlacional ya que para Hernández, Fernández y Batista (2014) se busca especificar las diferentes propiedades y características de los individuos se someta a un análisis.

Se desea poder analizar cómo es y cómo se van manifestando los componentes utilizados o variables, poder analizar las circunstancias en las que se van procesando o manifestando.

Tipo de investigación

El estudio se centró de tipo Aplicada, nos refiere Rodríguez (2005) que a una investigación aplicada se le designa también como una dinámica o activa (...) en esta investigación se aplica a problemas, características y circunstancias concretas. Esta es la manera de exploración que se orienta a la utilización próximo y no tanto al desarrollo de teorías” (p. 23).

Se da este tipo de investigación por qué se va analizar las posibles aplicaciones de una nueva alternativa o teoría de solución a problemas de la vida real, pero en el campo de investigación.

Método de análisis de datos

El estudio es de método hipotético-deductivo ya que se hará afirmaciones a las cuales se buscará refutar en hipótesis para así terminar comparando con hechos de la realidad. Según Bernal (2010) el método hipotético deductivo es un proceso que inicia de afirmaciones las cuales se formulan como hipótesis y así se busca verifican o refutan tales hipótesis, obteniendo conclusiones que se deberán corroborar con los hechos (p. 60)

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Variables

Variables	Tipo
Condiciones Laborales	Variable1
Retención	Variable2

Operacionalización

Tabla 2. Operacionalización de las Condiciones Laborales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN			
CONDICIONES LABORALES	La gran mayoría de los colaboradores pasan parte de su tiempo dentro de las organizaciones, que se transforma prácticamente en su hogar. El entorno laboral se determina por sus condiciones materiales y físicas, las sociales y psicológicas, también se encuentran aquellos aspectos ambientales que impactan en el bienestar físico, integridad y sobre todo la salud de los individuos. (Chiavenato, 2018)	La siguiente variable está desarrollada por el tipo de encuesta Likert donde se detallará las dimensiones de las Condiciones de contratación, Salud Ocupacional y Bienestar del trabajador	Condiciones de contratación	Reclutamiento	4-7	Totalmente en desacuerdo= 1			
				Evaluación del desempeño					
				Línea de carrera					
			Salud Ocupacional	Seguros			8-11	En desacuerdo=2	
				Entorno psicológico					
				Entorno físico					
			Bienestar del trabajador	Físico					De acuerdo= 4
				Emocional					
				Social					
					Totalmente de acuerdo= 5				

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3. Operacionalización de Retención

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
RETENCIÓN	La variedad de cuestiones que impulsan a los empleados a abandonar una empresa de manera voluntaria, que se podría hacer para administrar la rotación voluntaria, aunque no exista una regla mágica, el gerente debe entender que la retención de los colaboradores es un aspecto de la administración del talento y que, por consiguiente, las mejores estrategias de retención son multifuncionales, los empleadores solo pueden resolver estos problemas al establecer practicas efectivas y coordinadas de la administración del talento (reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y remuneración). (Dessler, 2015)	La siguiente variable está desarrollada por el tipo de encuesta Likert donde se detallará las dimensiones de la Motivación, Políticas Laborales, Cultura Organizacional	Motivación	Desempeño laboral	12-16	Totalmente en desacuerdo= 1 En desacuerdo=2 Indiferente= 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo= 5
				Nivel de compromiso		
				Iniciativa laboral		
			Políticas laborales	Inducción	17-19	
				Nivel de rotación		
				Desarrollo profesional		
Cultura organizacional	Expectativas personales	20-21				
	Expectativas empresariales					

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Esteban (2009) nos indica que la población es un grupo de individuos que poseen un enlace directo con la problemática o problema de estudio, ya que abarcan como la totalidad de seres a investigar. (p. 177)

Por consiguiente, el estudio está formada por un total de 60 colaboradores de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019. De tal manera de que la población es de carácter finita, porque se podrá contar a todos los integrantes en el estudio.

En muestra, nos indica Tamayo (2004) nos indica que la muestra proviene de la agremiación de elemento o individuos que se extrae de una población, para una investigación estadística (p.38). En base a esa teoría Hernández (2015) nos menciona que una población entera se simboliza de un subconjunto (p.28).

Por ende; dadas las condiciones se manejará el muestreo censal por la pequeña población que hay en la organización, se tomó como muestra a todos los colaboradores, es decir, se trabajó con los 60 colaboradores de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C.

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

Técnica de recolección de datos, nos dice Esteban (2009) que la encuesta constituye una herramienta realmente necesaria para el logro de datos, ya es el caso de investigaciones de tipo transversal, se realiza teniendo como sustento un cuestionario escrito. (p.93)

Nos permitirá conocer de manera precisa sobre los aspectos de la realidad estudiada, en este caso nos apoyará a obtener datos a través de las respuestas que nos proporcionaran los colaboradores de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

Instrumento de recolección de datos, nos dicen Diaz & Luna (2014) que la escala de Likert reside en un sector de ítems de manera de juicio o afirmaciones de los cuales se pide una respuesta o reacción de los individuos del estudio. (p.130)

La herramienta o instrumento que nos dará apoyo a la medición consistirá en un cuestionario cerrado ya que se facilitará un rango de respuestas, de tipo Likert que consta de 11 preguntas por variables, dando así un total de 22 preguntas, donde se representan las variables a investigar, dicho así esta encuesta será respondida de manera anónima.

Tabla 4. *Escala*

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

Fuente: Elaboración propia

Validación

Hernández (2014) nos dice que la validación de los cuestionarios aporta a poder medir el nivel de las variables, sus dimensiones que se encuentran definidas en antecedentes y teorías que han sido utilizadas.

En el presente proyecto de investigación se desarrolló dos encuestas correspondientes a cada variable que han sido sometidas a un dictamen de expertos, para lo que se apeló a la opinión de los asesores de investigación de la carrera de Administración de Empresas como está detallado en la siguiente tabla:

Tabla 5. *Validación de expertos*

N.º	Nombres y Apellidos	Grado	Resultados
1.	Vasquez Espinoza Juan Manuel	Doctor	Si cumple
2.	Guerra Bendezu Carlos Andres	Magister	Si cumple
3.	Alva Arce Rosel Cesar	Doctor	Si cumple
4.	Barca Barrientos Jesus Enrique	MBA	Si cumple

Fuente: Elaboración Propia.

Confiabilidad

Nos indican Hernández, Fernández y Batista (2014) para deducir la confiabilidad del instrumento los resultados obtenidos deben ser tomados en cuenta que están de un rango de 0 a 1, todo resultado que se aproxime lo mayor posible a uno indica una positiva o elevada confiabilidad, por el otro lado si el resultado esta aproximado del cero el resultado será menos confiable.

Se utilizará en el proyecto de investigación el programa spss 25, por medio del Alfa de Cronbach y poder identificar el grado o rango de confiabilidad, y para poder procesar la información obtenida, la cual fue aplicada a 60 colaboradores.

Tabla 6. *Estadísticos de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	21

Fuente: SPSS V.25

En el estudio, la fiabilidad tiene un valor de 0,944 por tanto es bueno según la tabla, es decir que existe el grado de Confiabilidad del 94% de la relación entre las dimensiones de la investigación.

2.5. Procedimiento

Se comenzó con seleccionar las teorías para definir las dimensiones que son objeto de estudio, luego se subdividió en indicadores las cuales ayudan a comprender la investigación que se realiza y finalmente, se redactó.

Después se recolecto los datos, se empleó la técnica de encuesta, la cual fue aplicada en el proceso estadístico, que se tiene como objetivo poder interpretar los resultados al haber sido analizados anteriormente para dar con los resultados.

Finalizando, teniendo los resultados se da paso a la discusión para verificar los puntos de vistas enfocados a las variables presentadas, así mismo se dieron las recomendación y conclusiones.

2.6. Método de análisis de datos

Se empleó el programa estadístico SPSS versión 25, ya que se procesará la información usando en el análisis descriptivo, y que será presentado mediante gráficos y cuadros para efectuar el análisis, de tal modo de que se pueda llegar a las conclusiones sobre lo planteado

El método descriptivo según Berenson & Levine (1996, p. 3).” Son los procedimientos que recolectan, exponen y calificar a un conjunto de datos teniendo como fin las diversas características de ese conjunto de datos.”

2.7. Aspectos éticos

Se considerarán los aspectos éticos ya que se obtendrá la veracidad de los resultados obtenidos del instrumento considerando a los autores mencionados, este trabajo de investigación será pasado por la prueba de similitud del software Turnitin donde se podrá autenticar la calidad y ética de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Pruebas de normalidad

3.1.1. Pruebas de hipótesis

Se medirá la relación de las variables a través del coeficiente de correlación de Spearman la cual para eso se tomará en cuenta la siguiente tabla:

Tabla 7. *Rango de relación según coeficiente de correlación*

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

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández & Fernández, 2010

Se planteó las hipótesis para la Condiciones Laborales:

H₀: Los datos de la variable Condiciones laborales de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019, muestran una distribución normal

H₁: Los datos de la variable Condiciones laborales de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019, no muestran una distribución normal

Se planteó las hipótesis para la Retención:

H₀: Los datos de la variable Retención de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019, muestran una distribución normal

H₁: Los datos de la variable Retención de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019, no muestran una distribución normal

Se fijó un 5% de nivel de significación para un contraste bilateral, los efectos obtenidos son mostrados en la Tabla 6.

Tabla 8. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova

<i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova</i>			
V1_Condiciones_Laborales	Cantidad 60	Estadístico ,117	Sig. ,041
V2zRetención	60	,135	,009

Fuente: SPSS V.25

Interpretación: Como se divisa en la tabla 9, el valor p-valor es menor que 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, los datos de la variable1 y variable2 no muestran normalidad. El análisis utilizará la correlación de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

3.2. Resultados descriptivos

3.2.1. Resultados descriptivos de la variable1

Tabla 9. Distribución de frecuencias de la variable Condiciones laborales

		Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy Bajo	<= 19	2	3.3
Bajo	20 - 28	1	1.7
Regular	29 - 37	6	10.0
Alto	38 - 46	27	45.0
Muy Alto	47+	24	40.0
	Total	60	100.0

Fuente: SPSS V.25

Se considera los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la variable en la organización, el 3.3% de los encuestados percibió un nivel muy bajo, el 1.7% percibió un nivel bajo, el 10.0% como regular, el 45.0% como alto y el 40.0% percibió un nivel muy alto.

3.2.2. Resultados descriptivos de la variable2

Tabla 10. *Distribución de frecuencias de la variable Retención*

		Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy Bajo	<= 18	2	3.3
Bajo	19 - 26	2	3.3
Regular	27 - 34	9	15.0
Alto	35 - 42	30	50.0
Muy Alto	43+	17	28.3
	Total	60	100.0

Fuente: SPSS V.25

Se considera los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la variable en la organización, el 3.3% de los encuestados percibió un nivel muy bajo, el 3.3% percibió un nivel bajo, el 15.0% como regular, el 50.0% como alto y el 28.3% percibió un nivel muy alto.

3.2.3. Resultados descriptivos de la dimensión Motivación

Tabla 11. *Distribución de frecuencias de la dimensión Motivación*

		Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy Bajo	<= 9	2	3.3
Bajo	10 - 13	3	5.0
Regular	14 - 17	11	18.3
Alto	18 - 21	26	43.3
Muy Alto	22+	18	30.0
	Total	60	100.0

Fuente: SPSS V.25

Se considera los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la variable en la organización, el 3.3% de los encuestados percibió un nivel muy bajo, el 5.0% percibió un nivel bajo, el 18.3% como regular, el 43.3% como alto y el 30.0% percibió un nivel muy alto.

3.2.4. Resultados descriptivos de la dimensión Políticas Laborales

Tabla 12. *Distribución de frecuencias de la dimensión Políticas Laborales*

		Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy Bajo	<= 6	2	3.3
Bajo	7 - 8	7	11.7
Regular	9 - 11	9	15.0
Alto	12 - 13	26	43.3
Muy Alto	14+	16	26.7
	Total	60	100.0

Fuente: SPSS V.25

Se considera los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la variable en la organización, el 3.3% de los encuestados percibió un nivel muy bajo, el 11.7% percibió un nivel bajo, el 15.0% como regular, el 43.3% como alto y el 26.7% percibió un nivel muy alto.

3.2.3. Resultados descriptivos de la dimensión Cultura Organizacional

Tabla 13. *Distribución de frecuencias de la dimensión Cultura Organizacional*

		Frecuencia fi	Porcentaje %
Muy Bajo	<= 1	2	3.3
Bajo	2 - 2	1	1.7
Regular	3 - 3	11	18.3
Alto	4 - 4	23	38.3
Muy Alto	5+	23	38.3
	Total	60	100.0

Fuente: SPSS V.25

Se considera los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la variable en la organización, el 3.3% de los encuestados percibió un nivel muy bajo, el 1.7% percibió un nivel bajo, el 18.3% como regular, el 38.3% como alto y el 38.3% percibió un nivel muy alto.

3.3 Resultados de las correlaciones

Dado que las variables no presentan una distribución normal, se empleó la técnica no paramétrica de correlación de Spearman para probar las hipótesis específicas y la hipótesis general. Además, como el estudio es censal solo se va a considerar el valor del índice de correlación Rho de Spearman y se descartará el valor del sig. o p-valor

3.3.1. Hipótesis general

Hipótesis general: Existe relación entre Condiciones laborales y retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

H0: No existe relación entre Condiciones laborales y retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

H1: Existe relación entre Condiciones laborales y retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

Tabla 14. *Coefficiente de correlación (rho) de Spearman entre las variables Condiciones Laborales y Retención*

Correlaciones de Spearman para las variables 1 y 2				
Rho de Spearman	VARIABLE1		VARIABLE1	VARIABLE2
		Coefficiente de correlación	1.000	,798**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	VARIABLE2	Coefficiente de correlación	,798**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

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

Fuente: SPSS V.25

Interpretación: Se divisa que entre las variables Condiciones Laborales y retención hay un valor positivo de 0.798; de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Spearman (Tabla 15) se afirma que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Por otro lado, se observa que luego de aplicar la prueba estadística se obtuvo un p valor de 0,000 y como es menor que 0,05, entonces queda confirmado que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Finalmente, se comprueba que existe relación significativa de 80% entre las Condiciones laborales y retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

3.3.2. Hipótesis específica 1

Hipótesis general: Existe relación entre las Condiciones laborales y la motivación de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

H0: No existe relación entre las Condiciones laborales y la motivación de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

H1: Existe relación entre las Condiciones laborales y la motivación de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

Tabla 15. *Coefficiente de correlación (rho) de Spearman entre la variable Condiciones Laborales y dimensión Motivación*

Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	Condiciones Laborales	Motivación
			1.000	,751**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Motivación	Coeficiente de correlación	,751**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

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

Fuente: SPSS V.25

Interpretación: Se divisa que entre la variable Condiciones Laborales y la dimensión Motivación hay un valor positivo 0.751; de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Spearman (Tabla 15) se afirma que existe una correlación positiva considerable entre la primera variable y la primera dimensión. Por otro lado, se observa que luego de aplicar la prueba estadística se obtuvo un p valor de 0,000 y como es menor que 0,05, entonces el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Finalmente, se comprueba que existe relación significativa de 75% entre las Condiciones Laborales y la Motivación en empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019

3.3.3 Hipótesis específica 2

Hipótesis general: Existe relación entre las Condiciones laborales y las políticas laborales empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019

H0: No existe relación entre las Condiciones laborales y las políticas laborales empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

H1: Existe relación entre las Condiciones laborales y las políticas laborales empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

Tabla 16. Coeficiente de correlación (ρ) de Spearman entre la variable Condiciones Laborales y la dimensión Políticas Laborales

			Condiciones Laborales	Políticas Laborales
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	1.000	,656**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Políticas Laborales	Coeficiente de correlación	,656**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

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

Fuente: SPSS V.25

Interpretación: Se divisa que entre la variable Condiciones Laborales y la dimensión Políticas Laborales hay un valor positivo considerable de 0.656; de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Spearman (Tabla 16) se afirma que existe una correlación positiva considerable entre la primera variable y la segunda dimensión. Por otro lado, se observa que luego de aplicar la prueba estadística se obtuvo un p valor de 0.000 y como es menor que 0,05, entonces el coeficiente de correlación es no significativo ($p < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Finalmente, se comprueba que existe relación significativa de 66% entre las Condiciones Laborales y Políticas Laborales de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019

3.3.4 Hipótesis específica 3

Hipótesis general: Existe relación entre las Condiciones laborales y la cultura organizacional de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

H0: No existe relación entre las Condiciones laborales y la cultura organizacional de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

H1: Existe relación entre las Condiciones laborales y la cultura organizacional de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

Tabla 17. *Coefficiente de correlación (rho) de Spearman entre las variables Condiciones Laborales y la dimensión Cultura Organizacional*

			Condiciones Laborales	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,747**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	,747**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

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

Fuente: SPSS V.25

Interpretación: Se divisa que entre la variable Condiciones Laborales y la dimensión Cultura Organizacional hay un valor positivo de 0.747; de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Spearman (Tabla 17) se afirma que existe una correlación positiva considerable entre la primera variable y la tercera dimensión. Por otro lado, se observa que luego de aplicar la prueba estadística se obtuvo un p valor de 0,000 y como es menor que 0,05, entonces queda confirmado que el coeficiente de correlación es significativo ($p < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Finalmente, se comprueba que existe relación significativa de 75% entre las Condiciones Laborales y la Cultura Organizacional de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio se realizó con el propósito de determinar si existe relación entre las dimensiones Condiciones Laborales y retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., distrito Los Olivos 2019.

El objetivo general de la presente investigación es determinar la relación entre las Condiciones Laborales y retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., distrito Los Olivos 2019., obteniendo como resultado de la investigación realizada una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

Dicho objetivo mantiene relación con la investigación presentada por Quinteros (2017) titulada Condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño del personal en imprentas, el objetivo general es establecer la influencia entre las condiciones de trabajo y el desempeño del personal la que arrojó como resultado una correlación positiva muy fuerte. El autor concluyó que existe una influencia de gran significado entre la variable las variables.

Con respecto a los resultados obtenidos de la primera hipótesis específica la cual es saber si existe relación entre las Condiciones laborales y la motivación de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019, en donde se obtuvo un valor de correlación positiva considerable de 0.751 este resultado guarda similitud con el resultado obtenido en la tesis de Rivera (2017). Satisfacción laboral y rotación del personal de ventas en la Empresa GSS, obteniendo un valor de 0.000 lo que significa que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna lo que lleva a que en la significancia hay relación.

La segunda hipótesis específica la cual es si existe relación entre las Condiciones laborales y las políticas laborales empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019, obtuvo un valor de 0.656 lo cual es una correlación positiva considerable; este resultado es similar al obtenido en la tesis de Minchán (2017) Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, el cual obtuvo un resultado que la primera variable tiene gran importancia sobre la segunda variable ya que aporta a poder mantener una relación más fluida entre los colaboradores y el empleador.

La tercera hipótesis específica la cual es si existe relación entre las Condiciones laborales y la cultura organizacional de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los

Olivos 2019, obteniendo como resultado un valor de 0.747 el cual significa que se tiene una correlación positiva considerable, este resultado es similar al presentado en la investigación presentada por Ames (2017) titulado Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional, en una empresa del sector minero, Arequipa 2015, entre los resultados destaca que, de acuerdo a diferentes factores como el estado civil, edades, experiencia son aquellos que retienen y captan a los talentos que tienen una correlación negativa o positiva con relación al compromiso ya que el sector minero es un sector que requiere en su plenitud el compromiso

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegó están de acuerdo con el objetivo general y los específicos de la investigación, fueron:

La variable Condiciones laborales se relaciona con la variable retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos, 2019.

La variable Condiciones laborales se relaciona con la dimensión Motivación de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019

La variable Condiciones laborales se relaciona con la dimensión Política Laborales de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019

La variable Condiciones laborales se relaciona con la dimensión Cultura Organizacional de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019

VI. RECOMENDACIONES

Se espera que la presente investigación sea fuente para futuras investigaciones

Se recomienda mejorar las condiciones laborales, teniendo en cuenta los diferentes factores, y comenzando desde el reclutamiento del personal ya que se ve inconvenientes al no tener un óptimo filtro de contratación dando posteriormente problemas en la empresa., incentivando conocimientos a través de capacitaciones, brindando oportunidades de logro, desarrollo profesional y personal; que conlleve a tener una mayor retención de su personal.

Es necesario determinar las condiciones laborales que está influido por la motivación, por ello realizar ocasionalmente evaluaciones de desempeño, para poder evaluar la participación, conocimiento de objetivos, responsabilidad de los colaboradores que conlleve a reconocer el grado de satisfacción del colaborador y las mejoras que se deben implementar.

Se debe elaborar formalmente la política de la organización que ayude a mejorar la inducción, estimar el nivel de rotación que contamos anualmente, y el desarrollo profesional de nuestros colaboradores, ya que es un proceso que aportará a ver el grado de nuestras condiciones laborales e ir mejorando periódicamente.

Finalmente se recomienda preparar programas que ayuden a mejorar las perspectivas que tiene nuestro colaborador en base a la formación de la organización, tanto para el lado personal como empresarial, ya que cada colaborador va aprendiendo y mejorando en el día a día de su labor que aportan a sus futuras acciones, ello ayuda a mejorar su periodo de labor dentro de la organización y mejora la rentabilidad, confianza.

REFERENCIAS

- Almeda (2017) La rotación de personal: todo lo que debes saber sobre ella
<http://blog.talentclue.com/rotacion-de-personal>
- Alvaro, M y Barba, M (2016) *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=UTGvDAAAQBAJ&pg=PT84&dq=que+es+retenci%C3%B3n+del+talento+humano&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwihhLTQ4vbhAhXCm-AKHeBvCdYQ6AEIRzAG#v=onepage&q=que%20es%20retenci%C3%B3n%20del%20talento%20humano&f=false>
- Ames, R (2017) Tesis “Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional, en una empresa del sector minero, Arequipa 2015”, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Berenson, M. L., & Levine, D. M. (1996). Estadística básica en administración: conceptos y aplicaciones. 6, 3. México: Prentice Hall Inc. Obtenido de <https://books.google.co.ve/books?id=2N09O8Oe0QC&printsec=frontcover&hl=es>
- Bernal, A. (2010). Metodología de la investigación (Tercera ed.). Colombia: Pearson.
- Bichuetti, J. (12 de mayo de 2012). Papel clave del CEO en la retención de talento. Recuperado de <http://www.mercado.com.ar/notas/informes/370744/papelclave-delceo-en-la-retencion-de-talento>.
- Carrasco, S. (2009) *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos
- Chiavenato, I. (2018), *Gestión del talento humano: Catorceava Edición*. México, Ed. Mc Graw Hill.
- Coello, V (2014) Tesis “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)”. Universidad de Guayaquil.

- Dessler, G. (2015) *Administración de Recursos Humano: Cuarta Edición*. México: PEARSON EDUCACIÓN
- Diaz, A y Luna, A (2014). *Metodología de la investigación educativa*. México: Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Esteban, E (2009). *Metodología de la investigación económica y social*. Perú: Ed. San Marcos E.I.R.L.
- Ginebra, 22ª reunión CIT (1988). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112655.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta. ed.). México D.F.: Mc Graw Hill
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Huayta, K (2013) Tesis “Condiciones laborales de los obreros mineros de la empresa administradora Chungar- cerro de Pasco 2013”, Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Hüseynli, N. (2015). Azerbaijan is hukukunda is sözləsmələrindəki is şərtləri dəyişikliyinin hüquqi nəticələri/the legal implications of changes in labor conditions in azerbaijani labor law. Turan: Stratejik Arastirmalar Merkezi, 7(28), 54-62. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1750209072?accountid=37408>
- Hüseynli, N. (2015). Azerbaijan is hukukunda is sözləsmələrindəki is şərtləri dəyişikliyinin hüquqi nəticələri/the legal implications of changes in labor conditions in azerbaijani labor law. Turan: Stratejik Arastirmalar Merkezi, 7(28), 54-62. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1750209072?accountid=37408>
- Jaramillo (2016) Propuesta de retención del talento humano para la población de agencias banco internacional en la ciudad Quito. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.

- Lozano, M (2018). *Retención Del Talento Humano Y Motivación Laboral En La Sede Sur De La Clínica Maisón De Sante*. Lima, 2018. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23939/Lozano_LM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Machado, C. B., Laffin, N. H. F., Maioral, R. F., Tezza, R., Turnes, V. A., & Dias, J. d. S. (2015). Fatores que definem as condições de trabalho de avicultores e suinocultores do oeste catarinense/factors that define labor conditions of poultry and swine breeders in the western region of Santa Catarina, Brazil. *Revista Em Agronegócio e Meio Ambiente*, 8(2), 317-332. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1705546323?accountid=37408>
- Medellín, M. (2013). Incidencia de la motivación en la rotación de personal de la empresa Digitex internacional sede Manizales – caldas
- Mendoza, J y Mostacero, R (2018). Tesis “Contratación temporal o indefinido y la incidencia en el desempeño del personal del banco continental en la ciudad de Pacasmayo 2018”. Universidad Cesar Vallejo.
- Meza (2019): “Staff turnover: 5 tips to reduce it”
<https://www.google.com/amp/s/www.forbes.com.mx/rotacion-de-personal-cinco-tips-para-reducirla/amp/>
- Minchan, O (2017) Tesis “Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017”. Universidad Cesar Vallejo.
- Newton, S. (2017). Fair labor conditions in morocco show small progress. *Social Policy*, 47(4), 46. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2030805396?accountid=37408>
- Prieto, P (2008) Tesis “Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal”, Universidad de Medellín.
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

- Quinteros, E (2017) Tesis “Condiciones de trabajo y su influencia en el desempeño del personal en imprentas, Unicentro plaza unión (sótano) - lima, 2017” Universidad Cesar Vallejo.
- Ramírez, M (2016) Tesis “Condiciones laborales del profesorado universitario viviendo cambios en el contexto laboral”. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Redacción Gestión. (20 de febrero del 2019). Management & empleo. *Gestion*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-jefe-realmente-apoya-nnda-nnlt-259221>.
- Rivera, E (2017) Tesis “Satisfacción laboral y rotación del personal de ventas en la Empresa GSS. Ate Vitarte”. Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Santacruz, F (2011) Tesis “Análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización”. Universidad Nacional de Colombia.
- Shkarlet, S., & Kasyanenko, L. (2017). Development of mechanism of enterprises economic stimulation to labor conditions improvement. *Advanced Engineering Forum*, 22, 21-27. doi:<http://dx.doi.org/10.4028/www.scientific.net/AEF.22.21>
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación Científica*. (4ta ed.). México: Limusa
Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkJwC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Vallejo, R. y Lafuente, V. (2010). *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo*. España: Universidad de Zaragoza.
- Zaied, A., Elawady, H., Mesalam, Y. & Haweel, M. (2016). The impacts of human resource management practices on company labor productivity: empirical evidence from iron and steel company in libya. *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences*, 15(1), 19-33.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia: Condiciones laborales y retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos

2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
			VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
<p>GENERAL ¿Qué relación hay entre las condiciones laborales y retención del personal de la empresa inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS 1. ¿Cuál es la relación que existe entre Condiciones laborales y, la motivación de la empresa inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre Condiciones laborales y las políticas laborales de la empresa inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre Condiciones laborales y la cultura organizacional de la empresa inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre las Condiciones laborales y retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos,2019</p> <p>ESPECÍFICOS 1. Determinar la relación entre las Condiciones laborales y, la motivación de la empresa inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019</p> <p>2. Determinar la relación entre Condiciones de trabajo y las políticas laborales de la empresa inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.</p> <p>3. Determinar la relación entre Condiciones laborales y la cultura organizacional de la empresa inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019</p>	<p>GENERAL Las Condiciones laborales tiene relación significativa con la retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019</p> <p>ESPECÍFICOS 1. Las Condiciones laborales tiene relación significativa con la motivación de la empresa inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019</p> <p>2. Las Condiciones laborales tiene relación significativa con las políticas laborales de la empresa inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.</p> <p>3. Las Condiciones laborales tiene relación significativa con la cultura organizacional de la empresa inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos 2019.</p>	Condiciones de trabajo	Condiciones de contratación	Reclutamiento	1	ENCUESTAS
					Evaluación del desempeño	2	
					Línea de carrera	3	
				Salud Ocupacional	Seguros	4	
					Entorno psicológico	5	
					Entorno físico	6	
						7	
				Bienestar del colaborador	Físico	8	
					Emocional	9	
			Social		10		
				11			
			Retención	Motivación	Desempeño laboral	12	
						13	
					Nivel de compromiso	14	
				Políticas laborales	Iniciativa laboral	15	
						16	
					Inducción	17	
				Nivel de rotación		18	
				Cultura Organizacional	Desarrollo profesional	19	
						Expectativas personales	
			Expectativas empresariales		21		

ANEXO 2: Cuestionario

El presente cuestionario tiene como objetivo demostrar la relación que tienen las Condiciones Laborales y Retención del personal de la empresa Inversiones Megacapital S.A.C., Los Olivos-Lima 2019.

INSTRUCCIONES:

o Marcar con una (x) la opción elegida

o Responder las preguntas con total sinceridad

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

PREGUNTAS		Valoración				
Variable 1: Condiciones Laborales		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Condiciones de contratación						
1	El reclutamiento de personal que se realiza en la empresa es elaborado de manera eficiente.					
2	Después de ser reclutado, la permanencia en el puesto está sometida a una evaluación del desempeño después de cierto periodo de prueba.					
3	En la empresa es posible ascender y seguir una línea de Carrera en base a el esfuerzo y dedicación					
Dimensión 2: Salud Ocupacional						
4	La empresa cumple con asegurar a todos los trabajadores y brindar todas las exigencias que exige el ministerio de trabajo.					
5	La empresa brinda apoyo psicológico a los trabajadores y familiares través de un área especial					
6	La empresa cumple con brindar evaluaciones médicas periódicamente a todo su personal.					
7	En la empresa se está pendiente de cualquier percance circunstancial dentro el desarrollo de las actividades laborales.					
Dimensión 3: Bienestar del colaborador						
8	Las instalaciones de la empresa le facilitan el trabajo y le hacen sentirse tranquilo y seguro					

9	Te sientes satisfecho con el apoyo brindado por la organización.					
10	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					
11	Siente empatía por los compañeros de trabajo.					
	Variable 2: Retención					
	Dimensión 1: Motivación					
12	Su desempeño laboral es motivado por la empresa					
13	Su desempeño laboral a su parecer está determinado por la empresa.					
14	Asume con compromiso sus diferentes actividades cuando la jornada laboral incrementa.					
15	Cree usted que la iniciativa laboral genera en usted un mayor desempeño o esfuerzo en el cumplimiento y mejora de los objetivos.					
16	De las funciones encomendadas estaría dispuesto a mejorar sus procedimientos de venta					
	Dimensión 2: Políticas Laborales					
17	En el proceso de capacitación que usted ha pasado lo recomendaría.					
18	Si existiera un mejor programa de compensación, captación, beneficios adicionales consideraría mantenerse en la empresa.					
19	Creer que la labor que realizas te ayuda a desarrollarte profesionalmente.					
	Dimensión 3: Cultura Organizacional					
20	Se siente a gusto con lo que le ofrecen dentro de la organización.					
21	Se compromete usted cuando la empresa presenta procesos de mejora y expansión.					

ANEXO 3. Captura de la fuente estadística SPSS

BASE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 29 de 29 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4
3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
6	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	2	4	4
7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
8	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3
9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
10	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
12	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
17	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
18	5	4	1	3	4	3	3	4	2	3	4	5	4	1	4
19	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
20	4	1	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	1	4	4
21	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4

Vista de datos Vista de variables

BASE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
9	P9	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	CONDICION...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	SALUD_OR...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	BIENESTA...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
25	CONDICION...	Númerico	5	0	CONDICIONES...	{1, Muy Baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	MOTIVACION	Númerico	5	0	MOTIVACION (...	{1, Muy Baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	POLITICAS...	Númerico	5	0	POLITICAS_LA...	{1, Muy Baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	CULTURA_...	Númerico	5	0	CULTURA_OR...	{1, Muy Baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	RETENCION	Númerico	5	0	RETENCION (A...	{1, Muy Baj...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30											
31											
32											

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 4. Matriz de validación del instrumento de obtención de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: CONDICIONES LABORALES Y RETENCIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES MEGACAPITAL S.A.C., LOS OLIVOS 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Cachay Velarde, Keyla Lizett							
Apellidos y nombres del experto: Guerra Bendezu, Carlos							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CONDICIONES LABORALES	CONDICIONES DE CONTRATACIÓN	RECLUTAMIENTO	El reclutamiento de personal que se realiza en la empresa es elaborado de manera eficiente.	Totalmente en desacuerdo= 1 En desacuerdo=2 Indiferente= 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo= 5	✓		
		EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Después de ser reclutado, la permanencia en el puesto está sometida a una evaluación del desempeño después de cierto periodo de prueba.		✓		
		LINEA DE CARRERA	En la empresa es posible ascender y seguir una línea de Carrera en base a el esfuerzo y dedicación.		✓		
	SALUD OCUPACIONAL	SEGUROS	La empresa cumple con asegurar a todos los trabajadores y brindar todas las exigencias que exige el ministerio de trabajo.		✓		
		ENTORNO PSICOLOGICO	La empresa brinda apoyo psicológico a los trabajadores y familiares través de un área especial.		✓		
		ENTORNO FISICO	La empresa cumple con brindar evaluaciones médicas periódicamente a todo su personal. En la empresa se está pendiente de cualquier percance circunstancial dentro el desarrollo de las actividades laborales.		✓		
	BIENESTAR DEL COLABORADOR	FISICO	Las instalaciones de la empresa le facilitan el trabajo y le hacen sentirse tranquilo y seguro		✓		
		EMOCIONAL	Te sientes satisfecho con el apoyo brindado por la organización.		✓		
		SOCIAL	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. Siente empatía por los compañeros de trabajo.		✓		

RETENCION	MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL	Su desempeño laboral es motivado por la empresa.		✓		
			Su desempeño laboral a su parecer está determinado por la empresa.		✓		
		NIVEL DE COMPROMISO	Asume con compromiso sus diferentes actividades cuando la jornada laboral incrementa.		✓		
		INICIATIVA LABORAL	Cree usted que la iniciativa laboral genera en usted un mayor desempeño o esfuerzo en el cumplimiento y mejora de los objetivos. De las funciones encomendadas estaría dispuesto a mejorar sus procedimientos de venta.		✓		
	POLITICAS LABORALES	INDUCCION	En el proceso de capacitación que usted ha pasado lo recomendaría.		✓		
		NIVEL DE ROTACION	Si existiera un mejor programa de compensación, captación, beneficios adicionales consideraría mantenerse en la empresa.		✓		
		DESARROLLO PROFESIONAL	Creer que la labor que realizas te ayuda a desarrollarte profesionalmente.		✓		
	CULTURA ORGANIZACIONAL	EXPECTATIVAS PERSONALES	Se siente a gusto con lo que le ofrecen dentro de la organización.		✓		
		EXPECTATIVAS EMPRESARIALES	Se compromete usted cuando la empresa presenta procesos de mejora y expansión.		✓		
	Firma del experto:		Fecha 11/11/19				
		09726163					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS


Título de la Investigación: CONDICIONES LABORALES Y RETENCIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES MEGACAPITAL S.A.C., LOS OLIVOS 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Cachay Velarde, Keyla Lizett							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Alva Arce Roxel Cesar							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CONDICIONES LABORALES	CONDICIONES DE CONTRATACIÓN	RECLUTAMIENTO	El reclutamiento de personal que se realiza en la empresa es elaborado de manera eficiente.	Totalmente en desacuerdo= 1 En desacuerdo=2 Indiferente= 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo= 5	✓		
		EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Después de ser reclutado, la permanencia en el puesto está sometida a una evaluación del desempeño después de cierto periodo de prueba.		✓		
		LINEA DE CARRERA	En la empresa es posible ascender y seguir una línea de Carrera en base a el esfuerzo y dedicación.		✓		
	SALUD OCUPACIONAL	SEGUROS	La empresa cumple con asegurar a todos los trabajadores y brindar todas las exigencias que exige el ministerio de trabajo.		✓		
		ENTORNO PSICOLOGICO	La empresa brinda apoyo psicológico a los trabajadores y familiares través de un área especial.		✓		
		ENTORNO FISICO	La empresa cumple con brindar evaluaciones médicas periódicamente a todo su personal. En la empresa se está pendiente de cualquier percance circunstancial dentro el desarrollo de las actividades laborales.		✓		
	BIENESTAR DEL COLABORADOR	FISICO	Las instalaciones de la empresa le facilitan el trabajo y le hacen sentirse tranquilo y seguro		✓		
		EMOCIONAL	Te sientes satisfecho con el apoyo brindado por la organización.		✓		
		SOCIAL	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.		✓		
			Siente empatía por los compañeros de trabajo.		✓		

RETENCION	MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL	Su desempeño laboral es motivado por la empresa.		✓		
			Su desempeño laboral a su parecer está determinado por la empresa.		✓		
		NIVEL DE COMPROMISO	Asume con compromiso sus diferentes actividades cuando la jornada laboral incrementa.		✓		
		INICIATIVA LABORAL	Cree usted que la iniciativa laboral genera en usted un mayor desempeño o esfuerzo en el cumplimiento y mejora de los objetivos. De las funciones encomendadas estaría dispuesto a mejorar sus procedimientos de venta.		✓		
	POLITICAS LABORALES	INDUCCION	En el proceso de capacitación que usted ha pasado lo recomendaría.		✓		
		NIVEL DE ROTACION	Si existiera un mejor programa de compensación, captación, beneficios adicionales consideraría mantenerse en la empresa.		✓		
		DESARROLLO PROFESIONAL	Creer que la labor que realizas te ayuda a desarrollarte profesionalmente.		✓		
	CULTURA ORGANIZACIONAL	EXPECTATIVAS PERSONALES	Se siente a gusto con lo que le ofrecen dentro de la organización.		✓		
		EXPECTATIVAS EMPRESARIALES	Se compromete usted cuando la empresa presenta procesos de mejora y expansión.		✓		
	Firma del experto:		Fecha <u>28 11 19</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

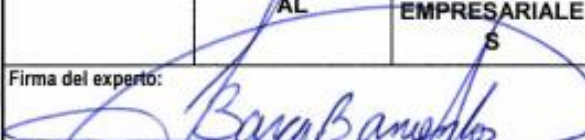
Título de la investigación: CONDICIONES LABORALES Y RETENCIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES MEGACAPITAL S.A.C., LOS OLIVOS 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Cachay Velarde, Keyla Lizett							
Apellidos y nombres del experto: DR. VAISQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CONDICIONES LABORALES	CONDICIONES DE CONTRATACIÓN	RECLUTAMIENTO	El reclutamiento de personal que se realiza en la empresa es elaborado de manera eficiente.	Totalmente en desacuerdo= 1 En desacuerdo=2 Indiferente= 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo= 5	<input checked="" type="checkbox"/>		
		EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Después de ser reclutado, la permanencia en el puesto está sometida a una evaluación del desempeño después de cierto periodo de prueba.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		LINEA DE CARRERA	En la empresa es posible ascender y seguir una línea de Carrera en base a el esfuerzo y dedicación.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	SALUD OCUPACIONAL	SEGUROS	La empresa cumple con asegurar a todos los trabajadores y brindar todas las exigencias que exige el ministerio de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		ENTORNO PSICOLOGICO	La empresa brinda apoyo psicológico a los trabajadores y familiares través de un área especial.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		ENTORNO FISICO	La empresa cumple con brindar evaluaciones médicas periódicamente a todo su personal. En la empresa se está pendiente de cualquier percance circunstancial dentro el desarrollo de las actividades laborales.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	BIENESTAR DEL COLABORADOR	FISICO	Las instalaciones de la empresa le facilitan el trabajo y le hacen sentirse tranquilo y seguro		<input checked="" type="checkbox"/>		
		EMOCIONAL	Te sientes satisfecho con el apoyo brindado por la organización.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		SOCIAL	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Siente empatía por los compañeros de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		

RETENCION	MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL	Su desempeño laboral es motivado por la empresa.		✓		
			Su desempeño laboral a su parecer está determinado por la empresa.		✓		
		NIVEL DE COMPROMISO	Asume con compromiso sus diferentes actividades cuando la jornada laboral incrementa.		✓		
		INICIATIVA LABORAL	Cree usted que la iniciativa laboral genera en usted un mayor desempeño o esfuerzo en el cumplimiento y mejora de los objetivos. De las funciones encomendadas estaría dispuesto a mejorar sus procedimientos de venta.		✓		
	POLITICAS LABORALES	INDUCCION	En el proceso de capacitación que usted ha pasado lo recomendaría.		✓		
		NIVEL DE ROTACION	Si existiera un mejor programa de compensación, captación, beneficios adicionales consideraría mantenerse en la empresa.		✓		
		DESARROLLO PROFESIONAL	Crees que la labor que realizas te ayuda a desarrollarte profesionalmente.		✓		
	CULTURA ORGANIZACIONAL	EXPECTATIVAS PERSONALES	Se siente a gusto con lo que le ofrecen dentro de la organización.		✓		
		EXPECTATIVAS EMPRESARIALES	Se compromete usted cuando la empresa presenta procesos de mejora y expansión.		✓		
	Firma del experto:		Fecha				
		27-11-2019					

Nota: Las DIMENSIONES SON DE CARÁCTER DESCRIPTIVO Y PROCEDEN, EN DEPENDENCIA DE LA NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN Y DE LAS VARIABLES.
 X. VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL
 CORLAO REGUC 23623

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: CONDICIONES LABORALES Y RETENCIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES MEGACAPITAL S.A.C., LOS OLIVOS 2019							
Apellidos y nombres del investigador: Cachay Velarde, Keyla Lizett							
Apellidos y nombres del experto: MBA. BARCA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
CONDICIONES LABORALES	CONDICIONES DE CONTRATACIÓN	RECLUTAMIENTO	El reclutamiento de personal que se realiza en la empresa es elaborado de manera eficiente.	Totalmente en desacuerdo= 1 En desacuerdo=2 Indiferente= 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo= 5	✓		
		EVALUACION DEL DESEMPEÑO	Después de ser reclutado, la permanencia en el puesto está sometida a una evaluación del desempeño después de cierto periodo de prueba.		✓		
		LINEA DE CARRERA	En la empresa es posible ascender y seguir una línea de Carrera en base a el esfuerzo y dedicación.		✓		
	SALUD OCUPACIONAL	SEGUROS	La empresa cumple con asegurar a todos los trabajadores y brindar todas las exigencias que exige el ministerio de trabajo.		✓		
		ENTORNO PSICOLOGICO	La empresa brinda apoyo psicológico a los trabajadores y familiares través de un área especial.		✓		
		ENTORNO FISICO	La empresa cumple con brindar evaluaciones médicas periódicamente a todo su personal.		✓		
			En la empresa se está pendiente de cualquier percance circunstancial dentro el desarrollo de las actividades laborales.		✓		
	BIENESTAR DEL COLABORADOR	FISICO	Las instalaciones de la empresa le facilitan el trabajo y le hacen sentirse tranquilo y seguro		✓		
		EMOCIONAL	Te sientes satisfecho con el apoyo brindado por la organización.		✓		
		SOCIAL	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.		✓		
Siente empatía por los compañeros de trabajo.			✓				

RETENCION	MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL	Su desempeño laboral es motivado por la empresa.		✓		
			Su desempeño laboral a su parecer está determinado por la empresa.		✓		
		NIVEL DE COMPROMISO	Asume con compromiso sus diferentes actividades cuando la jornada laboral incrementa.		✓		
		INICIATIVA LABORAL	Cree usted que la iniciativa laboral genera en usted un mayor desempeño o esfuerzo en el cumplimiento y mejora de los objetivos. De las funciones encomendadas estaría dispuesto a mejorar sus procedimientos de venta.		✓		
	POLITICAS LABORALES	INDUCCION	En el proceso de capacitación que usted ha pasado lo recomendaría.		✓		
		NIVEL DE ROTACION	Si existiera un mejor programa de compensación, captación, beneficios adicionales consideraría mantenerse en la empresa.		✓		
		DESARROLLO PROFESIONAL	Creer que la labor que realizas te ayuda a desarrollarte profesionalmente.		✓		
	CULTURA ORGANIZACIONAL	EXPECTATIVAS PERSONALES	Se siente a gusto con lo que le ofrecen dentro de la organización.		✓		
		EXPECTATIVAS EMPRESARIALES	Se compromete usted cuando la empresa presenta procesos de mejora y expansión.		✓		
	Firma del experto:				Fecha		27 11 19

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 5. Ficha de asesoría

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	CONTROL DE ASESORÍAS	Código : 101-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 03-09-2019
		Página : 1 de 1

1. DATOS GENERALES

Filial / sede:	LIMA NORTE	Período académico:	2019-II
Programa académico:	ADMINISTRACIÓN	Ciclo:	X
Docente:	MGTR. GUERRA BENDEZU CARLOS ANDRES	E-mail:	cguerra.investigacion@gmail.com

N°	Autor	Fecha	Hora	Breve descripción de la asesoría
1	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	06/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ANALIZA LOS LINEAMIENTOS Y PROCEDIMIENTOS QUE FUNDAMENTAN LA ELABORACIÓN DEL DPI
2	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	13/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA LAS PROPIEDADES MÉTRICAS DE VALIDEZ, CONFIABILIDAD
3	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	20/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
4	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	27/09/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
5	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	04/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCEDIMIENTO PLANIFICADO DE RECOJO DE DATOS PARA LA EJECUCIÓN DE SU TESIS
6	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	11/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	APLICA EL PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE SUS DATOS
7	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	18/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	1ª JORNADA DE SUSTENTACION
8	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	25/10/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ORGANIZA LOS RESULTADOS Y LOS DESCRIBE
9	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	01/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ANALIZA LOS RESULTADOS Y LOS DISCUTE CON LOS ANTECEDENTES DE SU INVESTIGACIÓN
10	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	08/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	ELABORA LAS CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES
11	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	25/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
12	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	22/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS
13	CACHAY VELARDE, KEYLA LIZETT	27/11/2019	8 p.m. a 9.40p.m.	REVISIÓN DEL INFORME DE TESIS


 Firma del Docente

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

CARTA DE PERMISO DE INVESTIGACIÓN

Estimado Sr. Irvin Padilla:

Inversiones Megacapital S.A.C.

Por medio del presente, yo CACHAY VELARDE KEYLA LIZETT, alumna de la Universidad Cesar Vallejo de la carrera de Administración de Empresas cursando el décimo ciclo, me es grato saludarlo para expresarle lo siguiente:

Me dirijo a usted con el fin de hacerle la solicitud de consentimiento para la realización de mi proyecto de investigación de Tesis para el grado de Licenciada en Administración, el cual está titulado como "CONDICIONES LABORALES Y RETENCIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA INVERSIONES MEGACAPITAL S.A.C., LOS OLIVOS 2019", así recaudar información real y netamente académica del área de ventas de la empresa, con el propósito de realizar mi proyecto de investigación.

INVERSIONES MEGACAPITAL S.A.C.


Irvin S. Padilla Samanamud
GERENTE GENERAL

FIRMA Y DNI: 60274682

Irvin Sergio Padilla Samanamud



FIRMA Y DNI: 73260603

Keyla Lizett Cachay Velarde