

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN  
ORGANIZACIONAL

Tesis

**Compensación laboral y retención del talento humano  
en los colaboradores de la empresa Contratista Minera  
Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022**

Elsbeth Francisca Chavez Salazar  
Anny Grisel Chuchon Allcca  
Abigail Yelitza Vilchez Rodriguez

Para optar el Grado Académico de  
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

# COMPENSACIÓN LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA MINERA EXPLO DRILLING PERÚ COLQUIJIRCA - 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	1library.co Fuente de Internet	1%
2	Submitted to INACAP Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Virtual Trabajo del estudiante	1%

8	Mendiola Quijas Lucía Estefany. "La importancia del capital humano en las empresas : el trabajo como medio de superación", TESIUNAM, 2017 Publicación	1 %
9	<a href="http://repository.icesi.edu.co">repository.icesi.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://vdocuments.es">vdocuments.es</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://bibliotecadigital.econ.uba.ar">bibliotecadigital.econ.uba.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repository.ucc.edu.co">repository.ucc.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
14	Rosales Sánchez Brenda. "Repercusiones en el desempeño laboral del trabajador a partir de la organización actual, caso específico Motel Pie de la Sierra S.A. de C.V. de Uruapan Michoacán", TESIUNAM, 2013 Publicación	<1 %
15	Submitted to usmp Trabajo del estudiante	<1 %
16	<a href="http://repositorio.uti.edu.ec">repositorio.uti.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %

17	<a href="https://repositorio.lamolina.edu.pe">repositorio.lamolina.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	<1 %
19	<a href="https://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="https://repositorio.upse.edu.ec">repositorio.upse.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://www.ti.autonomadeica.edu.pe">www.ti.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="https://repositorio.enamm.edu.pe">repositorio.enamm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
24	López Soto Jorge Edmundo. "Reclutamiento, evaluación y retención de empleados propuesta de operación y sus manuales de procedimiento para PyMES", TESIUNAM, 2019 Publicación	<1 %
25	<a href="https://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
26	<a href="http://w2.ucab.edu.ve">w2.ucab.edu.ve</a> Fuente de Internet	<1 %

Submitted to Universidad Senor de Sipan

27

Trabajo del estudiante

&lt;1 %

28

[www.scribd.com](http://www.scribd.com)

Fuente de Internet

&lt;1 %

29

Briones Magallón Joel. "Análisis de la problemática para cubrir el pago del aguinaldo de la compensación garantizada en la Comisión Nacional del Agua", TESIUNAM, 2006

Publicación

&lt;1 %

30

Domínguez Pastrana Georgina, Callejas Gutierrez Maria Teresa, Rodriguez Sanchez Lourdes. "Propuesta de reestructuración del área de recursos humanos con bases en la gestión del talento humano dentro de la empresa Mirvir S.A. de C.V.", TESIUNAM, 2007

Publicación

&lt;1 %

31

Submitted to Universidad Católica Nordestana

Trabajo del estudiante

&lt;1 %

32

[moam.info](http://moam.info)

Fuente de Internet

&lt;1 %

33

[repositorio.unsaac.edu.pe](http://repositorio.unsaac.edu.pe)

Fuente de Internet

&lt;1 %

34

Submitted to Universidad Tecnológica del Peru

Trabajo del estudiante

&lt;1 %

35 Ludwing Roald Flores-Quispe. "Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno", Revista Escuela de Administración de Negocios, 2019  
Publicación <1 %

---

36 Submitted to Universidad Alas Peruanas  
Trabajo del estudiante <1 %

---

37 [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)  
Fuente de Internet <1 %

---

38 Submitted to Universidad Andina del Cusco  
Trabajo del estudiante <1 %

---

39 [autonomadeica.edu.pe](http://autonomadeica.edu.pe)  
Fuente de Internet <1 %

---

40 [es.scribd.com](http://es.scribd.com)  
Fuente de Internet <1 %

---

41 [repositorio.uisrael.edu.ec](http://repositorio.uisrael.edu.ec)  
Fuente de Internet <1 %

---

42 [repositorio.unsm.edu.pe](http://repositorio.unsm.edu.pe)  
Fuente de Internet <1 %

---

43 Submitted to Pontifical Catholic University of Puerto Rico  
Trabajo del estudiante <1 %

---

44 Submitted to Universidad Americana  
Trabajo del estudiante <1 %

---

[repositorio.unh.edu.pe](http://repositorio.unh.edu.pe)

---

Excluir citas      Activo

Excluir coincidencias < 40 words

Excluir bibliografía      Activo

**Asesor**

Dr. Pedro Ricardo, Gurmendi Párraga

### **Agradecimiento**

A Dios por estar presente en nuestras vidas, brindándonos salud tanto a nosotras como a nuestras familias.

También a la Universidad Continental por brindarnos la oportunidad de aprender de los profesionales íntegros y capacitados que han aportado en nuestro desarrollo profesional.

Las autoras

### **Dedicatoria**

A nuestros a nuestros padres, quienes con su compañía, apoyo y confianza han impulsado nuestro desarrollo personal y profesional.

## Índice

<i>Agradecimiento</i>	<i>iii</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>iv</i>
<i>Resumen</i>	<i>x</i>
<i>Abstract</i>	<i>xi</i>
<i>Introducción</i>	<i>xii</i>
<i>Capítulo I Planteamiento del Estudio</i>	<i>14</i>
1.1. Planteamiento y Formulación del Problema	14
1.1.1. Planteamiento del Problema.	14
1.1.2. Formulación del Problema.	16
A. Problema General.	16
B. Problemas Específicos.	16
1.2. Determinación de Objetivos	17
1.2.1. Objetivo General.	17
1.2.2. Objetivos Específicos.	17
1.3. Justificación e Importancia del Estudio	17
1.4. Limitaciones de la Investigación	18
<i>Capítulo II Marco Teórico</i>	<i>19</i>
2.1. Antecedentes de la Investigación	19
2.1.1. Antecedentes Nacionales.	19
2.1.2. Antecedentes Internacionales	26
2.2. Bases Teóricas	40
2.2.1. Compensación Laboral.	40
A. Definición.	40
B. Los tres componentes de la remuneración total.	42
C. Recompensas financieras y no financieras.	42
D. Salario nominal y salario real.	43
E. Los tipos de salario.	44
F. Dimensiones de la compensación laboral.	44
G. Teorías del Ciclo Motivacional.	46
H. Factores de la compensación.	47
2.2.2. Retención del talento humano.	50

A. Definición.	50
B. Dimensiones de la retención de talento humano.	51
C. Teorías de la retención.	53
D. Herramientas de la retención.	54
2.3. Definición de términos básicos.	56
<i>Capítulo III Hipótesis y variables</i>	57
3.1. Hipótesis	57
3.1.1. Hipótesis general.	57
3.1.2. Hipótesis específicas.	57
3.2. Operacionalización de variables (Matriz de operacionalización de variables)	57
3.2.1. Definición conceptual de las variables.	57
3.2.2. Definición operacional de las variables.	57
<i>Capítulo IV Metodología del estudio</i>	62
4.1. Método, tipo y alcance de investigación	62
4.1.1. Método.	62
4.1.2. Tipo.	62
4.1.3. Alcance.	62
4.2. Diseño de la investigación.	62
4.3. Población y muestra	63
4.3.1 Población.	63
4.3.2 Muestra.	63
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	63
4.4.1. Técnica.	63
4.5. Técnicas de análisis de datos	66
<i>Capítulo V Tratamiento estadístico</i>	68
5.1 Resultados y análisis	68
5.2. Discusión de Resultados	86
<i>Conclusiones</i>	89
<i>Recomendaciones</i>	91
<i>Referencias Bibliográficas</i>	92
Anexo 1: Matriz de consistencia	97
Anexo 2: Matriz de operacionalización	99

Anexo 3: Instrumento de investigación _____	101
Anexo 4: Validación de instrumentos _____	104
Anexo 5: Confiabilidad de instrumento _____	109
Anexo 6: Autorización para el trabajo de investigación _____	110

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> Validación de expertos cuestionario de valores personales _____	<b>64</b>
<b>Tabla 2</b> Escala de interpretación de la confiabilidad _____	<b>65</b>
<b>Tabla 3</b> Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad _____	<b>66</b>
<b>Tabla 4</b> Prueba de normalidad de las variables _____	<b>68</b>
<b>Tabla 5</b> Género de los colaboradores _____	<b>70</b>
<b>Tabla 6</b> Edad de los colaboradores _____	<b>71</b>
<b>Tabla 7</b> Grado de instrucción de los colaboradores _____	<b>72</b>
<b>Tabla 8</b> Área de trabajo de los colaboradores _____	<b>73</b>
<b>Tabla 9</b> Lugar de residencia de los colaboradores _____	<b>74</b>
<b>Tabla 10</b> Compensación laboral de los colaboradores _____	<b>75</b>
<b>Tabla 11</b> Retención de talento humano de los colaboradores _____	<b>76</b>
<b>Tabla 12</b> Correlación entre compensación laboral y retención del talento humano _____	<b>78</b>
<b>Tabla 13</b> Correlación entre compensación económica y retención del talento humano _____	<b>80</b>
<b>Tabla 14</b> Correlación entre compensación no económica y retención del talento humano _____	<b>83</b>
<b>Tabla 15</b> Correlación entre compensación emocional y retención del talento humano _____	<b>85</b>

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Los diversos tipos de recompensa _____	<b>43</b>
<b>Figura 2</b> Diversos tipos de remuneraciones _____	<b>45</b>
<b>Figura 3</b> Histograma de compensación laboral _____	<b>69</b>
<b>Figura 4</b> Histograma de retención del talento humano _____	<b>69</b>
<b>Figura 5</b> Género de los colaboradores _____	<b>70</b>
<b>Figura 6</b> Edad de los colaboradores _____	<b>71</b>
<b>Figura 7</b> Área de trabajo de los colaboradores _____	<b>72</b>
<b>Figura 8</b> Lugar de residencia de los colaboradores _____	<b>73</b>
<b>Figura 9</b> Diversos tipos de remuneraciones _____	<b>74</b>
<b>Figura 10</b> Compensación laboral de los colaboradores _____	<b>75</b>
<b>Figura 11</b> Retención de talento humano de los colaboradores _____	<b>77</b>

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022. Se utilizó la metodología científico deductiva, de tipo básico, alcance correlacional y diseño no experimental, de corte transversal, para recolectar la información la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario; midió tres dimensiones para cada variable, para la primera, compensación laboral, las dimensiones: compensación económica, compensación no económica y compensación emocional, para la variable retención del talento humano, las dimensiones: intención de cambio, fidelización y permanencia en el cargo; para una muestra censal de 131 colaboradores. Los resultados indican que existe relación significativa entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022, para un nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; utilizando como estadístico la Rho de Spearman (Rho= 0,363), para el valor de  $p= 0,000$ . Por lo tanto, se concluye que existe una correlación directa y correlación baja, es decir, si se incrementa la compensación laboral, mejora la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca. Recomendamos que se implemente estrategias de laborales para la retención del talento.

**Palabra claves:** Compensación laboral, retención del talento humano, rotación de personal.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between labor compensation and the retention of human talent in the collaborators of the contractor company Minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022. The scientific deductive methodology was used, of basic type, correlational scope and non-experimental design, cross-sectional, to collect the information the technique used was the survey and the instrument was a questionnaire; it measured three dimensions for each variable, for the first one, labor compensation, the dimensions: economic compensation, non-economic compensation and emotional compensation, for the variable retention of human talent, the dimensions: intention to change, loyalty and permanence in the position; for a census sample of 131 collaborators. The results indicate that there is a significant relationship between labor compensation and the retention of human talent in the collaborators of the mining contractor Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022, for a significance level (alpha)  $\alpha = 5\%$  and a confidence level of 95%; using Spearman's Rho as a statistic (Rho= 0.363), for a value of  $p= 0.000$ . Therefore, it is concluded that there is a direct correlation and low correlation, i.e., if labor compensation is increased, human talent retention improves in the collaborators of the mining contractor Explo Drilling Perú Colquijirca. We recommend implementing labor strategies for talent retention.

**Key words:** Compensation, human talent retention, employee turnover.

## Introducción

La presente investigación se refiere a la compensación laboral y retención de talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú en Colquijirca - 2022. Desde el inicio de la pandemia los efectos económicos generados en el mercado laboral refleja la rotación de trabajadores en el sector privado, como se muestra en el T-Registro de la planilla electrónica desde el año 2020 se puede evidenciar en un nivel crítico las entradas y salidas del personal que superan el nivel histórico (Gamero y Pérez, 2020). La rotación de colaboradores en la empresa genera altos costos y gastos relacionados con el reclutamiento y permanencia. La retención del talento es un conjunto de acciones y estrategias cuyo objetivo es fomentar que los colaboradores permanezcan trabajando en la empresa (Nolazco y Rodríguez, 2020). En cuanto a la compensación laboral como un elemento que motiva, controla, incentiva y cambia de conductas a los colaboradores para asegurar el éxito de los objetivos (Vidal et al., 2015). Así mismo el manejo exitoso de esta se puede alcanzar a través de estrategias de control, que permitan aprovechar al máximo su potencial, ya que no se trata de pagar sueldos bajos a los trabajadores e incrementar niveles de rentabilidad, sino que el costo de los incrementos y beneficios adicionales que se les pueda otorgar sean absorbidos para una mayor productividad, mejorar su desempeño laboral que al final beneficiará a todos los actuantes, es decir a la empresa, al estado, a los trabajadores y a la sociedad. El problema que asume la investigación es ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022?, el objetivo es determinar la relación que existe entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022, para lo cual se asume la siguiente hipótesis que existe relación significativa entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022. Esta investigación se elaboró a través de la realización de cinco capítulos en

los cuales son relevantes a la temática abordada. Para la investigación se presenta la siguiente estructura:

En el Primer Capítulo se presenta el planteamiento y formulación del problema, que analiza la importancia de un sistema de compensaciones adecuado con el fin mejorar la retención de sus colaboradores, así como objetivos generales y específicos, la importancia de este estudio y las limitaciones en esta investigación.

En el segundo capítulo, fundamentación teórica, así como los antecedentes de estudio en donde se exponen casos de empresas internacionales, nacionales y locales sustentamos nuestra investigación con la revisión de estudios anteriores de los conceptos de sistema de compensación, salarial y retención de talento humano, bases teóricas científicas y terminología empleada.

En el tercer capítulo, hipótesis y variables, se indica que el tipo de investigación es básica, se utilizó el diseño no experimental fue correlacional, aplicando el instrumento - cuestionario al personal lo que permitió dar validez a las hipótesis planteadas.

En el Cuarto Capítulo, Metodología de estudio, considerando el método, tipo y alcance de la investigación. Así como el diseño de la investigación dando a conocer la población, muestra y las técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

El Quinto Capítulo, se presenta el tratamiento estadístico, la prueba de normalidad y de las hipótesis, presentación y discusión de los resultados, contiene los resultados de haber aplicado las técnicas de investigación con sus respectivas tablas y gráficos, así como una interpretación de los mismos.

Las autoras.

## Capítulo I

### Planteamiento del Estudio

#### 1.1. Planteamiento y Formulación del Problema

##### 1.1.1. Planteamiento del Problema.

En la actualidad estamos resurgiendo de la crisis económica por la Covid19 que repercutió a nivel mundial desde el año 2020, no solo ha generado pérdidas humanas sino también pérdidas económicas; donde muchas contratas mineras para mantener sus operaciones tuvieron que adaptarse al confinamiento, restricciones sanitarias (Sampedro, 2021).

Para permanecer en la compañía minera se tuvieron que cambiar los regímenes atípicos acostumbrado, llevando a cambiar los sistemas de trabajo y de descanso, originando la alta rotación de personal en la empresa contratista minera Explo Drilling Perú. En el sector minero es muy común la rotación porque es una realidad que sucede con las empresas. La empresa deja de ser competitiva por carecer de un área de recursos humanos que se adecue a las necesidades del cliente realizando un buen proceso de reclutamiento y selección adecuado que le permita la búsqueda de candidatos según el perfil de puesto, compromiso en la atención oportuna en la solicitud de personal, captar profesional altamente capacitados con competencias y habilidades blandas.

Explo Drilling Perú es una empresa que se dedica a la perforación diamantina, destinada a participar como un aliado estratégico en el desarrollo de proyectos de exploración en superficie e interior mina; inició sus operaciones en el año 2006; estableciendo como objetivo dedicarse a la prestación de servicios de perforación diamantina, actividad en la que sus socios fundadores tienen una amplia experiencia en el desarrollo de todas las tareas de esta especialización, realizando trabajos en diferentes proyectos y unidades mineras con óptimos resultados y reconocimientos por parte de nuestros clientes. Entre 2007 y 2009 se aportó servicios de perforación para varias empresas de la mediana y gran minería con las cuales se cumplió y se superó el performance y eficiencia en los avances, consiguiendo óptimos resultados en los programas de exploración como en los índices de seguridad. Los profesionales y técnicos que integran la empresa forman un cuadro de especialistas caracterizados por haber destacado en participación de las operaciones de otras empresas dedicadas a la perforación y con esta gran

experiencia logran tener solidez en el desarrollo de sus actividades operacionales. Así mismo, entre los años 2010, 2011, y 2012 han incrementado su calidad de servicio, y la adquisición de equipos de última generación enfocados a la excelencia, realizando trabajos con seguridad, calidad y el medio ambiente, optimizando cada vez sus servicios.

De acuerdo con Pezo (2019) la rotación de personal impacta negativamente en la productividad, en algunos casos representa la caída de recursos humanos, los cuales no son fácilmente de recuperar, se requiere renovar esfuerzos, aprendizajes o ciclos de inducción y capacitación. La alta rotación de personal es uno de los desafíos a los que se enfrentan las organizaciones hoy en día, para controlar las salidas constantes de personal, siendo un reto para los líderes de recursos humanos (p.12).

Según Huamani (2019) la rotación de personal es un inconveniente que aqueja a las organizaciones de diferentes sectores, en especial por los precios altos que involucra la reposición de un nuevo colaborador, pese a la inversión que se ejecuta anualmente en diferentes programas de motivación, satisfacción y mejoramiento del clima empresarial y aun muestran inconvenientes de rotación de personal. Por consiguiente, las organizaciones tienen que hacer un estudio, de forma que le posibilite reducir la rotación del personal (p. 3)

Al respecto Chourio (2017) nos da a conocer que la rotación de personal en todo el mundo perjudica el sentido que el colaborador, es trasladado a otra plaza o área con la información y formación construida en la empresa, en el caso extremo dejando su puesto vacante física e intelectualmente (p. 13).

Las causas de los altos índices de la rotación de personal son por la inadecuada supervisión y compromiso de los jefes de las áreas operativas, debido a que ellos son los principales encargados de estar en contactos con el personal operativo. Otra causa que no se conoce es el trabajo no satisfactorio, paralelamente buscan hallar un área donde logren realizar sus funciones, teniendo en cuenta a sus emociones y el clima laboral (Quispe, 2017)

La alta rotación de personal en la empresa contratistas minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022 tiene un impacto negativo en la imagen organizacional y en el desarrollo de las operaciones, dado que disminuye la fuerza laboral esto conlleva a retrasos en las de obras o servicios asignadas por la compañía minera. Si el

índice de rotación asciende, tenemos el riesgo que la compañía aplique penalidades y multas conforme al contrato y/o adenda, o es un defecto la rescisión del contrato con la compañía minera Buenaventura.

Los colaboradores se retiran voluntariamente por una mejora salarial, escasa importancia del área de recurso humanos para cubrir los puestos según el perfil solicitado no existe estrategias de motivación, falta mejorar las condiciones de habitabilidad, no existe un plan de carrera y ascensos, deficiente clima laboral, y la remuneración está por debajo del mercado laboral. Lo referido en el párrafo anterior nos lleva a plantear estrategias de compensación y retención del talento humano generando un estímulo positivo, una estrategia para atraer y retener creando un compromiso, fidelización del trabajador. Por tanto, es esencial que la empresa proporcione a sus trabajadores oportunidades de capacitación, mejoramiento a las condiciones de habitabilidad, selección, inducción, reconocimiento, planes de desarrollo profesional y personal. Además, herramientas adecuadas para cumplir sus labores de una forma eficiente, interacción con el equipo de trabajo de manera efectiva asegurando el éxito en los procesos y una adecuada integración de todo el personal.

Por lo indicado, surge la necesidad de determinar la relación que existe entre la compensación laboral y la retención del talento humano en la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022.

### **1.1.2. Formulación del Problema.**

#### ***A. Problema General.***

¿Cuál es la relación que existe entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022?

#### ***B. Problemas Específicos.***

- ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación no económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022?

## **1.2. Determinación de Objetivos**

### **1.2.1. Objetivo General.**

Determinar la relación que existe entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

### **1.2.2. Objetivos Específicos.**

- Determinar la relación que existe entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.
- Determinar la relación que existe entre la compensación no económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.
- Determinar la relación que existe entre la compensación emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

## **1.3. Justificación e Importancia del Estudio**

Los resultados de esta investigación apertura la oportunidad para trabajar en nuevas líneas de investigación, como serían la relación existente entre la compensación laboral y la retención del talento humano en el sector minero. Por lo tanto, desde un punto de vista teórico, este estudio aportará de conocimientos y beneficiará a los futuros investigadores.

Los gerentes o dueños de la empresa pueden crear estrategias de compensación laboral de acuerdo con el logro de los objetivos. Adoptar las medidas necesarias para retener a los colaboradores con base en los hallazgos encontrados en el cuestionario. Los resultados pueden ayudar a las organizaciones a diseñar planes o estrategias de retención para así brindar a los colaboradores más oportunidades de promoción, más planes de incentivos y paquetes de compensaciones motivacionales, horarios más flexibles y entornos de trabajo positivos y de apoyo para que los empleados se sientan más apreciados. Estos beneficios y oportunidades asegurarán que los colaboradores permanezcan en la organización,

y ayudara a reducir el costo y gasto en la contratación e inserción del personal nuevo

#### **1.4. Limitaciones de la Investigación**

La limitación con la que nos encontramos para poder realizar nuestra investigación es:

Llegar a completar las encuestas con todos los colaboradores que trabajan en la unidad minera Colquijirca, tenemos que realizar tres visitas seguidas a mina, ya que se dividen en tres guardias A, B y C (un grupo de operación turno día, un grupo de operación turno noche y un grupo de operación de días libres) que trabajan bajo un sistema de 14x7. y esperar el retorno del personal vacacionista.

La investigación respalda los estudios anteriores y afirma la relación entre la compensación laboral y la retención de talento humano en la empresa contratista minera Explo Drilling, aunque relativamente encontramos pocos estudios teóricos de las variables mencionadas.

## **Capítulo II**

### **Marco Teórico**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

Se hallaron muchas investigaciones interesantes nacionales e internacionales de las cuales consideramos 10 nacionales y 22 internacionales entre artículos científicos y tesis.

##### **2.1.1. Antecedentes Nacionales.**

Según Condezo (2021) sustentó la tesis titulada “Sistema de compensación y retención del talento humano en la agencia 528 de MIBANCO, Huánuco – 2020”, tesis para optar el grado académico titulación en Administración de empresas cuyo objetivo fue:

Establecer la relación que existe entre el sistema de compensación y la retención del talento humano en la Agencia 528 de MIBANCO, Huánuco – 2020. La metodología que estudio fue de tipo básica a través de la descripción correlacional (37 colaboradores de la Agencia 528 de MIBANCO), no experimental, la aplicación de sus instrumentos fue de corte transversal, estimada con el estadígrafo de Pearson. Finalmente, concluye que hay relación directa entre el método de compensaciones y la retención del talento humano en la Agencia 258 de MIBANCO, sostenida con un estadígrafo de Pearson de 0.753, lo que explica la relación directa que hay entre las variables. Confirmada con la información descriptiva donde se evidencia que la financiera cuenta con políticas y estrategias que ofrece a su personal, lo que genera que el 100% se identifique con la labor que realiza en la empresa (p. 80).

Según Gavino (2020) sustentó la tesis titulada la “compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del hospital III EsSalud de Chimbote-2019. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración en la línea de investigación modelo de herramientas gerenciales de la Universidad César Vallejo Chimbote”. La investigación tuvo como objetivo:

Determinar la relación de compensación con el desempeño laboral de los trabajadores del hospital III de EsSalud de Chimbote 2019. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de diseño descriptivo correlacional de corte transversal propositivo, se tomó la decisión de

proponer un plan de mejora: titulada cadena de talentos, además la población estuvo conformada por 831 trabajadores administrativos y asistenciales nombrados del régimen laboral 276 y 728, contratados por Cas. 1057 del hospital III de EsSalud de Chimbote 2019. Se contó con una muestra de tipo probabilístico para cada trabajador, se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables compensación de remuneraciones y desempeño laboral, los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través de los programas Excel y SPSS y para establecer la correlación con el paquete estadístico. Los resultados determinaron que la variable compensación de remuneración tiene una alta relación positiva 1% ( $p < 0.01$ ) coeficiente  $Rho = 0.706$ , quiere decir que las remuneraciones contribuyen a mejorar de manera positiva que busca la eficiencia y eficacia a través del desempeño laboral cuya finalidad es atender con capacidad y calidad de servicios por parte de los trabajadores del hospital III de EsSalud de Chimbote. Así mismo se concluye el salario emocional al igualdad que el salario tradicional están relacionados, por lo tanto, no solo se brinda los beneficios económicos si no también emocionales con beneficios al trabajador y la empresa (p. 9).

Según Barahona (2020) en su estudio titulado “retención del talento humano en una contrata minera 2020”. Investigación para optar el grado académico de maestra en gestión del talento humano en la línea de investigación sistemas de gestión del talento humano de la universidad Cesar Vallejo Lima. Planteó como objetivo en la investigación:

Analizar la situación de la retención del talento humano en una contrata minera 2020. Desde el talante metodológico, se desarrolló en una investigación de tipo cualitativa, apuntado desde la fenomenología, asentándose en el instrumento la entrevista, aplicado a 5 colaboradores de la contrata minera, con la finalidad de conocer su perspectiva, la cual fue de manera presencial y online, con registro de grabación y transcrita a la matriz de entrevista. Así mismo se concluye que pese a las tendencias en la gestión de la retención del talento humano no se han instaurado procesos claros que

estén encaminados para retener al personal o en su intento de implementarlo aún reluce varios vacíos por corregir (p. 45).

Según Quispe (2020) en su investigación denominada “Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa confecciones Willtor SRL, La Victoria” – 2020. Tesis para obtener el título de licenciada en administración en la línea de investigación gestión del recurso humano de la universidad autónoma del Perú Lima. En su investigación señalo como objetivo:

Determinar la relación que existe entre la gestión de compensaciones y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa confecciones Willtor SRL. El tipo de investigación es aplicado, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 17 colaboradores. Los cuestionarios utilizados para medir las variables fueron a través de llamadas y mediante los formularios de Google, compuesta por 21 ítems para la variable gestión de compensaciones y 40 ítems para la variable satisfacción laboral. El instrumento fue validado por expertos; asimismo los resultados mostraron una confiabilidad de 0.894 para el cuestionario de gestión de compensaciones y 0.958 para el cuestionario de satisfacción laboral. Se halló resultados satisfactorios puesto que se descubrió una correlación positiva alta entre las variables. Asimismo, se utilizó un coeficiente de correlación R de Pearson que asciende a 0.791, a un nivel de significancia  $p=0.000$  por esta razón, se puede decir que existe una correlación positiva alta entre las variables gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa. Se concluye que la relación es positiva alta, lo que indica que no hay una buena gestión de compensaciones, es por lo que los trabajadores no se encuentran motivados para realizar sus actividades y por lo tanto no están satisfechos con lo que se le brinda. Así mismo, indica que la empresa a medida que brinde apropiadas compensaciones mantendrá a su personal satisfecho (pp. 11-94).

Según López (2013) en su investigación “diseño de un programa de compensación en la entidad pública para la atracción y retención de sus colaboradores estudio de caso OSINERGMIN” Tesis para obtener el título de ingeniero en gestión empresarial. El objetivo principal de la investigación es:

Diseñar una estructura de compensación para el Organismo Supervisor de Energía y Minería –OSINERGMIN, que genere atracción en el mercado laboral, motive la retención de su personal y que se encuentre alineada al plan estratégico institucional. La investigación usa el método descriptivo el diseño de la investigación es no experimental transversal, dado que se estudian las variables en un momento específico. Se cuenta con dos tipos de fuentes para la recolección de datos para la presente investigación: Fuente primaria: basado en encuestas, se diseñó un cuestionario considerando tres preguntas con concernientes al objetivo de la compensación salarial, 12 preguntas referentes con el objetivo de desempeño y reconocimiento, cinco preguntas relacionados al plan de beneficios, dos preguntas sobre el objetivo de formación y desarrollo, cuatro preguntas con referencia al objetivo de balance vida trabajo y dos preguntas finales de cierre; las preguntas utilizadas para calificar cada variable están en escala Likert. La población fue conformada por el personal de OSINERGMIN de muestra sería de 314 trabajadores. Los resultados de la investigación muestran como principales factores de atracción el prestigio de la institución, seguido del sueldo superior al mercado (52 y 30 por ciento respectivamente). Asimismo, como principales factores de desvinculación voluntaria se presenta la relación entre trabajador y su jefe inmediato, seguido de mejores oportunidades laborales (62 y 25 por ciento respectivamente). Se concluye que el nivel de satisfacción laboral existente en los colaboradores es, en términos generales, por debajo del 50 por ciento (pp. 22-71).

Según Pérez (2022) en su investigación titulada “Compensación emocional y retención del talento en los colaboradores en una empresa de comida rápida de Lima – 2021”. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Continental Huancayo. Cuyo objetivo fue:

Determinar la relación que existe entre la compensación emocional y la retención del talento en los colaboradores de la empresa Pizza Hut S.A., Sede Lima – 2021. El método fue científico e hipotético deductivo, el enfoque de investigación cuantitativo, el tipo de investigación aplicada, el nivel de investigación correlacional y el diseño de investigación descriptivo-correlacional. Para la recolección de datos, se utilizó el Cuestionario de compensación emocional y el cuestionario de retención del talento en 311 colaboradores de la empresa. Los resultados encontrados reflejan que el 1% de los colaboradores refiere que la compensación emocional es baja, el 5% medio y el 94% percibe que la compensación emocional es alta; el 2% refiere que la retención del talento que posee la empresa es baja, el 16% refiere que es media y el 82% refiere que la retención del talento es alta. Para la comprobación de hipótesis se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, cuyo valor rho fue de 0,542 y el p-valor de 0,000 siendo este menor al nivel alfa 0,05 es decir la relación entre las variables es directa moderada y significativa. Así mismo concluyo que existe relación directa y significativa entre la compensación emocional y la retención del talento en los colaboradores de la empresa Pizza Hut S.A., Sede Lima – 2021, es decir, a mayor compensación emocional, mayor será la retención del talento; las compensaciones emocionales pueden funcionar como estrategias de la retención del talento, creando así en los colaboradores, cierto sentido de compromiso y pertenencia (p. 54).

De acuerdo a Minchán (2017) en el estudio titulado “Salario emocional y retención del talento humano en la oficina general de recursos humanos del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables”. Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión pública en la línea de investigación administración del talento humano de la Universidad César Vallejo Lima. Cuyo objetivo fue:

Determinar cómo se relaciona el salario emocional y la retención del talento humano de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, el método de la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se determinó la relación entre las variables en un tiempo determinado.

la población censal fue de 24 trabajadores que laboran en la oficina general de recursos humanos. Se ha determinado la existencia de una relación directa y significativa entre el talento humano y el salario emocional. (Rho de Spearman = 0,561 y  $p = 0,004 < 0,05$ ) siendo ésta una correlación moderada entre las variables. Así mismo concluyo que se puede verificar que el salario emocional es adecuado y la retención de talento humano es eficiente (p. 68).

Según Barrón (2020) en el estudio titulado “salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas Vitivinícolas de Pisco – Ica”. En su tesis para optar el grado académico de maestro en administración del talento humano de la universidad nacional Federico Villarreal Lima, cuyo objetivo fue:

Determinar que los componentes del salario emocional influyen en la retención del personal de campo de las empresas vitivinícolas de Pisco – Ica, el método de la investigación fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación es el descriptivo con enfoque cualitativo con un nivel de investigación de descriptivo correlacional. Para la siguiente investigación se tomó una muestra probabilístico aleatorio estratificado de 110 trabajadores de campo, a la muestra se le aplicó un instrumento de recolección de datos que fue una encuesta con 61 preguntas, utilizando la escala de Likert. (31 preguntas fueron para la variable de salario emocional y 30 preguntas para la variable de retención de personal). Asimismo, concluye que existe una relación directa significativa entre las variables del salario emocional y la retención de personal de campo de las empresas agrícolas vitivinícolas de Pisco – Ica. (Coef. Spearman = 0.799 y  $p\text{-valor} = 0.00 < 0.01$ ), siendo esta una correlación alta entre las variables. Por lo tanto, se puede asegurar que si las empresas emplean el salario emocional dentro de sus estrategias va a haber una mayor retención de personal de campo (pp. 16-46-71).

Según Estrada et al. (2017) en su artículo científico titulado gestión del capital humano y retención de colaboradores de la Municipalidad Distrital Baños del Inca – 2016 se planteó como objetivo de este estudio:

Determinar la relación que hay entre la gestión de capital humano y la retención de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Baños de Inca 2016. La investigación es de nivel descriptivo- correlacional, analizado a

partir de la revisión bibliográfica, para este estudio se utilizó el diseño no experimental, puesto que no se ha manipulado ninguna variable, sino que se observó y analizó este fenómeno de febrero a octubre del 2016, se consideró como unidad a los colaboradores Municipalidad Distrital de los Baños del Inca 2016. Que estuvieron conformados por administrativos 100, subgerencia 225, colaboradores 100, se ha utilizado un cuestionario que sirvió para explorar y recoger información del grado de gestión del capital humano y la retención de los colaboradores, bajo el cual ellos laboran en las organizaciones. Para el análisis de la información, se tomó la estadística descriptiva (porcentaje y promedio) y la estadística inferencial, a fin de establecer la relación entre la gestión de capital humano y la retención de los colaboradores. Asimismo, concluye, el estudio encontró correlación significativa, de nivel moderado y de tipo directo, entre las variables gestión del capital humano y retención ( $r=0.557$ ). La mayor correlación se da por la participación de los colaboradores, su desarrollo, sus capacitaciones, así como también la comunicación interna (pp.13-14-23).

Según Pérez et al., (2021) en su artículo de estudio “Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016”, cuyo objetivo fue:

Establecer la relación entre la compensación profesional y desempeño laboral en las áreas de administración de la red de salud San Martín. La investigación fue básica correlacional. Se trabajó con una muestra de 77 colaboradores; se aplicó la técnica de encuesta con el instrumento para recolección de datos y su posterior procesamiento y análisis. Los resultados obtenidos fueron que el nivel de compensación profesional en las áreas de administración de la Red de Salud San Martín, es “Regular” con un 45%, en tanto el desempeño laboral es de 43% catalogado en el nivel “Regular”. Asimismo, existe un coeficiente de correlación lineal de Pearson  $r = 0,923$  indicando la existencia de una relación significativa positiva entre la dimensión compensación económica con el desempeño laboral. De la misma manera existe relación significativa positiva entre la dimensión compensación No económica con el desempeño laboral con un coeficiente

de correlación lineal de Pearson  $r = 0,873$ . Finalmente, concluye que la correlación lineal de Pearson  $r = 0,919$  indicando la existencia de una alta correlación positiva entre la compensación profesional con el desempeño laboral. Además, existe un coeficiente de determinación (0.844), explicando que aproximadamente el 84% del desempeño laboral se da por la compensación profesional.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales**

Según Salcedo (2019) en el estudio titulado “La influencia de la política de compensaciones y beneficios como clave en la captación y fidelización del talento de acuerdo a la diversidad generacional” en su tesis para optar el grado académico de maestro en recursos humanos de la universidad de Buenos Aires, cuyo objetivo fue:

Analizar la valoración que los miembros de las distintas generaciones que coexisten en una organización (baby boomers, generación X, millenials y generación Z) otorgan al plan de compensaciones y beneficios, lo cual representa una ventaja competitiva, en términos de la importancia estratégica del talento y su relación entre las variables, con la elección, compromiso y continuidad de la relación laboral. La investigación fue de tipo descriptivo y correlacional, su diseño fue de corte transversal la población y selección de la muestra fue aleatoria entre hombres y mujeres de 18 y 65 años que se encuentren dentro de la población económicamente activa. Se optó por un enfoque cuantitativo y cualitativo. Como instrumentos de recolección de información, se llevaron a cabo entrevistas semi estructuradas al sector de recursos humanos. Donde se concluyó que demanda y exigencias obligan a ajustar de manera rápida las estrategias empresariales. Es por ello, que todas las compañías deben revisar sus compensaciones y beneficios permanentemente, para que no se queden fuera del mercado laboral (pp. 40-41-75).

Según Esdras (2018) en su tesis denominada “sistema de compensación y beneficios enfocado a la satisfacción de los colaboradores de la empresa Agua Samara San Pedro de Macorís, República Dominicana año 2018.”, tesis para optar

el grado académico de maestro en gerencia de los recursos humanos, cuyo objetivo fue:

Diseñar un sistema de compensación y beneficios que pueda satisfacer las necesidades financieras y emocionales de los empleados de Agua Samara. Se utilizó el método de observación, método inductivo, método deductivo y el método de análisis, se realizó una encuesta y una entrevista. La población fue de 24 persona de una muestra censal. Donde concluyo que la compensación y beneficios es importante, ya que, si está bien elaborado y aplicado, es la principal fuente de motivación del personal y a su vez se alcanza las metas y objetivos establecidos (pp. 2-86).

Según Hidalgo y Jaya (2015) el estudio titulado “Análisis de la remuneración variable como herramienta de la gestión estratégica”, tesis para optar el grado académico de maestro en planificación y dirección estratégica de la universidad de las Fuerzas Armadas – Ecuador, cuyo objetivo fue:

Analizar la Remuneración Variable como herramienta de la Gestión Estratégica, la metodología fue de cuadro de mando integral en orden secuencial partiendo de la identificación de la visión, misión y estrategias; con el enfoque de objetivos y métricas de la aplicación del Balanced Scorecar, la muestra de la población de muestra censal en el personal de planificación y gestión. Finalmente concluyó que un enfoque estratégico de la remuneración en una organización debe de ser de un nivel competitivo y que mejore el sistema de gestión y control, para llegar a obtener los resultados y objetivos esperados (pp. 145-163).

Según Vallejo & Portalanza (2017) en su artículo científico titulado importancia de la gestión del talento humano como estrategia para la atracción y retención de docentes en las organizaciones educativas de Ecuador; cuyo objetivo fue:

Describir las estrategias de gestión de talento humano en el sector educativo general básico promovidas por el ministerio de educación del Ecuador, la metodología fue una revisión teórica se realiza un abordaje conceptual de las diferentes perspectivas de varios autores que fundamentan la temática principal y que dan lugar a un análisis del contexto educativo ecuatoriano.

Asimismo, concluye que el talento humano cobra notabilidad en el ámbito educativo a través de estrategias orientadas para atraer y retener docentes (pp. 16-23-100).

Según Nolzco y Rodríguez (2020) en su artículo denominado *The three pillars for the retention of human talent in a general services company* [Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales]; cuyo objetivo fue:

Su objetivo era proponer tres pilares para reducir la rotación de colaboradores. El método utilizado depende de la línea completa, el método mixto, el tipo de proyecto, el nivel de complejidad. Para la obtención de información se realizó una revisión bibliográfica y se realizaron entrevistas a siete personas, de las cuales tres eran excolaboradores y tres que aún laboran con el director de la empresa. Asimismo, concluye la proposición consiste en establecer los tres pilares para la retención del talento humano en la empresa de servicios generales, enfocadas a reducir la rotación del personal, aumentar la satisfacción laboral y generar una integración eficiente del trabajador con la empresa (pp. 255-259-265).

Según Jimeno (2019) en su artículo de investigación denominado "employer branding": análisis de técnicas de atracción y retención del talento humano con mejores resultados en las organizaciones [employer branding": analysis of attraction and retention techniques of human talent with better results in organizations]; cuyo objetivo fue:

Analizar los métodos que mejores resultados puedan ofrecer a las empresas en el campo de atracción y retención del personal además del valor que otorga el "Employer Branding" al momento de la búsqueda de nuevos talentos, la investigación fue de tipo exploratorio y se apoyó a partir de una revisión de la literatura científica y literatura gris. Por su naturaleza cualitativa, esta investigación se centró en dar respuesta a la problemática establecida a partir del análisis, interpretación y comprensión de los elementos bibliográficos encontrados. La interpretación de la información se estableció a partir de conceptos técnicos científicos sobre el tema de

Employer Branding o marca del empleador. Asimismo, concluye que, a partir del análisis del concepto y el desarrollo de objetivos dentro de este estudio, la evidencia de la marca empleadora como técnica, permite generar mayor ventaja dentro de la organización, además del desarrollo de sentimientos y factores positivos en la conducta y percepción de los colaboradores de su marca empleadora. Donde, se considera que los puntos más importantes son los elementos positivos, tales como el incremento de la productividad, una buena imagen corporativa, mayor atracción y retención del talento humano (pp. 5-6-20).

Según Rodríguez (2019) en su artículo de investigación denominado “Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal” [strategies of attraction and retention of human talent to reduce staff rotation]; cuyo objetivo fue:

Busca identificar las razones de la alta rotación de personal dentro de una organización, y también analiza las estrategias de atracción y retención para evitar la rotación continua del activo más importante de una empresa, se realizó una búsqueda exploratoria, y extraer la mayor cantidad de información y así obtener los datos suficientes para facilitar la comprensión y entendimiento del tema a indagar así también se realizó una revisión sistemática de temas relacionados a la retención, atracción talento humano en promotores de búsqueda. La pregunta establecida, que se planteó inicialmente fue la siguiente: ¿Cómo desarrollar estrategias que permitan la atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación del personal? Para la búsqueda de información, se definió como base de datos especializada a Sciencedirect, Scielo, Redalyc, Gestion humana, Web of science y Scopus; que permitieron recoger información para abordar los conceptos de base sobre retención y atracción del personal. Asimismo, concluye que los principales factores que inciden en la decisión del empleado a abandonar su cargo están en el clima organizacional, la relación con los supervisores, los horarios extenuantes, la relación vida trabajo y la falta de reconocimiento laboral, lo que deja entrever, que la mayoría de los elementos de rotación de personal, están relacionadas con el ambiente laboral y el

salario emocional. Por lo tanto, es indispensable que, a la hora de diseñar políticas de atracción y retención, las empresas deben de mejorar las condiciones laborales (pp. 6-7-27).

Según Naranjo (2021) en su artículo titulado “Tendencias en la atracción y retención del talento humano dentro de las organizaciones: una aproximación bibliográfica” [trends in the process of attracting and retaining human talent in enterprises: a bibliographic approach]; cuyo objetivo fue:

Analizar bibliográficamente la literatura referente a la atracción y retención del talento humano dentro de las organizaciones. Utilizó una metodología bibliográfica, no experimental, descriptiva, sometidas a un análisis y revisión minuciosa, dando como resultado un compendio de información relevante que permito analizar datos y obtener resultados. Asimismo, concluye que las empresas que desarrollen estrategias de atracción y retención tendrán un retorno de inversión favorable y un mejor posicionamiento en el mercado laboral (pp. 4-14).

Según Aman-Ullah et al. (2022) en su artículo titulado “El papel de la retribución en el comportamiento de los empleados: un estudio de mediación a través de satisfacción laboral durante la pandemia de Covid-19” [The role of compensation in shaping employee’s behaviour: a mediation study through job satisfaction during the Covid-19 pandemic]; cuyo objetivo fue:

Estudiar el impacto de la retribución en las intenciones de retención y rotación de los empleados del sector sanitario, donde estudio constó de 600 cuestionarios basados en encuestas que se distribuyeron en 35 hospitales públicos de Pakistán. Para evaluar a los médicos, los cuestionarios se compartieron con cada hospital y se recogieron una semana después, el cuestionario se puntuó según una escala de Likert de cinco puntos. En este estudio se aplicó el muestreo estratificado, mientras que la población se dividió en seis estratos. Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la tabla de Krejcie y Morgan (1970), que resultó un tamaño de muestra mínimo necesario de 327 personas. Para obtener una mayor participación, se distribuyeron 600 cuestionarios en los hospitales seleccionados. De las respuestas recogidas, 389 fueron utilizables, lo que indica una tasa de

respuesta del 64,8%. En seis respuestas faltaba información, por lo que se excluyeron de los datos. Donde sus resultados fueron que alrededor del 60% de las médicas colegiadas abandonan la profesión. Por lo tanto, es necesario motivar a los médicos ya que la mayoría de la población vive en zonas rurales donde los hospitales públicos son el único servicio sanitario del que pueden disponer. Sin embargo, la situación de la asistencia sanitaria es complicada en las zonas rurales, ya que a la mayoría de los médicos no les gusta trabajar en estas zonas. Asimismo, concluye que la compensación es una fuerte motivación para atraer a los médicos hacia el trabajo en los hospitales públicos de Pakistán, principalmente los ubicados en las zonas rurales y tribales (pp. 1-8-20).

Según Kumar (2021) en su artículo científico titulado “The impact of talent management practices on employee turnover and retention intentions” revista *Global Business and Organizational Excellence* [El impacto de las prácticas de gestión del talento en las intenciones de rotación y retención de los colaboradores]; cuyo objetivo fue:

Examinar la relación entre la gestión del talento y la retención de los empleados]. El diseño de la investigación de este estudio es principalmente descriptivo. La investigación descriptiva proporciona un retrato detallado de la situación. Para el estudio se utilizó un muestreo aleatorio estratificado. La muestra consistió en profesionales en activo de los sectores de TI de la región capitalina del norte. Los datos se recogieron mediante un cuestionario estructurado enviado por correo electrónico a empleados de empresas de TI de Delhi, Noida y Gurugram. Se enviaron un total de 400 correos electrónicos y se devolvieron 236 cuestionarios cumplimentados que se utilizaron en el análisis. Los datos secundarios se extrajeron de la literatura sobre la gestión y la retención del talento. Asimismo, concluye que la compensación es una estrategia importante para atraer y retener al talento humano ya que la compensación es una de las principales motivaciones, como así también crea un ambiente laboral positivo (pp. 29-31).

Enfatiza Hassan (2022) en el artículo científico titulado “Employee retention through effective human resource management practices in Maldives: Mediation effects of compensation and rewards system.” Revista Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation [Retención de empleados mediante prácticas eficaces de gestión de recursos humanos en Maldivas: Efectos de mediación del sistema de compensación y recompensas.]; cuyo objetivo fue:

Examinar los efectos de las prácticas de gestión de recursos humanos (GRH) sobre la retención de los colaboradores mediada por la recompensa y la compensación. Se seleccionó una muestra de 250 encuestados entre los empleados que trabajan en el sector minorista de la capital de Maldivas mediante la técnica de muestreo probabilístico aleatorio. Se distribuyó un cuestionario estructurado y se recogieron los datos. Se llevó a cabo un análisis de modelos de ecuaciones estructurales para examinar el efecto causal de las prácticas de gestión de recursos humanos sobre la retención de los empleados. Resultados: mostraron que las estrategias de compensación laboral tenían efectos significativos y positivos sobre la retención de los empleados. Asimismo, concluye que el estudio no encontró ningún efecto significativo del desarrollo profesional, la formación y el desarrollo, y la evaluación del rendimiento sobre la retención de los colaboradores, entre las prácticas de gestión de recursos humanos y la retención de los empleados (p. 136).

Según Madero (2019) manifiesta en su artículo científico titulado “Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana”. Revista Investigación Administrativa. El objetivo principal de este estudio:

Es el diseño y la validación de un modelo de las principales prácticas para la retención del talento. El método utilizado es de tipo cuantitativo en la que se diseñó un instrumento de medida con 34 ítems, se aplicó a 332 personas que trabajan en empresas del noroeste de México. Los resultados fueron favorables para medir la validez y confiabilidad de las cuatro dimensiones propuestas, entre los hallazgos encontrados se pudo observar que las principales preferencias para la generación Y, son las prestaciones y beneficios atractivos (M=4,71) y las oportunidades de crecimiento (M=4,68),

en cuanto a las limitaciones, es necesario seguir perfeccionando el modelo para que sea útil en diversos contextos. Concluye que las empresas hoy en día deben de contar con estrategias con la finalidad de retener a las nuevas generaciones así mismo las empresas deben de adaptarse a las necesidades y preferencias laborales de las nuevas generaciones (pp. 2-15).

Según Romero et al. (2020) menciona en el artículo científico titulada “Compensation management as a strategy for the retention, efficiency and effectiveness of human talent: case study of the HAY method (System of Scales and Profiles of Job Valuations).” Revista Dictamen Libre [La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano: caso de estudio método (Sistema de Escalas y Perfiles de Valoraciones de Puestos).]; cuyo objetivo fue:

Identificar la relación existente entre las compensaciones, la motivación humana y la eficiencia y eficacia organizacional, así como las posibles restricciones que se pudieran presentar en la implementación de la nueva política de compensaciones. Entre los hallazgos más relevantes del estudio aquí expuesto resalta la identificación de la importancia de definir un sistema de compensaciones variables que atraiga, retenga y motive a los trabajadores a comprometerse con los objetivos de la empresa. Los resultados expuestos a continuación corresponden a la aplicación del método. Una vez revisado su manual de funciones y la descripción de cada uno de los cargos, se realizaron entrevistas directas a cada uno de los empleados que ejercían esos cargos. Esto, con el fin de contrastar la información suministrada por la organización y las experiencias de estas personas, en relación con su carga laboral, el nivel de responsabilidad asociado a las funciones específicas del cargo y la percepción del trabajador sobre la compensación recibida en contraprestación por su labor. Concluye que al diseñar un sistema de compensación es un factor motivacional, capaz de mejorar el desempeño de los colaboradores y, por ende, mejora los resultados individuales y empresarial (pp. 87- 95).

Según Rios et al. (2017) en su artículo científico titulado “estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones de educación superior en México” Revista Ibero Americana de Estrategia; cuyo objetivo fue:

Evaluar el impacto de las dos estrategias de compensación (honorarios y salarios) y su influencia en las variables del Compromiso Organizacional, en las Instituciones de Educación Superior ubicadas en la zona metropolitana. El estudio fue un diseño observacional, de tipo de investigación de control sobre los factores inexistente, lo que permite tener el máximo grado de naturalidad al medir un fenómeno. Este estudio fue de corte transversal, es decir, que la recolección de datos se realiza en un solo momento y sobre esto se analiza el fenómeno de interés. Se realiza un análisis descriptivo que permite definir los principales rasgos del fenómeno. Para determinar el tamaño de la muestra se tomó en consideración el número de docentes que trabajan en cada institución, con el fin de mantener la proporción a través de un muestreo estratificado, obteniéndose una muestra de 196 docentes. Este está estructurado en una escala Likert, que representa una escala psicométrica basada en un método de evaluación sumaria la cual permite evaluar el criterio subjetivo de un encuestado a través de seis puntos, que abarcan las respuestas desde fuertemente en desacuerdo, hasta fuertemente de acuerdo. Además, el instrumento implementado incluyó una sección, la cual permitió recopilar los datos demográficos y de contratación de cada uno de los docentes que permitió conocer la estrategia de compensación que utilizan las IES para la contratación de sus docentes. Se realizó un análisis de Alfa de Cronbach para medir la fiabilidad del instrumento, en cada una de las dimensiones, obteniendo en todos los casos un resultado por encima de 0.78 lo que confirma la fiabilidad del instrumento. Los resultados muestran que, la estrategia de compensación a través de salarios aumenta el compromiso afectivo, mientras disminuye el compromiso continuo. Concluye que la estrategia de compensación a través de honorarios a los docentes tiene un mayor sentimiento y compromiso para realizar su trabajo y un menor sentimiento de tener que permanecer en la institución solo por la necesidad de un empleo (pp. 90-100).

Según Syahreza et al. (2017) donde publicó un artículo científico “Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Semantic Scales” European Research Studies Journal [Remuneración, rendimiento de los empleados y papel mediador de la retención], el objetivo de este trabajo fue:

Examinar el efecto de la compensación en el rendimiento de los empleados. La metodología utilizada es la exploratoria. El estudio se llevó a cabo en el sector de la hostelería de la ciudad de Medan, en Sumatra del Norte (Indonesia). Se tomó como muestra un total de 200 empleados de 5 hoteles de la ciudad de Medan. Los datos se analizaron mediante el programa SMART PLS. Los resultados muestran que la retribución tiene un efecto positivo significativo sobre el rendimiento; la retribución tiene un efecto positivo significativo sobre la retención; la retención tiene un efecto positivo significativo sobre el rendimiento; la retención media el efecto de la retribución sobre el rendimiento. Las cuatro variables de este estudio se midieron mediante una escala de Likert de 7 puntos. La escala de medición de datos utilizada en esta investigación consiste en escalas semánticas diferenciales. Esta escala se utiliza para medir actitudes o determinadas características que tiene una persona. Por lo tanto, es apropiada para medir las variables utilizadas en este estudio. Así mismo concluye, que la organización debe recompensar a los colaboradores destacados y ofrecerles oportunidades de promoción. Además, las estrategias de retención también deben ser una preocupación para los líderes para mejorar el rendimiento de los trabajadores (pp. 152-157).

De acuerdo a Rasheed et al. (2022) donde publicó un artículo científico denominado “Financial compensation and talent retention in COVID-19 era: The mediating role of career planning” Journal Management Science Letter. [Compensación económica y retención del talento en la era COVID-19]; cuyo objetivo fue:

El papel mediador de la planificación de la carrera profesional el objetivo de este trabajo fue contribuir a la retención del centro de trasplante de riñón y enfermedades de Duhok (DKDTC), y de las organizaciones sanitarias de su talento en la era COVID-19. Para lograr este objetivo, utilizamos (IBM SPSS

Amoss V.22) para analizar el papel mediador de la planificación de la carrera (CP) en la relación de la compensación financiera (FC) con la retención de talento (TR) en DKDTC. La metodología utilizada es la exploratoria. Los datos recogidos se analizaron a través de 63 cuestionarios, que se distribuyeron a los talentos que trabajan en DKDTC desde mayo de 2020 hasta marzo de 2021. Los investigadores concluyeron, que se debe de mejorar las estrategias para la retener el talento en la era COVID-19 y deben apoyarse en la FC, y mejorar las estrategias donde incluya la promoción, línea de carrera y la armonía de los talentos en relación al sector de la salud del centro de trasplante de riñón y enfermedades de Duhok (pp. 1-5).

De acuerdo a Osibanjo et al. (2014) publicó un artículo científico "Compensation packages: a strategic tool for employees' performance and retention" Leonardo Journal of Sciences [Paquetes de compensación: una herramienta estratégica para el rendimiento y la retención de los empleados retención de los empleados]; el objetivo de este trabajo fue:

Examinar el efecto de los paquetes retributivos sobre el rendimiento laboral y la retención de los empleados en una universidad privada seleccionada del estado de Ogun, en el suroeste de Nigeria. El diseño de investigación de estudio de caso en el que se utilizó la evaluación cualitativa y cuantitativa aprovechando el enfoque subjetivo con el fin de recoger datos relevantes y sustanciales, se desarrolló y probó un modelo utilizando ciento once cuestionarios válidos cumplimentados por personal académico y no académico de la universidad. Los datos recogidos se analizaron minuciosamente mediante porcentajes simples apoyados en modelos de ecuaciones estructurales para probar las hipótesis y las relaciones que pudieran existir entre las variables consideradas. Se administraron ciento cincuenta y seis copias del cuestionario entre los miembros del profesorado de los encuestados estudiados, de los cuales se recuperaron ciento diez copias, lo que representa una tasa de respuesta del 70,5%, mientras que las copias restantes no se devolvieron o no se completaron. No obstante, los datos utilizados para la encuesta proceden del 70,5% de ejemplares válidos del cuestionario en el momento de la encuesta. Para este estudio se adoptó la técnica de muestreo aleatorio simple, que consiste en dar a todos los

sujetos de una población las mismas posibilidades de aparecer en la selección. El instrumento de investigación adoptado para la recogida de datos fue un cuestionario estructurado centrado en las variables de la encuesta, que se adaptaron de la literatura revisada, el salario; los beneficios y prestaciones adicionales; las primas y los incentivos. Cada uno de los ítems se basó en una escala de Likert de 5 puntos, que permite a los encuestados indicar la potencia de cada uno de los ítems enumerados en el cuestionario. Asimismo, concluye que existe una estrecha correlación entre las variables dependientes e independientes; sin embargo, los líderes y los responsables de la toma de decisiones deberían esforzarse para revisar las estrategias de compensación a varios niveles para conseguir la satisfacción de los trabajadores y evitar una elevada rotación de personal (pp. 65-79).

De acuerdo a Siddiqi y Tangem (2018) público un artículo científico "Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh" [Impacto del entorno laboral, la compensación y la motivación en el rendimiento de los empleados de las compañías de seguros de Bangladesh]; cuyo objetivo fue:

Fue explorar los efectos que el ambiente de trabajo, la compensación y la motivación pueden crear en el rendimiento de los empleados en el contexto de la industria de seguros de Bangladesh. La metodología utilizada es la exploratoria. En este estudio, se elaboró un cuestionario estructurado utilizando la escala de Likert 5 y se aplicó a 150 encuestados, que actualmente trabajan en diferentes puestos de las compañías de seguros de Bangladesh. El estudio reveló que todos los factores tienen un impacto significativo en el rendimiento de los empleados. Este estudio puede contribuir significativamente a los reclutadores de recursos humanos de diferentes organizaciones financieras, especialmente de seguros, ya que demuestra claramente cómo se puede obtener una contribución positiva de los empleados utilizando estrategias adecuadas. Asimismo, concluye que la contribución de estrategias de compensación de la organización facilita el rendimiento de los colaboradores con una excelente motivación y un buen ambiente de trabajo (pp. 153-160).

Según Adeoye (2019) donde publicó un artículo científico titulado “Compensation Management And Employees’ Motivation In The Insurance Sector: Evidence From Nigeria” [La gestión de la compensación y la motivación de los empleados en el sector de los seguros: datos de Nigeria]; cuyo objetivo fue:

Explorar la asociación entre la gestión de la remuneración y la motivación de los empleados en el sector de los seguros de Nigeria. En este estudio se empleó el nivel de investigación exploratorio y un diseño no experimental que utilizó cuestionarios como instrumento de medición para recopilar información. Se administraron 250 cuestionarios y se recogieron 213, de los cuales 212 (84,4%) resultaron utilizables. Al emplear el coeficiente de correlación de producto-momento de Pearson, se descubrió que existe una asociación entre la administración de las recompensas y la motivación de los trabajadores, pero débil. Concluyendo en que este estudio explora el impacto de la administración de recompensas en la motivación de los empleados. Así también reveló una relación débil entre la administración de las retribuciones y la motivación de los trabajadores del sector de los seguros en Nigeria, pero el pago de las horas extraordinarias ha mostrado un valor medio bajo y una relación insignificante con la motivación general de los empleados (pp. 31-43).

Afirma Ames (2021) en su artículo científico titulado “Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional” Revista Económicas CUC; cuyo objetivo fue:

Identificar los factores que coadyuvan en la atracción y retención del personal idóneo para puestos operativos en una empresa del sector minero. El estudio exploró la influencia de factores de captación, retención de personal y el nivel de compromiso organizacional, a través del análisis de cuestionarios aplicados en dos etapas en operarios de una planta de procesamiento de mineral, sector minero (n = 50). La primera etapa, previo a la postulación a un puesto laboral y posterior a un periodo de 6 meses de contrato laboral. Un diseño cuantitativo, descriptivo, observacional prospectivo, aplicando cuestionarios formato entrevista permitió identificar factores de atracción, retención y compromiso organizacional. Mayor puntaje en intención de permanencia en la organización fue hallado en individuos

que señalan alto en el componente de compromiso de continuidad laboral, seis meses después de ingresar a la institución. Se obtuvo un índice de confiabilidad adecuado para la encuesta de retención de talento (0.76) y compromiso organizacional (0.80). Los resultados implican que las prácticas laborales fortalecen las actitudes y el compromiso en los trabajadores. Asimismo, concluye que atender la necesidad y expectativas de los colaboradores y condiciones de trabajo dan mayor probabilidad de compromiso laboral en el sector minero es imperante que las estrategias se identifiquen para atraer y retener al personal (pp. 139-149).

Según Bolaños et al. (2021) en su investigación titulada “La compensación flexible como estrategia para la retención de personal: Caso Fonvalle Colombia”. Revista Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium-UNICATÓLICA, Cali Colombia; cuyo objetivo fue:

Analizar la relación entre compensación y retención del personal, la empresa Fondo de Empleados de la Universidad del Valle – Fonvalle, cuenta con dos sedes en la ciudad de Cali, una en el campus Meléndez y la otra en la san Fernando, la planta de personal está conformada por 13 colaboradores. La metodología utilizada fue descriptiva de tipo mixto (cualitativa y cuantitativa), la información a través de fuentes primarias y secundarias, tales como las consultas en blogs, sitios web oficiales y páginas. Los resultados principales del estudio determinaron que los colaboradores no se sienten satisfechos en la organización puesto que la empresa no brinda la importancia en el bienestar integral, donde indicaron que se debe implementar estrategias de compensación flexible que garanticen la satisfacción de los colaboradores, el sentido de pertenecía y la disminución de rotación del personal. Concluyó que, las empresas colombianas en general deben ofrecer bonificaciones significativas que tengan repercusión de una manera positiva en el recurso humano, lo que daría como resultado un ambiente de trabajo cómodo, exitoso y duradero, aumentado la complacencia laboral mediante compensaciones (pp. 1-8-18).

Según Mazzini (2022) en su investigación llamada “El salario emocional como desafío post Covid19, en las MIPYMES del cantón la Libertad, año 2021”,

investigación para optar el título de magister en gestión del talento humano de la universidad estatal Península de Santa Elena La Libertad Ecuador; cuyo objetivo fue:

Diseñar acciones que incrementen el salario emocional en las micro, pequeñas y medianas empresas del cantón La Libertad, considerando los retos que enfrenta la Gestión del talento humano en la era post COVID19. La metodología aplicada fue de tipo descriptiva y cualitativa, y como variable de estudio: el salario emocional. Donde se elaboró un cuestionario de 28 ítems para medir el salario emocional, el cual fue aplicado a una muestra de 112 trabajadores. Los encuestados colaboraron para el levantamiento de información y su percepción sobre las compensaciones no monetarias es mínima. arribando a la conclusión que el salario emocional es un factor clave para potenciar la gestión del talento humano en la era post COVID-19. Asimismo, concluye las empresas independientes del sector productivo, deben realinear sus estrategias y enfocarla en el bienestar de sus colaboradores la cual permitirá definir una línea de acción a corto y largo plazo para motivar al personal (pp. 7-17-32).

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Compensación Laboral.**

#### ***A. Definición.***

La compensación es el total de todas las remuneraciones que se otorgan a los colaboradores a cambio de sus servicios. Los propósitos frecuentes de la remuneración son atraer, retener y motivar a los colaboradores. Los componentes de un programa total de remuneración financiera directa consisten en el pago que recibe una persona bajo la forma de sueldos, salarios, comisiones y bonos. La remuneración financiera indirecta consiste en todos los pagos que no están incluidas en la remuneración financiera directa. Estas formas de pago incluyen una amplia variedad de remuneraciones que normalmente recibe el empleado de una manera indirecta (Mondy 2010).

Es el salario proporcionado al colaborador es por los servicios prestados a la empresa; donde implica el tiempo, el esfuerzo y contribuciones que el trabajador destinó para la empresa. Su objetivo es esencialmente responder a las necesidades económicas desde el inicio del contrato de trabajo (López 2013, p. 9).

Las áreas de administración de personal buscan que los métodos de compensación logren la equidad interna, que el trabajador considere que recibe una remuneración justa dentro de la estructura de compensaciones de la propia empresa y la equidad externa que el trabajador considere que recibe una remuneración justa con respecto al sueldo que pagan otras empresas por el mismo tipo de trabajo (Fuchs y Sugano 2009).

Por otra parte, cuanto mayor sea el índice de manufactura (tecnología de mano de obra intensiva), tanto mayor será la incidencia de la compensación laboral y las prestaciones sociales en los costos de producción. Sea como fuere, las remuneraciones siempre simbolizan un monto respetable de dinero que debe ser muy bien administrado. De ahí la necesidad de la administración de la compensación laboral (Chiavenato 2009).

La compensación es un punto crítico de la relación laboral entre colaborador y empleador. La forma de gestionar la compensación ha evolucionado a lo largo del tiempo, según las características y aspiraciones de las empresas y de los trabajadores. De un enfoque rutinario, la compensación en la actualidad se considera como estrategias, no solamente por su importancia económica sino por su incidencia en otros aspectos en la empresa. La forma de compensar al colaborador es una herramienta clave, no sólo en las políticas de recursos humanos, sino también para la propia estrategia empresarial. En este sentido, las empresas son cada día más conscientes de que, las estrategias mejoran el rendimiento, comportamiento para llegar a cumplir las metas y objetivos de la empresa (Vidal et al. 2015).

Para mantener las estructuras salariales competentes de alcanzar un equilibrio o estabilidad internas (mediante la evaluación y clasificación de cargos) paralelamente con un equilibrio o estabilidad externos (mediante la investigación salarial), que se juntan a través de una política salarial que concrete las decisiones de la empresa y pretenda tomar decisiones con respecto a la remuneración de sus colaboradores (Chiavenato 2001).

La gestión de compensaciones es un instrumento que tiene el propósito de ofrecer al trabajador un conjunto de pagos conformado por sueldos, bonos, gratificaciones, seguros, vacaciones, permisos, capacitaciones, seguros, etc.,

a cambio del cumplimiento de sus funciones dentro de la empresa Quispe (2020).

La compensación laboral es la retribución económica, no económica, emocional que obtiene un colaborador por el desarrollo de sus funciones realizadas en la empresa.

### ***B. Los tres componentes de la remuneración total.***

Remuneración básica, es la paga establecida que el trabajador recibe de manera regular, en forma de compensación mensual o de remuneración por hora. La compensación es el pago monetario que el colaborador recibe por prestar su servicio (Chiavenato 2009).

Los incentivos laborales son el segundo componente de la compensación total, programas diseñados para motivar a los trabajadores que tienen buen desempeño. Los incentivos se pagan de diversas formas, por medio de bonos y recompensas por los resultados (Chiavenato 2009).

Las prestaciones son el tercer componente del pago total y, casi siempre, son programas de seguros médicos, el facilitar el uso o adquisición de un bien de consumo como auto- móvil, bienes raíces como sacas y departamentos (Chiavenato 2009).

### ***C. Recompensas financieras y no financieras.***

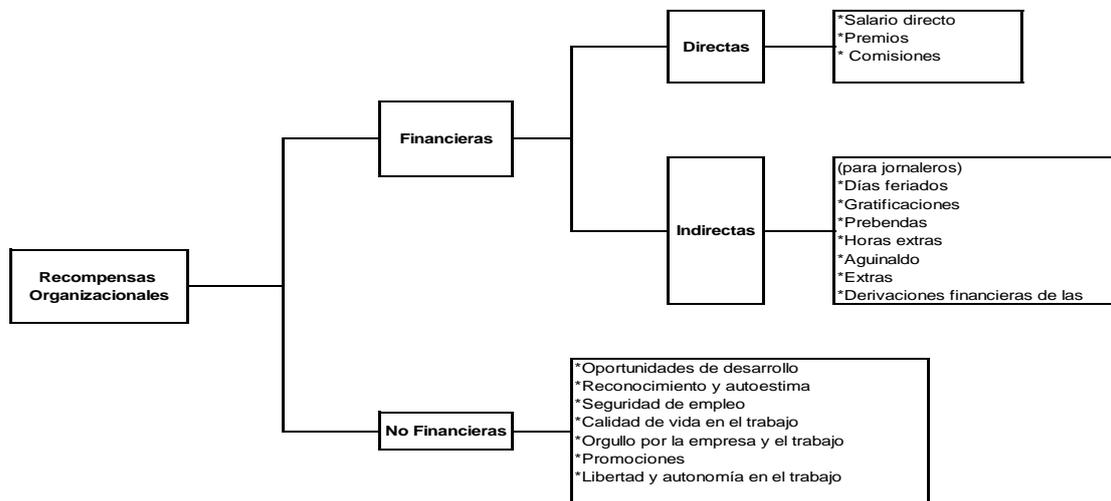
La recompensa financiera directa consiste en el sueldo que cada trabajador recibe en forma de remuneración, bonos, premios y comisiones. La remuneración representa el elemento más importante: es la compensación, en dinero o equivalente, que el empleador paga al colaborador en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado periodo. La compensación puede ser directo o indirecto; el primero es lo que se percibe como contraprestación del servicio en el puesto ocupado. Se puede referir al mes o a las horas que se han trabajado. Los obreros reciben lo correspondiente al número de horas de trabajo efectivo durante el mes (excluyendo el descanso semanal remunerado) multiplicado por el valor del salario por hora. Los empleados por mes reciben el valor de su salario mensual. El uso de la remuneración por horas para el personal directo facilita el cálculo de los costos de producción; es decir, las horas trabajadas van a los costos directos de producción, mientras que las horas no trabajadas (descanso semanal remunerado y días feriados) y las prestaciones sociales van a

los costos indirectos. Como a los colaboradores contratados por mes se les define como personal indirecto (sin relación directa con el proceso productivo) sus salarios y prestaciones sociales van al presupuesto de egresos de la organización (Chiavenato 2009).

La recompensa financiera indirecta es la compensación indirecta que se deriva de las cláusulas del contrato de trabajo y del plan de prestaciones y servicios que ofrece la organización. El salario indirecto incluye: vacaciones, gratificaciones, extras (por riesgo, insalubridad, turno nocturno, tiempo adicional de servicio, etc.), participación en los resultados, horas extra, así como el equivalente monetario correspondiente a los servicios y las prestaciones sociales que ofrece la organización (como alimentación y transporte subsidiados, seguro de vida de grupo, etc.). La suma del sueldo directo y del indirecto constituye la compensación. Entonces, la compensación abarca todos los rubros del sueldo directo y todas las derivaciones del sueldo indirecto. En otros términos, la compensación constituye todo lo que el colaborador recibe como consecuencia del trabajo que realiza en una empresa (Chiavenato 2009).

**Figura 1**

*Los diversos tipos de recompensa*



*Nota: El gráfico representa a los diferentes tipos de recompensas organizaciones. Adaptado de Gestión del Talento Humano (p. 285), por Chiavenato 2014, The McGraw-Hill.*

**D. Salario nominal y salario real.**

“El salario nominal representa el monto de dinero que establece el contrato individual para el puesto ocupado. En una economía inflacionaria, si el salario

nominal no se actualiza con periodicidad se erosiona y sufre la consecuente pérdida de poder adquisitivo” (Chiavenato 2009).

El salario real representa la cantidad de bienes que el colaborador puede adquirir con el monto de dinero que recibe mensual, quincenal o semanalmente y equivale al poder adquisitivo, el cual se entiende como el importe de mercancías que se pueden adquirir con la compensación. Así, la reposición del valor real no significa un aumento salarial, porque el salario nominal sólo se modifica para actualizarlo al salario real del periodo anterior (Chiavenato 2009).

La compensación mínima, es la remuneración más baja que permite la ley para los colaboradores de un país. Su valor representa una intervención del estado en el mercado de laboral, como ocurre en muchos países, es el resultado de negociaciones colectivas entre colaboradores y empleadores (Chiavenato 2009).

### ***E. Los tipos de salario.***

“Existen tres tipos de salario: es la remuneración por unidad de tiempo se refiere al pago con base en la cantidad de tiempo que la persona está a disposición de la empresa, desde una hora, semanal, quincenal o mensual” (Chiavenato 2009).

“El salario por resultados se refiere a la cantidad de tareas u obras que produce un colaborador. Abarca los sistemas de incentivos (comisiones o porcentajes) y los premios por producción (gratificaciones por la productividad alcanzada o los negocios realizados)” (Chiavenato 2009).

“El salario por la tarea es una fusión de los dos tipos anteriores, es decir, la persona está sujeta a una jornada de trabajo, al mismo tiempo que su remuneración se determina por la cantidad de tareas que realiza” (Chiavenato 2009).

### ***F. Dimensiones de la compensación laboral.***

#### ***a. Compensación monetaria.***

Es la paga que cada colaborador recibe en forma de remunerativa, bonos, premios y comisiones. La remuneración representa el elemento más importante. El termino remunerativo se entiende como la paga monetaria o la remuneración que el empleador entrega al colaborador en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado tiempo. El salario puede ser directo o indirecto. El salario directo es el pago que se percibe como contraprestación por el servicio brindado en el puesto ocupado. En el caso de los obreros trabajen por horas, la remuneración es equivale al número real de horas que hayan laborado

durante el mes (con la exclusión del descanso semanal remunerado); en el caso de los empleados por mes, corresponde al salario mensual que perciben (Chiavenato 2009).

**b. Compensación no monetaria.**

Es la compensación en especie, no es el pago de los servicios prestados con dinero, sino con otras formas de gratificar con beneficios que las empresas proporcionan a los trabajadores, los cuales aportan a la motivación, atracción y retención del talento humano (Tagre 1959, p. 26).

“En la compensación no monetaria se incluye los seguros que por ley se les da a los trabajadores, los EPP’S y la seguridad que la empresa les pueda brindar para realizar sus labores” (Holguín 2019, pp. 17-25-27).

Las compensaciones no monetarias son aquellas que hacen referencia a los diversos aspectos del ambiente laboral y condiciones de trabajo, también pueden ser una serie de acciones o seguros que están enfocadas en mejorar la calidad de vida del trabajador, así como favorecer las condiciones de trabajo con la seguridad laboral (Madero, 2019).

“La compensación no monetaria consiste en todas las retribuciones financieras que no están incluidas en la remuneración Como licencias por razones especiales, seguros de vida, cuidados de la salud, seguridad ocupacional, etc.” (Mondy, 2010).

**c. Compensación emocional.**

Consiste en la satisfacción que experimenta un colaborador y que proviene del trabajo mismo o del ambiente psicológico y/o físico en el cual labora. Este aspecto de la compensación emocional se relaciona con elementos psicológicos como físicos dentro del ambiente laboral. Las diversas compensaciones que se han descrito comprenden una estrategia de remuneración. (Mondy 2010).

**Figura 2**

*Diversos tipos de remuneraciones*



Nota: El gráfico representa a los diferentes tipos de remuneraciones. *Nota: El gráfico representa a los diferentes tipos de recompensas organizaciones. Adaptado de Administración de Recursos humanos (p. 236), por Chiavenato 2011, The McGraw-Hill.*

### **G. Teorías del Ciclo Motivacional.**

Los colaboradores consideran que el trabajo es un medio para alcanzar objetivos, como ya se estudió en las teorías de las expectativas (Chiavenato Idalberto, 2011).

#### **a) Teoría de las Expectativas.**

Esta teoría propuesta por Víctor Vroom establece que la motivación es la resultante de multiplicar la intensidad con que una persona necesita algo, o valor a su satisfacción, por la probabilidad en que dicha persona percibe la satisfacción de sus necesidades a través de su conducta laboral. Según este modelo, el individuo valora sus necesidades en términos de la urgencia que tiene de satisfacer y analiza la probabilidad de lograr su satisfacción, mediante una determinada acción. Si una de sus necesidades es importante y percibe una alta probabilidad de satisfacerlas con su conducta, entonces el impulso para actuar o motivación será grande. De otra parte, si la persona no tiene la necesidad cuya satisfacción se ofrece, su comportamiento no se dirigirá en esa dirección, o si la persona tiene una necesidad presionante, pero la probabilidad de lograr su satisfacción es baja, el impulso en esa dirección será débil (Caldera y Giraldo 2013).

#### **b) Teoría de la Jerarquía de las Necesidades.**

Esta es la teoría más conocida, por su autor Abraham Maslow propone que el ser humano tiene 5 grupos de necesidades jerarquizadas de la siguiente manera:

Necesidades fisiológicas: son las de supervivencia tales como el hambre, sed, vivienda y demás necesidades corporales. Necesidades de seguridad: comprende condiciones de protección física y emocional, tales como estabilidad en el empleo y ausencia de riesgos de accidentes. Necesidades sociales: incluyen pertenencia a grupos, afecto y amor. Necesidades psicológicas: comprenden factores internos de estimación, reconocimiento, autonomía, prestigio respeto de sí mismo.

Necesidades de realización plena: Está representada por la urgencia del individuo de llegar a ser todo lo que es capaz de ser; comprende la utilización de todo el potencial de la persona para lograr su máximo desarrollo (Caldera & Giraldo 2013).

***c) Teoría de la Jerarquía de dos factores.***

Este modelo motivacional fue formulado por Frederick Herzberg, según el cual los factores que las personas asocian con las situaciones favorables son distintos a los factores que conforman un ambiente laboral indeseable. Esta teoría establece que las condiciones laborales, pueden dividirse en dos grupos bien diferenciados. En el primero se incluyen factores higiénicos, tales como beneficios sociales, el salario, la supervisión, las políticas de la empresa y las relaciones interpersonales (Caldera & Giraldo 2013).

El segundo grupo lo conforman los factores llamados motivacionales entre los cuales se encuentra el reconocimiento, la responsabilidad, la oportunidad de desarrollo, el prestigio y la autorrealización. Según Herzberg los factores higiénicos hacen parte del entorno en que trabaja el individuo y producen frustración cuando están ausentes o son desfavorables, pero su presencia no produce satisfacción sino un estado neutro. De otro lado los factores motivacionales son intrínsecos al trabajo y conducen a la satisfacción de la persona, pero su ausencia no produce insatisfacción (Caldera & Giraldo 2013).

Lo anterior quiere decir que los factores higiénicos no motivan a la gente; en el mejor de los casos colocan al individuo en una condición de insatisfacción. Mientras que los factores motivacionales si mueven a la gente en el trabajo, pero no producen insatisfacciones (Caldera & Giraldo 2013).

***H. Factores de la compensación.***

Factores que intervienen en la planificación del área de gestión de talento, además de los elementos que toman en cuenta los distintos modelos de planificación del área de gestión de talento, existen muchos otros factores, como el ausentismo, la rotación y el cambio de los requisitos de la fuerza de trabajo. Estos factores provocan fuertes alteraciones en la planificación del área de gestión de talento. El colaborador puede estar disgustado con el trabajo en sí, con el clima laboral o con ambos. Muchas empresas ofrecen incentivos económicos para hacer que la separación sea más atractiva, como los planes de separación voluntaria, cuando

se intenta reducir el tamaño de su fuerza laboral sin enredarse con los factores nocivos de un recorte unilateral. (Chiavenato 2009).

### ***I. Mediciones de la compensación.***

En un mundo de cambio dinámico, con la globalización de la economía y con la profunda influencia de la tecnología de la información, las estrategias de remuneraciones no pueden quedar al margen. Ellos también se caracterizan por profundas transformaciones. Las empresas no pueden aumentar indefinidamente las compensaciones en determinados porcentajes cada año, para acompañar los aumentos del costo de vida sin obtener un aumento correspondiente de desempeño y productividad. Por tal motivo, muchas empresas optan por sistemas de remuneración orientados al desempeño y abandonan los métodos tradicionales de una remuneración establecida. Los nuevos sistemas incluyen estrategias de compensación, que se basan en alcanzar las metas y objetivos establecidos (Chiavenato 2009).

### ***J. Remuneración variable.***

La remuneración variable es la parte de la compensación total que se acredita periódicamente (trimestral, semestral o anualmente) en favor del trabajador. En general, es de carácter selectivo (para algunos trabajadores y ejecutivos) y depende de los resultados que alcance la empresa (sea en un área, departamento o puesto) en determinado periodo por medio del trabajo de equipo o del trabajo aislado de cada trabajador. Las designaciones varían según la empresa: pago por desempeño, remuneración variable, participación de utilidades, salario flexible. El diseño de la estrategia también varía, pero el objetivo es siempre el mismo: convertir al colaborador en un aliado y socio en los negocios de la empresa. La remuneración variable no ejerce presión en el costo de las empresas, porque se autofinancia con el aumento de la productividad y la reducción de costos. Ante la presión de la crisis y de la apertura del mercado, en años pasados las empresas dieron una desesperada lucha contra los altos costos. Una gran ventaja de la remuneración variable es la flexibilidad. Si la empresa está en números rojos, fija su blanco principal en las ganancias. Si necesita ganar espacio de competencia, elige la participación de mercado como meta principal. La condición fundamental para la remuneración variable es que la empresa cuente con una estructura de

puestos y salarios útil como base del sistema. además, la remuneración variable requiere cuatro aspectos básicos: (Chiavenato 2009).

La planeación estratégica de la empresa debe orientarse a una administración por objetivos (APO) eminentemente participativa, democrática e incluyente. La APO se convierte en un potente instrumento de evaluación del desempeño y el rendimiento cuando:

Los objetivos se establecen y desempeñan por los trabajadores que deben laborar con ellos, sin presiones ni normas coercitivas.

Los objetivos se dirigen a los aspectos esenciales del negocio.

Existe un contrato vivo y no un esquema de reglas y normas.

Proceso simple y fácil de comprender y de seguir, que permite la cuantificación objetiva del desempeño de la organización, las unidades y los trabajadores.

Flexibilidad, de modo que permita hacer ajustes siempre que sea necesario.

Transparencia en los criterios de premiación, que deben negociar y aceptar todos los trabajadores implicados (Chiavenato 2009).

#### ***K. Remuneración por habilidades.***

La remuneración por habilidades pretende pagar las compensaciones con base en lo que los colaboradores demuestran saber y no por los puestos que ocupan. Los planes apoyados en las habilidades se agrupan en dos categorías:

El método basado en el conocimiento: vincula la remuneración al grado de conocimiento relacionado con un puesto o función, como el de científicos y profesores. Para ingresar en la carrera, el requisito mínimo es un título universitario. Para avanzar en la carrera y recibir salarios más elevados se precisan estudios adicionales. La compensación se basa en el conocimiento de la persona que desempeña el puesto (medido por el número de créditos académicos o de capacitación adicional) y no en el contenido del trabajo. (Chiavenato 2009).

“El método basado en habilidades múltiples: vincula la compensación a la capacidad del trabajador para desempeñar una cantidad variada de puestos y funciones (amplitud de conocimientos), como actividades operativas de producción” (Chiavenato 2009).

El incremento remunerativo se deriva de la adquisición de conocimientos, pero orientados a un conjunto de tareas interrelacionadas. La diferencia entre el sistema basado en el conocimiento y el basado en las habilidades múltiples es que en este

ultimo las responsabilidades del colaborador pueden cambiar drásticamente en un periodo corto. No obstante, el análisis de las habilidades es muy reciente y existen pocas investigaciones disponibles para ofrecer una orientación más precisa. Los bloques de habilidades son los distintos tipos de capacitación que se requieren para realizar un trabajo. Al igual que los factores de valuación de puestos, los bloques de habilidades deben:

Derivar del trabajo que se realiza.

Dirigir al desarrollo de un cuadro de trabajadores muy flexible.

Comprenderse y aceptarse por los grupos interesados.

La forma de certificar la competencia de los colaboradores en una habilidad, así como su capacidad para aplicarla, varía mucho de un lugar a otro. Algunas empresas utilizan los diplomas de los colaboradores como evidencia para la certificación. Otras utilizan la evaluación del desempeño, demostraciones en la práctica y exámenes de certificación. Y otras empresas cuentan con una comisión de certificación, formada por ejecutivos y trabajadores, que se encarga de evaluar y certificar las habilidades (Chiavenato 2009).

## **2.2.2. Retención del talento humano.**

### ***A. Definición.***

La retención del personal exige poner atención especial a un conjunto de cuestiones, entre las cuales sobresalen los estilos administrativos, las relaciones con los empleados y los programas de higiene y seguridad en el trabajo que aseguran la calidad de vida dentro de la organización. Los procesos para retener a los colaboradores tienen por objeto mantenerlos satisfechos y motivados, así como asegurarles las condiciones físicas, psicológicas y sociales para que permanezcan en la organización, se comprometan con ella y se pongan la camiseta. Todos estos elementos pretenden proporcionar un ambiente físico, psicológico y social de trabajo agradable y seguro, y también garantizar relaciones sindicales amigables y cooperativas, porque se trata de elementos importantes que definen la permanencia de las personas en la organización y, más que eso, que las motivan a trabajar y a alcanzar los objetivos organizacionales. Así, el modelo se basa en la estandarización, es decir, se califica a las personas con medias o promedios de parámetros generales y se dejan de lado sus diferencias y características individuales (Chiavenato 2009).

Desarrollar métodos que multipliquen los talentos: como sistemas que identifican la atracción, el desarrollo y la retención de talentos para que la empresa atraiga al capital humano correcto y utilice el conocimiento y las competencias críticas con mayor rapidez dentro de la empresa.

Dada esta ampliación del enfoque, los nuevos papeles de la administración de recursos humanos se pueden resumir en cinco aspectos fundamentales:

1. Invertir mucho en las personas y en los administradores del capital humano.
2. Transformar a las personas en talentos dotados de competencias.
3. Transformar a los talentos en capital humano.
4. Transformar al capital humano en capital intelectual.
5. Transformar al capital intelectual en resultados para el negocio.

La retención del talento nace de la necesidad de las empresas de mantener sus activos más valiosos, mediante la motivación por ello la aplicación de estrategias de retención surge como una tarea imprescindible dentro del área de recursos humanos (López 2013).

### ***B. Dimensiones de la retención de talento humano.***

Tomando en consideración la realidad existente, para retener, mantener, atraer y fidelizar a los colaboradores se debe tener en cuenta.

#### **a) Intención del Cambio.**

Es conocer la intención de cambiarse a otra empresa, el colaborador motivado por el desarrollo profesional, satisfacción laboral que no logra en la empresa en la cual se desempeña. Lo consideramos como rotación voluntaria. Es el cambio que los colaboradores realizan de una empresa a otra, con el objeto de desarrollar su carrera profesional mediante procesos de promoción que les permitan enriquecer sus conocimientos, habilidades y potencial profesional, así como mejorar su nivel retributivo

Avila (2019) define que la “rotación de personal es el número de colaboradores que decide retirarse de una empresa por diversos motivos: falta de motivación al puesto, no se ejerce un buen nivel de liderazgo, bajos salarios, insatisfacción en el trabajo, etc.”

#### **b) Fidelización.**

Lázaro (2018) hace referencia a Burgos García (2007) la fidelización es el sostenimiento de las relaciones a largo plazo con los clientes más rentables de la empresa, obteniendo una alta participación en sus compras.

La fidelización es un proceso que requiere de muchos años de trabajo, de acompañamiento y de interiorización nutriéndose de muchos aspectos que, en conjunto, van creando un ambiente laboral y unas relaciones que benefician mutuamente a empresarios, clientes y colaboradores, dado que genera un clima laboral que se convierte si es bien manejado en un valor agregado para cualquier institución. Los esfuerzos deben estar en satisfacer al cliente interno promoviendo acciones, espacios y estrategias en los que se vea claramente que por los beneficios que tiene derecho existen otros que van a redundar en utilidad para él y su núcleo familiar. Estas acciones en las que el colaborador se verá beneficiado, y lo hará más fácil para alcanzar las metas propuestas apoyados en el compromiso que genera este trato hacia los trabajadores. Por último, la fidelización trabajada desde el desarrollo humano dará a la empresa unos aliados que serán los promotores principales de los servicios que la empresa presta (Lázaro 2018).

### **c) Permanencia en el Cargo.**

Apreciación por los años de servicio. Para los colaboradores es importante que la empresa valore la cantidad de años que llevan prestando servicio por un trabajo eficiente. En este sentido, la empresa debe apreciar y gratificar a los colaboradores más fieles (Marron 2022).

#### ***Políticas de retención del talento***

- Criterios para mantener un clima organizacional que permita el desarrollo del talento organizativo de la empresa.
- Criterios para desarrollar estrategias que permita a la organización retener el talento humano.
- Criterios para desarrollar incentivos y reconocimientos que permita la motivación que impulse la autorrealización del recurso humano (Ramos y Sánchez 2022).

#### ***Importancia de las Estrategias de retención de talento humano***

Los autores Ramos y Sánchez (2022) citan a Bargsted (2011) donde considera que hay tres elementos que se deben tener en cuenta al momento de diseñar e implementar estrategias de retención del talento humano:

- a) Los cambios en la forma de desarrollar el trabajo, especialmente por la incorporación de nuevas tecnologías que permiten realizar trabajos más complejos con mayor facilidad y que se complementen con el capital económico y humano.
- b) Los cambios en las relaciones laborales, los cuales tienen dos componentes: legal y psicológico; lo legal está relacionado con los derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa, y lo psicológico con las expectativas de cada uno con respecto al otro, y
- c) Las prácticas de recursos humanos, relacionados con la planificación de estrategias de planes de carrera.

### ***C. Teorías de la retención.***

La organización solo es viable cuando capta y mantiene motivado a sus colaboradores. El mantenimiento de estos recursos se refiere a su retención, el cual se debe a distintos factores descritos a continuación: (Chiavenato 2001).

**Premios y sanciones:** Los premios se refieren a incentivos para estimular comportamientos deseados; mientras que las sanciones son medidas disciplinarias para que la conducta sea controlada. Estas sanciones pueden ser tan leves como advertencias o tan graves como suspensiones y despidos.

**Remuneraciones:** son compensaciones a las tareas encomendadas por la empresa, es en el sentido más básico, un intercambio entre la empresa y el trabajador. Las remuneraciones pueden ser directas o indirectas; las primeras, se refieren a salarios, bonos y comisiones; mientras que las indirectas, son las gratificaciones, horas extras, bonos, etc.

**Prestaciones sociales:** Son las comodidades y facilidades que se le brindan al colaborador para ahorrarles esfuerzo. Comúnmente, son financiadas parcial o totalmente por la organización, esto se refiere a servicios como seguro médico, alimentación, transporte, etc.

**Calidad de vida:** Este aspecto explica la creación, mantención y mejoramiento del ambiente laboral, implica condiciones físicas y psicológicas. Las primeras se refieren a dos puntos importantes: la higiene laboral, se toman como ejemplos las normas y procedimientos para conservar y proteger la integridad física de los colaboradores, y las condiciones del ambiente de trabajo. Como segundo punto

tenemos a la seguridad en el trabajo, contemplan las técnicas para la prevención de accidentes y la eliminación de condiciones inseguras.

Relaciones interpersonales: Estudia el trato de la empresa hacia los empleados; los premios y sanciones descritos en el primer factor también forman parte de la manera que los trabajadores visualizan y sientan este trato.

#### ***D. Herramientas de la retención.***

Los tipos de herramientas de retención, relacionadas con los componentes del concepto de retribución total (factores extrínsecos e intrínsecos), relevantes para ayudar a las empresas a retener a los colaboradores más talentosos:

- *Compensaciones económicas* es el pago que una persona recibe en la forma de sueldos, salarios, comisiones y bonos, entre otros. Si bien no es un factor determinante para la retención de los colaboradores, la empresa debe cuidar de mantener una equidad interna, así como una equidad externa (Mondy 2010).
- *Reconocimiento* es muy importante reconocer el buen desempeño de los colaboradores. En muchos casos, hasta un simple «gracias» basta para que el trabajador se sienta apreciado y valorado. El hecho de no sentirse apreciado o reconocido es una de las principales causas por las cuales los colaboradores se van (Mondy 2010).
- *Planes de carrera y desarrollo del personal* para muchos colaboradores es importante saber que la empresa los va a desarrollar profesionalmente durante el tiempo que estén en la empresa, lo que irá acompañado de continuos ascensos, que les permitan desarrollar al máximo su potencial. El desarrollo y oportunidades de carrera son un tema cada vez más valorado por las personas que acceden al mundo laboral (Mondy 2010).
- *Retroalimentación* todos los colaboradores tienen la necesidad de recibir información con relación a sus deberes y funciones que realizan; está bien hecho o existen algunos puntos que deban revisarse. De este modo, el colaborador puede sentirse enfocado hacia el logro de los objetivos, contando con el respaldo de su empleador. Si el empleado no recibe una retroalimentación, avanza a ciegas; si hubiese hecho algo mal, seguirá haciéndolo mal y si hace algo bien, no será reconocido de la manera adecuada. La retroalimentación no se debe reservarse para casos de bajo desempeño y

errores, sino también para reconocer fortalezas que pueda tener (Fuchs y Sugano, 2009).

- *Equilibrio vida profesional/vida personal* se fundamenta en la flexibilidad, en un ambiente laboral cada vez más involucrado con menos estrés, los trabajadores valoran más el hecho de poder mantener una vida equilibrada en lo que a trabajo y vida personal se refiere. Las personas no solo se desempeñan como profesionales, sino también cumplen funciones dentro del núcleo familiar y social, lo cual implica una serie de metas y sueños que desean lograr. La clave para retener al colaborador talentoso es encontrar el balance entre los intereses de los trabajadores y los empleadores. Es muy importante conocer los intereses de los empleados y que estos sientan que la empresa trata de conocerlos (Fuchs y Sugano, 2009).
- *Lazos sociales y generación de equipos* es una herramienta de retención para las empresas y de fomentar relaciones sociales que unan a los miembros de la empresa. Esto se puede lograr mediante jornadas de integración y reuniones con motivos no laborales, que permitan la interacción social entre los trabajadores. Una herramienta es fomentar el deporte en la organización. Cada vez son más las empresas que sabiendo esto ponen en práctica esta tendencia e incluyen en los presupuestos internos las actividades que fomenten las relaciones inter sociales (Fuchs y Sugano, 2009).
- *Adecuada relación con el jefe* la razón importante de la pérdida de talento en las empresas es la mala relación existente entre el jefe y el subordinado. El jefe, como líder de un equipo o un área específica, tiene ciertas responsabilidades y tareas que cumplir que fomentarán un adecuado clima laboral. En este ambiente, el empleado encontrará no solo bienestar, sino también todas las herramientas necesarias para llevar a cabo sus labores de una manera exitosa (Fuchs y Sugano, 2009).
- *Clima organizacional* adicionalmente es el conjunto de variables que incide en la percepción que tienen las personas del lugar donde desarrollan su actividad laboral. Existen diversos factores que influyen en él, entre los que se pueden mencionar: la formación, las expectativas de promoción, el sistema remunerativo y el grupo de trabajo (Fuchs y Sugano, 2009).

### 2.3. Definición de términos básicos.

- a) **La remuneración** es un proceso de intercambio, en el cual, por una parte, la empresa espera obtener trabajo y, por la otra, la persona espera recibir una compensación por su trabajo.
- b) **Beneficios pagados** son definidos como aquellos pagados a los trabajadores después de que completen su período de vinculación a la organización.
- c) **Relación con los jefes** es mantener un trato óptimo, pero manteniendo la suficiente distancia.
- d) **Desarrollo personal** es un proceso en el cual el sujeto se centra en descubrir determinados aspectos para llevarlos a la práctica y mejorar su salud, virtudes, talentos y capacidades.
- e) **Capacitar** es preparar al colaborador para cierto tipo de comportamiento o conducta laboral, y brindar instrucción especializada y práctica sobre los diferentes procedimientos de trabajo.
- f) **Estrategia** es el proceso regulable que contiene un conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. Una estrategia por lo general abarca objetivos, metas, fines, políticas y la programación de acciones de un todo organizativo o individual.
- g) **Gestión del talento humano** es también conocido como cuidado de los colaboradores para propiciar un entorno de retención de talento por parte de la empresa.
- h) **Motivación** impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.
- i) **Rotación de personal** nivel de entradas y salidas que se dan en una empresa por parte de sus colaboradores a lo largo del tiempo.

## **Capítulo III**

### **Hipótesis y variables**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general.**

Existe relación significativa entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas.**

- Existe relación significativa entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.
- Existe relación significativa entre la compensación no económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.
- Existe relación significativa entre la compensación emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

#### **3.2. Operacionalización de variables (Matriz de operacionalización de variables)**

##### **3.2.1. Definición conceptual de las variables.**

###### **Variable 1: Compensación laboral**

La compensación es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios. Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados (Chiavenato 2019).

###### **Variable 2: Retención del talento humano**

Desde el punto de vista de los recursos humanos, la organización viable es aquella que no sólo capta y emplea sus recursos humanos adecuadamente, sino también que los retiene en la organización (Chiavenato 2019).

##### **3.2.2. Definición operacional de las variables.**

###### **Variable 1: Compensación laboral**

La variable Compensación laboral se medirá mediante las dimensiones compensación económica, no económica y emocional por medio de un cuestionario conformado por 22 ítems.

**Variable 2: Retención del talento humano**

La variable retención de talento humano se medirá mediante las dimensiones intención de cambio, fidelización y permanencia en el cargo por medio de un cuestionario conformado por 13 ítems.

### 3.2.3. Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEM	Escala de Medición	Técnicas / Instrumentos
<b>Variable 1</b> Compensación laboral	La compensación es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados (Chiavenato 2015)	La variable Compensación laboral se medirá mediante las dimensiones económica, no económica y emocional por medio de un cuestionario conformado por 22 ítems.	X1=Compensación Económica	Sueldos Salarios Horas extras Bonos Beneficios sociales	1. ¿El salario que percibe es el promedio del mercado laboral? 2. ¿La empresa cumple con el depósito del salario oportunamente? 3. ¿La empresa cumple con el depósito horas extras oportunamente? 4. ¿La empresa compensa las horas extras con días libres? 5. ¿La empresa cumple con las bonificaciones establecidos? 6. ¿Existen incentivos económicos vinculados al desempeño laboral? 7. ¿La empresa cumple con el depósito oportuno de la CTS y gratificaciones? 8. ¿La empresa cumple con el depósito oportuno de las vacaciones?	<b>Tipo</b> Variables Categóricas  <b>Naturaleza</b> Cualitativas  <b>Escala</b> Ordinal	<b>Técnica</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario
			X2=Compensación No Económica	Licencias Seguros Seguridad y salud	9. ¿La empresa cumple con otorgar las licencias de ley? 10. ¿La empresa otorga otro tipo de licencia por política interna? 11. ¿La empresa cuenta con EPS o seguro complementario a Essalud? 12. ¿La empresa cuenta con seguro SCTR y vida ley? 13. ¿La empresa le brinda los materiales, EPPS adecuados para cumplir una labor, si lo necesita?		

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEM	Escala de Medición	Técnicas / Instrumentos
					14. ¿Está Ud. satisfecho con la seguridad laboral que la empresa le brinda?		
			X3=Compensación Emocional	Valores Clima laboral Aprendizaje/ plan de formación Retroalimentación Flexibilidad de trabajo Trabajo retador Integración de la Familia Liderazgo Reconocimiento	15. ¿Se fomenta el buen clima entre los equipos trabajo? 16. ¿Cuenta con capacitaciones y/o entrenamientos necesarios para el desarrollo de sus actividades? 17. ¿Ud. recibe retroalimentación permanente de su desempeño laboral? 18. ¿Han implementado un modelo de trabajo flexible en la empresa? 19. ¿La empresa le plantea retos profesionales? 20. ¿En la empresa realizan actividades que promuevan la integración familiar? 21. ¿Esta Ud. Satisfecho con el liderazgo de su jefe inmediato? 22. ¿Se reconoce el esfuerzo y el trabajo bien hecho?		
<b>Variable 2</b> Retención del talento humano	Desde el punto de vista de los recursos humanos, la organización viable es aquella que no sólo capta y emplea sus recursos	La variable retención de talento humano se medirá mediante las dimensiones salario, reputación	Y1=Intención De Cambio	Estancamiento profesional Insatisfacción laboral	23. ¿Existe oportunidad de ascenso en la empresa? 24. ¿Ud. Disfruta el trabajo específico que hace cada día?		
			Y2=Fidelización	Compromiso con la empresa Identificación con la empresa	25. ¿El aporte que genera es importante para la empresa? 26. ¿Ud. se siente comprometido con el desarrollo de la empresa? 27. ¿Ud. se siente feliz cada día al ir a trabajar a la empresa?		

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEM	Escala de Medición	Técnicas / Instrumentos
	humanos adecuadamente, sino también que los retiene en la organización (Chiavenato 2019).	institucional y plan de aprendizaje por medio de un cuestionario conformado por 13 ítems.			<p>28. ¿Ud. acepta los cambios para contribuir al mejoramiento de sus actividades en la empresa?</p> <p>29. ¿Ud. se interesa por leer la información que la empresa coloca en los paneles informativos?</p>		
			Y3=Permanencia en el Cargo	Tiempo de permanencia Sentimiento de pertenencia	<p>30. ¿Ud. recomienda a la empresa como un buen lugar para trabajar?</p> <p>31. ¿Ud. se visualiza trabajando para la empresa en los próximos dos años?</p> <p>32. ¿Ud. siente que su trabajo es reconocido y valorado para mantenerse en la empresa?</p> <p>33. ¿A Ud. le inspira lograr sus metas de desarrollo personal y laboral en la empresa?</p> <p>34. ¿Ud. se siente parte de la empresa?</p> <p>35. ¿Ud. generalmente siente que sus compañeros de trabajo lo aceptan?</p>		

## Capítulo IV

### Metodología del estudio

#### 4.1. Método, tipo y alcance de investigación

##### 4.1.1. Método.

La presente utilizará el método científico una investigación, rigurosa, organizada y se lleva a cabo cuidadosamente. Como señalo Fred N. Kerlinger: es sistemática, empírica y crítica. sistemática implica que hay una disciplina para ejecutar la investigación científica y que no se dejan los hechos a la casualidad. Que sea empírica expresa que se recolectan y analizan datos. Que sea crítica quiere decir que se evalúa y mejora de manera constante. La investigación científica se entiende como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos aplicados al estudio de los fenómenos; es dinámico, cambiante y evolutivo (Hernández y Mendoza, 2018).

“La investigación científica involucra enfoques sistemáticos y estratégicos que permiten a los investigadores profundizar en problemas específicos con la ayuda de paradigmas de investigación” (Guillen et al., 2020).

“El Método Deductivo es el procedimiento racional que va de lo general a lo específico, todo razonamiento deductivo nos conduce de lo general a lo particular” (Gomez, 2012).

##### 4.1.2. Tipo.

La presente investigación es de tipo básica, está dirigida a generar conocimiento y teoría. Se utilizará un enfoque cuantitativo brinda una gran posibilidad de repetición y un enfoque sobre puntos específicos de los fenómenos, lo que facilita las comparaciones entre estudios similares (Hernández y Mendoza, 2018).

##### 4.1.3. Alcance.

En la investigación el alcance es correlacional. Ya que se determina la relación objetiva de las variables: Compensación laboral y retención de talento humano.

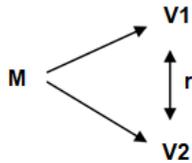
“El alcance es correlacional, tiene como propósito conocer el grado de o asociación que existe entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos en un contexto determinado” (Hernández y Mendoza, 2018).

#### 4.2. Diseño de la investigación.

La investigación sostiene el diseño no experimental, son estudios realizados sin manipulación deliberada de variables y observando los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos, en un estudio no experimental no se genera situaciones, sino

que existen situaciones ya observadas, la investigación no fue provocada intencionalmente por quien la realiza (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, la investigación es de corte transversal. Los diseños transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su intención es describir variables en un grupo de casos (muestra o población), o bien, determinar cuál es el nivel o modalidad de las variables en un momento dado (Hernández y Mendoza, 2018).



M: Muestra

V1: compensación laboral

V2: retención del talento humano

r: relación

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1 Población.

Es el conjunto de todos los componentes que tienen características homogéneas y están relacionados con un mismo objetivo (Hernández y Mendoza 2018). La población estuvo conformada por 131 colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca.

#### 4.3.2 Muestra.

La muestra censal es aquella donde se consideran todos los elementos apreciados en la población (Hernández y Mendoza 2018). Por tanto, la muestra fue conformada por la misma población, es decir, 131 colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca.

### 4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 4.4.1. Técnica.

Para esta investigación se usó la técnica de la encuesta, que se define como un formato de preguntas para recopilar datos de un tema de interés, (Hernández y Mendoza 2018)

### ***Instrumento para medir las dos variables.***

La recolección de datos se ejecutó a través de la aplicación de un cuestionario, que consta de una serie de preguntas conexas a las variables que se desean medir. Por otro lado, los cuestionarios deben estar alineados al problema y a las hipótesis de estudio.

Asimismo, se utilizaron los instrumentos de investigación, que son formatos utilizados para recolectar la información sobre las variables estudiadas (Hernández y Mendoza 2018). Para este estudio se empleó el instrumento del cuestionario, que se precisó como formato e ítems formulados según la matriz de operacionalización (Hernández y Mendoza 2018).

La investigación consta de 1 instrumento: Cuestionario N°1 Valoración de compensación laboral y retención del talento humano. Se empleo un cuestionario por cada variable, por tanto, el cuestionario de la variable 1 de valoración compensación laboral cuenta con 22 ítems, y el cuestionario de la variable 2 de retención del talento humano cuenta con 13 ítems, ambos con escala de Likert con (05) opciones de respuesta 1.- totalmente en desacuerdo 2. en desacuerdo 3. ni de acuerdo ni desacuerdo 4. de acuerdo 5. totalmente de acuerdo, todo ello se consolidará en un solo instrumento que medirá las dos variables.

### ***Validación de expertos.***

La validación de los instrumentos se efectuó por medio de la evaluación de especialistas (juicio de expertos). Cabe mencionar que, la confiabilidad garantiza que un instrumento se puede aplicar en la muestra de estudio logrando buenos resultados (Hernández y Mendoza 2018).

Los instrumentos se validaron con la participación de 05 jueces expertos quienes brindaron su aprobación según como se muestra la tabla N° 1.

**Tabla 1**

*Validación de expertos cuestionario de valores personales.*

<b>N°</b>	<b>Profesional validador</b>	<b>Grado de estudios</b>	<b>Puntaje total</b>	<b>Criterio de validación</b>
1	ARRIAGA ARREDONDO, Carol	Magíster	131	Óptimo
2	GALLARDO MOLINA, Juan Miguel	Magíster	150	Óptimo
3	HUATUCO JANAMPA, Allison Melanie	Magíster	98	Bueno
4	MARTICORENA QUEVEDO, Frida Elsa	Magíster	150	Óptimo
5	OLARTE SACO, Marcia Esperanza	Magíster	104	Satisfactorio

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

### **Interpretación de la tabla:**

En tabla N° 1 la validación de los cinco expertos dio un promedio de 126.6 con un criterio de validación óptimo.

### **Confiabilidad del instrumento.**

Se realizó una prueba piloto del instrumento que se utilizaron en el estudio para ambas variables. Para lo cual se aplicó un piloto al cuestionario de 15 participantes con las mismas características de la muestra. Un instrumento es confiable cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación a diferentes personas, que tienen el mismo grado de instrucción. La confiabilidad es el grado en el cual los instrumentos aplicados a una muestra producen resultados consistentes y coherentes (Hernández y Mendoza 2018). Por lo tanto, para verificar la confiabilidad de los instrumentos se empleó el alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

K : El número de ítems (5 ítems).

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$S_t^2$  : La varianza de la suma de los ítems.

$\alpha$  : Coeficiente Alfa de Cronbach.

### **Tabla 2**

*Escala de interpretación de la confiabilidad.*

<b>Intervalo</b>	<b>Descripción</b>
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

**Tabla 3**

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad.

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	SUMA DE ITEMS
1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	5	5	1	1	3	2	1	1	1	2	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	90
2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	67
3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	4	4	2	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	5	5	77
4	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	95
5	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	4	100
6	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	5	3	101
7	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	4	4	1	1	4	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	87
8	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75
9	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	94
10	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	2	4	4	4	93
11	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	4	3	2	2	4	2	2	1	2	1	3	2	2	5	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	90
12	1	1	2	1	2	1	3	3	1	1	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	102
13	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	106
14	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	4	2	2	2	3	4	3	3	1	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
15	2	2	2	1	2	2	4	3	1	2	4	2	2	2	4	3	3	1	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
Varianza	0.24	0.17	0.00	0.00	0.00	0.12	0.07	0.27	0.35	0.27	0.95	0.24	0.27	0.17	0.69	0.86	0.67	1.50	1.27	1.31	1.27	0.84	1.12	1.12	1.26	1.74	1.27	1.41	1.98	0.92	0.64	0.81	0.55	0.83	0.83	114.84

SUMA DE VARIANZA DE LOS ITEMS	26.99
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	114.84
NUMERO DE ITEMS	35

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

0.7875

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0.7875</b>	<b>35</b>

Para el análisis del instrumento se aplicó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach hallado en la escala que evalúa los criterios obteniendo un  $\alpha = 0,7875$ , se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 (tabla 02) lo cual indica que el instrumento presenta una excelente confiabilidad.

#### 4.5. Técnicas de análisis de datos

Para discutir y así comprobar nuestros objetivos, se manejaron las siguientes técnicas:

Uso de recursos bibliográficos, fuentes institucionales, personales y virtuales que nos proporcionaron la información necesaria en relación a la teoría que respalda nuestra investigación.

Se utilizaron investigaciones para redactar los antecedentes y marco teórico.

#### ➤ Análisis Estadístico descriptivo

Los resultados fueron presentados por variables y dimensiones mediante tablas de frecuencia y porcentajes y gráficos de porcentajes.

➤ **Análisis Estadístico inferencial**

Para procesar y analizar los datos se aplicó los cuestionarios la cual se trasladaron los datos y puntajes obtenidos al SPSS.

## Capítulo V

### Tratamiento estadístico

#### 5.1 Resultados y análisis

##### 5.1.1. Prueba de normalidad.

La prueba de normalidad se realizó para determinar si los datos de la investigación se encuentran bien modelado mediante una distribución normal o no.

##### **A. Formulación de hipótesis.**

###### **Variable 1**

$H_0$ : Existe una distribución normal en los datos de la variable compensación laboral.

$$p > 0,05$$

$H_1$ : No existe una distribución normal en los datos de la variable de compensación laboral.

$$p < 0,05$$

###### **Variable 2**

$H_0$ : Existe una distribución normal en los datos de la variable de retención del talento humano.

$$p > 0,05$$

$H_1$ : No existe una distribución normal en los datos de la variable de retención del talento humano.

$$p < 0,05$$

##### **B. Nivel de significancia.**

Se usó un nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

##### **C. Estadístico de prueba.**

Se utilizó la prueba estadística de Kolmogórov-Smirnov para ambos cuestionarios.

##### **D. Formulación de la regla de decisión.**

$H_0$ :  $p \geq 0,05$  (Datos Normales)

$H_1$ :  $p < 0,05$  (Datos No Normales)

En la tabla 5 se muestra los datos de análisis de la prueba de normalidad de las dos variables.

#### Tabla 4

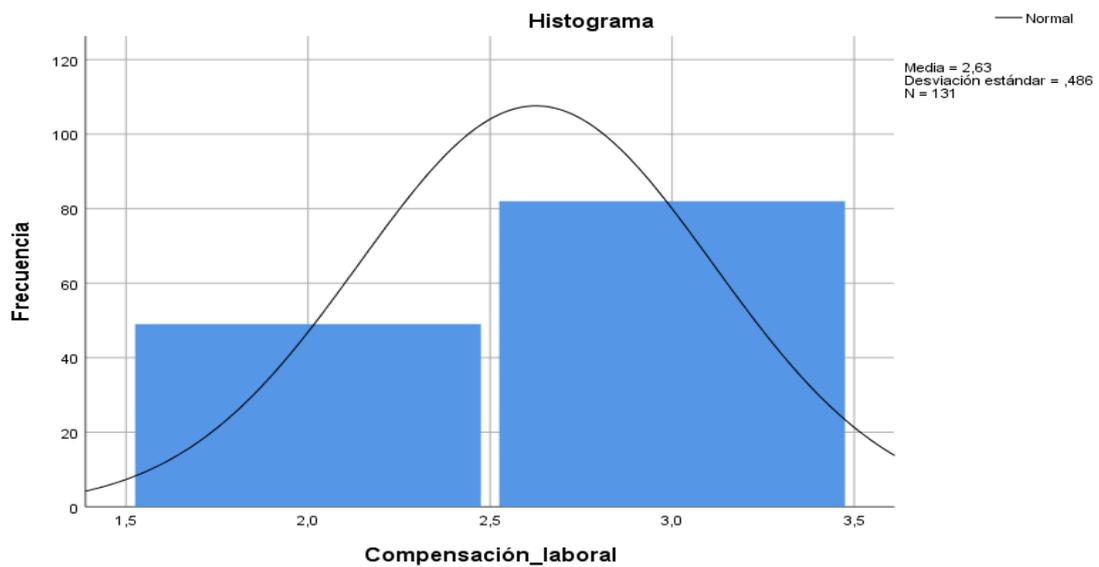
#### Prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compensación laboral	,405	131	,000	,613	131	,000
Retención del talento humano	,260	131	,000	,825	131	,000

**a. Corrección de significación de Lilliefors**

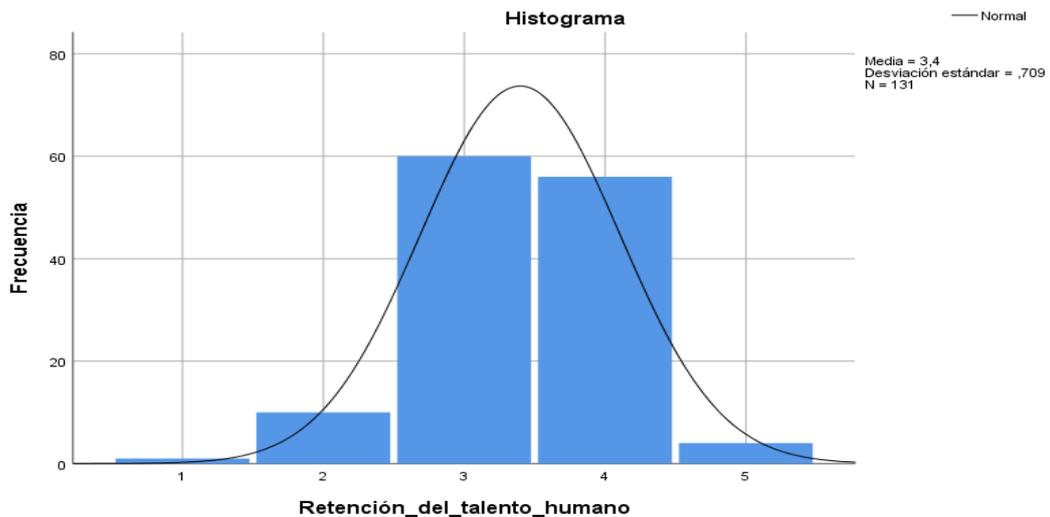
**Figura 3**

*Histograma de Compensación Laboral*



**Figura 4**

*Histograma de Retención de Talento Humano*



### Conclusión

Como el nivel de significancia asintomática bilateral obtenido ( $p=0,000$ ) es menor al nivel de significación ( $\alpha = 0,050$ ) entonces aceptamos la hipótesis alterna  $H_1$  y se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , es decir existe una distribución no normal en los datos de las dos variables, se debe utilizar una estadística de prueba no paramétrica y es la correlación de Rho de Spearman.

## 5.2 Prueba de hipótesis

### 5.2.1 Datos estadística descriptiva.

**Tabla 5**

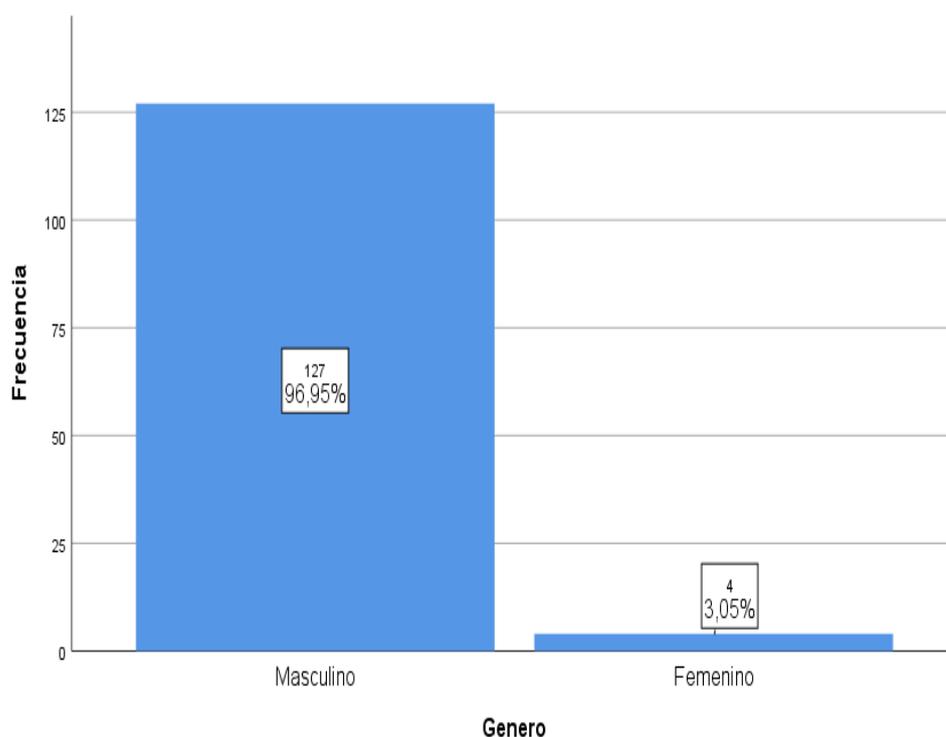
*Género de los colaboradores*

		Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	127	96,9	96,9	96,9
	Femenino	4	3,1	3,1	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de los instrumentos sobre Compensación laboral y Retención del Talento Humano.

**Figura 5**

### Género de los colaboradores



**Interpretación:** En la tabla 12 se presenta el género de los colaboradores de la Empresa Contratista Minera Explodrilling en Colquijirca, donde se evidencia que la mayoría de los trabajadores son de género masculino, siendo el 96,95% y el género femenino representa el 3,05% del total de la muestra.

**Tabla 6**

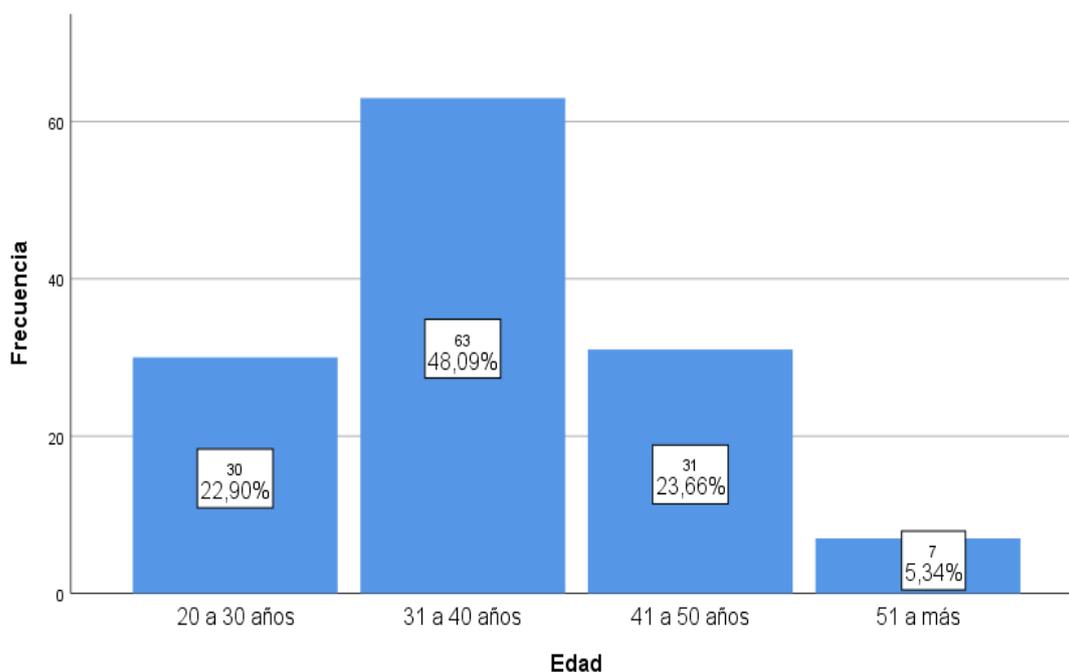
Edad de los colaboradores.

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 a 30 años	30	22,9	22,9	22,9
	31 a 40 años	63	48,1	48,1	71,0
	41 a 50 años	31	23,7	23,7	94,7
	51 a más	7	5,3	5,3	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de los instrumentos sobre Compensación laboral y Retención del Talento Humano

**Figura 6**

Edad de los colaboradores



**Interpretación:** En la tabla 13 se presenta el rango de edad de los colaboradores, siendo el de más predominio la edad de 31 a 40 años, con un porcentaje de 48,09%, seguido por el rango de 41 a 50 años, con un porcentaje de 23,66%, el rango de 20 a 30 años tiene un porcentaje de 22,90%, y finalmente el rango de más de 51 años representado por el 5,34% del total de la muestra encuestada.

**Tabla 7**

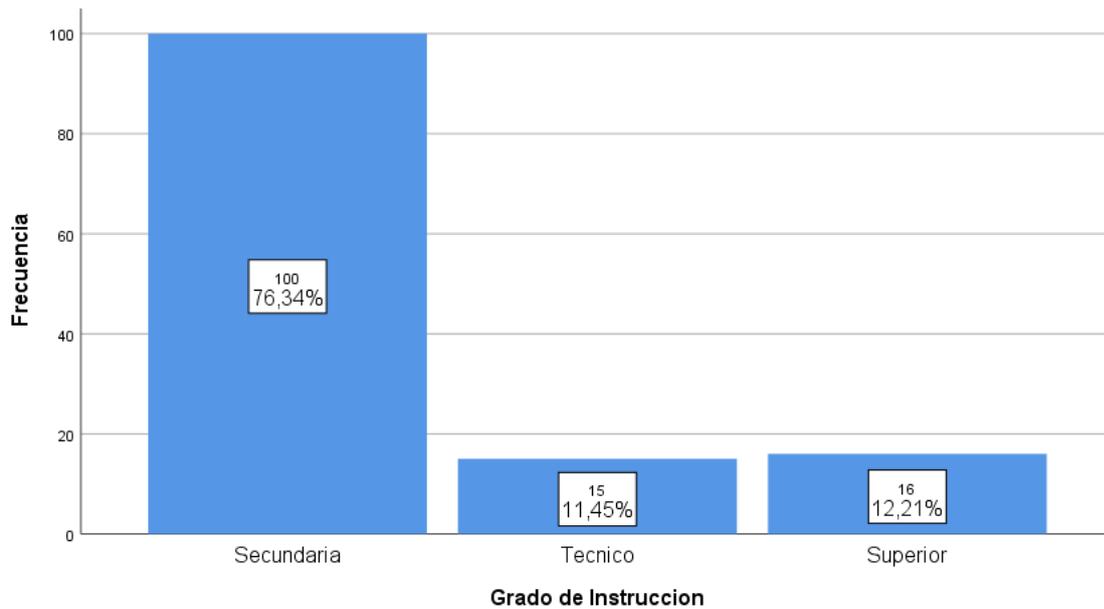
*Grado de instrucción de los colaboradores*

		Grado de Instrucción			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	100	76,3	76,3	76,3
	Técnico	15	11,5	11,5	87,8
	Superior	16	12,2	12,2	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de los instrumentos sobre Compensación laboral y Retención del Talento Humano.

**Figura 7**

*Grado de instrucción de los colaboradores*



**Interpretación:** En la tabla 14 se presenta el grado de instrucción obtenido por los colaboradores de la Empresa Contratista Minera Explodrilling, donde el mayor porcentaje, representado por 76,34% tienen nivel secundario, el 11,45% son técnicos, el 12,21% tiene grado superior.

**Tabla 8**

*Área de trabajo de los colaboradores*

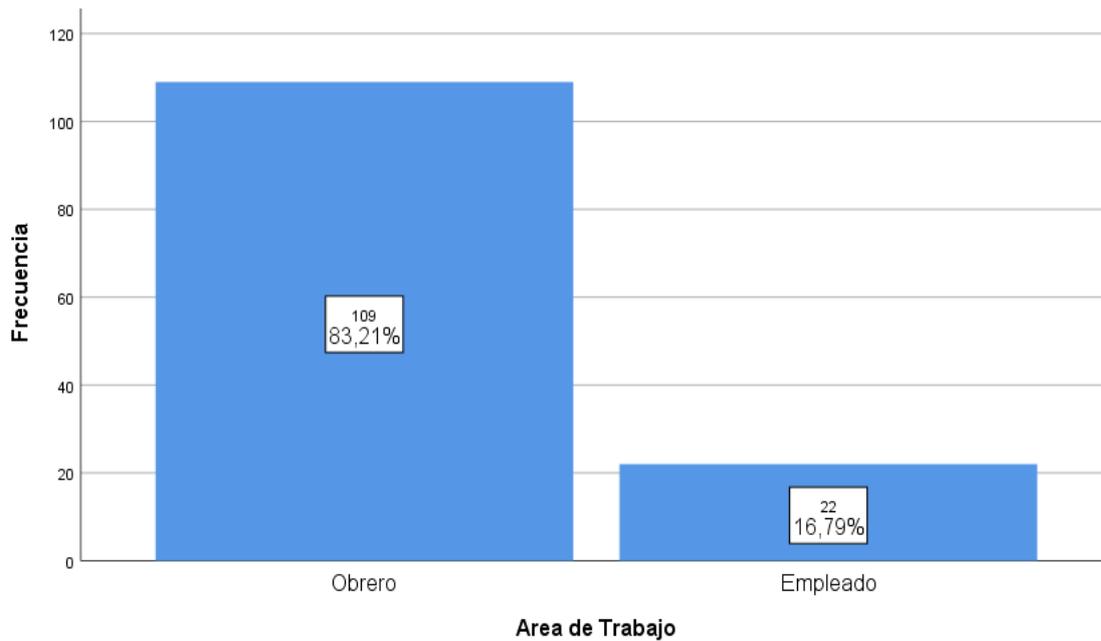
**Área de Trabajo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Obrero	109	83,2	83,2	83,2
	Empleado	22	16,8	16,8	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de los instrumentos sobre Compensación laboral y Retención del Talento Humano.

**Figura 8**

*Área de trabajo de los colaboradores*



**Interpretación:** En la tabla 15 se muestra el área de trabajo que tienen los colaboradores de la Empresa Contratista Minera Explodring, siendo el 83,21% son obreros, el 16,79% son empleados.

**Tabla 9**

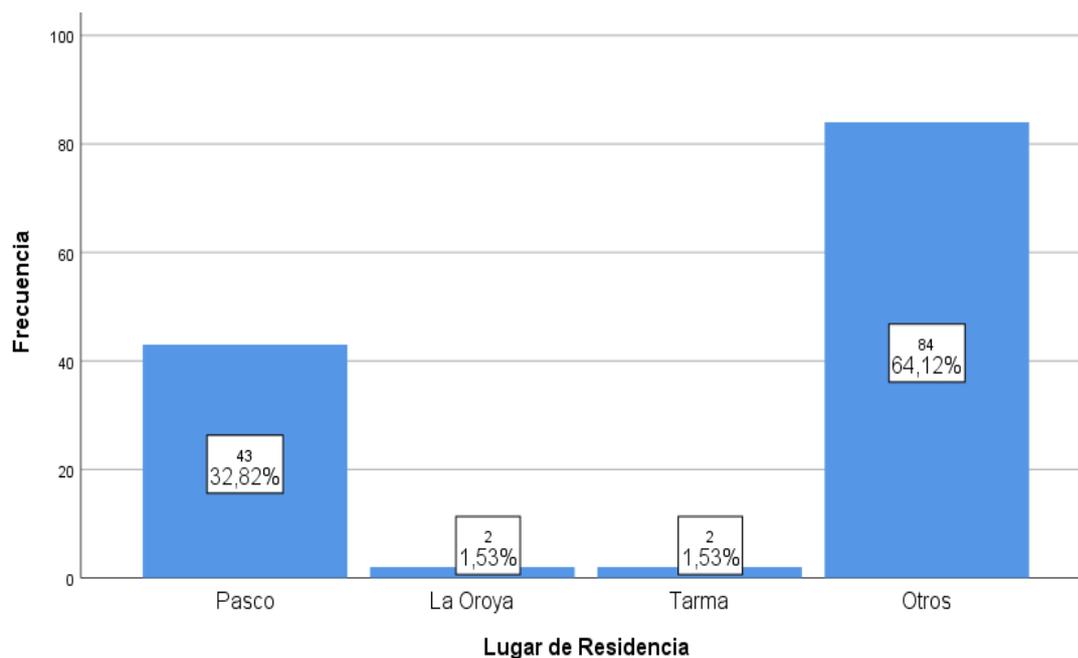
*Lugar de residencia de los colaboradores*

		Lugar de Residencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pasco	43	32,8	32,8	32,8
	La Oroya	2	1,5	1,5	34,4
	Tarma	2	1,5	1,5	35,9
	Otros	84	64,1	64,1	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación de los instrumentos sobre Compensación laboral y Retención del Talento Humano.

**Figura 9**

*Lugar de residencia de los colaboradores*



**Interpretación:** En la tabla 16 se presenta el lugar de residencia de los colaboradores donde el 64,12% viven en otros lugares como: Lima, Arequipa, Trujillo y Huancayo, el 32,82% viven en Pasco, el 1,53% viven en La Oroya y Tarma con el mismo porcentaje.

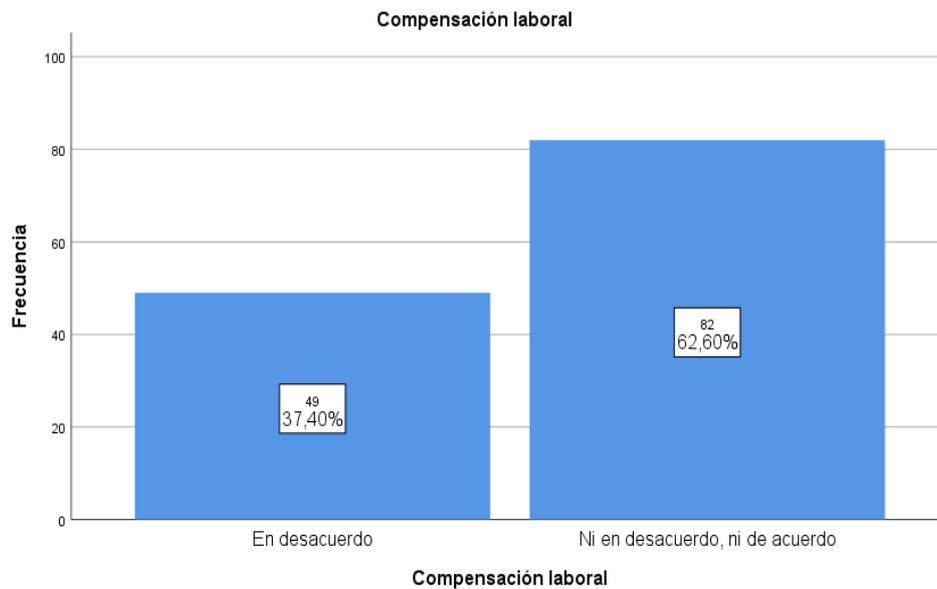
**Tabla 10**

*Compensación laboral de los colaboradores*

		<b>Compensación laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	49	37,4	37,4	37,4
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	82	62,6	62,6	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

**Figura 10**

## Compensación laboral de los colaboradores



**Interpretación:** En la tabla 11 se presenta la variable compensación laboral de los colaboradores donde el 62,60% Ni en desacuerdo, ni de acuerdo y el 37,40% en desacuerdo.

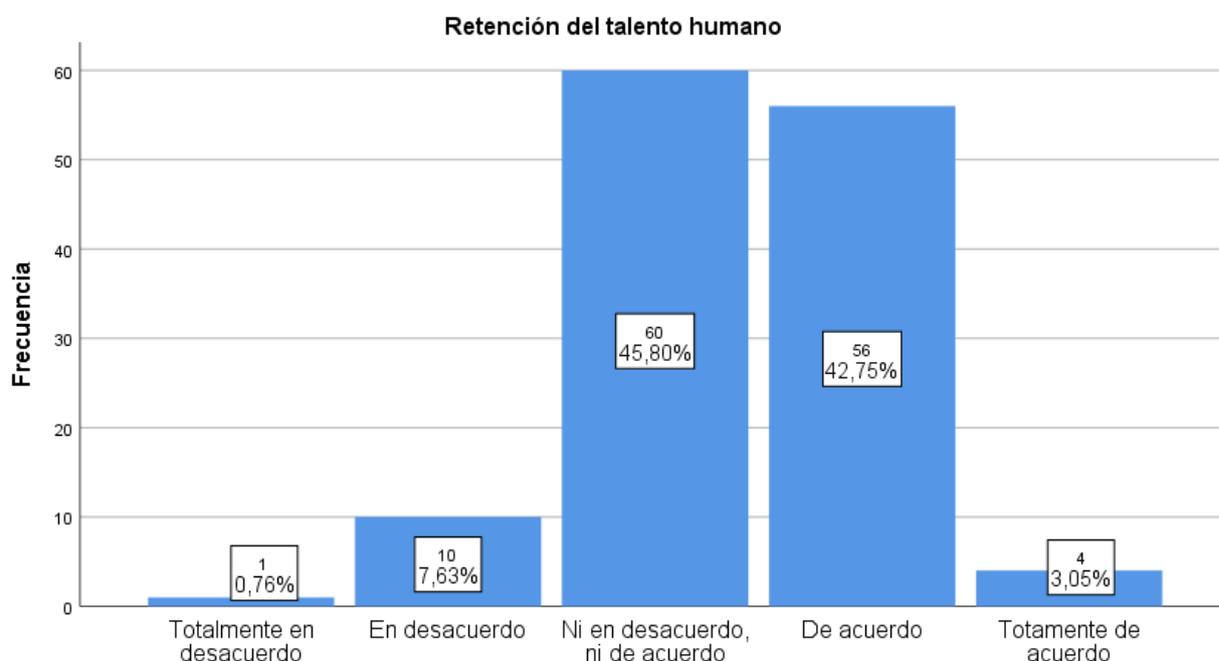
**Tabla 11**

### Retención de talento humano de los colaboradores

		Retención del talento humano			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,8	,8	,8
	En desacuerdo	10	7,6	7,6	8,4
	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	60	45,8	45,8	54,2
	De acuerdo	56	42,7	42,7	96,9
	Totalmente de acuerdo	4	3,1	3,1	100,0
	Total	131	100,0	100,0	

**Figura 11**

*Retención de talento humano de los colaboradores*



**Interpretación:** En la tabla 12 se presenta la variable retención de talento humano en los colaboradores donde el 45,80% ni en desacuerdo, ni de acuerdo, el 42,75% está de acuerdo, el 7,63% en desacuerdo, 3,05% totalmente de acuerdo y el 0,76% totalmente en desacuerdo.

### 5.2.2. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman son los siguientes:

#### a) **Planteamiento de $H_0$ y $H_1$ .**

$H_0$ : No existe relación significativa entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022

**b) Nivel de significancia.**

Se usó un nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

**c) Estadístico de prueba.**

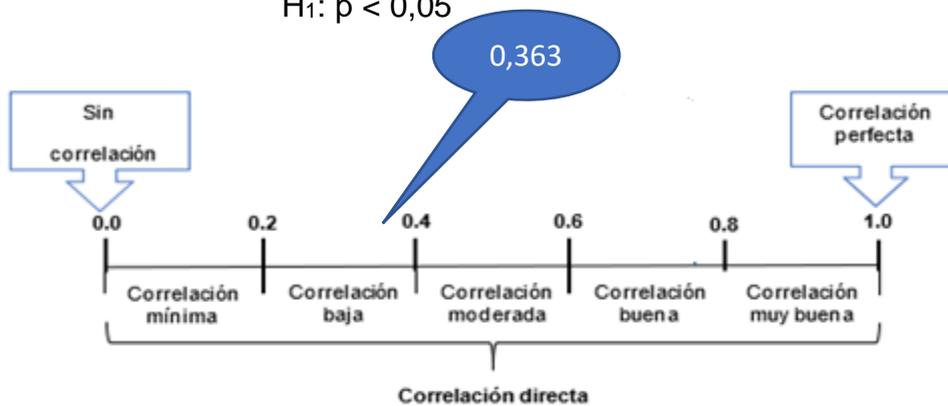
Se utilizó la prueba Rho de Spearman.

**d) Formulación de la regla de decisión.**

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

$$H_0: p \geq 0,05$$

$$H_1: p < 0,05$$



**Tabla 12**

Correlación entre compensación laboral y retención del talento humano

**Correlaciones**

			Compensación laboral	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Compensación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,363**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	131	131

Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	,363**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	131	131

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

### **Conclusión estadística.**

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), asimismo afirmamos que: Existe relación significativa entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022, debido a que la correlación Rho de Spearman ( $Rho= 0,363$ ), para el valor de  $p= 0,000$  y demuestra una correlación directa y correlación baja, es decir, Si se incrementa la compensación laboral mejora la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

### **5.2.3. Hipótesis específicas.**

#### **A. Hipótesis específica.**

Existe relación significativa entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman son los siguientes:

#### **a) Planteamiento de $H_0$ y $H_1$ .**

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

#### **b) Nivel de significancia.**

Se usó un nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

**c) Estadístico de prueba.**

Se utilizó la prueba Rho de Spearman.

**d) Formulación de la regla de decisión.**

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.

$$H_0: \rho \geq 0,05$$

$$H_1: \rho < 0,05$$



**Tabla 13**

Correlación entre compensación económica y retención del talento humano

**Correlaciones**

			Compensación económica	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Compensación económica	Coeficiente de correlación	1,000	,000
		Sig. (bilateral)	.	1,000
		N	131	131
	Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	,000	1,000
		Sig. (bilateral)	1,000	.

N	131	131
---	-----	-----

### **Conclusión estadística**

Por lo tanto, no existe relación significativa entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

#### **A. Hipótesis específica 2.**

Existe relación significativa entre la compensación no económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman son los siguientes:

**a) Planteamiento de H<sub>0</sub> y H<sub>1</sub>.**

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

**b) Nivel de significancia.**

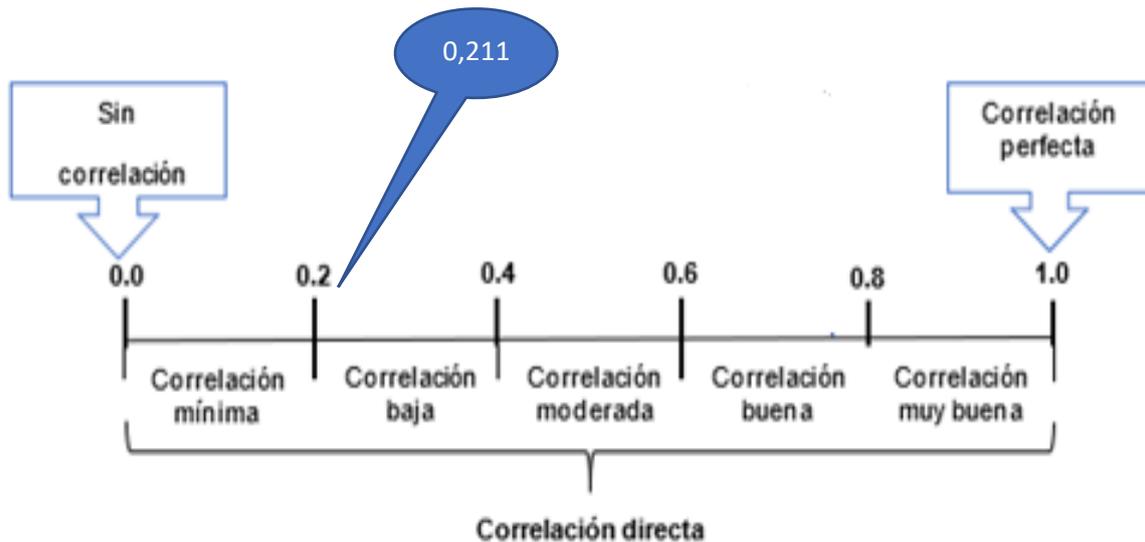
Se usó un nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

**c) Estadístico de prueba.**

Se utilizó la prueba Rho de Spearman.

**d) Formulación de la regla de decisión.**

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.



**Tabla 14**

Correlación entre compensación no económica y retención del talento humano

			<b>Correlaciones</b>	
			Compensación no económica	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Compensación no económica	Coeficiente de correlación	1,000	,211*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	131	131
	Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	,211*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	131	131

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### **Conclusión estadística**

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) asimismo afirmamos que: existe relación significativa entre la compensación no económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022, debido a que la correlación Rho de Spearman ( $Rho=0,211$ ), para el valor de  $p=0,015$ . y demuestra una correlación directa y correlación baja, es decir, si se incrementa la compensación no económica, la retención aumenta ligeramente del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

### **B. Hipótesis específica 3.**

Existe relación significativa entre la compensación emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación Rho de Spearman son los siguientes:

#### **a) Planteamiento de $H_0$ y $H_1$ .**

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

**b) Nivel de significancia.**

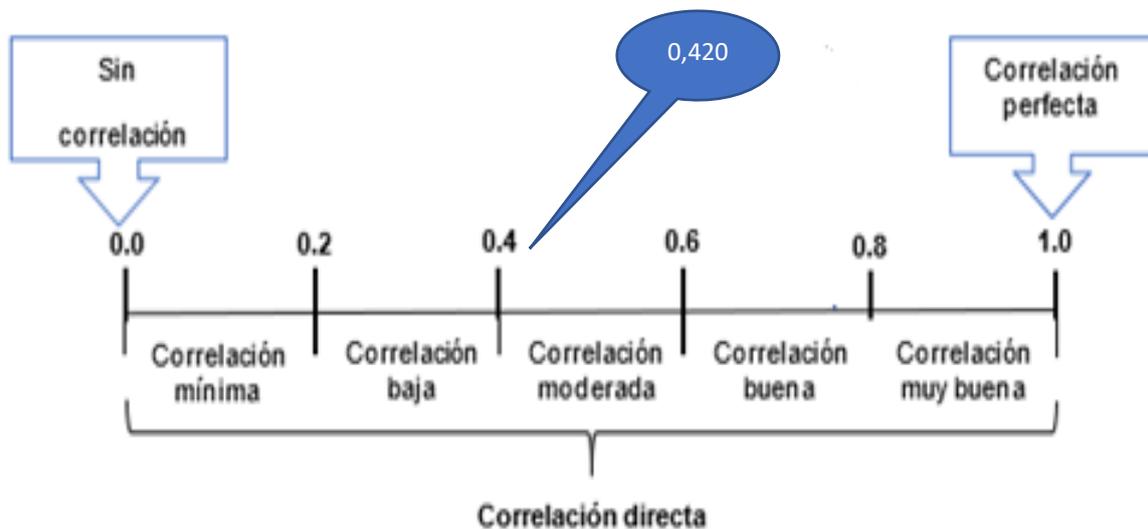
Se usó un nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba paramétrica.

**c) Estadístico de prueba.**

Se utilizó la prueba Rho de Spearman.

**d) Formulación de la regla de decisión.**

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la Rho de Spearman.



**Tabla 15**

Correlación entre compensación emocional y retención del talento humano

**Correlaciones**

			Compensación emocional	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Compensación emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,420**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	131	131
	Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	131	131

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

**Conclusión estadística**

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) asimismo afirmamos que: existe relación significativa entre la compensación emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022, debido a que la correlación Rho de Spearman ( $Rho=0,420$ ), para el valor de  $p=0,000$ , y demuestra una correlación directa y correlación moderada, es decir, si se incrementa la compensación emocional, la retención aumenta del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

## 5.2. Discusión de Resultados

En la presente investigación se determinó la relación de la compensación laboral y la retención de talento humano en los colaboradores de la Empresa Contratista Minera Explodrilling Perú, Colquijirca, 2022, para un nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; utilizando como estadístico la Rho de Spearman (Rho= 0,363), para el valor de  $p = 0,000$  y demuestra una correlación directa y correlación baja, es decir, la compensación laboral tiene efecto significativo y positivo sobre la retención del talento humano. Estos resultados son corroborados por Rodríguez (2019) menciona a Maslow (1954) las necesidades engloban las razones por la cual los trabajadores se sienten motivados y evalúan si las labores que desempeñan van a acordar con sus necesidades básicas y complementarias. De este modo, encuentran el ambiente adecuado para fomentar las habilidades que les permitirá alcanzar los objetivos personales y las metas propuestas por la organización. Así también Rodríguez (2019) nos menciona que las principales estrategias utilizadas por los empleadores para reducir o eliminar el riesgo de rotación de empleados son las siguientes: compensación económica, no económica, reconocimiento y plan de formación. Además Kumar (2021) menciona que los resultados de este estudio abogan por la aplicación de las prácticas de gestión del talento como medidas de retención de los empleados. La presente investigación predice las intenciones de retención de los empleados en función de cuatro tipos de prácticas de gestión del talento: "reclutamiento y selección", "gestión del rendimiento y de la carrera profesional", "salario y compensación" y "trabajo en equipo y apoyo de la dirección". Así también Hassan (2022) descubrió que sólo las prácticas de recompensa y compensación tienen un efecto positivo y significativo en la retención de los empleados. Esto significa que cuando los minoristas mejoran las prácticas de recompensa y compensación asegurando la transparencia, la justicia procedimental y distributiva asociadas a la recompensa y la compensación, hace que aumente la tasa de retención de los empleados. En tal sentido bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados confirmamos que la compensación laboral se ha convertido en el elemento fundamental que tendrá un gran impacto en los trabajadores y será un factor importante que toda empresa debe tener en cuenta a la hora de desarrollar sus políticas de compensación laboral para fortalecer la gestión del talento humano. Por lo tanto, al implementar estrategias de compensación laboral enfocados a la

fidelización, sentido de pertenencia, clima laboral, reconocimiento, flexibilidad la tasa de retención de talento humano se incrementa.

Sin embargo, el estudio no encontró ningún efecto significativo de la dimensión compensación económica sobre la retención del talento humano. Los trabajadores al renunciar voluntariamente no consideran la compensación económica, a los trabajadores les motiva el buen clima laboral, ascensos, compromiso, fidelización y sentido de pertenencia. Chiavenato (2011) menciona que el dinero puede ser un motivo muy eficaz para que se registre mayor productividad: cuando la persona percibe que el aumento de su esfuerzo de verdad genera un incremento de su recompensa monetaria. El problema de muchos planes de compensación reside en que las personas no sienten tal relación y consideran que la remuneración está en función de la edad, el grado de estudios, el desempeño anterior o incluso algunos criterios relevantes, como la simple suerte o el favoritismo.

Existe relación significativa entre la compensación no económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022, para un nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; utilizando como estadístico la Rho de Spearman ( $Rho = 0,211$ ), para el valor de  $p = 0,015$ . y demuestra una correlación directa y correlación baja, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), Esto quiere decir que se incrementa la compensación no económica, la retención aumenta ligeramente del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022. Estos resultados son corroborados por Chiavenato (2011) donde menciona que la selección del personal debe ser prioritario para atraer y retener al personal nuevo. Así mismo Rodríguez (2019) menciona que es indispensable a la hora de diseñar políticas de atracción y retención, las organizaciones tengan en cuenta estos aspectos para mejorar las condiciones laborales, condiciones de seguridad y salud. De igual forma se corroboró que la compensación no económica sigue siendo un factor importante a la hora de atraer o retener talento humano. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar confirmamos que es muy importar priorizar la seguridad laboral y las condiciones que se les pueda ofrecer a los trabajadores desde que inician a trabajar en la empresa. Asimismo afirmamos que: existe relación significativa entre la compensación emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022, para un nivel de significancia

(alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; utilizando como estadístico la Rho de Spearman (Rho= 0,420), para el valor de  $p = 0,000$ , y demuestra una correlación directa y correlación moderada, Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) es decir, si se incrementa la compensación emocional, la retención aumenta del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022. Estos resultados son corroborados por Mazzini (2022) donde concluye que el salario emocional es un factor clave para potenciar la gestión del talento humano en la era post COVID-19; y diseñar estrategias de compensación emocional donde se incluya los valores, formación y desarrollo; evaluaciones de desempeño, reconocimiento laboral, creando así en los colaboradores, cierto sentido de compromiso, fidelización y pertenencia. Así también Syahreza et al. (2017) menciona que la organización debe recompensar a los empleados destacados y ofrecerles oportunidades de promoción. Además, los programas de retención también deben ser una preocupación para los profesionales para mejorar el rendimiento de los empleados. Para retener a los empleados destacados, la empresa puede centrarse en los esfuerzos que la formación y el desarrollo de los empleados, las recompensas para los empleados destacados, la seguridad laboral y los salarios competitivos. Así también Gavino (2020) menciona que el salario emocional se convierte en un gran motivador para los colaboradores, permítales trabajar cómodamente y reducir el estrés y aumentar el rendimiento laboral. Diferenciando el salario afectivo, es claro que su aplicación se desarrolla a nivel nacional; este último podría complementar esta conclusión afectiva orientada al salario al mostrar que debe haber un equilibrio entre los salarios tradicionales y los salarios emocionales, Dado que los dos están relacionados, no puede simplemente dar beneficios, valoraciones, felicitaciones y permisos. Acerca del análisis del desempeño laboral y la evaluación del desempeño laboral, los empleados tratan de definir con precisión y neutralidad cómo realizan sus tareas. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados confirmamos que la compensación emocional puede funcionar como estrategias de la retención del talento creando compromisos, nuevos valores, clima laboral, plan de formación y retroalimentación.

## Conclusiones

1. Existe relación significativa entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022, para un nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; utilizando como estadístico la Rho de Spearman (Rho= 0,363), para el valor de  $p = 0,000$  demuestra una correlación directa y correlación baja, es decir, si se incrementa la compensación laboral mejora la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022. Así mismo se permite la creación de un clima favorable, el fortalecimiento de la cultura organizacional y el compromiso que desarrollen en la empresa, porque la retención de personal se ha vuelto cada vez más importante debido a la alta rotación y la escasez de talento, esto se debe principalmente a que los trabajadores han cambiado la forma en que ven su trabajo, el valor que le dan sobre las necesidades básicas y complementarias.
2. No se halló una relación entre la compensación económica y retención de talento humano lo que significa que los trabajadores no siempre se quedan en una empresa por la remuneración, bonos, horas extras y/o beneficios sociales, si no que esperan que la empresa les brinde un buen clima laboral.
3. Existe relación significativa entre la compensación no económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022, para un nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; utilizando como estadístico la Rho de Spearman (Rho= 0,211), para el valor de  $p = 0,015$ . Se demuestra una correlación directa y correlación baja, es decir, si se incrementa la compensación no económica, la retención aumenta ligeramente del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.
4. Existe relación significativa entre la compensación emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022, para un nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\%$  y un nivel de confianza del 95%; utilizando como estadístico la Rho de Spearman (Rho= 0,420), para el valor de  $p = 0,000$ , y demuestra una correlación directa y correlación moderada, es decir, si se incrementa la compensación emocional

y la retención aumenta del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.

## **Recomendaciones**

1. La empresa contratista minera Explo Drilling debe implementar estrategias de compensación laboral como: plan de formación laboral que ayudará a mantener o lograr una reducción de la rotación de personal; incremento de beneficios asociados al desempeño laboral, y tener en cuenta los reajustes salariales.
2. La empresa contratista minera Explo Drilling debe reestructurar la escala salarial teniendo en cuenta la experiencia en el cargo, antigüedad en la empresa y desempeño laboral; así también implementar bonos por puntualidad, por producción, por metas cumplidas, por comportamiento seguro.
3. La empresa contratista minera Explo Drilling para la compensación no económica debe implementar licencias especiales, realizar más capacitaciones en seguridad ocupacional, buscar nuevas alianzas estratégicas con centros de salud y centros recreacionales para la integración familiar, convenios con supermercados y restaurantes.
4. La empresa contratista minera Explo Drilling debe implementar estrategias de compensación emocional que motiven y generen un buen clima laboral; como: eventos de integración familiar para que los trabajadores puedan compartir con sus esposas e hijos y conocer más a la familia de sus compañeros de trabajo; reconocimiento al trabajador por comportamiento seguro y desempeño; es importante también implementar un plan de formación y aprendizaje con la finalidad del desarrollo profesional y personal del trabajador.

## Referencias Bibliográficas

- Adeoye, A. O. (2019). COMPENSATION MANAGEMENT AND EMPLOYEES' MOTIVATION IN THE INSURANCE SECTOR: EVIDENCE FROM NIGERIA. *Facta Universitatis, Series: Economics and Organization*.  
<https://doi.org/10.22190/fueo1901031a>
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., & Ibrahim, H. (2022). El papel de la retribución en la formación del comportamiento de los empleados: un estudio de mediación mediante satisfacción laboral durante el Pandemia de Covid-19. *Revista de Gestão*.
- Ames, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas Cuc*, 43(1), 139–152.  
<https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.org.1>
- Avila, A. E. (2019). *Engagement y la intención de rotación laboral del personal de una organización del sector público en la ciudad de Lima*.
- Barahona, R. (2020). *Retención del talento humano en una contrata minera, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
- Barrón, P. (2020). *El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas Vitivinícolas de Pisco-Ica*. Universidad Federico Villareal.
- Bolaños, N., Fernández, L., & Rodríguez, V. (2021). La Compensación flexible como estrategia para la retención de personal: Caso Fonvalle. *Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium-UNICATÓLICA, Cali Colombia*.
- Caldera, E., & Giraldo, L. (2013). *Propuesta de un sistema de compensación que impacte directamente la satisfacción laboral de la empresa de servicios temporales S&A servicios y asesorías S.A.*
- Chiavenato, I. (2001). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS* (5a. ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). Gestión del talento humano. In México (Ed.), *Syria Studies* (Vol. 7, Issue 1). Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. In *Syria Studies* (7a. ed.). Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato Idalberto. (2011). *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones (Idalberto Chiavenato)* (z-lib.org).  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

- Chourio, S. (2017). *ROTACION DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO DE LA EMPRESA CACAO AVENTURAX C.A. UNIVERSIDAD DE CARABOBO.*
- Condezo, V. (2021). Universidad De Huanuco. In *Facultad De Ciencias De La Salud Escuela Académico Profesional De Obstetricia* (Vol. 1). Universidad de Huanuco.
- Esdras, M. (2018). "Sistema De Compensación Y Beneficios Enfocado A La Satisfacción De Los Colaboradores De La Empresa. In *Universidad APEC* (Vol. 0, Issue 0).
- Estrada, P., Rojas, N., & Delgado, V. (2017). Gestión del capital humano y retención de colaboradores de la municipalidad distrital Baños del Inca - 2016. *Perspectiva*, 18(1), 12–26.
- Fuchs, R., & Sugano, S. (2009). El sueldo no es suficiente para atraer y retener a los mejores. *Journal of Business*, 1(2). <https://doi.org/10.21678/jb.2009.25>
- Gamero, J., & Pérez, J. (2020). Perú Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales. *Organización Internacional Del Trabajo: Panorama Laboral En Tiempos de La COVID- 19*, 1(1), 64.
- Gavino, R. (2020). *La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019.*
- Gomez, S. (2012). Metodología de la Investigación. In *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*. (Vol. 1, Issue 69).
- Guillen, O., Sánchez, M., & Begazo, L. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional.*
- Hassan, Z. (2021). Employee retention through effective human resource management practices in Maldives: Mediation effects of compensation and rewards system. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 18(2), 137–173. <https://doi.org/10.7341/20221825>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V. Mc Graw Hill Education.*
- Hidalgo, M., & Jaya, K. (2015). *Análisis De La Remuneración Variable Como Herramienta De La Gestión Estratégica.*
- Holguín, C. (2019). Plan de compensaciones para la empresa OHM CIA. LTDA. In *Pontificia Universidad Católica del Ecuador.*

- Huamani, E. (2019). *PRINCIPALES FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA RETAIL OECHSLE JULIACA, 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Jimeno, M. (2019). “*Employer Branding*”: *Análisis de técnicas de atracción y retención del talento humano con mejores resultados en las organizaciones*. c, 1–24.
- Kumar, S. (2021). *The impact of talent management practices on employee turnover and retention intentions*. <https://doi.org/10.1002/joe.22130>
- Lázaro, A. (2018). Propuesta de fidelización de los colaboradores de Aspaen gimnasio la Fragua. In *Photosynthetica* (Vol. 2, Issue 1).
- López, C. (2013). *Diseño de un programa de compensación en la entidad pública para la atracción y retención de sus colaboradores. Estudio de caso: Osirnergmin*.
- Madero, S. (2019). Modelo de retención laboral de millennials, desde la perspectiva Mexicana. *Investigación Administrativa*, 48(124), 0–0.
- Marron, F. S. (2022). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la empresa Sienerg, Villa El Salvador - 2022*.
- Martha, R., Pérez, L., Sánchez, M., & Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 16(02), 90–103. <https://doi.org/10.5585/riae.v16i2.2455>
- Maslow, A. (1954). *MASLOW - LA MOTIVACION*.
- Mazzini, D. (2022). *El salario emocional como desafío post covid19, en las MIPYMES del Cantón La Libertad, año 2021*. Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Meneses Pinto, K. J. (2019). *ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL*. *Universidad Militar Nueva Granada*, c, 1–32. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/31779>
- Minchán, O. (2017). Salario emocional y retención del talento humano en la oficina general de recursos humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo.
- Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (11a. ed.). PEARSON EDUCACIÓN.

- Naranjo, D. (2021). Tendencias En La Atracción Y Retención Del Talento Humano Dentro De Las Organizaciones: Una Aproximación Bibliográfica. *Universidad Tecnológica Indoamerica*.
- Nolazco, F., & Rodríguez, D. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 269–280. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240>
- Osibanjo, O., Adeniji, A., Falola, H., & Heirsmac, P. (2014). Compensation packages: a strategic tool for employees' performance and retention. *Leonardo Journal of Sciences*, 25, 65–84.
- Pérez, D. (2022). *Compensación emocional y retención del talento en los colaboradores en una empresa de comida rápida de Lima - 2021*. Universidad Continental.
- Pérez, M., Sánchez, K., & Delgado, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1679–1700. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i2.376](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376)
- Pezo, G. (2019). *Factores laborales que explican la rotación del personal del centro de aplicación Union, Lima - 2019*. Universidad Peruana Unión.
- Quispe, D. (2017). *La rotación de personal y la relación con el desempeño laboral en la empresa Termoencogibles del Perú, S.A., Lima 2017*. Universidad Privada de Tacna.
- Quispe, D. (2020). *Gestión de compensaciones y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Confecciones Willtor SRL, La Victoria - 2020* (Issue 4p). Universidad Autónoma del Perú.
- Ramos, A., & Sánchez, Lady. (2022). *Retención del talento humano estratégico en empresas mineras*.
- Rasheed, M., Odeesh, J., & Ibrahim, T. (2022). Financial compensation and talent retention in COVID-19 era: The mediating role of career planning. *Management Science Letters*, 12(1), 35–42. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.8.003>
- Rodriguez, Y. (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal. c*, 1–32.
- Romero, Z., Lora, H., & Morelos, J. (2020). La Gestión De Las Compensaciones Como Estrategia Para La Retención, La Eficiencia Y La Eficacia Del Talento Humano: Caso De Estudio Método Hay (Sistema De Escalas Y Perfiles De

- Valoraciones De Puestos). *Dictamen Libre*, 27, 87–98.  
<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.27.6645>
- Salcedo, B. (2019). *La influencia de la política de compensaciones y beneficios como clave en la captación y fidelización del talento de acuerdo a la diversidad generacional*.
- Sampedro, A. (2021). Impacto económico y social de la pandemia COVID-19 sobre el sector de la construcción en la ciudad de Cuenca en el año 2020. *Cohorte*, 38.
- Syahreza, D., Lumbaraja, P., & Dalimunthe, Y. (2017). Compensation, employee performance, and mediating role of retention: A study of differential semantic scales. *European Research Studies Journal*, 20(4), 151–159.  
<https://doi.org/10.35808/ersj/825>
- Tagre, M. (1959). Compensación y la importancia de la escala salarial para mantener equidad, atracción y retención del talento humano. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).
- Tahmeem, S., & Sadia, T. (2018). IMPACT OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE INSURANCE COMPANIES OF BANGLADESH. *ResearchGate*, 1–11.
- Vallejo, V., & 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. *Universidad Espiritu Santo - UEES*, 145–168.
- Vidal, M., Cordon, E., & De la Torre, J. (2015). Impacto de los Modelos de Compensación Flexible en la atracción y retención del talento. *Universia Business Review*, 2015(46), 14–37.

## Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>“COMPENSACIÓN LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA MINERA EXPLO DRILLING PERU COLQUIJIRCA, 2022”</b>					
<b>Formulación Del Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Instrumentos</b>
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022?</p> <p><b>Específicas</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación no económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación que existe entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.</p> <p><b>Específicos</b> Determinar la relación que existe entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022. Determinar la relación que existe entre la compensación no económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022 Determinar la relación que existe entre la compensación emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa</p>	<p><b>General</b> Existe relación significativa entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.</p> <p><b>Específicas</b> Existe relación significativa entre la compensación económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022. Existe relación significativa entre la compensación no económica y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022. Existe relación significativa entre la compensación emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa</p>	<p><b>Variable</b> X= Compensación laboral</p>	<p>x1= Compensación económica x2= Compensación no económica x3= Compensación emocional</p>	Cuestionario
			<p><b>Variable</b> Y= Retención del talento humano</p>	<p>y1= Intención de Cambio y2= Fidelización y3= Permanencia en el cargo</p>	Cuestionario

contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022?	contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022	contratista minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022.			
<b>Metodología</b>					
<b>Método</b>	- Método científico - Método deductivo				
<b>Tipo</b>	Investigación básica				
<b>Alcance</b>	Correlacional				
<b>Diseño</b>	- NO experimentales, Transversales del tipo correlacional				
<b>Población</b>	La población es de 131 trabajadores de la Empresa Contratista Minera Explodrilling Perú Colquijirca				
<b>Muestra</b>	<b>131 (censo)</b> Probabilístico, aleatoria				

## Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEM	Escala De Medición	Técnicas / Instrumentos
<b>Variable 1</b> Compensación laboral	La compensación es el total de todas las retribuciones que se otorgan a los empleados a cambio de sus servicios Los propósitos generales de la remuneración son atraer, retener y motivar a los empleados (Chiavenato 2015)	La variable Compensación laboral se medirá mediante las dimensiones compensación económica, no económica y emocional por medio de un cuestionario conformado por 22 ítems.	Compensación Económica	Sueldos Salarios Horas extras Bonos Beneficios sociales	1. ¿El salario que percibe es el promedio del mercado laboral? 2. ¿La empresa cumple con el depósito del salario oportunamente? 3. ¿La empresa cumple con el depósito horas extras oportunamente? 4. ¿La empresa compensa las horas extras con días libres? 5. ¿La empresa cumple con las bonificaciones establecidos? 6. ¿Existen incentivos económicos vinculados al desempeño laboral? 7. ¿La empresa cumple con el depósito oportuno de la CTS y gratificaciones? 8. ¿La empresa cumple con el depósito oportuno de las vacaciones?	<b>Tipo</b> Variables Categóricas <b>Naturaleza</b> Cualitativas <b>Escala</b> Ordinal	<b>Técnica</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario
			Compensación No Económica	Licencias Seguros Seguridad y salud	9. ¿La empresa cumple con otorgar las licencias de ley? 10. ¿La empresa otorga otro tipo de licencia por política interna? 11. ¿La empresa cuenta con EPS o seguro complementario a Essalud? 12. ¿La empresa cuenta con seguro SCTR y vida ley? 13. ¿La empresa le brinda los materiales, EPPS adecuados para cumplir una labor, si lo necesita? 14. ¿Está Ud. satisfecho con la seguridad laboral que la empresa le brinda?		
			Compensación Emocional	Valores Clima laboral Aprendizaje/ plan de formación Retroalimentación Flexibilidad de trabajo Trabajo retador Integración de la Familia	15. ¿Se fomenta el buen clima entre los equipos trabajo? 16. ¿Cuenta con capacitaciones y/o entrenamientos necesarios para el desarrollo de sus actividades? 17. ¿Ud. recibe retroalimentación permanente de su desempeño laboral? 18. ¿Han implementado un modelo de trabajo flexible en la empresa? 19. ¿La empresa le plantea retos profesionales? 20. ¿En la empresa realizan actividades que promuevan la integración familiar? 21. ¿Esta Ud. Satisfecho con el liderazgo de su jefe inmediato? 22. ¿Se reconoce el esfuerzo y el trabajo bien hecho?		

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEM	Escala De Medición	Técnicas / Instrumentos
				Liderazgo Reconocimiento			
<b>Variable 2</b> Retención del talento humano	Desde el punto de vista de los recursos humanos, la organización viable es aquella que no sólo capta y emplea sus recursos humanos adecuadamente, sino también que los retiene en la organización (Chiavenato 2015)	La variable retención de talento humano se medirá mediante las dimensiones salario, reputación institucional y plan de aprendizaje por medio de un cuestionario conformado por 13 ítems.	Intención De Cambio	Estancamiento profesional Insatisfacción laboral	23. ¿Existe oportunidad de ascenso en la empresa? 24. ¿Ud. Disfruta el trabajo específico que hace cada día?		
			Fidelización	Compromiso con la empresa Identificación con la empresa	25. ¿El aporte que genera es importante para la empresa? 26. ¿Ud. se siente comprometido con el desarrollo de la empresa? 27. ¿Ud. se siente feliz cada día al ir a trabajar a la empresa? 28. ¿Ud. acepta los cambios para contribuir al mejoramiento de sus actividades en la empresa? 29. ¿Ud. se interesa por leer la información que la empresa coloca en los paneles informativos?		
			Permanencia En El Cargo	Tiempo de permanencia Sentimiento de pertenencia	30. ¿Ud. recomienda a la empresa como un buen lugar para trabajar? 31. ¿Ud. se visualiza trabajando para la empresa en los próximos dos años? 32. ¿Ud. siente que su trabajo es reconocido y valorado para mantenerse en la empresa? 33. ¿A Ud. le inspira lograr sus metas de desarrollo personal y laboral en la empresa? 34. ¿Ud. se siente parte de la empresa? 35. ¿Ud. generalmente siente que sus compañeros de trabajo lo aceptan?		

### Anexo 3: Instrumento de investigación

#### CUESTIONARIO N°01

Instrucciones:

- Señor(a) el presente cuestionario es confidencial y anónima, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la compensación laboral y la retención del talento humano en los colaboradores de la empresa contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca, 2022
- Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

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

- **Género:** Femenino ( ) Masculino ( )
- **Edad:** 20 a 30 años ( ) 31 a 40 años ( ) 41 a 50 años ( ) 51 a más ( )
- **Grado de instrucción:** Primaria ( ) Secundaria ( ) Técnico ( ) Superior ( )
- **Área de trabajo:** Obrero ( ) Empleado ( ) Administrativo ( ) Funcionario ( )
- **Lugar de residencia:** Pasco ( ) La Oroya ( ) Tarma ( ) Otros ( ).....

Agradecemos su colaboración y honestidad por responder cada una de las preguntas.

N°	ITEM	ESCALAS				
		1	2	3	4	5
1	¿El salario que percibe es el promedio del mercado laboral?	1	2	3	4	5
2	¿La empresa cumple con el depósito del salario oportunamente?	1	2	3	4	5
3	¿La empresa cumple con el depósito horas extras oportunamente?	1	2	3	4	5
4	¿La empresa compensa las horas extras con días libres?	1	2	3	4	5
5	¿La empresa cumple con las bonificaciones establecidos?	1	2	3	4	5
6	¿Existen incentivos económicos vinculados al desempeño laboral?	1	2	3	4	5
7	¿La empresa cumple con el depósito oportuno de la CTS y gratificaciones?	1	2	3	4	5
8	¿La empresa cumple con el depósito oportuno de las vacaciones?	1	2	3	4	5
9	¿La empresa cumple con otorgar las licencias de ley?	1	2	3	4	5
10	¿La empresa otorga otro tipo de licencia por política interna?	1	2	3	4	5

11	¿La empresa cuenta con EPS o seguro complementario a Essalud?	1	2	3	4	5
12	¿La empresa cuenta con seguro SCTR y vida ley?	1	2	3	4	5
13	¿La empresa le brinda los materiales, EPPS adecuados para cumplir una labor, si lo necesita?	1	2	3	4	5
14	¿Está Ud. satisfecho con la seguridad laboral que la empresa le brinda?	1	2	3	4	5
15	¿Se fomenta el buen clima entre los equipos trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿Cuenta con capacitaciones y/o entrenamientos necesarios para el desarrollo de sus actividades?	1	2	3	4	5
17	¿Ud. recibe retroalimentación permanente de su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
18	¿Han implementado un modelo de trabajo flexible en la empresa?	1	2	3	4	5
19	¿La empresa le plantea retos profesionales?	1	2	3	4	5
20	¿En la empresa realizan actividades que promuevan la integración familiar?	1	2	3	4	5
21	¿Esta Ud. Satisfecho con el liderazgo de su jefe inmediato?	1	2	3	4	5
22	¿Se reconoce el esfuerzo y el trabajo bien hecho?	1	2	3	4	5
23	¿Existe oportunidad de ascenso en la empresa?	1	2	3	4	5
24	¿Ud. Disfruta el trabajo específico que hace cada día?	1	2	3	4	5
25	¿El aporte que genera es importante para la empresa?	1	2	3	4	5
26	¿Ud. se siente comprometido con el desarrollo de la empresa?	1	2	3	4	5
27	¿Ud. se siente feliz cada día al ir a trabajar a la empresa?	1	2	3	4	5
28	¿Ud. acepta los cambios para contribuir al mejoramiento de sus actividades en la empresa?	1	2	3	4	5
29	¿Ud. se interesa por leer la información que la empresa coloca en los paneles informativos?	1	2	3	4	5
30	¿Ud. recomienda a la empresa como un buen lugar para trabajar?	1	2	3	4	5
31	¿Ud. se visualiza trabajando para la empresa en los próximos dos años?	1	2	3	4	5
32	¿Ud. siente que su trabajo es reconocido y valorado para mantenerse en la empresa?	1	2	3	4	5
33	¿A Ud. le inspira lograr sus metas de desarrollo personal y laboral en la empresa?	1	2	3	4	5
34	¿Ud. se siente parte de la empresa?	1	2	3	4	5

35	¿Ud. generalmente siente que sus compañeros de trabajo lo aceptan?	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

Muchas gracias por su colaboración.

## Anexo 4: Validación de instrumentos

### FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

#### DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO N° 1
Título de la investigación:	COMPENSACION LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA MINERA EXPLORACIÓN DRILLING PERU COLQUIRCA, 2022.
Nombre del juez/experto:	Carol Arriaga Arceledo
Teléfono:	943753636
Correo electrónico:	<a href="mailto:Caro.arriaga.a@gmail.com">Caro.arriaga.a@gmail.com</a>
Área de acción laboral:	Recursos Humanos
Título Profesional:	Licenciada en Psicología
Grado Académico:	Magister

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.				X					X						X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.			X					X							X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X				X							X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X					X						X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X				X						X
10. Los ítems son medibles directamente.				X					X						X
<b>Total parcial</b>	44					42					45				
<b>Total</b>	<b>131</b>														
<b>Congruencia</b>	<b>Claridad</b>					<b>Tendenciosidad</b> (según en la formulación de los ítems, es decir, si sugieran o no una respuesta)									
5 - Óptimo	5 - Óptimo					5 - Mínimo									
4 - Satisfactorio	4 - Satisfactorio					4 - Poca									
3 - Bueno	3 - Bueno					3 - Regular									
2 - Regular	2 - Regular					2 - Bastante									
1 - Deficiente	1 - Deficiente					1 - Fuerte									

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - **Óptimo (127-150)**

Observaciones: Se sugiere agrupar los reactivos de acuerdo a su origen (Compensaciones y Clima laboral)
--

Firma del Experto

D.N.I. : 42392113

## FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO Nº 1
Título de la investigación:	COMPENSACIÓN LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA MINERA EXPLO DRILLING PERU COLQUIRCA, 2022.
Nombre del juez/experto:	Marcia Esperanza Olarte Saco
Teléfono:	986187236
Correo electrónico:	<a href="mailto:Marcia.olarte@gmail.com">Marcia.olarte@gmail.com</a>
Área de acción laboral:	Relaciones Laborales
Título Profesional:	Magister en Dirección de Recursos Humanos
Grado Académico:	Licenciada en Derecho y Magister

INDICACIONES: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.			X					X						X	
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.				X					X						X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X						X				X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X		X								X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.			X						X				X		
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X					X				X		
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X				X			X			
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X					X			X			
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.			X						X			X			
10. Los ítems son medibles directamente.		X							X				X		
<b>Total parcial</b>	<b>36</b>					<b>36</b>					<b>32</b>				
<b>Total</b>	<b>104</b>														
<b>Congruencia</b>	<b>Claridad</b>					<b>Tendenciosidad</b> (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte									

### Escala de calificación final:

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - **Satisfactorio (103-126)** - Óptimo (126-150)

Observaciones:
Sugiero hacer análisis por población objetivo, la retención es diferente en cada grupo laboral por ejm no es lo mismo retener a un profesional del. Sexo femenino de 30 años sin hijos a una con hijos y depende la. Cantidad de hijos y si éstos están o no en edad escolar. Si no se conoce la. Población a detalle es difícil poder marcar indicadores sin desviaciones o tendencias ocultas en la. Retención. Es importante indagar en el tipo de trabajador, más en la cultura de la empresa a investigar y en el mercado en que se mueve esta población. Asimismo, hay preguntas con vocabulario no popular por ejm SCTR - CTS (se debe explicar las siglas). Las variables de compensación no económica deben de tener una revisión.

Firma del Experto

D.N.I. : ...45994699

## FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO N° 1
Título de la investigación:	COMPENSACIÓN LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA MINERA EXPLO DRILLING PERU COLQUIJRCA, 2022.
Nombre del juez/experto:	Mg. Allison Melanie Huatuco Janampa
Teléfono:	963 823 811
Correo electrónico:	Allison.huatuco@grupoaye.pe
Área de acción laboral:	Recursos Humanos
Título Profesional:	Licenciada en Trabajo Social
Grado Académico:	Maestro

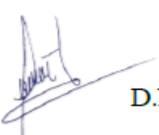
**INDICACIONES:** Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.			X					X					X		
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.			X					X					X		
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X					X			X			
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X					X			X			
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				X					X			X			
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X					X			X			
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				X					X			X			
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X					X			X			
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.				X					X			X			
10. Los ítems son medibles directamente.				X					X			X			
<b>Total parcial</b>	38					38					22				
<b>Total</b>	<b>98</b>														
<b>Congruencia</b>	<b>Claridad</b>					<b>Tendenciosidad</b> (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte									

**Escala de calificación final:**

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - **Bueno (79-102)** - Satisfactorio (103-126) - Óptimo (126-150)

Observaciones: Recomiendo que el instrumento sea más preciso al momento de brindar las indicaciones, ello teniendo en cuenta su población. Así mismo evaluar el orden las preguntas.
---

Firma del Experto
 D.N.I.: 47176245

## FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO N° 1
Título de la investigación:	COMPENSACION LABORAL Y RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA MINERA EXPLO DRILLING PERU COLQUIJRCA, 2022.
Nombre del juez/experto:	JUAN MIGUEL GALLARDO MOLINA
Teléfono:	961846606
Correo electrónico:	Mgallardo70@hotmail.com
Área de acción laboral:	Gestión de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Responsabilidad Social
Título Profesional:	Abogado
Grado Académico:	Magister en Organización y Dirección de Personas

**INDICACIONES:** Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					X					X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10. Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
<b>Total parcial</b>	50					50					50				
<b>Total</b>	<b>150</b>														
<b>Congruencia</b>	<b>Claridad</b>					<b>Tendenciosidad</b> (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente	5 - Óptimo 4 - Satisfactorio 3 - Bueno 2 - Regular 1 - Deficiente					5 - Mínimo 4 - Poca 3 - Regular 2 - Bastante 1 - Fuerte									

**Escala de calificación final:**

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - **Óptimo (126-150)**

Observaciones:
Ninguna, cuestionario aplicable

Firma del Experto
 <p>Firmado digitalmente por Gallardo Molina, Juan Miguel Fecha: 2022.10.08 14:26:16 -05'00'</p>
D.N.I.: 09576855

## FICHA PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO N° 1
Título de la investigación:	COMPENSACION LABORAL Y RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA MINERA EXPLO DRILLING PERU COLQUIJRCA, 2022.
Nombre del juez/experto:	FRIDA ELSA MARTICORENA QUEVEDO
Teléfono:	989 328 082
Correo electrónico:	FMARTICORENA@DHO-CONSULTORES.COM
Área de acción laboral:	RECURSOS HUMANOS
Título Profesional:	LICENCIADA EN SICOLOGIA SOCIAL
Grado Académico:	MASTER

**INDICACIONES:** Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

Criterios de evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de prestación de los ítems es óptima.					X					X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.					X					X					X
10. Los ítems son medibles directamente.					X					X					X
<b>Total parcial</b>	50					50					50				
<b>Total</b>	<b>150</b>														
<b>Congruencia</b>	<b>Claridad</b>					<b>Tendenciosidad</b> (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)									
5 - Optimo	5 - Optimo					5 - Mínimo									
4 - Satisfactorio	4 - Satisfactorio					4 - Poca									
3 - Bueno	3 - Bueno					3 - Regular									
2 - Regular	2 - Regular					2 - Bastante									
1 - Deficiente	1 - Deficiente					1 - Fuerte									

**Escala de calificación final:**

Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126) - **Óptimo (126-150)**

Observaciones:

Firma del Experto

D.N.I. 07278721

### Anexo 5: Confiabilidad de instrumento

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	SUMA DE ITEMS
1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	5	5	1	1	3	2	1	1	1	2	3	5	3	5	4	4	3	4	3	3	4	90
2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	67
3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	4	4	2	1	1	3	3	3	1	1	3	1	3	3	1	3	5	5	77
4	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	95
5	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	5	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	4	100
6	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	5	3	101
7	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	4	4	1	1	4	5	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	87
8	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	4	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75
9	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	94
10	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	2	4	4	4	93
11	1	2	2	1	2	2	3	3	2	1	4	3	2	2	4	2	2	1	2	1	3	2	2	5	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	90
12	1	1	2	1	2	1	3	3	1	1	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	102
13	1	2	2	1	2	1	3	3	3	1	4	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	106
14	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	4	2	2	2	3	4	3	3	1	2	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
15	2	2	2	1	2	2	4	3	1	2	4	2	2	2	4	3	3	1	4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
Varianza	0.24	0.17	0.00	0.00	0.00	0.12	0.07	0.27	0.35	0.27	0.95	0.24	0.27	0.17	0.69	0.86	0.67	1.50	1.27	1.31	1.27	0.84	1.12	2.12	1.26	1.74	1.27	1.41	1.98	0.92	0.64	0.81	0.55	0.83	0.83	114.84

SUMA DE VARIANZA DE LOS ITEMS	26.99
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	114.84
NUMERO DE ITEMS	35

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

0.7875	
--------	--

## Anexo 6: Autorización para el trabajo de investigación

SOLICITO : Autorización para trabajo de investigación.

SEÑOR:

CCORAHUA IHUI, GUIDO FRANCISCO

SUB GERENTE DE LA EMPRESA EXPLO DRILLING PERÚ SRL

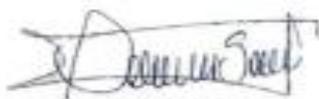
Yo, Anny Grisel Chuchon Allcca, identificada con DNI 73571049, domiciliada en Av. Rosa Crisostomo N° 235 de la provincia de Huancayo de la Región Junin; Chávez Salazar Elsbeth con DNI 20664019, domiciliado en Av. Carretera Central N° 402 Ataura de la provincia de Junin de la Región Junin; Abigail Vilchez Rodriguez con DNI 72894625, domiciliada en Jr. Julio Sumar N° 431 de la provincia de Huancayo de la Región Junin, ante usted respetuosamente nos presentamos y exponemos.

Que, actualmente nos encontramos culminando la Maestría en Recursos Humanos de la escuela de Postgrado de la Universidad Continental, para lo cual solicitamos a Ud. su autorización para poder realizar un trabajo de investigación sobre "COMPENSACIÓN LABORAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CONTRATISTA MINERA EXPLO DRILLING PERÚ COLQUIJIRCA, 2022" para optar el grado de Magister.

Por lo expuesto:

Ruego a usted gerente, acceder a nuestra petición para la adecuada continuidad de culminación de nuestra Maestría.

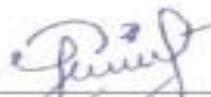
Huancayo, 30 de octubre del 2022



CHAVÉZ SALAZAR  
ELSBETH FRANCISCA  
DNI N° 20664019



CHUCHON ALLCCA ANNY  
GRISEL  
DNI N° 73571049



VILCHEZ RODRIGUEZ  
ABIGAIL YELITZA  
DNI N° 72894625

Explo Drilling Perú S.R.L.



Guido Ccorahua Ihui  
SUB GERENTE