

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela profesional de Administración



**Relación de la gestión remunerativa y retención de personal en
una entidad pública**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Abi Luza Quispe

Asesor:

Mtro. Wilson Cruz Mamani

Juliaca, mayo de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Wilson Cruz Mamani, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“RELACIÓN DE LA GESTIÓN REMUNERATIVA Y RETENCIÓN DE PERSONAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA”** del autor **Abi Luza Quispe**, tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 20 días del mes de junio del año 2025.



Mtro. Wilson Cruz Mamani

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a los 14 día(s) del mes de mayo del año 20 25 siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a) Mtra. Kokuli Ana Coaquira Puma el (la) secretario(a) Mtro. Julio Samuel Torres Miranda y los demás miembros Mtro. Amed Vargas Martinez y el (la) asesor(a) Mtro. Wilson Cruz Mamani con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado Relación de la gestión remunerativa y retención de personal en una entidad pública.

- del(los) bachiller/es:
- a) Abi Luza Quispe
 - b) _____
 - c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Abi Luza Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (b): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidentera

[Firma]
Asesora

[Firma]
Bachiller (a)

[Firma]
Miembro

Bachiller (b)

[Firma]
Secretario/a

Miembro

Bachiller (c)

Índice de Contenido

Resumen	5
Abstrac.....	6
1. Introducción.....	7
1.1 Gestión remunerativa	10
1.2 Remuneración básica.....	10
1.3 Incentivo Salarial	11
1.4 Prestaciones	11
1.5 Retención de personal	11
Salario	12
1.6 Seguridad laboral	12
1.7 Reputación institucional	12
1.8 Capacitación y desarrollo	12
2. Materiales y Métodos	13
2.1 Diseño metodológico.....	13
2.2 Participantes	14
2.2.1 Criterios de inclusión	14
2.2.2 Criterios de exclusión	14
2.3 Instrumentos	15
2.4 Análisis de datos	16
3. Resultados	17
4. Discusión.....	20
5. Conclusión.....	22
6. Recomendaciones.....	23
7. Referencias	24
Anexos.....	27

Relación de la gestión remunerativa y retención de personal en una entidad pública

Relationship between remuneration management and staff retention in a public entity

Luza Quispe Abi¹

EP. Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión.

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia entre la gestión de la remuneración y la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cabanilla. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con un corte transversal, correlacional y predictivo, con una muestra de 47 colaboradores. Los resultados indicaron una relación positiva y significativa entre la gestión de la remuneración y la retención del talento humano ($r = 0.547$, $p = 0.000$). En particular, tanto la remuneración básica ($r = 0.469$, $p = 0.001$) como los incentivos salariales ($r = 0.486$, $p = 0.001$) demostraron influir significativamente en la retención de los empleados. En contraste, las prestaciones no mostraron una relación significativa con la retención ($r = 0.174$, $p = 0.241$), además, el modelo de regresión indicó que el 60.3% de la variabilidad de la retención del talento humano es explicado por las dimensiones de la gestión remunerativa: la remuneración básica, los incentivos salariales y las prestaciones. En conclusión, la gestión de remuneración se relaciona de forma positiva con la retención de talento humano.

Palabras clave: *Gestión de remuneración, Retención de talento humano, Incentivos salariales, Remuneración básica, Prestaciones*

Abstrac

The objective of this research was to determine the relationship between remuneration management and the retention of human talent in the District Municipality of Cabanilla. The study has a quantitative approach, non-experimental design, with a cross-sectional, correlational and predictive, with a sample of 47 collaborators. The results indicated a positive and significant relationship between compensation management and human talent retention ($r = 0.547$, $p = 0.000$). In particular, both base compensation ($r = 0.469$, $p = 0.001$) and salary incentives ($r = 0.486$, $p = 0.001$) were shown to significantly influence employee retention. In contrast, benefits did not show a significant relationship with retention ($r = 0.174$, $p = 0.241$), furthermore, the regression model indicated that 60.3% of the variability in the retention of human talent is explained by the dimensions of the remuneration management: basic remuneration, salary incentives and benefits. In conclusion, compensation management is positively related to the retention of human talent.

Keywords: *Remuneration management, Retention of human talent, Salary incentives, Basic remuneration, Benefits*

1. Introducción

La calidad de vida en el ámbito laboral se ha convertido en un factor clave para la retención de empleados en las organizaciones modernas. En la actualidad, los trabajadores no solo exigen remuneraciones competitivas, sino también un ambiente laboral saludable que fomente su bienestar y desarrollo. La permanencia en un puesto de trabajo depende en gran medida de estos factores.

Taruchaín & Revelo (2023) en su estudio menciona que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporto que producto de la pandemia COVID-19, aproximadamente 205 millones de trabajadores perdieron su empleo a nivel mundial, esta pérdida masiva de puestos de trabajo reflejo un fuerte golpe al mercado laboral global, en paralelo a estos datos la Comisión Europea en el año 2021 indico que la tasa de empleo en la Unión Europea disminuyo de 72,7% en 2019 al 71,2% en 2020.

Por otro lado, la ESAN (2019) señala que Perú es uno de los países con mayor índice de rotación laboral en Latinoamérica, alcanzando un promedio del 20%, cifra que supera la media regional del 10,9%. Este alto índice de rotación refleja una dinámica laboral en la que los trabajadores buscan constantemente mejores oportunidades, impulsados por insatisfacción salarial y factores relacionados con el entorno laboral.

Además, Melgarejo (2020) indica que en Perú existe gap salarial importante entre los ejecutivos y los operativos, alcanzando unos niveles muy por encima de los países, Colombia, Chile y Argentina, a pesar de contar con una gestión retributiva adecuada, que todavía debe abordar los temas de equidad salarial y las políticas que le permitan cerrar la brecha.

En el momento de analizar el fenómeno de estudio y buscar el significado del problema que mejor se adapte a la realidad, el equipo de investigación se puso a revisar los antecedentes, los artículos relacionados y afines, pues nos permitió construir la base para la exposición del presente proyecto de investigación

En primer lugar, Piraino (2021) investigó las remuneraciones de los directores en los establecimientos educacionales públicos de Chile, cuestionando si los salarios ofrecidos en la actualidad podrían desincentivar a los docentes el cargo de director. El estudio en el cual se centró su trabajo, en el sector municipal, depara la remuneración de los docentes que son elegibles para ser directores con las que satisface las condiciones que se exigen en los concursos públicos. Sin embargo, a la vez, a nivel regional existían casos con sueldos parecidos, pero la responsabilidad entre el cargo de profesor y director era muy distinta.

Carazas et al. (2023) En su examen tuvo como propósito general describir el nivel de cultura organizacional en los trabajadores administrativos de una universidad estatal en el departamento de Cajamarca, en el año 2021. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental, aplicando un cuestionario tipo Likert a una muestra de 58 trabajadores administrativos. Los resultados mostraron que el 66% de los encuestados percibieron la cultura organizacional en un nivel medio, mientras que el 28% la ubicó en un nivel alto. Se concluyó que la mayoría de los trabajadores valoraron positivamente los aspectos relacionados con la pertenencia, la cooperación, la misión y la implicación dentro de la organización, aunque se identificaron áreas que requieren fortalecimiento para consolidar una cultura organizacional más sólida y efectiva.

Sanchez et al. (2022) indagaron sobre como los incentivos influyen en la motivación y permanencia de los trabajadores públicos. Su estudio tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, su muestra fue de 330 trabajadores. En sus resultados se evidencio que la mayoría de las empresas no utilizan de manera efectiva las técnicas de motivación disponibles lo que indica que existe un nivel bajo de implementación de incentivos laborales, lo que afecta de manera negativa a la motivación del personal, afectando directamente a la productividad. En conclusión, una adecuada gestión remunerativa y de incentivos brinda una mayor motivación y retención del talento humano.

Chasi et al. (2023) en su estudio se propuso analizar como la satisfacción de los colaboradores impacta en su permanencia dentro de una organización ubicada en Quevedo.

Su relevancia radicó en identificar factores que afectaban la satisfacción, con el fin de proponer estrategias para retener al personal, reducir la rotación y mejorar la productividad. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, diseño no experimental, y utilizó métodos documentales y de campo. La muestra estuvo conformada por 25 colaboradores seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Se aplicaron dos test: uno de satisfacción laboral y otro de retención del talento humano. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre ambas variables, destacando la significación de tareas ($r = 0,572$) y los beneficios económicos ($r = 0,562$) como los factores con mayor relación, seguidos por el reconocimiento personal y social ($r = 0,498$) y las condiciones de trabajo ($r = 0,411$). Estos hallazgos confirmaron que mayores niveles de satisfacción se asociaban con una mayor intención de permanencia.

Sarzo (2022) tuvo como objetivo analizar si las reducciones salariales unilaterales durante la pandemia vulneraban el derecho constitucional a la remuneración en Perú. El enfoque fue jurídico-doctrinario, basado en el análisis de normas nacionales y sentencias vinculadas al trabajo digno. Los resultados indicaron que, aunque el derecho a una remuneración adecuada es irrenunciable, en contextos de emergencia se permitió su flexibilización siempre que se buscara preservar el empleo. En conclusión, la intervención del empleador debe ser temporal, excepcional y justificada, pues de lo contrario se estaría promoviendo la fuga y descontento del personal.

Tinoco (2023) tuvo como objetivo describir los niveles del clima organizacional y satisfacción laboral percibidos por los colaboradores de una empresa. Su metodología aplicada fue cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal aplicando su instrumento mediante un muestreo censal a 40 trabajadores. Los resultados evidenciaron que el 62.5 % de los colaboradores percibieron un clima de nivel moderado, mientras que el 60% mostro una satisfacción laboral también moderada. Encontró una correlación positiva alta (ρ de Spearman = 0.755; $p < 0.05$) en relaciona al clima organizacional y satisfacción

laboral. Su estudio mostro que un clima organizacional bueno está directamente relacionado con mayores niveles de satisfacción laboral.

Chunga et al. (2022), analizó cómo el enfoque por competencias influyó en la formación de profesionales de la salud en Perú. Se utilizó una metodología cualitativa basada en análisis documental. Se concluyó que este enfoque fortaleció la formación integral, aunque aún presentaba desafíos en evaluación y adaptación curricular. Por otro lado, los resultados del análisis de remuneración indicaron que el 34,95 % de los empleados ganaba más de \$1.000, el 64,29 % destinaba sus ingresos al consumo familiar y el 66,84 % no consideró su salario justo ni suficiente. Además, el 86,73 % estuvo dispuesto a cambiar de empleo por mejor sueldo y más del 66 % mostró una percepción positiva sobre aspectos del entorno laboral.

1.1 Gestión remunerativa

Para Vizuite & Pilco (2021) la gestión remunerativa es el componente de la relación laboral que mayor interés demanda, para las organizaciones propiciar entornos laborales equitativos que promuevan el crecimiento de los colaboradores estableciendo las mejores prácticas de compensación, con niveles óptimos de competitividad salarial a nivel interno como externo se ha convertido en un desafío permanente.

1.2 Remuneración básica

Según Chunga et al. (2022) la remuneración mínima vital se establece considerando las necesidades esenciales que debe cubrir un trabajador promedio para asegurar una vida digna tanto para el como para su familia, así como para permitirle una mejora continua en su situación económica y familiar. Por ello, el concepto de remuneración básica está muy ligado al de canasta básica familiar, el cual reúne los gastos de una familia para vivir, tales como alimentos, servicios, bienes, vestimenta, transporte, educación, recreación, entre otros.

1.3 Incentivo Salarial

Hernández (2021) los incentivos salariales son beneficios que se adicionan al salario base que ofrecen las empresas a sus trabajadores con el fin de incentivarlos y mejorar su rendimiento. Estos incentivos adoptan diversas formas como bonificaciones, comisiones, reconocimiento entre otros, estos incentivos buscan alinear los intereses de los trabajadores con los objetivos de la empresa.

1.4 Prestaciones

Según Castro et al. (2022) la prestación de servicios constituye un vínculo legal entre empleador y trabajador, regulado por la normativa laboral vigente, este compromiso implica el cumplimiento de derechos y condiciones mínimas que hacen ser garantizadas al trabajador tales como la remuneración, el horario de trabajo, seguridad y otros beneficios.

1.5 Retención de personal

Para Taruchaín & Revelo (2023) La retención de empleados es un proceso en el que se alienta a los trabajadores a permanecer en la organización por un período de tiempo prolongado, utilizando las estrategias y herramientas de retención más efectivas. Esta es una actividad que es beneficiosa tanto para la organización como para el empleado. Además, menciona que a retención de personal debe ser un proceso equilibrado, si un empleador se excede con esto, da la impresión de estar demasiado desesperado por retener a los empleados y si no lo hace, podría dar la impresión de que los empleados no son su prioridad.

Así mismo, Garcés, et al. (2016) menciona que la retención del talento humano hace referencia a las prácticas administrativas orientadas a no dejar ir a los empleados que forman parte con cargos clave dentro de la empresa.

Salario

Benítez (2019) define al salario como una retribución económica que una empresa o un empleador paga a un trabajador por la realización de sus labores, contribuyendo un elemento fundamental con la relación laboral.

1.6 Seguridad laboral

Quintana (2024) menciona que la seguridad laboral se refiere al conjunto de medidas y practicas implementadas en el entorno de trabajo para prevenir accidentes e incidente como también enfermedades ocupacionales que garantizan la integridad física y mental de los trabajadores.

1.7 Reputación institucional

Para García (2017) la reputación ideal en las instituciones u organizaciones públicas debe mantenerse en el margen de la neutralidad y cerca de la buena reputación. Jamás se aconsejará que una organización se acerque al otro extremo, es decir a una reputación pobre o en el peor de los casos mala.

1.8 Capacitación y desarrollo

Delgado (2021) define a la capacitación como un proceso sistemático y planificado que busca mejorar el desempeño de los trabajadores proporcionándoles nuevos conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes que les permita mejorar en su desenvolvimiento en su cargos actuales y futuros.

La utilidad de la presente investigación en lo practico es de gran importancia para la municipalidad distrital de Cabanilla ya que es el principal beneficiario, para poder generar cambios con estrategias claras en la gestión remunerativa y la retención del personal que son muy importantes dentro de una organización. La información también estará disponible para la sociedad en general; así mismo servirá como referencia a investigaciones futuras.

Por lo tanto, el objetivo general del estudio fue determinar de qué manera la gestión de remuneración se relaciona con la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cabanilla. Este objetivo buscó entender la influencia de las políticas y prácticas de remuneración en la capacidad de la entidad para mantener a su personal clave y reducir la rotación. Con el fin de alcanzar el propósito general se establecieron los siguientes objetivos específicos: En primer lugar, se formuló el objetivo de determinar cómo la remuneración básica se relaciona con la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cabanilla. En este aspecto se pretendió identificar, indagar e investigar el impacto que tiene en la decisión de permanecer en el puesto de trabajo la remuneración básica percibida por los trabajadores administrativos de la institución. En segundo orden de consideraciones se propuso determinar cómo el incentivo salarial se relaciona con la retención del talento humano. En este sentido se trató de evidenciar la vinculación entre el incentivo económico y la retención del talento humano, es decir, analizar e investigar la vinculación entre el incentivo y la lealtad y/o compromiso que tienen los empleados hacia la entidad. Finalmente, se planteó determinar de qué manera las prestaciones se relacionan con la retención del talento humano, evaluando el impacto de los beneficios adicionales ofrecidos por la municipalidad en la satisfacción y permanencia de su personal. Estos objetivos específicos fueron diseñados para proporcionar una comprensión detallada de los diferentes aspectos de la gestión remunerativa y su efecto sobre la retención del personal en la municipalidad.

2. Materiales y Métodos

2.1 Diseño metodológico

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con un corte transversal, correlacional y predictivo conforme a los conceptos de Hernández et al. (2014) la investigación se realiza en base a la recolección de datos para probar las

hipótesis. Cuantitativa, no experimental, porque no se manipulará deliberadamente las variables; transversal, puesto que no se tomarán periodos para su realización; correlacional, porque tiene el propósito de medir el grado de relación que existe entre las dos variables planteadas y predictivo, porque pretende identificar como la gestión remunerativa predice la retención del talento humano.

2.2 Participantes

La población está conformada por todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Cabanilla. El área de talento humano mención cuenta con 47 trabajadores. Para la muestra se aplicará la técnica de selección no probabilístico por conveniencia en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Cabanilla.

2.2.1 Criterios de inclusión

- Colaboradores de activos de la municipalidad distrital de Cabanilla.
- Incluye a personal en niveles administrativos y de gestión (directores, jefes de departamento, etc.).
- Colaboradores con al menos 6 meses en la entidad para asegurar conocimiento y experiencia suficiente en el entorno laboral.
- Personal en roles específicos que han sido objeto de estudios previos o que se han visto impactados significativamente por políticas remunerativas.

2.2.2 Criterios de exclusión

- Colaboradores del sector público que no laboren en la municipalidad.
- Colaboradores que tienen contratos temporales o de corta duración (menos de 6 meses), ya que sus situaciones pueden no reflejar las políticas de retención a largo plazo.

- Exclusión de ciertos grupos de personal que no sean relevantes para el estudio (pasantes o voluntarios sin remuneración fija).

2.3 Instrumentos

Para la recolección de datos en el estudio sobre la relación entre gestión remunerativa y retención de personal, se emplearon dos instrumentos elaborados por Katia Janeth Nuñez Portal de Vásquez en 2022, específicamente diseñados para capturar información relevante sobre las variables de interés.

El primer instrumento, titulado "Gestión Remunerativa", tuvo como objetivo determinar la relación entre las prácticas de remuneración y la retención del personal. Este instrumento se enfocó en una variable única con tres dimensiones: remuneración básica, incentivo salarial y prestaciones. El primer instrumento, titulado "Estilos de Liderazgo", contenía seis indicadores que permitieron evaluar cada dimensión utilizando una escala de respuesta tipo Likert. La duración estimada para completar este instrumento fue de 10 minutos aproximadamente. Su validez fue verificada por tres expertos del área (Edgard Eliseo Carmen Choquehuanca, Gustavo Ernesto Zárate Ruiz y José Luis Fernández Dávila Villafuerte) y su confiabilidad fue medida con un Alfa de Cronbach de 0.84, lo que indica alta consistencia interna.

Por otro lado, el segundo instrumento titulado "Retención del Talento Humano", consideró el análisis de las variables asociadas con la retención del personal dentro de las organizaciones. Este instrumento también usaba una única variable, pero cuatro dimensiones: salario, seguridad laboral, reputación institucional, capacitación y desarrollo. Consistió en doce indicadores que permitieron evaluar cada/una de las dimensiones que afectan la retención utilizando también una escala de respuesta tipo Likert y su duración fue de 10 minutos aproximadamente. Al igual que el primer instrumento, su validez fue comprobada con los mismos expertos y su confiabilidad fue medida con un Alfa de Cronbach de 0.823, lo que reflejó alta consistencia de respuestas.

Ambos instrumentos fueron elaborados y diseñados con meticulosidad y cuidado, con el objetivo de obtener datos precisos y relevantes, ya que permitían aportar información que se podía considerar suficiente para realizar un análisis detallado de la relación entre la gestión remunerativa y la retención del personal y, por ende, era un incentivo considerable para el estudio en cuestión.

2.4 Análisis de datos

Una vez culminado el proceso de la recolección de datos, los mismos fueron codificados y analizados a partir de herramientas muy avanzadas. En primer lugar, se utilizó Microsoft Excel para la edición de cuadros y tablas básicos que facilitaron una primera organización de la información. Posteriormente, el análisis estadístico se realizó con el programa SPSS 29, el cual permite llevar a cabo técnicas avanzadas a la par del diseño del estudio a la par de las características propias de las variables. De este modo se optó por la realización de un análisis correlacional para observar las relaciones existentes entre las variables a la vez que calcular ciertos parámetros importantes como la media, la desviación estándar, y el error estándar.

Para determinar la distribución de los datos, se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk. Como la mayoría de variables no presentaron una normalidad, se decidió utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman. De este modo se garantizaba una evaluación muy exhaustiva y rigurosa de la influencia de las prácticas de remuneraciones en la retención de personal.

3. Resultados

Tal como muestra la Tabla 1, la distribución entre los 47 participantes que formaron parte de la muestra era del 68.10% hombres y 31.90% mujeres, lo que parece ratificar que la mayor representación era masculina. En cuanto a las muestras de edad, el grupo que se encontraba más representado pertenecía al intervalo de edad de entre 26 y 30 años, con un porcentaje del 34.00% de la población total, seguido del intervalo de 31 a 35 años, con una representación del 19.10%. Los grupos de edad menores de 25 años y de 36 a 40 años tienen una representación del 10.60% cada uno, mientras que los rangos de 41 a 45 años y mayores de 46 años tienen una representación del 12.80% cada uno. Esta distribución refleja una predominancia masculina y una mayor concentración en adultos jóvenes.

Tabla 1

Características demográficas de la población de estudio

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	15	31.90%
	Masculino	32	68.10%
Edad	Menor a 25 años	5	10.60%
	26 a 30 años	16	34.00%
	31 a 35 años	9	19.10%
	36 a 40 años	5	10.60%
	41 a 45 años	6	12.80%
	Mayores a 46	6	12.80%
	Total	47	100.00%

Según la Tabla 2, los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk muestran que la variable "Gestión de la Remuneración" y "Retención del Talento Humano" tienen distribuciones normales, ya que sus valores de significación son 0.446 y 0.068, respectivamente, ambos mayores a 0.05. En contraste, las variables "Remuneración Básica", "Incentivo Salarial" y "Prestaciones" no siguen una distribución normal, con valores

de significación de 0.024, 0.019 y 0.000, respectivamente, todos menores a 0.05. Esto indica que las distribuciones de estas tres últimas variables son significativamente diferentes de la normalidad.

Tabla 2

Análisis de Normalidad de las variables de estudio

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de la Remuneración	.976	47	.446
Remuneración Básica	.943	47	.024
Incentivo Salarial	.940	47	.019
Prestaciones	.839	47	.000
Retención del Talento Humano	.955	47	.068

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

. Corrección de significación de Lilliefors

Según la Tabla 3, el análisis de correlación con respecto a la variable "Retención del Talento Humano" muestra diferentes patrones dependiendo de la distribución de los datos. Para la variable "Gestión de la Remuneración", el resultado dio un valor de 0.547 con una significación de 0.000. Este resultado indica una correlación positiva moderada y significativa con "Retención del Talento Humano". Por otro lado, para "Remuneración Básica" e "Incentivo Salarial", se obtuvo valores de 0.469 y 0.486, respectivamente, ambos con una significación de 0.001. Esto sugiere una correlación positiva moderada y significativa en ambas variables. Finalmente, para "Prestaciones", el coeficiente de correlación de 0.174 con una significación de 0.241 indica una relación no significativa con "Retención del Talento Humano".

Tabla 3*Análisis de correlación entre las variables de estudio*

Variable	Retención del Talento Humano	
	Rho	p
Gestión de la Remuneración	0,547	0.000
Remuneración Básica	0,469	0.001
Incentivo Salarial	0,486	0.001
Prestaciones	0,174	0.241

Según la Tabla 4, el análisis de regresión muestra que el modelo tiene un coeficiente de determinación $R^2 = 0.603$, indicando que el 60.3% de la variabilidad en la retención del talento humano se explica por las variables consideradas. La remuneración básica y el incentivo salarial tienen una influencia significativa en la retención, con coeficientes de 0.355 ($p = 0.005$) y 0.393 ($p = 0.022$), respectivamente, sugiriendo que ambos factores contribuyen de manera positiva y significativa. En contraste, las prestaciones tienen un coeficiente de 0.025 y una significación de 0.843, lo que indica que no tienen un impacto significativo en la retención del talento humano.

Tabla 4*Análisis de Regresión Múltiple de las variables de estudio*

Modelo R2= .603	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	t	
(Constante)	.653	.651		1.002	.322
Remuneración Básica	.355	.119	.390	2.977	.005
Incentivo Salarial	.393	.166	.328	2.372	.022
Prestaciones	.025	.127	.026	.200	.843

a. Variable dependiente: Retención del Talento Humano

4. Discusión

El objetivo principal de la presente investigación fue identificar cómo se relaciona la gestión de la remuneración con la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cabanilla. Los resultados demostraron el efecto moderado y significativo que tiene la gestión de la remuneración sobre la retención del talento humano ($Rho = 0.547$, $p = 0.000$); es decir, si existe una gestión de la remuneración adecuada, ello influye en la retención del talento humano; esto coincide con lo encontrado por Chavez et al. (2023), quienes encontraron un efecto significativo ($Rho = 0.363$, $p = 0.000$) de la relación que existe entre la compensación laboral y la retención del talento humano en una empresa minera.

Asimismo, el estudio de Núñez (2022) reportó un efecto fuerte ($Rho = 0.784$, $p = 0.000$) de la gestión de la remuneración en la retención del talento para una entidad ministerial, afirmando que los salarios y beneficios son factores que incitan al compromiso; así también lo encontró Tejeda (2023) con los resultados de una correlación muy fuerte ($Rho = 0.889$, $p = 0.000$) entre compensaciones y retención del personal en una empresa industrial.

Estos resultados, sumados a los mencionados anteriormente, corroboran los de la presente investigación, dado que se ponen de manifiesto que una gestión apropiada de la remuneración es vital no sólo para atraer como para retener a los empleados, lo cual señala que la estabilidad organizacional y el compromiso del talento humano dependen en buena parte de las políticas salariales, que deben ser justas y coherentes.

Con respecto al primer objetivo específico, en relación con el que se ha de comprobar qué relación existe entre la remuneración básica y la retención del talento humano, los resultados revelan que existe una moderada correlación positiva ($Rho = 0,469$, $p = 0,001$) al conculso de la relación enumerada, lo cual denota que una remuneración básica apropiada es fundamental para que los empleados permanezcan dentro de la organización, a lo que nos remiten también Dávila y Salier (2022) al advertir una alta

correlación ($r = 0,818$) entre remuneración y la retención del talento en la empresa agroexportadora referida, lo que corrobora la importancia de una política salarial efectiva.

Además, Huamán y Roque (2024) destacan que las estrategias monetarias, como ofrecer préstamos, bonificaciones y financiar capacitación, son fundamentales para mejorar la lealtad y satisfacción de los empleados, y por ende, para su retención. Por otro lado, Collantes (2021) reporta una correlación negativa moderada ($r = -0.454$) entre la remuneración y la rotación del personal en una empresa, sugiriendo que una gestión inadecuada de remuneraciones puede incrementar la rotación.

En relación al segundo objetivo específico que analiza la manera en que los incentivos salariales inciden en la retención del talento humano, los hallazgos muestran una relación positiva moderada ($Rho = 0.486$, $p = 0.001$). Lo que sugiere que el hecho de contar con incentivos adicionales, tales como bonos o recompensas, se convierte en un recurso importante a la hora de fidelizar a los colaboradores. El análisis de regresión también corrobora este hallazgo pues da a conocer que el resultado de los incentivos impacta de forma significativa en la retención laboral ($B = 0.393$, $p = 0.022$). En línea con lo que muestran los resultados anteriores, Villena (2022) aporta una relación positiva moderada ($r = 0.500$, $p = 0.000$) entre incentivos salariales y desempeño organizacional, poniendo de manifiesto que influyen en el compromiso de los colaboradores de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo. De igual forma, Valdivia (2021) al encontrar una asociación directa significativa ($r = 0.931$) con el personal de la Agencia Mi Banco en Huánuco, concluye lo mismo. Del mismo modo, Pérez (2020) manifiesta que la implementación de sistemas de incentivos y del salario emocional afectan de manera significativa la productividad y la motivación del personal; resaltando que se debe considerar la necesidad de la transparencia y de la equidad en la gestión de recompensas.

En lo que concierne al tercer objetivo específico, los resultados presentados confirman que las prestaciones no están vinculadas de forma significativa a la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cabanilla ($Rho = 0.174$, $p = 0.241$), es decir,

que no tienen una influencia significativa con respecto a la retención; así, el análisis de la regresión evidencia que no influyen significativamente en la retención ($B = 0.025$, $p = 0.843$), por lo que se puede inferir que las prestaciones, en dicho lugar, no se interpretan como un factor importante para mantener a los trabajadores. No obstante, Villena (2022), encuentra una asociación positiva moderada entre prestaciones y desempeño laboral ($Rho = 0.625$, $p = 0.000$), interpretación que señala que las prestaciones son relevantes en el compromiso organizacional; Valdivia (2021) obtiene un fuerte coeficiente de correlación entre prestaciones y retención ($r = 0.851$) sugiriendo que prestaciones como sistemas de salud y previsión son especialmente importantes en otros ámbitos laborales. Ambas interacciones indican que el desempeño de las prestaciones con respecto a la retención puede depender del valor que los trabajadores le otorguen a las prestaciones en diferentes contextos.

5. Conclusión

En conclusión, el trabajo de investigación ha puesto de manifiesto que la gestión de la remuneración constituye una variable clave para la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Cabanilla. Los datos hallados dan a entender que la remuneración básica y los incentivos de tipo salarial tienen una repercusión bastante positiva y significativa en la retención del talento con correlaciones positivas moderadas ($r = 0.469$ la remuneración básica y $r = 0.486$ los incentivos de tipo salarial, ambos con $p \leq 0.001$) y coeficientes de regresión que demuestran que repercuten considerablemente en la fidelización de los empleados (coeficientes de 0.355 la remuneración básica, 0.393 los incentivos de tipo salarial, $p = 0.005$ y $p = 0.022$ respectivamente). Estos resultados ponen claramente de manifiesto que, en la Municipalidad Distrital de Cabanilla, los trabajadores valoran considerablemente estos aspectos directos de la compensación. En cambio, las prestaciones no muestran correlación significativa con la fidelización del talento ($r = 0.174$, $p = 0.241$; coeficiente de regresión de 0.025 , $p = 0.843$), lo que a su vez sugiere que, en ese marco actual, los tipos de compensación de tipo directo y los incentivos son determinantes

en mayor medida. De ahí que la administración de la remuneración en la institución deba trabajar para optimizar y ajustar esos elementos clave para aumentar la retención y el compromiso del personal. Una revisión y la posterior reestructuración de las políticas de prestaciones pueden ser necesarias para ir acorde con la compensación total que se les ofrece y las expectativas de los trabajadores y trabajadoras.

6. Recomendaciones

Para el área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Cabanilla, es recomendable implementar un sistema de evaluación y ajuste de forma permanente de la remuneración básica y de los incentivos salariales. Este sistema debe atender a la recolección y el análisis de forma periódica de los datos respecto a la percepción que tienen los trabajadores y trabajadoras sobre la compensación que perciben y los incentivos que se les presentan. Además de lo anterior, se ha de recomendar al área de Recursos Humanos el desarrollar y ofrecer programas de formación y desarrollo profesional que vayan además de la compensación o incentivos salariales, que irían en línea de toda satisfacción y retención del personal.

Para próximas investigaciones convendría ampliar el marco de referencia utilizado en este estudio que queda reducido a hacer referencia únicamente a la gratificación de los empleados y su relación con la permanencia de los mismos. De acuerdo con lo anterior, uno de los posibles temas de investigación futura podría analizar cómo factores no objeto del presente estudio cultura organizacional, clima laboral, oportunidades de desarrollo profesional, etc.- pueden incidir en la retención del talento humano; así como también podría ser de interés analizar como las percepciones de las personas respecto a la equidad en la remuneración y en los incentivos afectan a poblaciones de cierto tipo de personas.

7. Referencias

- Benítez Sánchez, A. (2019). El pago del salario. *Investigación Económica*, 68(270).
<https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2009.270.16682>
- Carazas Chávez, J. L., Alarcón Díaz, O., Gonzales Vásquez, C., & Zapata Garay, M. C. (2023). La gestión del talento humano en las entidades públicas: Una revisión literaria. *Revista de Climatología: Edición Especial Ciencias Sociales*, 23, 3507–3513. https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/04/Articulo-RCLIMCS23_Jose-Chavez.pdf
- Castro Sánchez, M., Galán Briseño, L. M., & Ramírez Lupercio, A. (2022). El programa de prestaciones laborales y su obligatoriedad legal. *Revista Cubana de Finanzas y Precios*, 6(2), 80–93. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9161261>
- Chasi Ramos, P. K., Alvarado Cobeña, Y. V., & Moreta Zavala, M. A. (2023). Satisfacción laboral y retención del talento humano: Un estudio a una empresa de la ciudad de Quevedo, provincia de Los Ríos, Ecuador. *Revista Científica Arbitrada GAEA*, 5(2), 1–12. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/n2/521>
- Chavez, E., Chuchon, A. y Vilchez, A. (2023). Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12919>
- Chunga-Luzardo, R. A., Arteaga-Lino, C. L., & Delgado-Vera, E. A. (2022). Remuneración salarial y su incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del cantón Jipijapa. *Dominio de las Ciencias*, 8(1, Edición Especial), 384–402.
<https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2652>
- Collantes, S. J. (2021). Estrategias de retención de talento y la rotación del personal de la Empresa Cartones del Pacífico S. A. C., Lima 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28855>
- Dávila Taboada, F.; Sialer Gamarra, J. (2022). Compensaciones y retención de personal de una empresa industrial, Puente Piedra, 2022. Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/88956>
- Esan, C. (2019, septiembre 2). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? Edu.pe. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>

- Garcés Hernández, C., Londoño Restrepo, I., Méndez Conde, K., & Martínez Gómez, J. (2016). Retención de empleados, una estrategia para el éxito de las organizaciones. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó*, 3(1), 108-115. <https://doi.org/10.21501/23823410.1898>
- García Pabón, Á. G. (2017). Reputación mediática dentro de las organizaciones públicas. El Caso del INE, España. *Opción*, 168–202. <https://www.redalyc.org/journal/310/31053772006/html/>
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collao, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (M. I. Rocha Martínez (ed.); 6ta Edición). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Soto, T. S. (2021). Los incentivos como herramienta de motivación para mejorar la efectividad del trabajo. *Research Proposal*. <https://www.researchgate.net/publication/352198205>
- Huamán Rojas, Juan Javier Roque Martinez, Karen Yessenia. (2024). Estrategias de retención del talento humano para la ventaja competitiva de las comercializadoras de bebidas en la provincia de Huancayo-2018. Universidad Nacional del Centro de Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/11123>
- Medina Arnao, S. M. (2017). La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima- Ciudad 2016 [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/>
- Medina Delgado, B., Palacios Alvarado, W., & Vergel Ortega, M. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Revista Boletín Redipe*, 10(6), 305–317. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1327revista.redipe.org>
- Melgarejo, V. (2020, octubre 15). Perú es el país con mayor brecha salarial entre puestos ejecutivos y operativos de la región. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/peru-es-el-pais-con-mayor-brecha-salarial-entre-puestos-ejecutivos-y-operativos-de-la-region-noticia/>
- Nuñez Portal de Vasquez, K. J. (2022). La relación entre la gestión de remuneración y la retención del talento humano en una entidad ministerial, Lima – 2022 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101504>
- Piraino E., J. (2021). Remuneraciones de directores de establecimientos educacionales públicos en Chile: ¿Son un desincentivo respecto al trabajo en aula? [Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/181860>

- Quintana García, L. A. (2024). Fundamentos jurídico-sociales de la seguridad y salud en el trabajo: una perspectiva crítica para la protección integral de la fuerza de trabajo. *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, (10), 85–128.
<https://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2024.i10.04>
- Sampieri, R. H. (2018). Investigation Method. In *Dictionary Geotechnical Engineering/Wörterbuch GeoTechnik*. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41714-6_91648
- Sánchez-Pacheco, E., Hurel-Sotomayor, C., & Aguirre-Benalcázar, M. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *593 digital Publisher CEIT*, 7(4-1), 462–473.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>
- Sarzo, R. (2022). El derecho a la remuneración puesto a prueba: análisis de la intervención unilateral del empleador en el salario de los trabajadores en tiempos de pandemia. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, (6), 87–105.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8801479.pdf>
- Taruchaín-Pozo, L., & Revelo-Oña, R., (2023). Gestión de la Atracción y Retención del Talento Humano en el Siglo XXI: una Revisión Bibliográfica Sistemática de la Literatura Latinoamericana. *593 digital Publisher CEIT*, 8(3-1), pp.749-756.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9124421.pdf>
- Tejeda Arias, L. A. (2023). Compensaciones y retención de personal de una empresa industrial, *Puente Piedra*, 2022. UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122034>
- Tinoco Plasencia, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217–237.
<https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Villena Vasquez, R. H. (2022). Compensación salarial y desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2022. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112021>
- Vizuite Muñoz, J. M., & Pilco Lasluisa, L. E. (2021). Gestión remunerativa y satisfacción laboral de los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito en el marco de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia Covid-19 [Universidad Técnica de Ambato].
https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33954.org/10.1007/978-3-642-41714-6_91648

Anexos

Anexos A: Evidencia de similitud

[EAN] Acuse de recibo de envío Recibidos x 🖨️ 🔗

 soporteojs@universidadean.edu.co 21:59 (hace 0 minutos) ☆ 😊 ↩️ ⋮
para mí ▾

 Traducir al español ✕

Abi Quispe:

Gracias por enviar el manuscrito, "La Relación de la gestión remunerativa y retención de personal en una entidad pública.: Relación de la gestión remunerativa y retención de personal en una entidad pública." a Revista Escuela de Administración de Negocios. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial:

URL del manuscrito: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/authorDashboard/submission/3854>
Nombre de usuario/a: abi

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

Omar Alonso Patiño Castro

Anexos B: Copia de resolución de expedito



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN N° 147A-2025/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 22 de abril de 2025

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **ABI LUZA QUISPE**, identificado(a) con código Universitario N° 201510772 de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **ABI LUZA QUISPE**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 22 de abril de 2025 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **ABI LUZA QUISPE**, para que sustente su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesista	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtra. Kikuli Ana Conquina Puma Secretario: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda Vocal: Mtro. Amad Vargas Martínez Asesor: Mtro. Wilson Cruz Mamani Accesorio: Mtra Ruth Gladys Choque Pilco	Abi Luza Quispe	Relación de la gestión remunerativa y retención de personal en una entidad pública.	Miércoles, 14 de mayo a las 09:00 horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Mario Manuel Siles Nates
DECANO (e)



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexos C: Instrumento de recolección de datos

Gestión de remuneración

A continuación, se presenta el formato de escala tipo Likert en forma de párrafo:

Las opciones de respuesta se estructuran en una escala de cinco puntos: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo y 5.

Totalmente de acuerdo.

ITEM	PREGUNTA	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Estoy satisfecho con el sueldo que percibo en relación con las labores desarrolladas durante el mes					
2	Las labores desarrolladas durante el mes justifican mi sueldo.					
3	Estoy satisfecho con el salario que percibo por mis labores diarias					
4	Estoy satisfecho con mis labores diarias en relación con el salario percibido.					
5	Estoy satisfecho cuando se me incentiva con alguna bonificación por los trabajos que desarrollo.					
6	Estoy satisfecho cuando se me incentiva con alguna bonificación por apoyar a mis compañeros.					
7	Me sentiría satisfecho con la participación en los resultados que la entidad genera					
8	Me sentiría satisfecho con la participación en los resultados de la entidad así yo no apoye en ello					
9	En la entidad en la cual laboro me sentiría satisfecho si me reconocen el seguro de vida.					
10	Me sentiría satisfecho si supiera que mis familiares directos harían uso del seguro de vida					
11	Me satisface saber que el seguro de salud debe ser una obligación por parte de la entidad					
12	Me satisface saber que en la entidad donde laboro me reconozcan el seguro de salud.					

Retención de personal

A continuación, se presenta el formato de escala tipo Likert en forma de párrafo:

Las opciones de respuesta se estructuran en una escala de cinco puntos: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. De acuerdo y 5.

Totalmente de acuerdo.

ITEM	PREGUNTA	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Considero que la entidad ministerial maneja sueldos competitivos según el mercado					
2	Recibo alguna bonificación en función al cumplimiento de indicadores de desempeño individual.					
3	La entidad ministerial pone en práctica un sistema de compensación variable según el desempeño que estimule mi motivación por el logro.					
4	La entidad ministerial brinda las oportunidades para poder ascender					
5	Dentro de la entidad, tengo acceso a una línea de carrera, con posibilidad de crecimiento profesional					
6	Siento que dentro de la entidad ministerial tengo estabilidad laboral					
7	La entidad ministerial me brinda una buena imagen para mi comunidad					
8	Existe un buen clima laboral dentro de la entidad a la que pertenezco					
9	La relación con mi jefe está basada en una relación de ayuda mutua, responsabilidad y respeto Capacitación y desarrollo					
10	Mi entidad ministerial cuenta con programas de capacitación para nosotros los trabajadores					
11	La entidad ministerial se preocupa por mi preparación profesional					
12	La entidad ministerial me brinda capacitaciones virtuales y también a sus demás trabajadores					