



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE TALENTO HUMANO**

**Las compensaciones y retención del talento en la empresa
Panez Ishida Faesa S.A, distrito de San Borja, Lima, año 2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Maria Elizabeth Huarcaya Quispe (<https://orcid.org/0000-0002-6217-5194>)

ASESORA:

Dra. Neyra Huamani Lidia (<https://orcid.org/0000-0001-6261-2190>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LIMA - PERÚ

2018

Dedicatoria

A Dios, a mis padres, a mis hermanos, y a mi mejor amiga Joanna Montezuma por darme la fuerza, sabiduría e inteligencia para salir siempre adelante pese a las dificultades, por colocarme en el mejor camino, iluminando día a día las acciones de mi vida y por darme a todas las bondades materiales y espirituales.

María Elizabeth

Agradecimiento

A todos los profesores de la Maestría en Gestión del Talento Humano Universidad César Vallejo por su dedicación diario para que la universidad sobresalga como paradigma de los demás y por el apoyo constante en la realización de la investigación.

A mi patrocinador la empresa Panez Ishida Faesa S.A por su total e incondicional apoyo, confianza y su preocupación en el crecimiento profesional de sus colaboradores.

María Elizabeth

Índice de contenidos

Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción.....	1
II. Marco teórico.....	4
III. Metodología.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
IV. Resultados	20
V. Discusión	36
VI. Conclusiones	40
VII. Recomendaciones	41
Referencias	42
Anexos	47

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de la Variable 1: Compensaciones</i>	14
Tabla 2. <i>Operacionalización de la Variable 2: Retención del talento</i>	15
Tabla 3. <i>Población de estudio</i> ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 4. <i>Frecuencia para la variable 01: Sistema de compensaciones</i>	20
Tabla 5. <i>Frecuencia para la dimensión 01 de la variable 01: Prestaciones (beneficios)</i>	21
Tabla 6. <i>Frecuencia para la dimensión 02 de la variable 01: Incrementos por méritos</i>	22
Tabla 7. <i>Frecuencia para la dimensión 03 de la variable 01: Incentivos salariales</i>	23
Tabla 8. <i>Frecuencia para la dimensión 04 de la variable 01: Salario base</i>	24
Tabla 9. <i>Frecuencia para la variable 02: Retención de talento</i>	25
Tabla 10. <i>Frecuencia para la dimensión 01 de la variable 02: Oportunidades de desarrollo profesional y de carrera</i>	25
Tabla 11. <i>Frecuencia para la dimensión 02 de la variable 02: Capacitación</i>	26
Tabla 12. <i>Frecuencia para la dimensión 03 de la variable 02: Sistema salarial</i>	27
Tabla 13. <i>Frecuencia para la dimensión 04 de la variable 02: Imagen corporativa</i>	27
Tabla 14. <i>Frecuencia para la dimensión 05 de la variable 02: Ambiente laboral</i>	28
Tabla 15. <i>Correlación no paramétrica de la hipótesis general</i>	30
Tabla 16. <i>Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 01</i>	31
Tabla 17. <i>Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 02</i>	32
Tabla 18. <i>Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 03</i>	33
Tabla 19. <i>Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 04</i>	34
Tabla 20. <i>Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 05</i>	35

Índice de figuras

Figura 1. <i>Diversos tipos de compensaciones</i>	74
Figura 2. <i>Tipos de incentivos</i>	75
Figura 3. <i>Sistema de compensaciones</i>	76
Figura 4. <i>Prestaciones (beneficios)</i>	76
Figura 5. <i>Incrementos por méritos</i>	77
Figura 6. <i>Incentivos salariales</i>	77
Figura 7. <i>Salario base</i>	78
Figura 8. <i>Retención de talento</i>	78
Figura 9. <i>Oportunidades de desarrollo profesional y de carrera</i>	79
Figura 10. <i>Capacitación</i>	79
Figura 11. <i>Sistema salarial</i>	80
Figura 12. <i>Imagen corporativa</i>	80
Figura 13. <i>Ambiente laboral</i>	81

Resumen

La presente investigación tiene como propósito establecer la relación que existe entre las compensaciones y retención del talento en los colaboradores de la empresa Panez Ishida Faesa S.A, distrito de San Borja, Lima, año 2017.

En la metodología, se considera el tipo de estudio no experimental con diseño transversal correlacional, se consideró una población de 90 colaboradores de la empresa Panez Ishida Faesa S.A, distrito de San Borja, Lima, año 2017. Se consideró para la muestra igual número que la población, empleando el muestreo por no probabilístico de tipo censal. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y sus instrumentos el cuestionario sobre las compensaciones de 20 ítems y el cuestionario sobre retención de talento de 22 ítems.

Los resultados del análisis estadístico de las relaciones entre las variables de estudio para los colaboradores, reflejan un coeficiente de correlación de Rho de Sperman ($r = 0.671^{**}$), siendo esta una correlación positiva considerable, a un nivel de significancia de 5%; entre las variables de estudio. Para verificar la correlación se realizó la prueba de hipótesis, Chi-cuadrada concluyéndose el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna, la cual señala que existe significación entre las variables, con un nivel de confianza del 95%.

Por lo tanto, se concluye que estadísticamente que existe relación significativa entre las compensaciones y retención del talento en la empresa Panez Ishida Faesa S.A, distrito de San Borja, Lima, año 2017, que demuestra a un nivel muy adecuado de compensaciones le corresponde un nivel muy adecuado de retención del talento, a un nivel nada adecuado de compensaciones le corresponde un nivel nada adecuado de retención del talento.

Palabras clave: Compensaciones, retención de talento, colaboradores, salario, incentivos, beneficios.

Abstract

The purpose of this research is to establish the relationship between compensation and retention of talent in the employees of the company Panez Ishida Faesa S.A, San Borja district, Lima, 2017.

In the methodology, the type of non-experimental study with a correlational cross-sectional design was considered, a population of 90 employees of the company Panez Ishida Faesa SA, district of San Borja, Lima, year 2017. The sample was considered the same number as the the population, using census-type non-probabilistic sampling. To collect the data, the survey technique and its instruments were applied to the questionnaire on the compensation of 20 items and the questionnaire on talent retention of 22 items.

The results of the statistical analysis of the relationships between the study variables for the collaborators, reflect a correlation coefficient of Sperman's Rho (r) = 0.671 **, this being a considerable positive correlation, at a level of significance of 5%; between the study variables. To verify the correlation, the hypothesis test was performed, Chi-square, concluding the rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis, which indicates that there is significance among the variables, with a confidence level of 95%.

Therefore, it is concluded that statistically there is a significant relationship between compensation and retention of talent in the company Panez Ishida Faesa SA, San Borja district, Lima, 2017, which shows a very adequate level of compensation corresponds to a very high level Adequate talent retention, at an inadequate level of compensation, corresponds to an inadequate level of talent retention.

Keywords: Compensations, retention of talent, collaborators, salary, incentives, benefits.

I. Introducción

La retención de personas con talento y altamente calificadas es la mayor preocupación que afecta a las organizaciones contemporáneas que operan en un entorno competitivo, en vista de que la conservación del talento tiene un papel importante en el mantenimiento del desempeño general en la organización, y la incapacidad de retenerlo es costosa en cualquier tipo de formato comercial. Una mayor rotación hace que las organizaciones enfrenten más costos financieros en lo que respecta a reclutamiento, capacitación y desarrollo de nuevos empleados (Mzwenhlanhla, 2018; Bussin, & Mouton, (2019). Ante esto, las estrategias de compensación permiten a la empresa no solo retener a sus empleados sino también mejorar la satisfacción de estos, lo que conduce a su retención en la empresa. Junto a ello, el apoyo de empleados a través de la educación y la formación pueden actuar como una herramienta de estimulación su retención en la empresa (Nolazco y Rodríguez, 2020).

En tal sentido, el trabajo de la gerencia dentro de las instituciones es asegurarse de que han desarrollado un paquete de remuneración justo, equitativo y libre de prejuicios para atraer a los mejores candidatos para el puesto como para retenerlos. Dicho paquete retributivo es considerado como un elemento más relevantes para retener empleados, los cuales esperan que sus empleadores los compensen adecuadamente por su trabajo (Mzwenhlanhla, 2018).

En el Perú, las empresas enfrentan serias dificultades debido a la excesiva rotación del personal, posicionándose como el tercer país latinoamericano con mayor rotación de personal (PerúRetail, 2017). En donde las organizaciones pierden cerca de 30% de su personal cada año; perder 10% del personal ya es considerado crítico para una organización, perder 30% es grave. (Gil, 2017, párr. 2). Esto como consecuencia de las deficiencias en la selección del personal, por lo que buscan implementar mejoras en el espacio laboral y profesional que motive a los trabajadores (Nolazco y Rodríguez, 2020).

A nivel local, en una organización outsourcing de contabilidad ahora ultimo se evidencia una permanente escape de talento como resultado de la ausencia de

un sistema de compensación definido conforme a los méritos, que establezca la remuneración adecuada para cada colaborador según su desempeño, talento, horas de trabajo, beneficios, entre otros.

Ante la problemática expuesta se formuló como pregunta general ¿Qué relación existe entre las compensaciones y retención del talento en la empresa Panez Ishida Faesa S.A., distrito de San Borja, Lima año 2017?

Y como preguntas específicas se formularon: Problema específico 1: ¿Qué nexo hay entre las compensaciones y la oportunidad de desarrollo profesional en una organización outsourcing de contabilidad? Problema específico 2: ¿Qué nexo hay entre las compensaciones y la capacitación en una empresa outsourcing de contabilidad? Problema específico 3: ¿Qué nexo hay entre las compensaciones y el sistema salarial en la organización outsourcing de contabilidad? Problema específico 4: ¿Qué nexo hay entre compensaciones y la imagen corporativa en una empresa outsourcing de contabilidad? Problema específico 5: ¿Qué nexo hay entre las compensaciones y el ambiente laboral en una empresa outsourcing de contabilidad?

Por otro lado, el valor teórico del presente estudio se fundamentó en la recolección y síntesis de la información asociada a cada una de las variables consideradas, lo que permitió brindar sustento teórico al estudio y contribuir al conocimiento científico.

En cuanto a la significación metodológica, se fundamentó en el supuesto en el que estudio brindó como aporte la esquematización operacional de variables; además, determinó la relación entre existente entre ellas mediante el uso de herramienta que permitieron tomar datos de la realidad estudiada. En tal sentido, el estudio se convirtió en una fuente de consulta para futuras investigaciones que enfocan su interés en el tema tratado.

Y desde la posición u orientación práctico, el valor radicó en que permitió conocer la vinculo existe en las variables y como la compensación ayuda no dejar ir al

talento en la organización, así como en los factores que deben mejorar para mantener a los mejores trabajadores.

Igualmente, se planteó como objetivo general de investigación: Determinar la conexión hay entre las compensaciones y retención del talento en una empresa outsourcing de contabilidad .

Y como objetivos específicos: Objetivo específico 1: Establecer el nexo que hay entre las compensaciones y la oportunidad de desarrollo profesional en una compañía outsourcing de contabilidad Objetivo específico 2: Determinar el nexo que existe entre las compensaciones y capacitación en una empresa outsourcing de contabilidad Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre las compensaciones y el sistema salarial una empresa outsourcing de contabilidad Objetivo específico 4: Establecer la relación que hay entre las compensaciones y la imagen corporativa en una empresa outsourcing de contabilidad Objetivo específico 5: Establecer la conexión que existe entre las compensaciones y el ambiente laboral en una empresa outsourcing de contabilidad

Finalmente, el estudio planteó la hipótesis general la cual afirma que existe relación entre las compensaciones y retención del talento en la empresa Panes Ishida Faesa S.A., distrito de San Borja, Lima, año 2017

Como hipótesis específica se plantearon: Hipótesis específica 1: Hay nexo entre compensaciones y la oportunidad de desarrollo profesional en una empresa outsourcing de contabilidad. Hipótesis específica 2: Hay nexo entre compensaciones y capacitación una empresa outsourcing de contabilidad. Hipótesis específica 3: Existe nexo significativo existe en las compensaciones y el sistema salarial en una empresa outsourcing de contabilidad. Hipótesis específica 4: Existe nexo entre las compensaciones y la imagen corporativa en una empresa outsourcing de contabilidad. Hipótesis específica 5: Existe nexo entre las compensaciones y el ambiente laboral en una empresa contable.

II. Marco teórico

El siguiente acápite presenta las investigaciones previas que brindan sustento y sirven de guía en el desarrollo del estudio, dando inicio con las investigaciones nacionales:

Condezo (2021) determino que hay relación directa entre la variable sistema de compensaciones y la retención del talento humano, con coeficiente Pearson de 0.753. Además, comprobó que el mantenimiento de la compensación motiva a los colaboradores, logrando que estos se identifiquen con las funciones que desempeñan reduciendo su intención de retiro.

Vilcas (2020) determino que hay relación directa y significativa con las variables retención del talento y compensación emocional; esto se traduce a retener al personal ayuda en la compensación al restituir el talento humano en el área estudiada mediante la satisfacción de las necesidades emocionales personales.

Casas y Villalobos (2019) concluyeron que las estrategias de compensación consideradas para optimizar el sistema proveen una base justa para retener al talento, debido a que promueve la equidad interna y mantiene un apropiado nivel competitivo externo. Todo ello gracias a la posibilidad de realizar una adecuada valoración cuantitativa, particular y específica de cada puesto de trabajo, lo que al mismo tiempo permite establecer rangos salariales diferenciados en cada grupo laboral.

Suárez (2017) concluyó que hay un nexo importante con gestión del talento y las compensaciones remunerativas, evidenciando un 42.5% de correlación positiva moderada.

Asimismo, se presenten los antecedentes internacionales.

Zuliawati & Suhaimi (2020) el estudio concluyó que la práctica de la justicia organizacional en la gestión de compensaciones está fuertemente correlacionada con la retención de talento. Asimismo, señalaron que la

percepción que tienen los empleados sobre la equidad del sistema de compensación y los procesos debe ser tomada en cuenta ya que afectara la implementación efectiva del sistema.

Cason, Welzant & Best (2018) concluyeron que los empleados se sienten atraídos por los paquetes de compensación y beneficios que les permiten vivir cómodamente y ser recompensado por poseer valiosas habilidades y experiencia. Sin embargo, expresaron que un aumento en la compensación y beneficios a los empleados puede ocasionar un efecto negativo inmediato en los intereses públicos y privados, por lo que estos deben ser diseñados por expertos considerando tanto las necesidades de los colaboradores como las capacidades de la empresa.

Jeeta (2018) concluyó que, en un entorno tan competitivo y globalizado, la retención del talento es imprescindible para sobrevivir y prosperar, en donde la compensación no es sólo un motivador sino también una técnica de retención.

Khalid & Nawab (2018) llegaron a la conclusión de que la compensación de los empleados moderó significativamente la relación entre los tipos de participación de los trabajadores y la retención de empleados. Este estudio concluyó, además, que las organizaciones de los sectores manufacturero y de servicios deben ser justos en la compensación, ya que ello podría perfeccionar el compromiso y el desarrollo de tareas.

Azzam (2019) concluyó que las estrategias de compensación permiten a la empresa no solo retener a sus empleados sino también mejorar la satisfacción de estos, lo que conduce a su retención en la empresa. Sin embargo, expresó que la gestión de compensaciones en el sector bancario debe incentivar un nuevo diseño por mejorar su intensidad de impacto.

Mzwenhlanhla (2018) su estudio evidenció que las recompensas totales tuvieron un impacto positivo en la retención de empleados. Dado que los esfuerzos están dirigidos hacia el alcance de objetivos organizacionales, y esto depende en gran medida de las recompensas, la gerencia debe mejorar la implementación

adecuada de las recompensas totales en para aumentar la retención de talento. En conclusión, el éxito, la productividad, la marca y la competitividad de una organización dependen de los empleados dentro de la institución y, por lo tanto, los empleados deben recibir reconocimiento y ser valorados en base a su trabajo.

En cuanto a las teorías que apoyan el tema se tiene la teoría de la equidad expuesta por Adams en el año 1963, la cual es una teoría de motivación que expresa que los sujetos son motivados de acuerdo al sentido de justicia percibido y el esfuerzo realizado (tareas, actividades, actitud) y las remuneraciones recibidas (retribuciones y beneficios), las cuales son comparadas también con las recibidas por los demás (Ricaurte, Rodríguez y Romero, 2020).

La relevancia de esta teoría radica en la comprensión de la importancia que tienen las compensaciones dentro de las organizaciones para poder atraer, motivar y retener al talento humano que promueva la competitividad, desarrollo y crecimiento organizacional.

Por otro lado, se tiene la Teoría del intercambio la cual, según Ramos (2021) se refiere a la compensación dada a los trabajadores como forma de intercambio por el tiempo, esfuerzo y energía dedicada a una labor. En este sentido, la disposición del empleado para llevar a cabo dichas tareas y contribuir a su realización dependerá de la percepción que tenga sobre la contribución y la remuneración que percibirá a cambio. Por su parte según Pacheco (2019) la gestión de las compensaciones es una forma de gestión, empleada como estrategia en el área de recursos humanos para atraer, conservar personal de calidad y al mismo tiempo motivar a mejorar sus conocimientos, habilidades y comportamiento para alcanzar la mejora en el desempeño.

Asimismo, Torres – Flóres (2019) señalan que en la relación laboral entre la organización y el trabajador son las compensaciones (sueldo, incrementos, alicientes) los que influyen significativamente en la satisfacción de los trabajadores, razón por la que las empresas deben implementar estrategias, crear planes con recursos definidos, conocer a sus empleados en el ámbito laboral y familiar, gustos, metas, entre otras particularidades que contribuyan a la integración organizacional.

Ricaurte, Rodríguez y Romero (2020) comentan que las organizaciones deben ser estratégicas en la creación de los sistemas de compensación para que puedan ser percibidos de forma justa por los trabajadores. En tal sentido, expresan que desarrollar el sistema de compensación en base a los objetivos empresariales y a las necesidades de los empleados conduce a obtener ventaja competitiva. Por otro lado, Ricaurte, Rodríguez y Romero (2020) expresó que es relevante que dicha compensación este en base a las funciones y desempeño en vista de que es una estrategia orientada a la captación y retención de los mejores talentos, que impactaran tanto en el rendimiento como en el desarrollo empresarial.

En cuanto a la variable 1. Compensación Fernández y Hernández (2019) expresan que la compensación forma parte de una estructura financiera en la cual se gestiona el talento humano y al mismo tiempo ayuda a satisfacer las necesidades requeridas para mejorar el desempeño y rendimiento organizacional.

Por otro lado, es necesario que al momento de hablar sobre la compensación además del sueldo, también explicarle al trabajador el método y las estrategias que implementa la organización acerca de las compensaciones y su importancia en el desarrollo empresarial. (Torres – Flóres, 2019; Angeliz & Grinstein, 2019).

Como primera dimensión de la variable compensación se tiene las *prestaciones*, las cuales, según Fernández y Hernández (2019) son derechos ineludibles otorgados en forma de beneficios a los trabajadores garantizados por los empleadores o empresas y que le permiten tener acceso a la salud, pensión, seguro de vida, entre otros.

Los beneficios no monetarios, como los de naturaleza social, son incentivos diseñados para abordar una necesidad específica y, a menudo, se brindan en forma no monetaria. Están menos extendidas por el alto coste que suponen a la empresa. En el diseño de beneficios no monetarios, es importante tener en cuenta las prioridades y la vida de los empleados. Además, los beneficios deben

estar alineados con los reglamento del área de recursos humanos y apoyar la cultura y los valores de la organización. Además, los beneficios no monetarios tienen el mayor impacto en los empleados, ya que pueden percibir que la empresa no solo está interesada en obtener el máximo beneficio, sino que también tiene en cuenta las necesidades individuales de cada trabajador más allá de su puesto de trabajo. Esto genera más compromiso y una mejor retención del personal (Rodríguez, González, Montero & gallego, 2020).

En cuanto a la dimensión 2: *Incremento por mérito*, Fernández y Hernández (2019) comentan que el incremento por mérito se considera como cualquier incremento de salario concedido a un colaborador en función de su desempeño particular, convirtiéndose este aumento en parte del salario del empleado.

Por otro lado, Torres–Flóres (2019) expresan que, ante la búsqueda de la motivación laboral y mejora en la productividad, internamente se debe evaluar la posibilidad de incrementar los salarios de acuerdo con los méritos, los cuales deben estar asociados al sistema de valoración de desempeño que permita reconocer a los trabajadores que destacan en la realización de funciones (individuales, generales, colectivas) satisfactoriamente. Asimismo, resulta necesario que los incrementos estén contemplados dentro de la política de compensación definidos de manera clara y específica, ya que una vez aplicado el aumento esto se convierte en un derecho del trabajador, razón por la cual debe estar reflejado dentro del presupuesto de la empresa para ser sostenible en el tiempo.

Asimismo, en la dimensión 3: *Incentivo salarial* Fernández y Hernández (2019) afirmaron que los incentivos pertenecen a planes de remuneración asociados al desempeño, que brindan un pago al trabajador de acuerdo al desempeño.

De esta manera, Torres–Flóres (2019) explicó que los incentivos son uno de los tantos elementos que conforman las compensaciones utilizadas para motivar a los trabajadores, los cuales son evaluados en base a su desempeño para recibir el incentivo asociado a su esfuerzo durante el desarrollo de su labor. Razón por la cual, es importante que los directivos conozcan a los trabajadores, sus preferencias, necesidades, el grupo generacional al que pertenecen, pues cada

una de estas características determina diversos factores a motivar.

A continuación, se esquematizan de forma resumida los tipos de incentivos que motivan al personal, los cuales pueden ser monetarios o no monetarios y de acuerdo con cada uno de ellos se desprenden aspectos específicos motivacionales para el trabajador.

En cuanto a la dimensión 4: *Salario base*, según Fernández y Hernández (2019) el salario base es el pago otorgado al trabajador por el cumplimiento de actividades o funciones, excluyendo los montos adicionales.

Por otro lado, Kagan (2021) lo define como el salario inicial pagado a un empleado, sin incluir ningún beneficio, bonificación o aumento. Es la tasa de compensación que recibe un empleado a cambio de servicios. El salario base de un empleado se puede expresar como una tarifa por hora o un salario semanal, mensual o anual.

Antes de abordar la definición de la variable retención del talento, resulta pertinente explicar la relevancia de la administración del talento como una forma de asociar la necesidad de gestión para lograr la retención del talento. En tal sentido, Vallejo y Portalanza (2017) comenta que la gestión del talento es un espacio susceptible a la concepción predominante dentro de las empresas. Ya que esta es eventual y cambiante en vista de que depende de componentes propios de cada organización como la cultura, la estructura, características ambientales, rubro de la empresa, mecanismos internos, tecnología y otra cantidad de factores relevantes. En este sentido, los autores comentan que debido a estas particularidades empresariales es que cada organización debe asegurarse de implementar políticas, procedimientos y prácticas de recursos humanos que permitan reclutar, mantener y crear un capital humano competente, motivado, activo y dinámico; ya que de ellos dependerá el desempeño y desarrollo empresarial, por lo que obligatoriamente deben llevar a cabo una adecuada planificación y gestión del recurso humano, contemplando sus necesidades, capacidades y esfuerzos de forma que sea posible diseñar estrategias que permitan conservar a individuos que realizan su trabajo con calidad.

Asimismo, Pandita y Ray (2018) señalaron que una de las herramientas más efectivas para garantizar que los empleados se mantengan comprometidos con su trabajo es la gestión del talento. Este sentido de participación o compromiso con su trabajo asegura, a su vez, que estos empleados permanezcan en la organización a largo plazo.

En cuanto a la variable 2: Retención del Talento Ott, Tolentino y Michailova, (2018) afirmaron que son todas las actividades y prácticas utilizadas por una organización para prevenir la salida del talento. Hay costos asociados con la pérdida de talento, que incluyen costos directos como contratar y capacitar y costos indirectos como la disminución de habilidades especializadas, conocimiento y las redes de los empleados cuando se van. Como resultado, es difícil para organizaciones para obtener y mantener su ventaja competitiva sin retener su talento.

Teniendo en cuenta lo anterior, Galvis y Marín (2020) comentan que retener al personal se vuelve una tarea de gran relevancia dentro de cualquier empresa que requiera personal calificado que encaje en el perfil solicitado y se encuentre alineado a las metas empresariales, con el ánimo de desarrollarse tanto personal como profesionalmente en la organización, con mente abierta al cambio, al aprendizaje y con la capacidad para retroalimentar al equipo de encargado de encontrar la mejora continua. Asimismo, Mey, Poisat & Stindtla (2021) señalaron que la retención de empleados capacitados y comprometidos requiere líderes que puedan brindarles un sentido de pertenencia, respeto, empoderamiento, apoyar su crecimiento y desarrollo personal, y brindarles flexibilidad y libertad en la ejecución de sus funciones.

Como primera dimensión de la retención del talento se tiene la *Oportunidad de desarrollo profesional y de carrera*, al respecto Condezo (2021) señaló que el desarrollo profesional depende del esfuerzo llevado a cabo con el fin de impulsar a los trabajadores mejor calificados, el cual tendrá mayor impacto que la capacitación ya que propicia el crecimiento y avance del trabajador. Por otro lado, esta dimensión es considerada como una determinación de meta comercial para

el incremento de la competitividad.

Como segunda dimensión se tiene *la capacitación*, la cual según Condezo (2021) es un proceso que promueve la mejora continua en las funciones que realizan los trabajadores. Es considerada una actividad metódica, planeada y alineada con el fin de fortalecer, desplegar, incluir y desarrollar los recursos humanos bajo una metodología de rendimiento, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de pericia, habilidades y mejora del comportamiento para incrementar el buen desempeño de los trabajadores.

Por su parte, Vallejo y Portalanza (2017) comentaron que es proceso en el cual se provee a los empleados de las competencias necesarias para lograr hacer sus responsabilidades de manera satisfactoria, según con las exigencias y necesidades de la empresa.

En cuanto a la tercera dimensión, denominada sistema salarial Condezo (2021) afirmó que el sueldo es la remuneración que reciben los trabajadores por los servicios realizados, pudiendo considerarse desde diversos puntos de vista como una relación económica entre una empresa productiva y sus empleados. Las condiciones de trabajo y sueldo también se consideran parte de los factores a discutir constantemente por gobiernos, contratantes y empleados. Los parámetros de pago salarial deben ser discutidos y ajustados, razón por la cual los contratos y normativas forman parte de acuerdos, reglamentos y categorías que permiten aplicar diversas normativas integran los sistemas salariales de las organizaciones.

Respecto a la cuarta dimensión imagen corporativa, según Ramos (2020) es la reputación que tienen las empresas frente a la sensación de los clientes en sus servicios y productos, y lo que le permite crear una ventaja competitiva por encima de las expectativas de estos, conllevando a su fidelización. Por otro lado, la imagen de la organización también brinda a sus empleados una especie de respaldo emocional al saber que forman parte de una organización competitiva comercialmente, lo que le permite incrementar su confianza en ella y sentirse a gusto.

Finalmente, Badrianto y Ekhsan (2020) definen el ambiente laboral como un lugar donde los empleados realizan actividades todos los días. Un ambiente de trabajo propicio proporciona una sensación de seguridad y permite que los empleados trabajen de manera óptima. El ambiente de trabajo puede afectar las emociones de los empleados. Si al empleado le gusta el ambiente de trabajo en el que trabaja, entonces el empleado se sentirá cómodo en el trabajo, haciendo sus actividades para que el tiempo de trabajo se utilice de manera efectiva. La productividad será alta y automáticamente el rendimiento de los empleados también será alto.

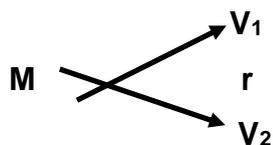
III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo básica, en vista de que se orienta a generar conocimiento a partir de la información tomada de la realidad. En tal sentido, Hernández y Mendoza (2018) señalaron que este tipo de estudios se orienta a dos fines principales el primero aportar información producto de los hechos estudiados en la realidad y segundo a generar teorías al respecto.

Asimismo, el estudio fue de diseño no experimental ya que no se manipularon las variables del estudio. Según Hernández y Mendoza (2018) en las investigaciones con este diseño los fenómenos son observados en su entorno real.

El boceto del estudio se evidencia en el diagrama que se presenta a continuación:



Dónde:

M = Muestra

V₁ = Las compensaciones

V₂ = Retención del talento

r = Asociación o relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compensaciones

Fernández y Hernández (2019) expresan que la compensación forma parte de una estructura financiera en la cual se gestiona el talento humano y al mismo tiempo ayuda a satisfacer las necesidades requeridas para mejorar el desempeño y rendimiento organizacional.

Variable 2: Retención del talento

Ott, Tolentino y Michailova, (2018) afirmaron que son todas las actividades y prácticas utilizadas por una organización para prevenir la salida del talento. Hay costos asociados con la pérdida de talento, que incluyen costos directos como contratación y capacitación y costos indirectos como la disminución de habilidades, conocimiento y las redes de los empleados cuando se van. Como resultado, es difícil para organizaciones para obtener y mantener su ventaja competitiva sin retener su talento.

Tabla 1.

Operacionalización V 1: Compensaciones

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
		1		
		2		
		3		
Prestaciones	Identifica formas de remuneración	4		
		5		
		6		nada adecuado
		7		(20 – 36)
Incremento por mérito	Analiza condiciones	8	muy de acuerdo:	poco adecuado
		9	(5)	(36 – 53)
		10	de acuerdo: (4)	medianamente
		11	no aplica: (3)	adecuado
Incentivo salarial	Mejora	12	en desacuerdo:	(54 – 70)
		13	(2)	adecuado
		14	muy en	(71 – 87)
		15	desacuerdo: (1)	muy adecuado
		16		(88 – 100).
		17		
Salario base	Identifica	18		
		19		
		20		

Fuente: Fernández y Hernández (2019)

Tabla 2.*Operacionalización de la Variable 2: Retención del talento*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Oportunidades de desarrollo profesional y de carrera	Identifica	1		
		2		
		3		
		4		
		5		
		6		
Capacitación	Recibe	7		nada adecuado (22 – 39)
		8		
		9	muy de acuerdo:	poco adecuado (40 – 57)
		10	(5)	medianamente
		11	de acuerdo: (4)	adecuado
Sistema salarial	Conoce	12	no aplica: (3)	(50 – 75)
		13	en desacuerdo:	adecuado
		14	(2)	(76 – 93)
Imagen corporativa	Identifica	15	muy en	muy adecuado (94 – 110).
		16	desacuerdo: (1)	
Ambiente laboral	.Se identifica	17		
		18		
		19		
		20		
		21		
		22		

Fuente: Condezo (2021)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo integrada por 90 colaboradores de una empresa outsourcing de contabilidad

Por su parte, la muestra fue censal, debido a que, se eligió a todos los colaboradores como muestra. En ese sentido, Ramírez citado por López (2019) refirió que la muestra censal considera la misma cantidad de la población como muestra.

Al respecto, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, debido a que logro acceder a toda la población de trabajadores de la empresa. Al respecto, Pimienta (2000) citado por Carhuacho et al. (2019) señaló que este tipo de muestreo determina la muestra de forma arbitraria de acuerdo con la posibilidad de acceso que tenga el investigador.

Tabla 3.

Personas de estudio

Población	Varones	Damas	Total
Trabajadores de una empresa contable	45	45	90

Criterios de inclusión:

Se consideró a los trabajadores de la empresa contable que estuviese en calidad de contratados.

Criterios de exclusión:

Colaboradores que estuvieran en condición de pasantes.

Colaboradores que estuvieran de permiso o reposo.

3.4. Técnicas e instrumentos

Se uso el estudio es la encuesta. Logro obtener data mediante una herramienta hecho por interrogantes y respuestas opcionales. Según Hernández y Duarte (2018) la encuesta es un procedimiento en el cual se pregunta a las personas su opinión acerca de algún tema o suceso.

Instrumentos de recolección de datos:

Cuestionario. logremos recabar data con un incruento de investigación sobre las variables de investigación. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) el cuestionario es un conjunto de preguntas destinadas a medir una variable.

Ficha técnica V1

Nombre del instrumento: SISCOM_2006.

Autor (es): Maldonado & Seijo (2006)

Fecha: 2006

Ítems: 20

Opciones de respuestas: muy de acuerdo: MA (5), de acuerdo: A (4), no aplica: N (3), en desacuerdo: D (2), muy en desacuerdo: MD (1).

Ficha técnica V2

Autor (es): Cantú López (2006)

Fecha: 2006

País: México

Ítems: 22

Categorías y rangos para emplearse: nada adecuado (22 – 39), poco adecuado (40 – 57), medianamente adecuado (50 – 75), adecuado (76 – 93) y muy adecuado (94 – 110).

Validez

Mediante la técnica juicio de expertos se pudo obtener la validez de contenido de los instrumentos utilizados, los cuales cumplieron el estado indispensable según la muestra de estudiada.

Confiabilidad

Identifico el valor del Alpha de Cronbach a través de confiabilidad, mediante la ejecución de la prueba piloto a 20 trabajadores. De la cual se obtuvo un valor de 0.952 de ambos instrumentos, obteniendo un valor de confiabilidad excelente.

3.5. Procedimientos

comenzó con el chequeo del instrumento de recolección de información, luego se procedió a gestionar con el socio de la organización contable, con el fin de solicitar la aprobación para la ejecución de los instrumentos de medición. A lo largo de la aplicación, las pruebas fueron llevadas según el cronograma

elaborado en el fichero técnico, para la ello la hora y fecha que sería evaluada fueron acordadas con anticipación. La aplicación de los instrumentos fue hecha dando las instrucciones y comunicando el procedimiento para colocar las respuestas de acuerdo con las alternativas de las pruebas. Por último, se realizó una revisión de las respuestas obtenidas, las cuales posteriormente se pasaron a guardar los datos organizadas en variables y dimensiones.

3.6. Método de análisis de datos

Programas estadísticos:

La data se consiguió mediante los cuestionarios, y después se pasó a un banco de datos; se empleó el software Excel y SPSS 22 para el desarrollo de los resultados conseguidos.

Análisis descriptivo: La data lograda se desarrolló a través de un estudio explicativo, con la finalidad de obtener:

Distribución de frecuencia. Se uso para sintetizar data de las dos variables de investigación, tablas de datos con la finalidad de evidenciar las frecuencias absolutas y relativas porcentuales.

Gráficos. La data recopilada fue examinada y compartida en gráficos estadísticas de tipo barra, con la finalidad de obtener un rápido observación visual.

Análisis inferencial

Con el objetivo de hacer un análisis inferencial con la finalidad de probar la hipótesis; porque las variables no siempre están medidas en un nivel por razón o intervalos; podríamos estudiar datos nominales y ordinales (variable categórica), como es el caso del presente estudio (escala ordinal). Para comprobar la hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spermán, con la intención de determinar la correlación de las variables. Hernández y Mendoza (2018) expresan que esta prueba estadística permite relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran.

3.7. Aspectos éticos

La participación en la investigación fue voluntaria y anónima, es decir, los trabajadores accedieron de forma voluntaria a responder las encuestas.

Por otro lado, el desarrollo del estudio contempló el derecho de autor citando de forma adecuada la información incluida para sustentar la investigación.

IV. Resultados

4.1 Resultados descriptivos

En seguida, se brinda los resultados logrados gracias a la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores en una empresa outsourcing de contabilidad mismos que fueron analizados, tabulados y organizados tablas de frecuencia e interpretados de acuerdo a los datos arrojados.

a) Variable 1

Tabla 3.

Frecuencia V1: Sistema de compensaciones

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nada adecuado	7	7.7	7.8	7.8
Poco adecuado	33	36.3	36.7	44.4
Válido Medianamente adecuado	31	34.1	34.4	78.9
Adecuado	16	17.6	17.8	96.7
Muy adecuado	3	3.3	3.3	100.0
Total	90	98.9	100.0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 4 se aprecia que el al 36.3% del ejemplar analizada reveló que las compensaciones son poco adecuadas; por otro lado, el 34.1% del ejemplar señaló que las compensaciones recibidas son medianamente adecuadas, asimismo, un 17.6% expresó que las compensaciones son adecuadas. Mientras que el 7.7% afirmó que las compensaciones no son nada adecuadas y sólo el 3.3.% expresó que las compensaciones son muy adecuadas.

En la figura 3 disponible en el anexo 8, se plasman de forma gráfica los resultados.

➤ **D 01 de la V 01**

Tabla 4.

Frecuencia para la D1 de la V1: Prestaciones (beneficios)

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nada adecuado	1	1.1	1.1	1.1
Poco adecuado	9	10.0	10.0	11.1
Válido Medianamente adecuado	36	40.0	40.0	51.1
Adecuado	36	40.0	40.0	91.1
Muy adecuado	8	8.9	8.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 5, el 40% de los encuestados consideró que las prestaciones son adecuadas, asimismo, otro 40% consideró que son medianamente adecuadas. Por otro lado, un 10% señaló que las prestaciones son poco adecuadas, sólo el 8.9% las consideró muy adecuadas y el 1.1% nada adecuadas.

En la figura 4 disponible en el anexo 8, se plasman de forma gráfica los resultados.

➤ **D 02 de la V 01**

Tabla 5.

Frecuencia para la D2 de la V1: Incrementos por méritos

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nada adecuado	3	3.3	3.3	3.3
Poco adecuado	7	7.8	7.8	11.1
Medianamente Válido adecuado	46	51.1	51.1	62.2
Adecuado	25	27.8	27.8	90.0
Muy adecuado	9	10.0	10.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 6, el 51% de los colaboradores consideró que los incrementos por méritos son medianamente adecuados, asimismo, el 27.8% expresó que son adecuados y sólo el 10% de los empleados manifestó que los incrementos son muy adecuados. Por otro lado, un 7.8% los consideró poco adecuados y el 3.3% los señaló como nada adecuado.

En la figura 5 disponible en el anexo 8, se plasman de forma gráfica los resultados.

➤ **D 03 de la V 01**

Tabla 6.

Frecuencia para la D3 de la V1: Incentivos salariales

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nada adecuado	8	8.9	8.9	8.9
Poco adecuado	12	13.3	13.3	22.2
Medianamente adecuado	52	57.8	57.8	80.0
Adecuado	15	16.7	16.7	96.7
Muy adecuado	3	3.3	3.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 7, fue posible evidenciar que el 57.8% de los encuestados consideró los incentivos salariales como medianamente adecuados y un 16.7% los consideró adecuados. Por otro lado, un 13.3% afirmó que son poco adecuados y el 8.9% señaló que el incentivo salarial que reciben es nada adecuado. Sólo un 3.3% de los trabajadores los consideró muy adecuados.

En la figura 6 disponible en el anexo 8, se plasman de forma gráfica los resultados.

➤ **D 04 de la V 01**

Tabla 7.

Frecuencia para la D4 de la V1: Salario base

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nada adecuado	2	2.2	2.2	2.2
Poco adecuado	6	6.7	6.7	8.9
Válido Medianamente adecuado	35	38.9	38.9	47.8
Adecuado	38	42.2	42.2	90.0
Muy adecuado	9	10.0	10.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Respecto a la tabla 8, esta evidencia que el 42.2% de los colaboradores considera su salario base como adecuado, asimismo, un 38% refirió que es medianamente adecuado y sólo un 10% afirmó recibir un salario base muy adecuado. Por otro lado, 6.7% de los trabajos lo percibe como poco adecuado y el 2.2% como nada adecuado.

En tal sentido, resulta importante analizar el sistema de compensación de los trabajadores, ya que si bien es cierto más del 50% de los mismos consideran adecuado su salario base hay otro porcentaje importante que no se encuentra del todo satisfecho con lo percibido.

En la figura 7 disponible en el anexo 8, se plasman de forma gráfica los resultados

b) V. 02

Tabla 8.

Frecuencia para la V2: Retención de talento

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nada adecuado	1	1.1	1.1	1.1
Poco adecuado	8	8.8	8.9	10.0
Válido Medianamente adecuado	32	35.2	35.6	45.6
Adecuado	38	41.8	42.2	87.8
Muy adecuado	11	12.1	12.2	100.0
Total	90	98.9	100.0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 9, el 41.8% de los trabajadores consideró adecuada la retención del talento dentro de la organización. Otro 35.2% señaló que la retención del talento es moderadamente adecuada y sólo un 12.1% la percibió como muy adecuada. Por otro lado, el 8.8% consideró la retención del talento como poco adecuada y el 1.1% nada adecuada.

En la figura 8 disponible en el anexo 8, se plasman de forma gráfica los resultados

➤ D 01 de la V 02

Tabla 9.

Frecuencia para la D1 de la V2: Oportunidades de desarrollo profesional y de carrera.

CATEGORÍAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nada adecuado	3	3.3	3.3	3.3
Poco adecuado	12	13.2	13.3	16.7
Válido Medianamente adecuado	27	29.7	30.0	46.7
Adecuado	38	41.8	42.2	88.9
Muy adecuado	10	11.0	11.1	100.0
Total	90	98.9	100.0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Acorde con la tabla 10, el 41.8% de los encuestados consideró adecuadas las conveniencias de desarrollo profesional y de carrera, asimismo, el 29.7% consideró dichas oportunidades como medianamente adecuadas. Por otro lado, un 13.2% señaló que las ocasiones de desarrollo profesional y de carrera son poco adecuadas, un 11% de los empleados las considero muy adecuadas y sólo el 3.3% opinó que son nada adecuadas.

En la figura 9 disponible en el anexo 8, se plasman de forma gráfica los resultados

➤ D 02 de la V 02

Tabla 10.

Frecuencia para la D2 de la V2: Capacitación

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nada adecuado	2	2.2	2.2	2.2
Poco adecuado	7	7.7	7.8	10.0
Válido Medianamente adecuado	35	38.5	38.9	48.9
Adecuado	37	40.7	41.1	90.0
Muy adecuado	9	9.9	10.0	100.0
Total	90	98.9	100.0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 11, el 40.7% de los encuestados consideró que la capacitación recibida es adecuada, otro 38.5% la estimó como medianamente adecuada y un 9.9% señaló que es muy adecuada. Por otro lado, 7.7% de los colaboradores refirió que es poco adecuada y sólo el 2.2% la calificó de nada adecuada.

Ante ello, resulta conveniente revisar los planes de capacitación y determinar que áreas requieren de fortalecimiento, para reducir dicho porcentaje de inconformidad.

En la figura 10 disponible en el anexo 8, se plasman de forma gráfica los resultados

➤ **D 03 de la V 02**

Tabla 11.

Frecuencia para la D3 de la V2: Sistema salarial

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nada adecuado	3	3.3	3.3	3.3
Poco adecuado	19	20.9	21.1	24.4
Válido Medianamente adecuado	27	29.7	30.0	54.4
Adecuado	33	36.3	36.7	91.1
Muy adecuado	8	8.8	8.9	100.0
Total	90	98.9	100.0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 12, el 36.3% de los encuestados expreso que el sistema salarial es adecuado; asimismo un 29.7% de los participantes comentó que es medianamente adecuado, el 20.9% señaló que es poco adecuado, el 8.8% expresó que el tema salarial es muy adecuado y el 3.3% de la población encuestada reveló que salario es nada adecuado.

En la figura 11 disponible en el anexo 8, se plasman de forma gráfica los resultados

➤ **D 04 de la V 02**

Tabla 12.

Frecuencia para la D4 de la V2: Imagen corporativa

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nada adecuado	6	6.6	6.7	6.7
Poco adecuado	1	1.1	1.1	7.8
Válido Medianamente adecuado	38	41.8	42.2	50.0
Adecuado	35	38.5	38.9	88.9
Muy adecuado	10	11.0	11.1	100.0
Total	90	98.9	100.0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 13, el 41.8% de la muestra investigada señaló que la V2 es medianamente adecuada, el 38.5% de los trabajadores expresó que la imagen corporativa es adecuada y 10 el 11.0% de las personas encuestadas expresó imagen corporativa es muy adecuada. Por otro lado, 6.6% de la muestra señaló nada adecuada la imagen corporativa y sólo el 1.1% de las personas encuestadas consideró la imagen corporativa como poco adecuada.

En la figura 12 disponible en el anexo 8, se plasman de forma gráfica los resultados

➤ D 05 de la V 02

Tabla 13.

Frecuencia para la D5 de la V2: Ambiente laboral

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
Nada adecuado	3	3.3	3.3	3.3
Poco adecuado	7	7.7	7.8	11.1
Válido Medianamente adecuado	20	22.0	22.2	33.3
Adecuado	42	46.2	46.7	80.0
Muy adecuado	18	19.8	20.0	100.0
Total	90	98.9	100.0	

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

La tabla 14, evidencia que el 46.28% de la población encuestada consideró el ambiente laboral adecuado, asimismo, otro 22.0% de la población encuestada calificó al ambiente laboral como medianamente adecuado y 19.8% de la muestra señaló como muy adecuado el ambiente laboral. A pesar de ello, 7.7% de la población encuestada afirmaron que el contexto laboral es poco adecuado y un reducido 3.3% de las personas encuestadas opinó que el contexto laboral es nada adecuado.

En la figura 13 disponible en el anexo 8, se plasman de forma gráfica los resultados

4.2 Resultados inferenciales

Se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con la intención de establecer el grado de correlación que existe entre ambas variables.

a) Hipótesis general

Formulación de hipótesis:

Hipótesis nula: No hay relación significativa entre las compensaciones y retención del talento en la empresa contable.

Hipótesis alterna: Hay relación significativa entre las compensaciones y retención del talento en la empresa contable.

Nivel de significancia teórica:

$\alpha = 0.05$

En el estudio se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de prueba:

Tabla 14.*Correlación no paramétrica de la hipótesis general*

CORRELACIÓN		V1. LAS COMPENSACIONES (agrupado)	V2. RETENCIÓN DEL TALENTO (agrupado)
Rho de Spearman	V1. LAS COMPENSACIONES (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 90
	V2. RETENCIÓN DEL TALENTO (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.688** 1.000 . 90

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

hay correlación positiva entre V1 y V2 ($r = 0.688^{**}$, $p = 0.000 < 0.05$).

b) Hipótesis específica 01

Hipótesis nula: No hay relación entre las compensaciones y la oportunidad de desarrollo profesional y de carrera en la empresa contable.

Hipótesis alterna: Existe relación positiva entre V1 y la V2 de carrera en la empresa contable.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 15.*Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 01*

CORRELACIÓN		V1. LAS COMPENSACIONES (agrupado)	D1. Oportunidades de desarrollo profesional y de carrera (agrupado)
Rho de	V1. LAS	Coeficiente de	1.000
	COMPENSACIONES	correlación	0.647**
	(agrupado)	Sig. (bilateral)	0.000
		N	90
Spearman	D1. Oportunidades de	Coeficiente de	0.647**
	desarrollo profesional	correlación	1.000
	y de carrera	Sig. (bilateral)	0.000
	(agrupado)	N	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según a la tabla 16 el coeficiente de Spearman, indica que hay correlación positiva considerable entre la VI y D1 y es muy significativo estadísticamente ($r = 0.647^{**}$, $p = 0.000 < 0.05$).

c) Hipótesis específica 02

Hipótesis nula: No hay relación entre las compensaciones y capacitación en la empresa contable.

Hipótesis alterna: Hay relación significativa entre las compensaciones y capacitación en la empresa contable

Nivel de significancia teórica:

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p < \alpha$ quiere decir que se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de prueba:

Tabla 16.*Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 02*

CORRELACIÓN		V1. LAS COMPENSACIONES (agrupado)	D2. Capacitación (agrupado)
Rho de	V1. LAS	Coefficiente de correlación	1.000
	COMPENSACIONES	Sig. (bilateral)	0.671**
	(agrupado)	N	. 90
Spearman	D2. Capacitación	Coefficiente de correlación	0.671**
	(agrupado)	Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.000 90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según a la tabla 17 el coeficiente de correlación de Spearman, indica que hay correlación positiva considerable entre la VI y la D2 de la VD y es muy significativo estadísticamente ($r = 0.671^{**}$, $p = 0.000 < 0.05$).

d) Hipótesis específica 03

Formulación de hipótesis:

H Hipótesis nula: No hay relación significativa entre las compensaciones y el sistema salarial en la empresa contable.

H Hipótesis alterna: Hay relación significativa entre las compensaciones y el sistema salarial en la empresa contable.

Nivel de significancia teórica:

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de prueba:

Tabla 17.*Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 03*

CORRELACIÓN		V1. LAS COMPENSACIONES (agrupado)	D3. Sistema salarial (agrupado)
Rho de Spearman	V1. LAS COMPENSACIONES (agrupado)	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.727**
		N	90
	D3. Sistema salarial (agrupado)	Coefficiente de correlación	0.727**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	90

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según a la tabla 18 el coeficiente de correlación de Spearman, indica que hay correlación positiva considerable entre la VI y la D3 de la VD y es muy significativo estadísticamente ($r = 0.727^{**}$, $p = 0.000 < 0.05$).

e) Hipótesis específica 04

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre las V1 y la imagen corporativa en la empresa contable.

Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre las V1 y la imagen corporativa en la empresa contable.

Nivel de significancia teórica:

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de prueba:

Tabla 18.*Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 04*

CORRELACIÓN		V1. LAS COMPENSACIONES (agrupado)	D4. Imagen corporativa (agrupado)
Rho de Spearman	V1. LAS	Coeficiente de correlación	1.000
	COMPENSACIONES (agrupado)	Sig. (bilateral)	0.581**
		N	.
			90
			90
	D4. Imagen corporativa (agrupado)	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	.
			90
			90

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según a la tabla 19 el coeficiente de correlación de Spearman, indica que hay correlación positiva considerable entre la VI y la D4 de la variable dependiente y es muy significativo estadísticamente ($r = 0.581^{**}$, $p = 0.000 < 0.05$).

f) Hipótesis específica 05

Hipótesis alterna: No hay relación significativa entre las V1 y el ambiente laboral en la empresa contable.

Hipótesis alterna: Hay nexo significativo entre las compensaciones y el ambiente laboral en la organización contable.

Nivel de significancia teórica:

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de prueba:

Tabla 19.*Correlación no paramétrica de la hipótesis específica 05*

CORRELACIÓN		V1. LAS COMPENSACIONES (agrupado)	D5. Ambiente laboral (agrupado)
Rho de	V1. LAS	Coefficiente de	1.000
	COMPENSACIONES	correlación	0.538**
	(agrupado)	Sig. (bilateral)	.
Spearman		N	90
	D5. Ambiente laboral	Coefficiente de	0.538**
	(agrupado)	correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según a la tabla 20 el coeficiente de correlación de Spearman, indica que hay correlación positiva considerable entre la variable independiente y la dimensión 05 de la variable dependiente y es muy significativo estadísticamente ($r = 0.538^{**}$, $p = 0.000 < 0.05$).

V. Discusión

La investigación hecha buscó analizar la variable compensaciones para identificar su relación con la retención del talento. De acuerdo con los resultados logrados en el estudio se consiguió estipular que si hay conexión significativa entre las compensaciones y retención del talento al obtener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva considerable de $r = 0.688^{**}$ (tabla 15).

Este resultado se asocia al obtenido por Condezo (2021) el cual concluyó que existe relación directa entre la variable sistema de compensaciones y la retención del talento humano, con un coeficiente de Pearson de 0.753. Asimismo, los resultados de Vilcas (2020) se asocian con los obtenidos al evidenciar que hay relación directa y significativa entre las variables retención del talento y compensación emocional. Y finalmente, Suárez (2017) comprobó que hay una comparación estadísticamente importante entre gestión del talento humano y el sistema de compensación pecuniarias, logrando un 42.5% se coloca en el rango de correlación positiva moderada. Por otro lado, Jeeta (2018) Concluyó que, en un entorno tan competitivo y globalizado, la retención del talento es imprescindible para sobrevivir y prosperar, en donde la compensación no es sólo un motivador sino también una técnica de retención.

En tal sentido, las compensaciones se convierten en un mecanismo motivacional que conllevan a la satisfacción de los empleados siempre y cuando las compensaciones recibidas estén acorde al esfuerzo y tiempo invertidos, lo que conllevará a la sentirse valorado y a gusto en su lugar de trabajo resultando en una estrategia adecuada para retener a los mejores talentos.

En cuanto a las hipótesis específicas se logró comprobar que:

En la hipótesis específica 01; se señala que: Hay relación entre las compensaciones y la oportunidad de desarrollo profesional y de carrera en la organización contable. Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva considerable de $r = 0.647^{**}$ (tabla 16) entre las compensaciones y la oportunidad de desarrollo profesional y de carrera; quiere decir que grado correcto de compensaciones le corresponde un grado correcto de crecimiento profesional; Estos resultados ratifican el estudio de

Galvis y Marín (2020) al referir que las empresas que requieren personal calificado que encaje en el perfil solicitado y se encuentre alineado a las metas empresariales, con el ánimo de desarrollarse tanto personal como profesionalmente en la organización, con mente abierta al cambio, al aprendizaje y con la capacidad para retroalimentar al equipo de trabajo en la búsqueda de la mejora continua, por lo que el desarrollo profesional resulta atractivo tanto para los empleados como para la empresa, al contar con trabajadores eficientes, de confianza y que conocen cada aspecto de su trabajo.

En la hipótesis específica 02; indica: Hay relación significativa entre las compensaciones y capacitación de la organización contable. Esto se ratifica al lograr un coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva considerable de $r = 0.671^{**}$ (tabla 17) entre las compensaciones y la capacitación; quiere decir que a un grado adecuado de compensaciones le toca un grado muy adecuado de capacitación. Los obtenido es muy similares a lo conseguido por Mzwenhlanhla (2018) en su estudio, al expresar que el éxito, la productividad, la marca y la competitividad de una organización dependen de los empleados dentro de la institución y, por lo tanto, los empleados deben recibir capacitación, reconocimiento y ser valorados en base a su trabajo.

En este sentido, la preocupación de los empleadores por la mejora de las capacidades, habilidades y el reconocimiento del talento ayuda a mantener a los empleadores a gusto, al saberse importantes y útiles para la organización.

En la hipótesis específica 03; se evidencia que: Hay nexos entre las compensaciones y el sistema salarial en la organización contable. Esta hipótesis se ratifica al tener un coeficiente de Spearman positiva considerable de $r = 0.727^{**}$ (tabla 18) entre las compensaciones el sistema salarial; por ende, a un nivel muy adecuado de compensaciones le toca un nivel muy adecuado de sistema salarial; a un nivel nada adecuado de compensaciones le corresponde nivel nada adecuado de sistema salarial. Los datos obtenidos se asocian con los obtenidos por Casas y Villalobos (2019) al expresar que una adecuada valoración cuantitativa, particular y específica de cada puesto de trabajo mantiene un adecuado nivel competitivo y permite establecer rangos salariales diferenciados en cada grupo laboral. Asimismo, Cason, Welzant & Best (2018)

expresaron que los empleados se sienten atraídos por los paquetes de compensación y beneficios que les permiten vivir cómodamente y ser recompensado por poseer valiosas habilidades y experiencia.

En este sentido, disponer de un adecuado sistema de compensación definido permite a las empresas ubicar y otorgar los salarios adecuados a los trabajadores según su desempeño y capacidades, logrando que estos se sientan valorados y bien recompensados.

En la hipótesis específica 04; se evidencia que: Hay relación significativa entre las compensaciones y la imagen corporativa en la organización contable. Esta hipótesis ratifica al lograr un coeficiente de Spearman positiva considerable de $r = 0.581^{**}$ (tabla 19) entre las compensaciones y la imagen corporativa; por ello a un nivel muy adecuado de compensaciones le corresponde un nivel muy adecuado de imagen corporativa; a un nivel nada adecuado de compensaciones le corresponde nivel nada adecuado de imagen corporativa. Los datos obtenidos se asocian con el estudio de Zuliawati & Suhaimi (2020) la cual concluyó que la percepción de los empleados sobre la equidad del sistema de compensación y los procesos internos debe ser tomada en cuenta ya que afectara la implementación efectiva del sistema. Además, como evidenció Ramos (2020) la imagen corporativa también brinda a sus empleados una especie de respaldo emocional al saber que forman parte de una organización competitiva comercialmente, lo que le permite incrementar su confianza en ella y sentirse a gusto.

Al respecto, estos resultados evidencian que la imagen corporativa también ejerce efectos sobre los empleados, por lo cual resulta importante disponer de sistemas de apoyo para la justa compensación que les permita ser considerada justa, equitativa y competente en el mercado laboral.

En la hipótesis específica 05; indica que: Hay relación significativa entre las compensaciones y el ambiente laboral en la empresa contable. Esta hipótesis se ratifica al lograr un coeficiente de Spearman positiva considerable de $r = 0.538^{**}$ (tabla 20) entre las compensaciones y el ambiente laboral; quiere decir que a un nivel muy adecuado de compensaciones le corresponde un nivel muy adecuado

de ambiente laboral; a un nivel nada adecuado de compensaciones le corresponde nivel nada adecuado de ambiente laboral. Los logros se relacionan con lo mencionado por Anggi (2015) citado por Badrianto Ekhsan (2020) al expresar que un ambiente de trabajo propicio brinda una sensación de seguridad y permite que los empleados trabajen de manera óptima. El ambiente de trabajo puede afectar las emociones de los empleados. Si al empleado le gusta el ambiente de trabajo en el que labora, entonces el empleado se sentirá cómodo en el trabajo, haciendo sus actividades para que el tiempo de trabajo se utilice de manera efectiva.

En cuanto a la metodología utilizada en el estudio está resultó de gran importancia en vista de que permitió evaluar la relación que tienen las compensaciones en cada una de las dimensiones de la retención del talento y evidenciar como afecta en cada una de ellas. Lo cual resulta imprescindible conocer actualmente para mejorar los aspectos que presenten deficiencias en la empresa y fomentar una mejora a nivel general para lograr un cambio en la crisis actual que vive el sector laboral respecto a la alta rotación de personal, pérdida de talento y dinero.

VI. Conclusiones

1. Se determinó que hay relación significativa entre las compensaciones y retención del talento en la organización contable; logrando un coeficiente de Spearman $r = 0.688^{**}$, que evidencia que hay correlación positiva considerable entre la V compensaciones y retención del talento y es estadísticamente muy significativo.
2. Se concluyó que hay relación significativa entre las compensaciones y la oportunidad de desarrollo profesional y de carrera en la empresa contable; logrando un coeficiente $r = 0.647^{**}$, que evidencia que hay correlación positiva considerable entre la V1 compensaciones y la D1 de la V2 oportunidades de desarrollo profesional y de carrera y es estadísticamente significativo.
3. Se mostro que hay un nexo importante entre las compensaciones y capacitación en la organización contable; logrando un coeficiente $r = 0.671^{**}$, que evidencia que hay correlación positiva considerable entre la V01 compensaciones y la D2 de la V2 capacitación y es estadísticamente significativo.
4. Se identifico que hay relación significativa entre las compensaciones y el sistema salarial en la organización contable; logro un coeficiente $r = 0.727^{**}$, que evidencia que hay correlación positiva considerable entre la variable 01 compensaciones y la D3 de la V2 sistema salarial y de carrera y es estadísticamente significativo.
5. Se estableció que hay relación significativa entre las compensaciones y la imagen corporativa en la empresa contable; alcanzando un coeficiente de Spearman $r = 0.581^{**}$, que muestra que existe correlación positiva considerable entre la V1 compensaciones y la D4 de la V2 imagen corporativa y de carrera y es estadísticamente significativo.
6. Se identifico que hay relación significativa entre las compensaciones y el ambiente laboral en la empresa contable; alcanzando un coeficiente de Spearman $r = 0.538^{**}$, que indica que hay correlación positiva considerable entre la V1 compensaciones y la D5 de la V2 ambiente laboral y es estadísticamente significativo.

VII. Recomendaciones

- 1.** Se recomienda a la empresa brindar mayores proporciones de desarrollo profesional y de carrera a los trabajadores calificados, con la intención de motivar a mejorar su desempeño para obtener a través del buen desempeño más y mejores oportunidades de crecimiento.
- 2.** También se recomienda a la empresa diseñar planes y programas de capacitación con la intención de promover y mejorar el desempeño laboral de los empleados.
- 3.** Asimismo, se recomienda a la gerencia de gestión humana de la organización contable diseñar sistemas de compensación acorde con cada puesto de trabajo, de manera tal que contribuya a la retención del talento calificado.
- 4.** Por otro lado, se recomienda a la empresa establecer un sistema salarial conforme al rendimiento de los trabajadores, además, las compensaciones brindadas deben ser justas y lograr motivar tanto personal como laboralmente.
- 5.** También se recomienda a la empresa, mejorar y dar a conocer su imagen corporativa a través de redes sociales con la intención de incrementar el reconocimiento social y así atraer talentos que deseen formar parte de la empresa.
- 6.** Finalmente, se recomienda a la empresa cuidar el ambiente laboral mediante el establecimiento de canales de comunicación abiertos en todos los niveles, que favorezcan la comunicación afectiva, también la implementación de encuestas para conocer como se encuentra el clima organizacional y poder llevar a cabo medidas correctivas acorde a la situación.

Referencias

- Angeliz, D. & Grinstein, Y. (2019). Relative Performance Evaluation in CEO Compensation: A Talent-Retention Explanation. *Revista de Análisis Financiero y Cuantitativo*, 55(7), 2099-2123. doi:10.1017/S0022109019000504
- Azzam, A. (2019). The Influence of Compensation Management Strategy on Talent Retention: Exploring the Mediating Role of Structural Capital. *International Business Research*, 12 (3), 165- 173. URL: <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n3p165>
- Badrianto, Y. y Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak Industries. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 2 (1). <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jobma/article/view/85/82>
- Bussin, M. & Mouton, H. (2019). 'Effectiveness of employer branding on staff retention and compensation expectations', *South African Journal of Economic and Management Sciences* 22(1), a2412. <https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2412>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Ecuador: UIDE.
- Casas, L. y Villalobos, E. (2019). *Estrategias para la retención del talento a partir del fortalecimiento de la estructura remunerativa aplicado a una empresa agroexportadora*. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2362>
- Cason, C., Welzant, & Best, C. (2018). *Nonprofit talent management: using compensation, benefits and incentives to effectively attract and retain top talent employees at nonprofit organizations*. Doctor of Business Management Committee University of Maryland University College.
- Condezo, A. (2021). *Sistema de compensación y retención del talento humano en la agencia 528 de Mibanco, Huánuco – 2020*. [Tesis de Licenciatura,

Universidad De Huánuco]
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3292>

Fernández, C. y Hernández, S. (2019). Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017 [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto].
<https://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3346>

Frías Navarro, D. (2014). Apuntes de SPSS. Universidad de Valencia. Recuperado de <http://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>. Recuperado a partir de <http://www.uv.es/~friasnav/ApuntesSPSS.pdf>

Galvis, V. y Marín, V. (2020). *Influencia de los programas de endomarketing en la retención de talento de la generación Millennial en pequeñas y medianas empresas de Medellín*. [Tesis de Maestría, Escuela de Administración Universidad EAFIT Medellín].
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17445/Vanessa_GalvisRendon_Vanessa_MarinHiguita_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Gil, F. (2017). Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué? | Empleo y Management | Gestion.pe. Recuperado 9 de junio de 2017, a partir de <http://gestion.pe/empleo-management/empresas-peruanas-pierden-30-sus-empleados-anualmente-que-2188291>

Hernández, A. y Duarte, I. (2018). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de https://issuu.com/cobach/docs/metodologia_investigacion1

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.

Jeeta, S. (2018). Linking Compensation and Turnover: Retrospection and Future Directions. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, XVII (1), 43-75.
https://www.researchgate.net/publication/348690823_Linking_Compensa

tion_and_Turnover_Retrospection_and_Future_Directions_Linking_Compensation_and_Turnover_Retrospection_and_Future_Directions

Kagan, J. (8 december 2021). Base Pay: What Is Base Pay? Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/b/base-pay.asp>

Khalid, K. & Nawab, S. (2018). Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation. *SAGE Open*, 1–17. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244018810067>

López, D. (2019). Propuesta de políticas de gestión municipal para la reducción de la desnutrición infantil en la Municipalidad Distrital de Ocros, Ocros – 2018. *Revista de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad de San Martín de Porres*, 5 (1), 1-19. Recuperado de <http://www.revistagobiernoydegestionpublica.com/index.php/RGGP/articloe/view/59/56>

Mey, M., Poisat, P. & Stindtla, C. (2021). The influence of leadership behaviours on talent retention: An empirical study. *SA Journal of Human Resource Management*, 19 (1504). DOI: <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1504>

Mzwenhlanhla, C. (2018). Total Rewards as a Psychosocial Factor Influencing Talent Retention in M. Coetzee et al. (eds.), *Psychology of Retention* (415-433). Springer Nature Switzerland AG 2018.

Nolazco, F. y Rodríguez, D. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5 (1), 255-266. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98920-4_20

Ott, D., Tolentino, J. & Michailova, S. (2018). Effective talent retention approaches. *Human Resource Management International Digest*, 50 (4), *HRMID-07-2018-0152*–. doi:10.1108/HRMID-07-2018-0152

Pacheco, J. (2019). *Administración de Sueldos y Salarios (definición, objetivos, factores e importancia)*. (Blog). Web y Empresas. <https://www.webyempresas.com/administracion-de-sueldos-y-salarios/>

- Pandita, D. and Ray, S. (2018), "Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention", *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185-199. <https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>
- PerúRetail. (10 de 03 de 2017). *La rotación de personal no deseada es la que sin duda acarrea costos*. <https://www.peru-retail.com/rotacion-de-personal-no-deseada-acarrea-costos/>
- Ramos, E. & Valle, N. (2020). Gestión de imagen corporativa como estrategia de sostenibilidad: camino al cambio empresarial. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 292-298.
- Ramos, L. (2021). *Gestión de compensaciones salariales y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa San Martín S.A. – Moyobamba 2021*. Universidad César Vallejo. Tesis de Licenciatura.
- Ricaurte, M., Rodríguez, M. y Romero, M. (2020). Sistema de compensación basado en evaluación de desempeño en la industria de elaboración de alimentos: caso ingenio azucarero. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7 (1), 34-45.
- Rodríguez, J., González, T., Montero, A. & Gallego, R. (2020). Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1920. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17061920>
- Suárez, F. (2017). *Gestión del talento humano y sistema de compensación económica en el hospital Rezola, Cañete -2016*. Universidad César Vallejo, Ica- Perú.
- Torres – Flóres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON*, 6 (2), 4-9.
- Vallejo, V. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las

Organizaciones Educativas de Ecuador. *PODIUM Edición Especial*, 145-168. <https://34.223.92.154/index.php/Podium/article/view/76/74>

Vilcas, S. (2020). *Retención del talento y compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020*. [Tesis de Licenciatura, *Universidad César Vallejos*] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64257?show=full>

Zuliawati, M. & Suhaimi, S. (2020). Justice in Compensation: How it affects Talent Retention in Malaysian Electric & Electronics Industry. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 12 (4). <http://gbmrjournal.com/pdf/v12n4/V12N4-54.pdf>

Anexos

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compensaciones	Varela (2013) citado por Fernández y Hernández (2019) expresa que la compensación forma parte de una estructura financiera en la cual se gestiona el talento humano y al mismo tiempo ayuda a satisfacer las necesidades requeridas para mejorar el desempeño y rendimiento organizacional.	Se usó el cuestionario ya validado tipo Likert con 20 preguntas de (Maldonado & Seijo, 2006) instrumento identificado como SISCOM_2006. Cada indicador está relacionado con sus respectivas dimensiones: prestaciones (beneficios), incrementos por méritos, incentivos salariales y salario base	Prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Seguro de vida - Utilidades - Seguro médico - Servicio de salud -Permiso remunerado - Pensión -Plan de jubilación 	<p style="text-align: center;">Escala Likert</p> <p style="text-align: center;">muy de acuerdo: (5)</p> <p style="text-align: center;">de acuerdo: (4)</p> <p style="text-align: center;">no aplica: (3)</p> <p style="text-align: center;">en desacuerdo: (2)</p> <p style="text-align: center;">muy en desacuerdo: (1)</p>
			Incremento por mérito	<ul style="list-style-type: none"> - Rendimientos -Asignaciones básicas -Satisfacciones esfuerzos/salarios 	
			Incentivo salarial	<ul style="list-style-type: none"> -Gastos de educación -Gastos de alimentación -Gastos de traslado -Bonificaciones por transporte -Incentivos monetarios -Gastos de vestidos 	
			Salario base	<ul style="list-style-type: none"> -Fijaciones de salariales -Periodos de aumento salarial -Montos de salarios -Trabajos por turnos 	

Retención del talento	Ott, Tolentino y Michailova, (2018) afirmaron que son todas las actividades y prácticas utilizadas por una organización para prevenir la salida del talento. Hay costos asociados con la pérdida de talento, que incluyen costos directos como contratación y capacitación y costos indirectos como la pérdida de habilidades especializadas, conocimiento y las redes de los empleados cuando se van. Como resultado, es difícil para organizaciones para	Se usó el cuestionario tipo Likert con 22 preguntas de la Mag. (Cantú López, 2006) aplicado en México. Cuya fiabilidad: $\alpha = 0.90$. Cada indicador está relacionado con sus respectivas dimensiones: oportunidad de desarrollo profesional y de carrera, capacitación, sistema salarial, imagen corporativa y ambiental laboral	Oportunidades de desarrollo profesional y de carrera	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidad por desempeño - Oportunidad por preparación - Oportunidad por necesidad de desarrollo profesional - Oportunidad de desarrollar iniciativa propia - Oportunidad de lograr estabilidad laboral 	Escala Likert muy de acuerdo: (5) de acuerdo: (4) no aplica: (3) en desacuerdo: (2) muy en desacuerdo: (1)
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de esfuerzos de capacitación - Planes y programas de capacitación - Personal conoce beneficios de preparación - Sistemas de capacitación virtual, bibliotecas digitales, etc. - Control técnico entre capacitaciones técnicas orientadas a procesos humanos 	
			Sistema salarial	<ul style="list-style-type: none"> - Justicia y equidad en la administración de salarios y sueldos - Prestaciones que la ley otorga 	

	obtener y mantener su ventaja competitiva sin retener su talento.			<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de sueldo de acuerdo con indicadores de desempeño - Sistemas variables de compensaciones que estimulan la motivación 	
			Imagen corporativa	<ul style="list-style-type: none"> - Imagen a la comunidad - Identificación con problemas de la sociedad 	
			Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente laboral contribuye a la retención y atracción del talento - Comunicación interna abierta y eficaz - Interacción entre jefe y colaborador - Permanencia del personal - Encuesta de clima laboral - Acciones tomadas en base a resultados de encuestas de clima organizacional. 	

Anexo 2. Matriz de consistencia interna

Título: Las compensaciones y retención del talento en la empresa Panez Ishida Faesa S.A, distrito de San Borja, Lima, año 2017

Autora: Br. María Elizabeth Huarcaya Quispe

	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS/SUPUESTOS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES																																																																				
	<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre las compensaciones y retención del talento en la empresa Panez Ishida Faesa S.A, distrito de San Borja, Lima, año 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación que existe entre las compensaciones y retención del talento en la empresa Panez Ishida Faesa S.A, distrito de San Borja, Lima, año 2017</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre las compensaciones y retención del talento en la empresa Panez Ishida Faesa S.A, distrito de San Borja, Lima, año 2017</p>	<p>Variable 1: Sistema de Compensaciones</p> <table border="1" data-bbox="1290 432 2024 1206"> <thead> <tr> <th data-bbox="1290 432 1496 517">Dimensiones</th> <th data-bbox="1496 432 1738 517">Indicadores</th> <th data-bbox="1738 432 1834 517">Ítems</th> <th data-bbox="1834 432 2024 517">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1290 517 1496 727" rowspan="7">Prestaciones (beneficios)</td> <td data-bbox="1496 517 1738 544">Seguro de vida</td> <td data-bbox="1738 517 1834 544">1</td> <td data-bbox="1834 517 2024 544"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 544 1738 571">Utilidades</td> <td data-bbox="1738 544 1834 571">2</td> <td data-bbox="1834 544 2024 571"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 571 1738 598">Seguros médicos</td> <td data-bbox="1738 571 1834 598">3</td> <td data-bbox="1834 571 2024 598"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 598 1738 625">Servicios de salud</td> <td data-bbox="1738 598 1834 625">4</td> <td data-bbox="1834 598 2024 625"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 625 1738 652">Permisos remunerados</td> <td data-bbox="1738 625 1834 652">5</td> <td data-bbox="1834 625 2024 652"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 652 1738 679">Pensiones</td> <td data-bbox="1738 652 1834 679">6</td> <td data-bbox="1834 652 2024 679"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 679 1738 727">Planes de jubilación</td> <td data-bbox="1738 679 1834 727">7</td> <td data-bbox="1834 679 2024 727"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 727 1496 855" rowspan="3">Incrementos por méritos</td> <td data-bbox="1496 727 1738 754">Rendimiento</td> <td data-bbox="1738 727 1834 754">8</td> <td data-bbox="1834 727 2024 754">Nada adecuado</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 754 1738 782">Asignación básica</td> <td data-bbox="1738 754 1834 782">9</td> <td data-bbox="1834 754 2024 782">20 – 36</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 782 1738 855">Satisfacción esfuerzo/salario</td> <td data-bbox="1738 782 1834 855">10</td> <td data-bbox="1834 782 2024 855">Poco adecuado 36 – 53</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 855 1496 1070" rowspan="5">Incentivos salariales</td> <td data-bbox="1496 855 1738 882">Gasto de educación</td> <td data-bbox="1738 855 1834 882">11</td> <td data-bbox="1834 855 2024 882">Medianamente adecuado 54 – 70</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 882 1738 909">Gasto de alimentación</td> <td data-bbox="1738 882 1834 909">13</td> <td data-bbox="1834 882 2024 909"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 909 1738 936">Gasto de traslado</td> <td data-bbox="1738 909 1834 936">14</td> <td data-bbox="1834 909 2024 936">Adecuado 71 – 87</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 936 1738 963">Bonificación por transporte</td> <td data-bbox="1738 936 1834 963">15</td> <td data-bbox="1834 936 2024 963"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 963 1738 1070">Incentivo monetario</td> <td data-bbox="1738 963 1834 1070">16</td> <td data-bbox="1834 963 2024 1070">Muy adecuado 88 – 100</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 1070 1496 1206" rowspan="4">Salario base</td> <td data-bbox="1496 1070 1738 1098">Gasto de vestido</td> <td data-bbox="1738 1070 1834 1098">17</td> <td data-bbox="1834 1070 2024 1098"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 1098 1738 1125">Fijación de salarios</td> <td data-bbox="1738 1098 1834 1125">18</td> <td data-bbox="1834 1098 2024 1125"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 1125 1738 1152">Periodo de aumento salarial</td> <td data-bbox="1738 1125 1834 1152">19</td> <td data-bbox="1834 1125 2024 1152"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1496 1152 1738 1206">Monto del salario Trabajo por turno</td> <td data-bbox="1738 1152 1834 1206">20</td> <td data-bbox="1834 1152 2024 1206"></td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Prestaciones (beneficios)	Seguro de vida	1		Utilidades	2		Seguros médicos	3		Servicios de salud	4		Permisos remunerados	5		Pensiones	6		Planes de jubilación	7		Incrementos por méritos	Rendimiento	8	Nada adecuado	Asignación básica	9	20 – 36	Satisfacción esfuerzo/salario	10	Poco adecuado 36 – 53	Incentivos salariales	Gasto de educación	11	Medianamente adecuado 54 – 70	Gasto de alimentación	13		Gasto de traslado	14	Adecuado 71 – 87	Bonificación por transporte	15		Incentivo monetario	16	Muy adecuado 88 – 100	Salario base	Gasto de vestido	17		Fijación de salarios	18		Periodo de aumento salarial	19		Monto del salario Trabajo por turno	20	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																																																																					
Prestaciones (beneficios)	Seguro de vida	1																																																																						
	Utilidades	2																																																																						
	Seguros médicos	3																																																																						
	Servicios de salud	4																																																																						
	Permisos remunerados	5																																																																						
	Pensiones	6																																																																						
	Planes de jubilación	7																																																																						
Incrementos por méritos	Rendimiento	8	Nada adecuado																																																																					
	Asignación básica	9	20 – 36																																																																					
	Satisfacción esfuerzo/salario	10	Poco adecuado 36 – 53																																																																					
Incentivos salariales	Gasto de educación	11	Medianamente adecuado 54 – 70																																																																					
	Gasto de alimentación	13																																																																						
	Gasto de traslado	14	Adecuado 71 – 87																																																																					
	Bonificación por transporte	15																																																																						
	Incentivo monetario	16	Muy adecuado 88 – 100																																																																					
Salario base	Gasto de vestido	17																																																																						
	Fijación de salarios	18																																																																						
	Periodo de aumento salarial	19																																																																						
	Monto del salario Trabajo por turno	20																																																																						

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS/SUPUESTOS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		
<p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Qué relación existe entre las compensaciones y la oportunidad de desarrollo profesional y de carrera en la empresa Panez Ishida Faesa S.A.?</p> <p>¿Qué relación existe las compensaciones y la capacitación en la empresa Panez Ishida Faesa S.A.?</p> <p>¿Qué relación existe entre las compensaciones y el sistema salarial en la empresa Panez Ishida Faesa S.A.?</p> <p>¿Qué relación existe entre las compensaciones y la imagen corporativa en la empresa Panez Ishida Faesa S.A.?</p> <p>¿Qué relación existe entre las compensaciones y el ambiente laboral en la empresa Panez Ishida Faesa S.A.?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre las compensaciones y la oportunidad de desarrollo profesional y de carrera en la empresa Panez Ishida Faesa S.A</p> <p>Determinar la relación que existe entre las compensaciones y capacitación en la empresa Panez Ishida Faesa S.A</p> <p>Determinar la relación que existe las compensaciones y el sistema salarial en la empresa Panez Ishida Faesa S.A</p> <p>Determinar la relación que existe entre las compensaciones y la imagen corporativa en la empresa Panez Ishida Faesa S.A</p> <p>Determinar la relación que existe entre las compensaciones y el ambiente laboral en la empresa Panez Ishida Faesa S.A</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre las compensaciones y la oportunidad de desarrollo profesional y de carrera en la empresa Panez Ishida Faesa S.A</p> <p>Existe relación significativa entre las compensaciones y capacitación en la empresa Panez Ishida Faesa S.A</p> <p>Existe relación significativa entre las compensaciones y el sistema salarial en la empresa Panez Ishida Faesa S.A</p> <p>Existe relación significativa entre las compensaciones y la imagen corporativa en la empresa Panez Ishida Faesa S.A</p> <p>Existe relación significativa entre las compensaciones y el ambiente laboral en la empresa Panez Ishida Faesa S.A</p>	Variable 2: Retención del Talento		
	Dimensiones	Indicadores	Ítem	m	
	Oportunidad de desarrollo profesional y de carrera	<p>Oportunidad por desempeño</p> <p>Oportunidad por preparación</p> <p>Oportunidad por necesidad de desarrollo profesional</p> <p>Oportunidad de desarrollar iniciativa propia</p> <p>Oportunidad de lograr estabilidad laboral</p>	1		
	Capacitación	<p>Evaluación de esfuerzos de capacitación</p> <p>Planes y programas de capacitación</p> <p>Personal conoce beneficios de preparación</p> <p>Sistemas de capacitación virtual, bibliotecas digitales, etc</p> <p>Balance técnico entre capacitación técnica y la orientada a procesos humanos</p>	2		
	Sistema salarial	<p>Equidad y justicia en la administración de sueldos y salarios</p> <p>Prestaciones superiores a los que otorga la ley</p> <p>Aumento desueldo de acuerdo a indicadores de desempeño</p> <p>Sistema de compensación variable que estimula la motivación</p>	3		
	Imagen corporativa	<p>Imagen a la comunidad</p> <p>Identificación con problemas de la sociedad</p>	4		
	Ambiente laboral	<p>Ambiente laboral contribuye a la retención y atracción del talento</p> <p>Comunicación interna abierta y eficaz</p> <p>Interacción entre jefe y colaborador</p> <p>Permanencia del personal</p> <p>Encuesta de clima laboral</p> <p>Acciones se toman en base a los resultados de las encuestas de clima organizacional.</p>	5		
			6		
			7		
			8		
			9		
			10		

METODOLOGÍA	PÓBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS																		
<p>Método: Método cuantitativo, se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones (Hernández, Fernández, & Batista, 2014, p. 4).</p> <p>Tipo de estudio: Por su finalidad: básica Por el periodo: transversal Por el diseño: descriptivo correlaciona</p> <p>Diseño: Pertenece al diseño No Experimental transversal correlacional (Hernández, Fernández, & Batista, 2014, p. 127) con el siguiente</p> <div data-bbox="280 1034 465 1169" data-label="Diagram"> </div> <p>esquema:</p>	<table border="1" data-bbox="591 323 1032 571"> <thead> <tr> <th colspan="2" data-bbox="591 323 1032 357">Tipo de muestreo:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2" data-bbox="591 357 1032 571">Tipo de muestreo censal, todos los integrantes de la población forman parte de la muestra</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="591 635 1032 1038"> <thead> <tr> <th data-bbox="591 635 801 671">Población</th> <th data-bbox="801 635 1032 671">Muestra</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="591 671 801 1038">130 colaboradores de la empresa Panez Ishida Faesa S.A en el distrito de San Borja, Lima 2017</td> <td data-bbox="801 671 1032 1038">La muestra será igual a la población, los 130 colaboradores de la empresa Panez Ishida Faesa S.A formarán parte de la investigación</td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de muestreo:		Tipo de muestreo censal, todos los integrantes de la población forman parte de la muestra		Población	Muestra	130 colaboradores de la empresa Panez Ishida Faesa S.A en el distrito de San Borja, Lima 2017	La muestra será igual a la población, los 130 colaboradores de la empresa Panez Ishida Faesa S.A formarán parte de la investigación	<table border="1" data-bbox="1061 323 1619 1310"> <thead> <tr> <th data-bbox="1061 323 1211 416">Técnicas</th> <th data-bbox="1211 323 1424 416">Instrumentos</th> <th data-bbox="1424 323 1619 416">Sujetos/objetos /fenómenos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1061 416 1211 1310">Encuesta</td> <td data-bbox="1211 416 1424 1310"> <p>Se usará el cuestionario ya validado tipo Likert con 20 preguntas de (Maldonado & Seijo, 2006) para la variable compensaciones</p> <p>Se usará el cuestionario tipo Likert con 22 preguntas de la Mag. (Cantú López, 2006) para la variable retención del talento</p> </td> <td data-bbox="1424 416 1619 1310">Los sujetos a las cuales se van realizar la encuesta serán 130 colaboradores de la empresa Panez Ishida Faesa S.A en el distrito de San Borja, Lima 2017</td> </tr> </tbody> </table>			Técnicas	Instrumentos	Sujetos/objetos /fenómenos	Encuesta	<p>Se usará el cuestionario ya validado tipo Likert con 20 preguntas de (Maldonado & Seijo, 2006) para la variable compensaciones</p> <p>Se usará el cuestionario tipo Likert con 22 preguntas de la Mag. (Cantú López, 2006) para la variable retención del talento</p>	Los sujetos a las cuales se van realizar la encuesta serán 130 colaboradores de la empresa Panez Ishida Faesa S.A en el distrito de San Borja, Lima 2017	<table border="1" data-bbox="1666 323 2040 603"> <thead> <tr> <th data-bbox="1666 323 2040 357">Programas estadísticos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1666 357 2040 603">La información será recogida a través de los cuestionarios y los datos pasados a una base de datos, se utilizará el programa Excel y SPSS 22 para el procesamiento de los datos obtenidos.</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1666 635 2040 1310"> <thead> <tr> <th data-bbox="1666 635 2040 671">Análisis descriptivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1666 671 2040 1310"> <p>Se hará uso del análisis descriptivo para:</p> <p>Distribución de frecuencia. Con la finalidad de resumir informaciones de ambas variables de estudio, tablas de datos en donde se presentará las frecuencias absolutas y relativas porcentuales.</p> <p>Figuras. Los datos serán analizados y presentados mediante figuras estadísticas con el propósito de conseguir un rápido análisis visual.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Programas estadísticos	La información será recogida a través de los cuestionarios y los datos pasados a una base de datos, se utilizará el programa Excel y SPSS 22 para el procesamiento de los datos obtenidos.	Análisis descriptivo	<p>Se hará uso del análisis descriptivo para:</p> <p>Distribución de frecuencia. Con la finalidad de resumir informaciones de ambas variables de estudio, tablas de datos en donde se presentará las frecuencias absolutas y relativas porcentuales.</p> <p>Figuras. Los datos serán analizados y presentados mediante figuras estadísticas con el propósito de conseguir un rápido análisis visual.</p>
Tipo de muestreo:																							
Tipo de muestreo censal, todos los integrantes de la población forman parte de la muestra																							
Población	Muestra																						
130 colaboradores de la empresa Panez Ishida Faesa S.A en el distrito de San Borja, Lima 2017	La muestra será igual a la población, los 130 colaboradores de la empresa Panez Ishida Faesa S.A formarán parte de la investigación																						
Técnicas	Instrumentos	Sujetos/objetos /fenómenos																					
Encuesta	<p>Se usará el cuestionario ya validado tipo Likert con 20 preguntas de (Maldonado & Seijo, 2006) para la variable compensaciones</p> <p>Se usará el cuestionario tipo Likert con 22 preguntas de la Mag. (Cantú López, 2006) para la variable retención del talento</p>	Los sujetos a las cuales se van realizar la encuesta serán 130 colaboradores de la empresa Panez Ishida Faesa S.A en el distrito de San Borja, Lima 2017																					
Programas estadísticos																							
La información será recogida a través de los cuestionarios y los datos pasados a una base de datos, se utilizará el programa Excel y SPSS 22 para el procesamiento de los datos obtenidos.																							
Análisis descriptivo																							
<p>Se hará uso del análisis descriptivo para:</p> <p>Distribución de frecuencia. Con la finalidad de resumir informaciones de ambas variables de estudio, tablas de datos en donde se presentará las frecuencias absolutas y relativas porcentuales.</p> <p>Figuras. Los datos serán analizados y presentados mediante figuras estadísticas con el propósito de conseguir un rápido análisis visual.</p>																							

Dónde: M = Muestra OX = Las compensaciones OY = Retención del talento R = Relación entre las variables			
METODOLOGÍA	PÓBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

<p>Procedimiento de recolección de datos:</p> <p>Se tendrá en cuenta como primer paso la revisión de los instrumentos para la recolección de datos, luego se procederá a coordinar con el director de la Escuela de Posgrado, para la autorización y aplicación de los instrumentos de medición. Durante el proceso de selección se administrarán las pruebas según el horario establecido en la ficha técnica, para ello, se coordinó con anticipación la fecha y hora en que se evaluaría. La aplicación de los instrumentos se realizó dando las instrucciones y explicándoles cómo deben marcar las respuestas según las alternativas de las pruebas. Terminada la evaluación, se revisaron las respuestas y los valores obtenidos fueron trasladados a una base de datos de ambas variables (Guillén & Valderrama, 2015, pp. 84-85).</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="595 261 972 293">Criterios de selección:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="595 300 972 628"> <p>Los 130 Colaboradores de la empresa Panes Ishida Faesa S.A formaran las unidades de estudios, puesto que cumplen los criterios de inclusión y exclusión, y a través de ellos, se ha conformado la población de estudio.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Criterios de selección:	<p>Los 130 Colaboradores de la empresa Panes Ishida Faesa S.A formaran las unidades de estudios, puesto que cumplen los criterios de inclusión y exclusión, y a través de ellos, se ha conformado la población de estudio.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="999 261 1214 293">Instrumentos</th> <th data-bbox="1223 261 1375 293">Validez</th> <th data-bbox="1384 261 1599 293">Confiabilidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="999 300 1214 1155"> <p>El cuestionario. Se usará como instrumento el cuestionario, para la recopilación de información de las variables en estudio. Cuestionario de compensación con 20 ítems y cuestionario de retención del talento con 22 ítems</p> </td> <td data-bbox="1223 300 1375 1155"> <p>La validez de contenido se logrará mediante la consulta de juicio de expertos (técnica juicio de expertos) el cual determinar á si el instrument o cuestionari o reúne las condicione s necesarias según la muestra de estudio.</p> </td> <td data-bbox="1384 300 1599 1155"> <p>El instrumento por ser politómico se someterá a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de cronbrach con la cual se determinara el cálculo de consistencia interna con un valor mayor igual a 0.8.</p> </td> </tr> </tbody> </table>			Instrumentos	Validez	Confiabilidad	<p>El cuestionario. Se usará como instrumento el cuestionario, para la recopilación de información de las variables en estudio. Cuestionario de compensación con 20 ítems y cuestionario de retención del talento con 22 ítems</p>	<p>La validez de contenido se logrará mediante la consulta de juicio de expertos (técnica juicio de expertos) el cual determinar á si el instrument o cuestionari o reúne las condicione s necesarias según la muestra de estudio.</p>	<p>El instrumento por ser politómico se someterá a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de cronbrach con la cual se determinara el cálculo de consistencia interna con un valor mayor igual a 0.8.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1626 261 2031 293">Análisis inferencial</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1626 300 2031 1171"> <p>Se hizo el análisis inferencial para la prueba de hipótesis:</p> <p>Coefficiente de correlación de Rho de Sperman (r). Para conocer los niveles o grados de correlación lineal entre las variables. "Es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variable y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos" (Guillén, 2013, citado por Guillén & Valderrama, 2015, p. 86).</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Análisis inferencial	<p>Se hizo el análisis inferencial para la prueba de hipótesis:</p> <p>Coefficiente de correlación de Rho de Sperman (r). Para conocer los niveles o grados de correlación lineal entre las variables. "Es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variable y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos" (Guillén, 2013, citado por Guillén & Valderrama, 2015, p. 86).</p>
Criterios de selección:															
<p>Los 130 Colaboradores de la empresa Panes Ishida Faesa S.A formaran las unidades de estudios, puesto que cumplen los criterios de inclusión y exclusión, y a través de ellos, se ha conformado la población de estudio.</p>															
Instrumentos	Validez	Confiabilidad													
<p>El cuestionario. Se usará como instrumento el cuestionario, para la recopilación de información de las variables en estudio. Cuestionario de compensación con 20 ítems y cuestionario de retención del talento con 22 ítems</p>	<p>La validez de contenido se logrará mediante la consulta de juicio de expertos (técnica juicio de expertos) el cual determinar á si el instrument o cuestionari o reúne las condicione s necesarias según la muestra de estudio.</p>	<p>El instrumento por ser politómico se someterá a la prueba de fiabilidad interna de Alpha de cronbrach con la cual se determinara el cálculo de consistencia interna con un valor mayor igual a 0.8.</p>													
Análisis inferencial															
<p>Se hizo el análisis inferencial para la prueba de hipótesis:</p> <p>Coefficiente de correlación de Rho de Sperman (r). Para conocer los niveles o grados de correlación lineal entre las variables. "Es una prueba estadística que permite medir la correlación o asociación de dos variable y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación por rangos" (Guillén, 2013, citado por Guillén & Valderrama, 2015, p. 86).</p>															

ANEXO 3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario para evaluar las compensaciones

Estimado colaborador, agradecimiento por anticipado su valioso tiempo, por favor sírvase completar el presente cuestionario.

El objetivo de estas preguntas es evaluar las compensaciones. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Instrucción. A continuación, encontrará una serie de enunciados.

Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Elija la que más se adecue a su forma de pensar. La información que Ud. proporcione es confidencial y solo será utilizada para fines de investigación académica.

Género: _____

Área donde labora: _____

Muy de acuerdo: MA

De acuerdo: A

No aplica: N

En desacuerdo: D

Muy en desacuerdo: MD

N°	Ítems	MA	A	N	D	DN
	Prestaciones (beneficios)					
1	El personal de esta organización cuenta con un seguro de vida					
2	En esta organización existe equidad al distribuir las utilidades					
3	El personal de esta organización cuenta con seguros médicos					
4	El personal de esta organización cuenta servicios de salud					
5	El personal de esta organización tiene acceso a permisos remunerados					
6	El personal de esta organización cuenta pensiones					
7	El personal de esta organización cuenta con planes de jubilación					
	Incrementos por méritos					
8	La empresa estimula a sus colaboradores con prestaciones por rendimiento laboral					
9	Los colaboradores de la empresa conocen que tienen una asignación básica					
10	El personal de la empresa se encuentra satisfecho con su esfuerzo y esto se ve reflejado en su salario					
	Incentivos salariales					
11	En esta organización el personal recibe asignaciones por gasto de educación					
12	En esta organización el personal recibe asignaciones por gasto de alimentación					

13	En esta organización el personal recibe asignaciones por gasto de traslado					
14	El personal de la empresa percibe bonificación por transporte					
15	En esta organización el personal percibe incentivo monetario por el logro personal					
16	El persona de la empresa percibe incentivo para el gasto de vestido					
	Salario base					
17	La organización tiene fijado el salario de su personal acorde al orden jerárquico y responsabilidades					
18	La organización tiene establecido un periodo de aumento salarial para el personal					
19	En la organización se encuentra establecido el monto del salario de cada personal					
20	En esta organización tiene establecido el trabajo por turno					

Cuestionario para evaluar la retención del talento

Estimado colaborador, agradecimiento por anticipado su valioso tiempo, por favor sírvase completar el presente cuestionario.

El objetivo de estas preguntas es evaluar la retención del talento. El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Instrucción. A continuación, encontrará una serie de enunciados.

Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Elija la que más se adecue a su forma de pensar. La información que Ud. proporcione es confidencial y solo será utilizada para fines de investigación académica.

Género: _____

Área donde labora: _____

Muy de acuerdo: MA

De acuerdo: A

No aplica: N

En desacuerdo: D

Muy en desacuerdo: MD

N°	Ítems	MA	A	N	D	DN
	Oportunidades de desarrollo profesional y de carrera					
1	Al personal de esta organización se le da la oportunidad de ser transferido o promovido dependiendo de su desempeño					
2	Al personal de esta organización se le da la oportunidad de ser transferido o promovido dependiendo de su preparación					
3	Al personal de esta organización se le da la oportunidad de ser transferido o promovido dependiendo de su necesidad de desarrollo profesional					
4	En esta organización se permite al personal desarrollar proyectos por iniciativa propia y se le asignan los recursos necesarios					
5	Las personas en esta empresa saben que con un buen desempeño e iniciativa pueden lograr dentro de esta organización una estabilidad laboral					
	Capacitación					
6	Se evalúan los esfuerzos de capacitación en los aspectos de retención, aplicación del conocimiento y retorno de la inversión.					
7	Existen planes y programas de capacitación que se aplican en su empresa de acuerdo a sus requerimientos específicos					

8	El personal de esta organización se preocupa por prepararse porque conoce los beneficios que el entrenamiento les aporta en su ruta de carrera					
9	Existen en la organización sistemas vanguardistas de entrenamiento como capacitación virtual, acceso a bibliotecas digitales, etc.					
10	Existe un balance adecuado entre la capacitación técnica y la orientada a procesos humanos y administrativos.					
	Sistema salarial					
11	En esta empresa existe equidad y justicia en la administración de sueldos y salarios					
12	Esta empresa aporta a sus empleados prestaciones superiores a los que otorga la ley.					
13	Los aumentos de sueldo se relacionan en gran medida con el cumplimiento de indicadores de desempeño					
14	Se aplica un sistema de compensación variable que estimula la motivación por el logro del personal.					
	Imagen corporativa					
15	A los trabajadores de esta empresa les gusta trabajar en ella porque les da una buena imagen en la comunidad.					
16	Los trabajadores trabajan en la empresa ya que muestra identificación con los problemas de la sociedad.					
	Ambiente laboral					
17	Se cuida que exista un buen ambiente laboral que contribuya en la retención y atracción del talento para esta empresa.					
18	La comunicación interna abierta y eficaz es un factor que distingue a esta organización					
19	La interacción entre jefe y colaborador están basadas en una relación de ayuda mutua, responsabilidad y respeto.					
20	El personal de esta empresa permanece en la misma, en gran parte a que existe en parte de ella un buen clima laboral.					
21	Regularmente se aplican encuestas de clima laboral					
22	Las acciones a seguir se toman en base a los resultados de las encuestas de clima organizacional.					

ANEXO 4. CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

17	Se cuida que exista un buen ambiente laboral que contribuya en la retención y atracción del talento para esta empresa.	✓	✓	✓	✓		
18	La comunicación interna abierta y eficaz es un factor que distingue a esta organización	✓	✓	✓	✓		
19	La interacción entre jefe y colaborador están basadas en una relación de ayuda mutua, responsabilidad y respeto.	✓	✓	✓	✓		
20	El personal de esta empresa permanece en la misma, en gran parte a que existe en parte de ella un buen clima laboral.	✓	✓	✓	✓		
21	Regularmente se aplican encuestas de clima laboral	✓	✓	✓	✓		
22	Las acciones a seguir se toman en base a los resultados	✓	✓	✓	✓		

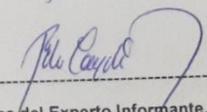
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Felipe Alberto Saycho Valencia DNI: 5992567

Especialidad del validador: Especialista en Gestión de Recursos Humanos

... 01 de Junio del 2017



 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17	Se cuida que exista un buen ambiente laboral que contribuya en la retención y atracción del talento para esta empresa.	✓	✓	✓	✓		
18	La comunicación interna abierta y eficaz es un factor que distingue a esta organización	✓	✓	✓	✓		
19	La interacción entre jefe y colaborador están basadas en una relación de ayuda mutua, responsabilidad y respeto.	✓	✓	✓	✓		
20	El personal de esta empresa permanece en la misma, en gran parte a que existe en parte de ella un buen clima laboral.	✓	✓	✓	✓		
21	Regularmente se aplican encuestas de clima laboral	✓	✓	✓	✓		
22	Las acciones a seguir se toman en base a los resultados	✓	✓	✓	✓		

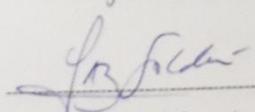
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Diego Paz Soldán Avila DNI: 41146835

Especialidad del validador: GERENCIA FINANCIERA - C.A.H.

... 23 de Junio del 2017



 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

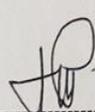
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Joanna Montezuma DNI: 42379851

Especialidad del validador: Comunicador

... 23 de 10 del 2017



 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**ANEXO 5. CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE
LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO IN SITU**

26 de Junio del 2017

Señores
PANEZ ISHIDA FAESA S.A

Gerente de Recursos Humanos
Joanna Patricia Montezuma Panez

Estimada y Distinguida Señora:

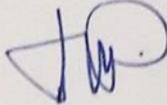
Me place extenderles un cordial saludo, en ocasión de solicitarle que yo Maria Elizabeth Huarcaya Quispe estudiantes de la Maestría Gestión del Talento Humano de la Universidad privada Cesar Vallejo, pueda tener el debido permiso de usted para realizar el Proyecto de Tesis en su prestigiosa empresa Panez Ishida Faesa S.A. y acceso a la misma con fines de obtener informaciones que me permitan desarrollar mi proyecto de trabajo de grado.

Dado que Panez Ishida Faesa S.A. es una empresa contable, quisiera visitar sus instalaciones para obtener información que me permita completar mi Proyecto de Grado sobre el tema de investigación relacionado a las Compensaciones y retención del talento. En adicción considero oportuno para su empresa y la sociedad que se realice el proyecto de tesis, la cual contribuirá e impactara en su organización positivamente.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerles su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente,


Huarcaya Quispe Maria Elizabeth
DNI: 45861316


31/07/17

ANEXO 6. BASE DE DATOS

Variable 1. Compensaciones																									
N°	D1: Prestaciones (beneficios)							D2: Incrementos por méritos			D3: Incentivos salariales						D4: Salario base				Sumatoria				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	V1	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4
1	5	4	5	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	75	26	12	22	15
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	28	12	24	16
3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	82	30	12	23	17
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	5	90	35	13	22	20
5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	67	24	10	18	15
6	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	62	24	8	18	12
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	29	12	24	16
8	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	87	30	14	27	16
9	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	1	4	4	3	5	64	24	10	14	16
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	72	28	11	18	15
11	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	68	26	8	21	13
12	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	82	28	12	25	17
13	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	71	27	11	19	14
14	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	66	22	11	18	15
15	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	69	28	10	18	13
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	71	29	11	17	14
17	3	4	5	5	5	5	5	2	4	2	2	4	4	3	1	1	4	3	2	2	66	32	8	15	11
18	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	4	55	27	6	9	13
19	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	69	25	10	20	14
20	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	56	19	12	9	16
21	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2	1	2	4	2	4	56	23	8	13	12

22	4	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	3	3	3	4	5	4	4	82	30	12	23	17
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	82	35	13	20	14
24	5	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	64	25	8	18	13
25	4	4	5	2	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	79	30	12	22	15
26	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	79	33	10	20	16
27	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1	1	4	1	1	1	2	4	2	4	43	14	8	9	12
28	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	68	26	10	19	13
29	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	25	11	18	12
30	3	4	4	4	5	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	1	4	3	2	2	64	27	9	17	11
31	5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	81	32	11	22	16
32	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	61	23	8	18	12
33	2	3	5	5	4	5	3	3	5	2	3	3	4	1	2	1	4	3	4	3	65	27	10	14	14
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	78	29	12	21	16
35	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	60	23	7	19	11
36	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	68	25	10	18	15
37	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	65	23	9	18	15
38	3	3	3	5	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	67	25	9	20	13
39	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	62	22	9	18	13
40	2	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	1	3	4	3	4	54	19	10	11	14
41	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	83	30	13	24	16
42	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	66	26	9	18	13
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	78	28	12	22	16
44	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	5	5	3	1	56	19	7	16	14	
45	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	1	3	2	3	3	4	3	62	24	9	16	13
46	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	4	55	23	9	14	9
47	2	4	4	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	54	17	7	18	12
48	4	2	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	47	26	6	8	7

49	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	65	27	8	18	12
50	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	71	24	12	21	14
51	2	4	4	4	3	2	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	3	4	45	21	3	9	12
52	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	73	24	12	21	16
53	5	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	63	23	8	17	15
54	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	23	10	18	12
55	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	56	22	9	14	11
56	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	69	26	10	18	15
57	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	70	27	10	18	15
58	2	2	4	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67	21	7	23	16
59	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	18	8	18	12
60	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	64	25	9	20	10
61	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	2	1	4	5	72	30	12	18	12
62	3	4	4	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	55	21	8	16	10
63	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	81	29	14	22	16
64	3	4	4	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	2	1	3	3	4	4	60	19	9	18	14
65	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	67	24	11	19	13
66	4	2	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	66	24	8	20	14
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	35	15	30	20
68	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	61	23	11	17	10
69	3	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	4	3	82	27	15	23	17
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	74	28	12	19	15
71	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	70	27	11	18	14
72	3	4	4	4	5	4	5	3	5	2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	76	29	10	19	18
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61	21	9	18	13
74	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	59	26	8	13	12
75	2	3	4	3	4	3	3	1	3	1	2	3	3	2	1	1	2	1	3	3	48	22	5	12	9

76	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	18	10	18	12
77	3	2	2	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	4	2	61	20	10	19	12
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	70	28	10	19	13	
79	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	2	4	4	1	1	1	1	1	1	42	19	6	13	4	
80	3	4	4	2	2	3	3	2	4	2	5	4	4	4	2	1	2	3	2	5	61	21	8	20	12
81	3	4	4	3	1	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	57	21	8	18	10
82	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	59	25	9	12	13
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	94	35	15	27	17
84	2	3	4	3	5	4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	55	25	5	13	12
85	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	88	34	13	24	17
86	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	64	25	9	19	11
87	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	73	27	12	19	15
88	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	68	25	10	19	14
89	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	70	27	10	20	13
90	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	74	26	12	20	16

Fuente: elaboración propia

Variable 2. Retención del Talento																												
N°	D1: Oportunidades de desarrollo profesional y de carrera					D2: Capacitación					D3: Sistema salarial				D4: Imagen corporativa		D5: Ambiente laboral						Sumatoria					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	V2	V2D1	V2D2	V2D3	V2D4	V2D5
1	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	92	20	23	16	8	25
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	20	20	16	8	24
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	19	19	16	8	24
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	103	25	22	18	8	30
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	81	18	19	13	7	24
6	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	66	10	18	10	8	20
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	23	20	16	8	24
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	94	20	20	17	10	27
9	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	84	19	18	15	7	25
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	86	19	20	16	8	23
11	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	78	17	17	13	7	24
12	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	99	22	22	18	10	27
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	81	19	17	14	8	23
14	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	79	19	16	13	8	23
15	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	72	17	17	12	6	20
16	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	81	19	18	14	6	24
17	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	52	10	15	10	4	13
18	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	2	3	1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	70	19	14	10	4	23
19	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	72	15	18	12	7	20
20	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	80	20	18	13	7	22
21	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	56	15	12	8	4	17
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	89	19	19	16	8	27

23	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	20	21	16	10	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	84	20	19	14	8	23	
25	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	102	24	24	18	8	28	
26	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	91	22	21	15	6	27	
27	1	1	2	2	4	4	4	4	1	4	2	3	2	3	4	3	5	5	4	4	1	4	67	10	17	10	7	23	
28	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	76	15	17	13	7	24	
29	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	76	17	18	13	7	21	
30	4	4	4	1	3	3	2	4	1	2	3	3	5	4	3	3	3	2	4	2	3	2	65	16	12	15	6	16	
31	4	4	4	3	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	94	20	22	15	9	28	
32	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	81	18	16	14	8	25	
33	2	2	2	4	4	4	4	3	2	4	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	70	14	17	9	7	23	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	89	20	20	16	8	25	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	20	20	15	8	24	
36	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	75	18	18	12	7	20	
37	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	71	19	15	11	6	20	
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	83	20	18	15	8	22	
39	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	76	16	17	12	7	24	
40	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	1	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	77	20	14	9	8	26	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	108	25	24	19	10	30	
42	3	3	3	2	2	2	4	4	2	4	2	3	2	3	4	4	4	4	2	2	2	2	63	13	16	10	8	16	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	20	20	16	8	24	
44	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	81	17	13	14	8	29	
45	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	80	18	16	11	8	27	
46	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	72	15	16	12	8	21	
47	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	70	12	18	11	7	22	
48	4	4	4	1	4	4	3	4	4	2	1	1	1	3	3	3	4	2	4	4	2	2	64	17	17	6	6	18	
49	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	65	16	13	10	7	19	

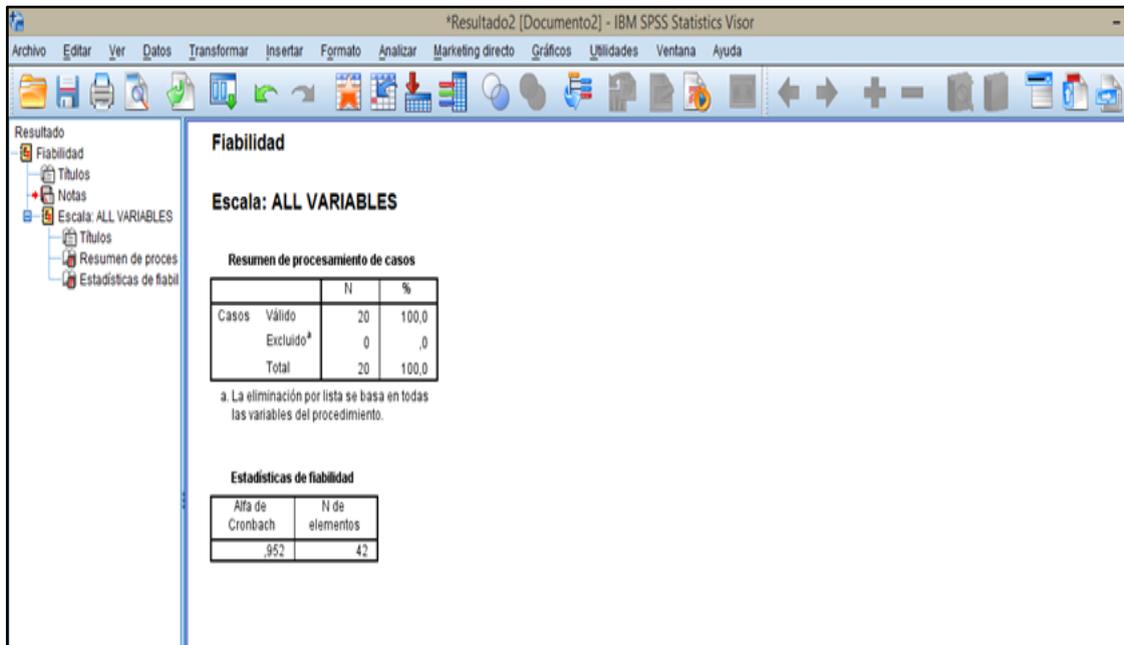
50	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	85	23	18	14	7	23
51	2	4	1	1	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	3	2	3	4	2	3	2	44	9	9	4	6	16
52	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	20	18	15	8	24
53	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	1	4	5	2	4	4	59	10	14	8	7	20
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	68	15	15	12	6	20
55	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	76	15	17	13	8	23	
56	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79	16	18	13	8	24
57	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	75	16	16	14	6	23
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	82	20	20	15	7	20
59	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	2	5	3	3	3	69	18	16	10	7	18
60	2	2	2	3	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	4	4	5	4	4	4	4	73	13	16	13	6	25
61	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	3	2	3	5	5	5	4	5	4	5	5	89	18	21	12	10	28
62	2	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	61	11	16	8	6	20
63	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	101	21	25	16	9	30
64	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	74	17	18	11	7	21
65	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	16	19	14	8	24
66	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	2	2	2	60	10	17	11	8	14
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	25	25	20	10	30
68	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	63	12	15	9	7	20
69	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	92	20	19	16	8	29
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	20	20	15	8	24
71	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	69	14	15	11	8	21
72	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	3	5	4	5	4	3	3	85	19	19	16	7	24
73	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	69	15	14	11	7	22
74	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	52	12	10	8	6	16
75	1	1	1	1	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	51	6	14	9	5	17
76	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	46	12	11	8	4	11

77	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	71	20	14	9	6	22
78	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	19	18	16	8	24
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	25	5	5	4	2	9
80	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2	1	4	3	2	4	4	4	3	5	4	2	3	67	14	14	10	8	21
81	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	77	16	18	10	8	25
82	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	67	16	14	12	6	19
83	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	103	25	23	18	10	27
84	2	3	3	2	4	2	2	4	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	1	3	58	14	11	11	4	18
85	5	4	5	4	5	4	4	2	2	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	94	23	16	18	10	27
86	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	78	17	17	14	7	23
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	86	20	20	15	7	24
88	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	5	79	19	18	13	7	22
89	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	75	16	16	13	8	22
90	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87	19	20	16	8	24

Fuente: elaboración propia

ANEXO 7. RESULTADOS DE LAS PRUEBAS (PRINT DE PANTALLA)

Prueba de fiabilidad de instrumentos. Esta prueba se determinó a través de una prueba piloto, para ello se encuestó a 20 colaboradores de la empresa Panez Ishida Faesa S.A. los resultados se procesaron con el software SPSS V22, y se obtuvo el valor de Alfa de Crombach = 0.952, el cual se presenta a continuación:



The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the results of a reliability test for the variable 'Fiabilidad'. The scale is set to 'ALL VARIABLES'. The 'Resumen de procesamiento de casos' table indicates that all 20 cases are valid. The 'Estadísticas de fiabilidad' table shows a Cronbach's Alpha of .952 for 42 items.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	42

ANEXO 8. FIGURAS

Figura 1.

Diversos tipos de compensaciones

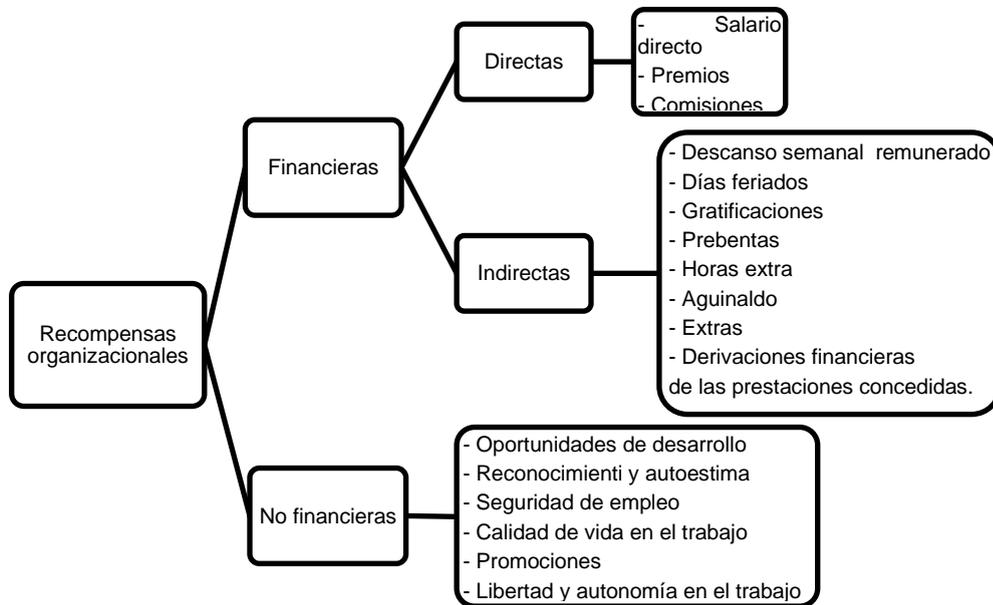


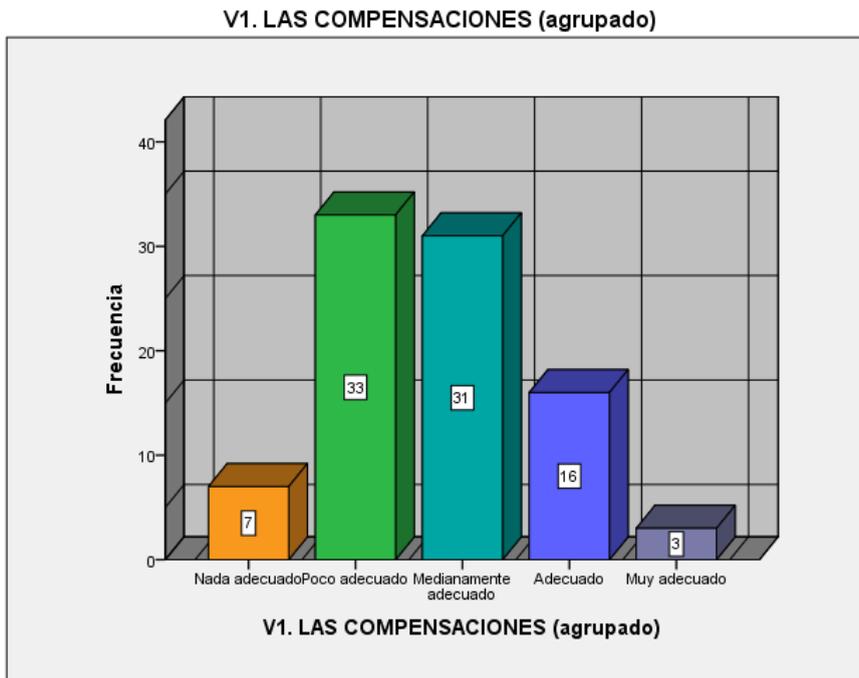
Figura 2.

Tipos de incentivos



Figura 3.

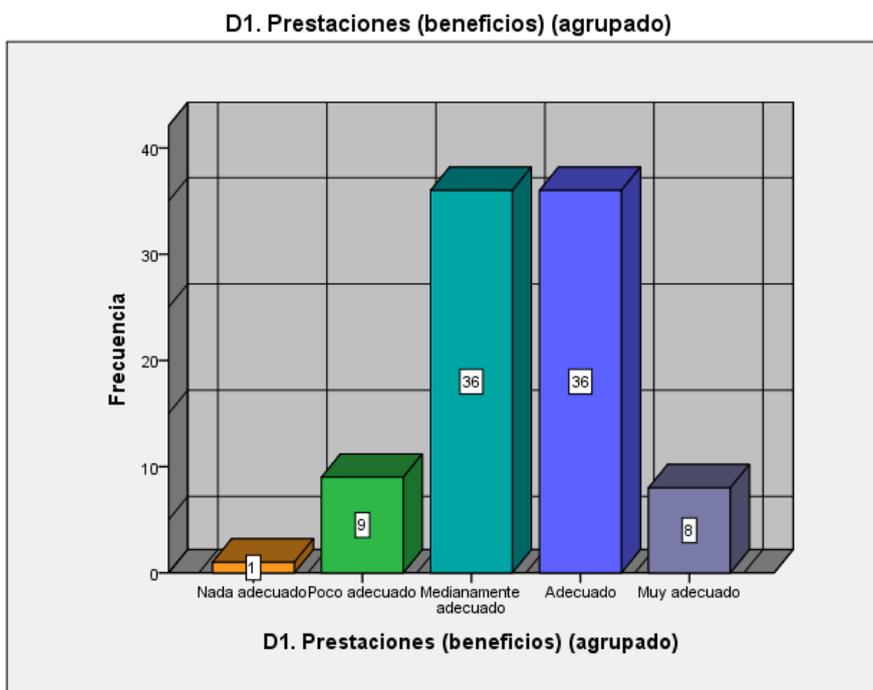
Sistema de compensaciones



Fuente: elaboración propia

Figura 4.

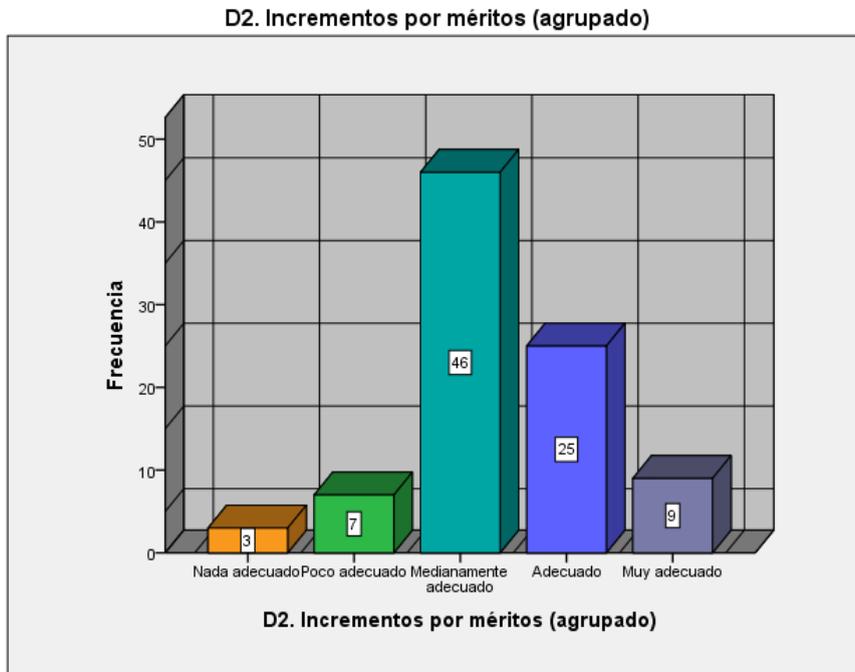
Prestaciones (beneficios)



Fuente: elaboración propia

Figura 5.

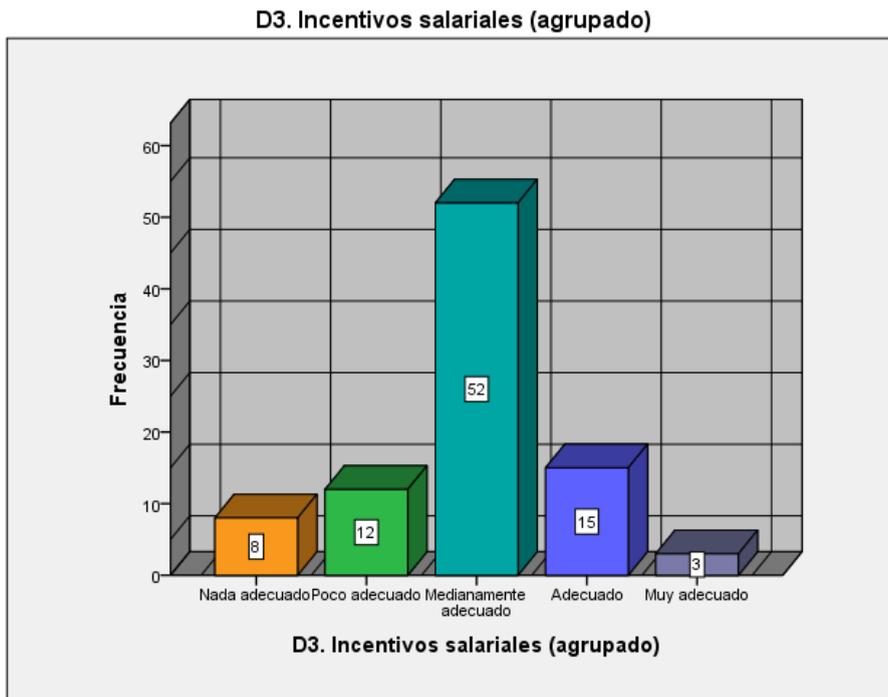
Incrementos por méritos



Fuente: elaboración propia

Figura 6.

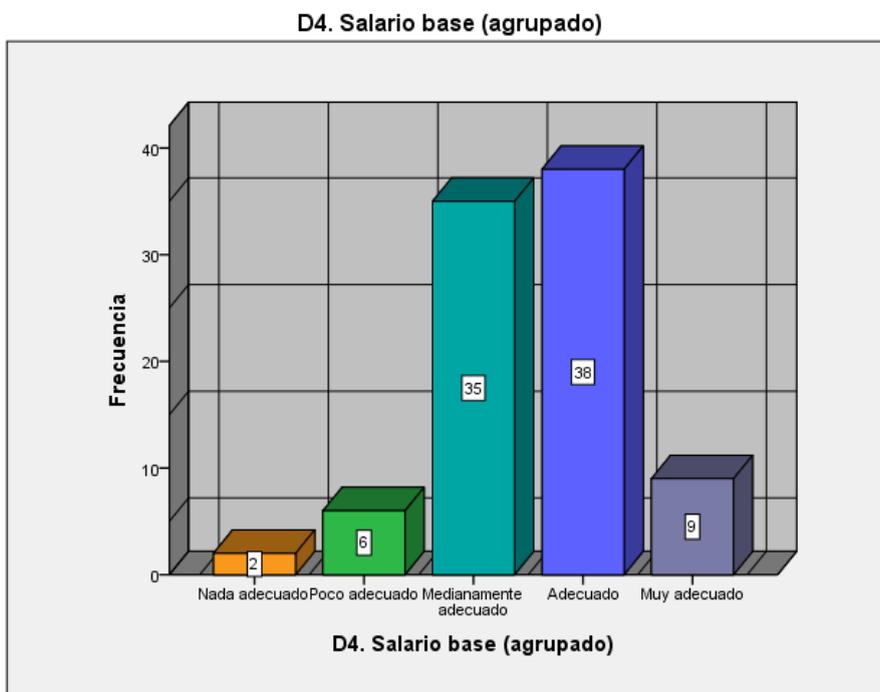
Incentivos salariales



Fuente: elaboración propia

Figura 7.

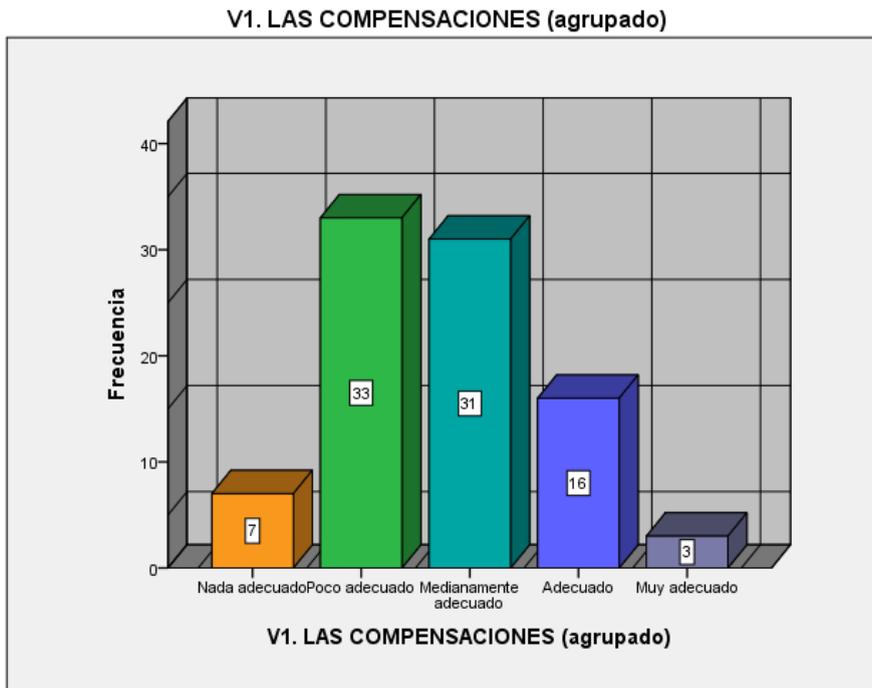
Salario base



Fuente: elaboración propia

Figura 8.

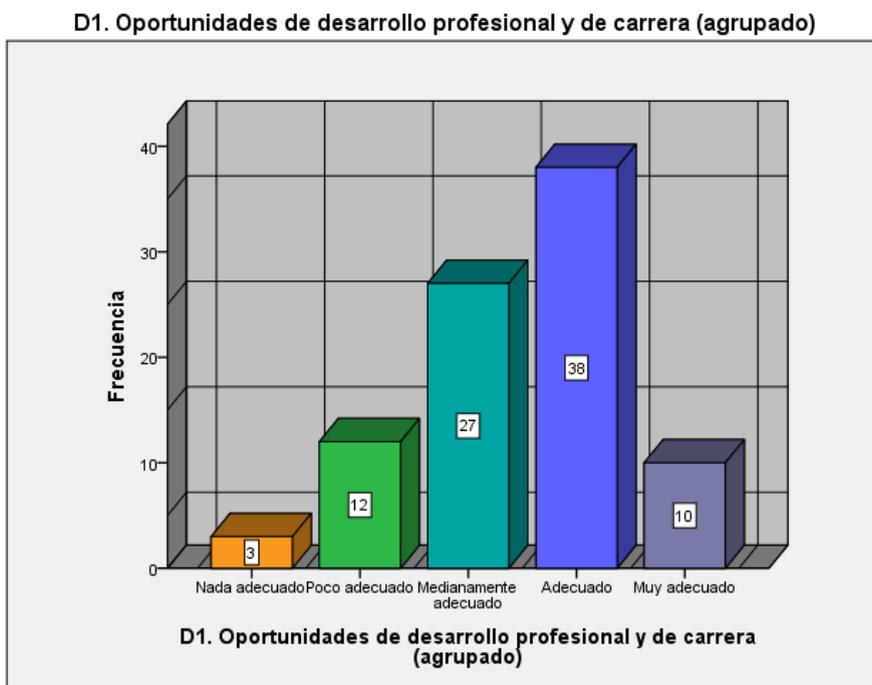
Retención de talento



Fuente: elaboración propia

Figura 9.

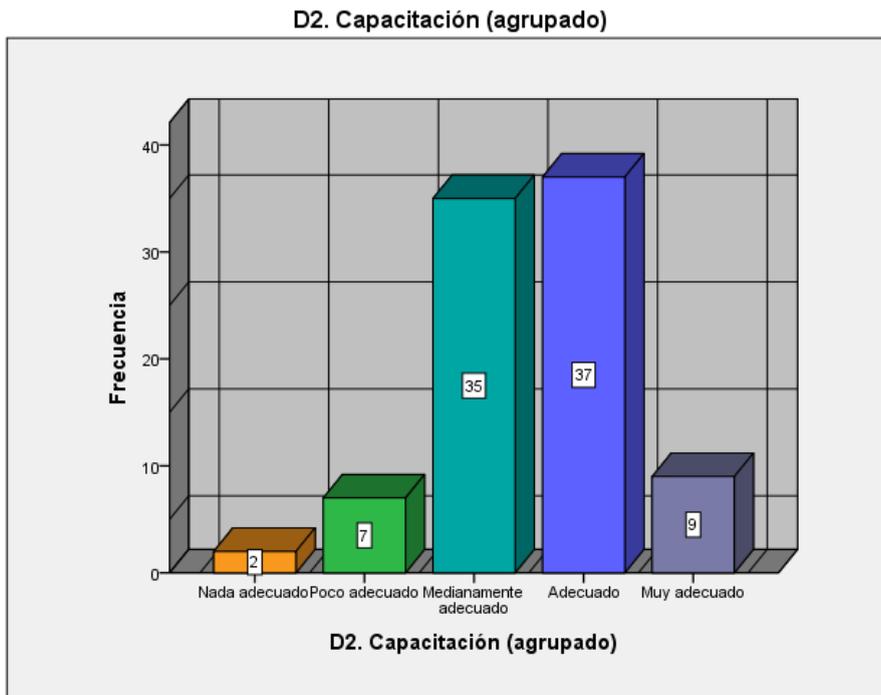
Oportunidades de desarrollo profesional y de carrera



Fuente: elaboración propia

Figura 10.

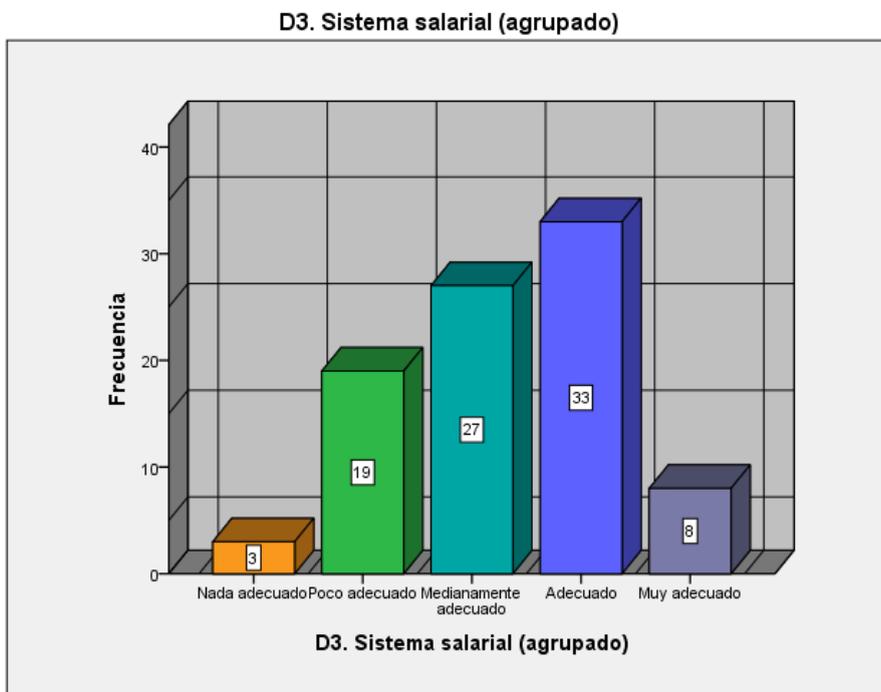
Capacitación



Fuente: elaboración propia

Figura 11.

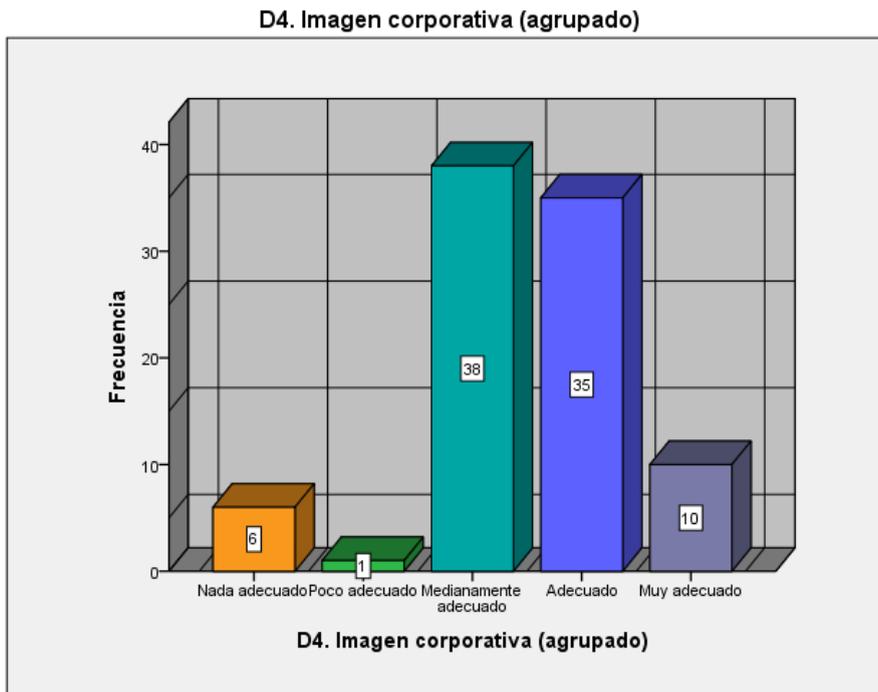
Sistema salarial



Fuente: elaboración propia

Figura 12.

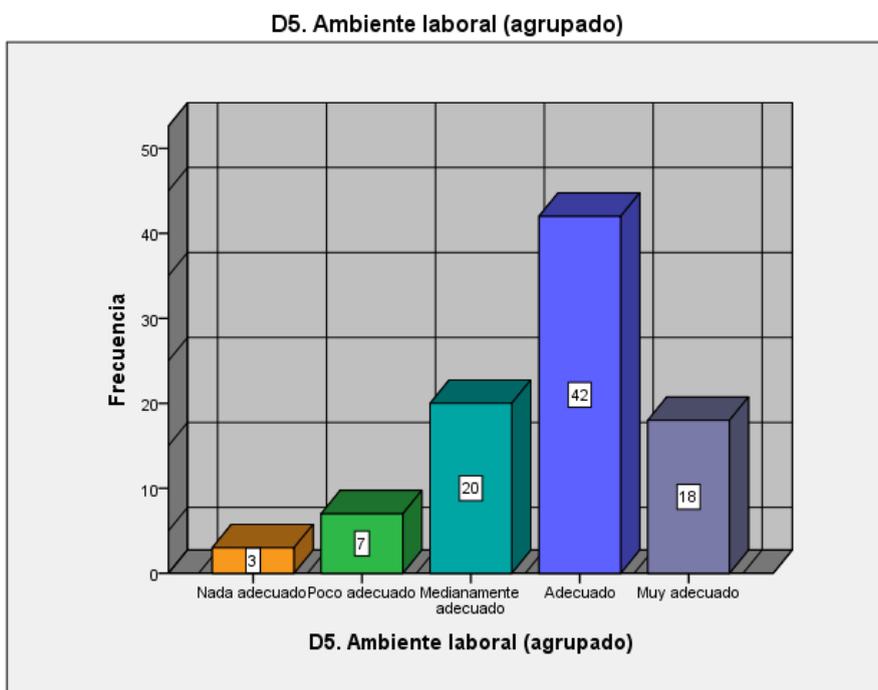
Imagen corporativa



Fuente: elaboración propia

Figura 13.

Ambiente laboral



Fuente: elaboración propia