



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

"Gestión de Compensaciones y Retención del Talento Humano en MYPES del rubro comercial asociadas a la Cámara de Comercio y Producción de Cajamarca"

Tesis para optar al título profesional de

**Licenciada en Administración**

**Autor:**

Miriam Stefany Cabanillas Risco

**Asesor:**

Mg. Luis Felipe Velasco Luza

<https://orcid.org/0000-0001-6142-3523>

Cajamarca - Perú

2024

### JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Daniel Amadeo Robles Fabian</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	<b>Omar Cosme Silva</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	<b>Luis Felipe Velasco Luza</b>
	Nombre y Apellidos

## INFORME DE SIMILITUD

### Tesis Miriam Cabanillas

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>
<b>2</b>	<b>www.revistaestudiosregionales.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.espe.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>
<b>4</b>	<b>rraae.cedia.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>
<b>5</b>	<b>www.adscientificindex.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1 %</b>
<b>6</b>	<b>"Atributos instrumentales y simbólicos de la imagen de una compañía que valoran los profesionales de la Universidad Católica de Chile que recién se incorporan al mercado laboral", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2023</b> Publicación	<b>&lt;1 %</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to CEIPA Fundación Universitaria CEIPA</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1 %</b>

### Tabla de contenido

<b>JURADO EVALUADOR .....</b>	<b>2</b>
<b>INFORME DE SIMILITUD .....</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>5</b>
<b>TABLA DE CONTENIDO .....</b>	<b>6</b>
ÍNDICE DE TABLAS .....	8
ÍNDICE DE FIGURAS .....	9
<b>RESUMEN .....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>12</b>
1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: .....	24
1.2 OBJETIVOS.....	25
1.3 HIPÓTESIS.....	25
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS.....</b>	<b>35</b>
3.1 ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA EN SOFTWARE SPSS .....	35
3.1.1 Estadística descriptiva por dimensiones y preguntas .....	35
3.1.2. Análisis de tablas cruzadas .....	54
3.2. ESTADÍSTICA INFERENCIAL.....	59
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>62</b>
4.1 DISCUSIÓN.....	62
4.2 LIMITACIONES .....	66
4.3 IMPLICANCIAS PRÁCTICAS, TEÓRICAS Y/O METODOLÓGICAS DE LOS HALLAZGOS .....	66
4.4 CONCLUSIONES .....	68
4.5 RECOMENDACIONES .....	69
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>71</b>

<b>ANEXO 01 - CUESTIONARIO.....</b>	<b>78</b>
<b>ANEXO 02 - VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....</b>	<b>82</b>
<b>MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS.....</b>	<b>83</b>
<b>ANEXO 03 - ENCUESTA PILOTO APLICADA A 15 PERSONAS .....</b>	<b>88</b>
<b>ANEXO 04 - ALFA DE CRONBACH.....</b>	<b>89</b>

### Índice de tablas

<b>TABLA 1</b> .....	<b>27</b>
<b>TABLA 2</b> .....	<b>54</b>
<b>TABLA 3</b> .....	<b>56</b>
<b>TABLA 4</b> .....	<b>56</b>
<b>TABLA 5</b> .....	<b>58</b>
<b>TABLA 6</b> .....	<b>59</b>
<b>TABLA 7</b> .....	<b>59</b>
<b>TABLA 8</b> .....	<b>60</b>

## Índice de figuras

<b>FIGURA 1</b> .....	<b>35</b>
<b>FIGURA 2</b> .....	<b>35</b>
<b>FIGURA 3</b> .....	<b>36</b>
<b>FIGURA 4</b> .....	<b>36</b>
<b>FIGURA 5</b> .....	<b>37</b>
<b>FIGURA 6</b> .....	<b>37</b>
<b>FIGURA 7</b> .....	<b>38</b>
<b>FIGURA 8</b> .....	<b>38</b>
<b>FIGURA 9</b> .....	<b>40</b>
<b>FIGURA 10</b> .....	<b>40</b>
<b>FIGURA 11</b> .....	<b>41</b>
<b>FIGURA 12</b> .....	<b>41</b>
<b>FIGURA 13</b> .....	<b>42</b>
<b>FIGURA 14</b> .....	<b>42</b>
<b>FIGURA 15</b> .....	<b>43</b>
<b>FIGURA 16</b> .....	<b>45</b>
<b>FIGURA 17</b> .....	<b>46</b>
<b>FIGURA 18</b> .....	<b>46</b>

<b>FIGURA 19</b> .....	<b>47</b>
<b>FIGURA 20</b> .....	<b>47</b>
<b>FIGURA 21</b> .....	<b>48</b>
<b>FIGURA 22</b> .....	<b>48</b>
<b>FIGURA 23</b> .....	<b>50</b>
<b>FIGURA 24</b> .....	<b>50</b>
<b>FIGURA 25</b> .....	<b>50</b>
<b>FIGURA 26</b> .....	<b>51</b>
<b>FIGURA 27</b> .....	<b>51</b>
<b>FIGURA 28</b> .....	<b>52</b>
<b>FIGURA 29</b> .....	<b>52</b>
<b>FIGURA 30</b> .....	<b>53</b>

## RESUMEN

Es muy importante para las micro y pequeñas empresas y especialmente en el rubro comercial retener a sus mejores empleados para así se consigue la continuidad del conocimiento, rendimiento, reducción de costos y presencia en el mercado. Es por ello que es fundamental determinar la manera más eficiente de gestionar los recursos humanos utilizando herramientas como las compensaciones. La presente investigación tuvo como principal determinar la relación entre gestión de compensaciones y retención del talento humano en las MYPE asociadas a la CCPC, además precisar la relación entre la gestión de compensaciones no monetarias y la retención del personal valioso en las empresas mencionadas. La metodología empleada en el presente estudio consta de un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, tipo básico y se contó con la muestra de distintos colaboradores de las empresas del rubro comercial asociadas a la CCPC gracias a un cuestionario estructurado especialmente para el estudio. Es así como se concluyó hallando el resultado al objetivo principal con un nivel de correlación positiva muy fuerte con el coeficiente de 0.883, así también, se determinó que si existe un nivel de correlación entre las compensaciones no monetarias y la retención del talento humano con el coeficiente 0.823.

**PALABRAS CLAVES:** Gestión salarial, retención del talento, compensaciones, recursos humanos.

## **NOTA**

El contenido de la investigación no se encuentra disponible en **acceso abierto** por determinación de los propios autores, en concordancia con en el Texto Integrado del Reglamento RENATI (artículo 12), la Directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, así como la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

## REFERENCIAS

Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>

Arlet, M. D. (2021). *Salario emocional y retención de talento humano en millenials de una empresa del rubro previsional 2020*. Repositorio De La Universidad San Ignacio De

Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/11626>

Bravo, T. & Valenzuela, S. (2019) *Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios*.

Chambilla, L. H. (2022). *La relación de la gestión empresarial y la retención del talento humano de la Empresa Prestadora de Servicios – EPS S.A. Tacna, año 2021*.

<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2264/Chambilla-Palomino-Luz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chávez, E. & Villegas L. (2021). *Sistema de Compensación Salarial y Desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Peru SRL – Cajamarca 2019*

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29945/Ch%c3%a1vez%20Chil%c3%b3n%20Esperanza%20Esther%20%20Villegas%20Ortiz%20Liliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chipillo, E. (2022). *Estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en una municipalidad distrital, Huaraz*.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102597/Chipillo\\_VEM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102597/Chipillo_VEM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Christian, P. M. Y. (2018). *La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los*

*trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25908>

Corina, R. R. K. (2021). *Retención del talento humano y relación con la productividad en la*

*empresa PISERSA en la provincia constitucional del Callao, 2018.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/64662>

Cristofer, H. a. C. (2021). *Gestión De La Compensación Remunerativa Y Satisfacción Laboral*

*En Los Colaboradores Del Área De Recursos Humanos De Provias Nacional, Lima -*

*2021.* <https://repositorio.untels.edu.pe/xmlui/handle/123456789/815>

Eduardo, M. W. J. (2016). *Retención del talento humano: políticas y prácticas aplicadas sobre*

*jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones.*

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/6948>

Eduardo, O. J. L. (2022). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los*

*trabajadores de la empresa Tecno Sanpf Peru SRL - Cajamarca 2019.*

<https://hdl.handle.net/11537/29945>

Emperatriz, M. O. B. (2017). *Satisfacción laboral de los docentes y retención del talento*

*humano en instituciones educativas particulares del sector Pachacútec - Ventanilla,*

*2017.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15863>

Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación.* <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>

Estela, C. E., & Hernandez, S. K. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A.*

<http://hdl.handle.net/11458/3346>

Eugenia, S. V. M. (2013). *Retención del talento en el ámbito empresarial: un estudio exploratorio en empresas de la Región de Murcia*. Repositorio Digital De La Universidad

Politécnica De Cartagena. <http://hdl.handle.net/10317/3605>

Flores, S., & Anselmo, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital De Investigación En Docencia*

*Universitaria*, 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Galarza, C. a. R. (2020). *Los alcances de una investigación*. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

Gómez, S. M. M. (2023). *Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>

Gonzales, D. R. (2011). *Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances*. *Revista Universidad EAFIT*.

<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/11>

González, Z. R. (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)*. Dialnet.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8071228>

Hernández, R. S. & Fernández C. C. & Baptista L. P. (2014). *Selección de muestra*

[http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf)

Huayta, C. (2021). *Gestión de la Compensación remunerativa y satisfacción laboral en los colaboradores del área de Recursos Humanos de Provias Nacional, Lima*

[https://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/815/1/T088A\\_74709350\\_T.pdf](https://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/815/1/T088A_74709350_T.pdf)

Irigoyen, H. A. (2011). *El desafío de captar, detectar y retener talentos en las organizaciones*

<http://www.koiwerrhh.com.ar/entrevistas/irigoyen-2.shtml>

Jiménez, L. D. Y., y Hernández, S. J. (2010). *Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas.*

<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958>

Jocelyn, A. S. V. (2022). *Estrategias de retención del talento humano y su influencia con la gestión administrativa en una municipalidad distrital, Huaraz - 2022.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/102597>

Jorge, G. V. (2013). *Análisis del impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión humana.* <http://hdl.handle.net/11232/981>

Jorge, G. V. (2013). *Análisis del impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión humana.* <http://hdl.handle.net/11232/981>

Lilia, C. F. A. (2015). *Población y Muestra.* <http://hdl.handle.net/20.500.11799/35134>

Madero, S. (2022). *Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>

Madero, S. M. & Flores R. (2013) *Atracción y retención del talento e innovación como predictores de la transformación organizacional.*

<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/premio/2013/11.pdf>

Madero, S. M. (2016). *Impacto de los Objetivos de la Administración de Compensaciones en los Elementos de la Compensación Monetaria y No Monetaria. Investigación administrativa, 45(117)* Recuperado en 03 de julio de 2023, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782016000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782016000100003&lng=es&tlng=es).

Mitta Flores, D. E., & Dávila Salinas, C. L. (2015). *Retención del talento humano: políticas y prácticas aplicadas sobre jóvenes" Millennials" en un grupo de organizaciones.* <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6948>

Mogollon, C. P. (2018). *La Compensación Salarial y la Calidad de vida laboral de los trabajadores de empresa IESA S.A. – Callao 2018.* Recuperado en 03 de julio de 2023, de <https://reposito>  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25908/Mogollon\\_YCP.pdf?sequence=1&isAllowed=yrio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25908/Mogollon\\_YCP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25908/Mogollon_YCP.pdf?sequence=1&isAllowed=yrio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25908/Mogollon_YCP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Prieto, P. G. (2012). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.* <http://hdl.handle.net/11407/160>.

- Rendón, M. E., Villasís, M. Á., & Miranda, M. G. (2016). *Estadística descriptiva. Revista Alergia México*. <https://doi.org/10.29262/ram.v63i4.230>
- Risso, L. M., & Quispe, S. M. (2019). Impacto de las compensaciones en el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del sector de servicios de back office: Caso Corporación de Servicios Grupo Romero en el periodo 2018. In *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) eBooks*. <https://doi.org/10.19083/tesis/6258947>
- Sanchez, P. & Llacho A. (2020). *Influencia de la gestión de compensaciones en el desempeño laboral de los trabajadores de la minera Cambio S.A.– Arequipa 2020*.  
<http://hdl.handle.net/20.500.12773/12874>
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*.  
<https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Teves, C. (2021). *Retención del Talento Humano y Relación con la Productividad en la Empresa PISERSA en la provincia constitucional del Callao (2018)*  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64662/Teves\\_ZCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64662/Teves_ZCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista Geon*, 6(2), 4–9. <https://doi.org/10.22579/23463910.181>
- Valderrama, A. (2017). *Satisfacción laboral de los docentes y retención del talento humano en instituciones educativas particulares del sector Pachacútec – Ventanilla, 2017*

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15863/Valderrama\\_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15863/Valderrama_AA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villasís, M. A. & Márquez, H. & Zurita, J. N. & Miranda, G., & Escamilla, A. (2018). *El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. Revista alergia México*. <https://doi.org/10.29262/ram.v65i4.560>