



UNIVERSIDAD ESAN

**COMPENSACIÓN INTANGIBLE PARA LA MEDIANA MINERÍA:
CASO DE ESTUDIO**

**Tesis presentada en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el
grado de Magíster en Organización y Dirección de Personas por:**

Aleman Paredes, Carmen Aurora _____
Gallardo Molina, Juan Miguel _____
García Muñoz, Jhonny Ronald _____
Mancilla Ocorima, Rossy Rosmery _____
Tiburcio Rivas, Magna Teresa _____

Maestría en Organización y Dirección de Personas

MAODP 2015-2

Lima, febrero del 2018

RESUMEN:

En la actualidad, la principal preocupación de las organizaciones no es solo cómo producir más o ser más eficientes, también es conocer cómo lograr fidelizar a sus trabajadores clave y esto no se refiere solamente a mantener el compromiso y evitar la rotación de personal, sino hacia la creación de una planilla altamente calificada y estable en la que los empleados clave estén comprometidos con la compañía.

La función de la gestión de recursos humanos no es nada fácil, debido a que se administra personas cada uno de ellos con distintas personalidades, habilidades y capacidades diferentes, por ello consideramos que es importante que las organizaciones brinden, adicional a la remuneración, beneficios no remunerativos para retener al personal clave en su organización.

En la actualidad las organizaciones apuntan a ofrecer una retribución no económica o también llamada compensación intangible, que permita a sus colaboradores desarrollarse dentro de la compañía, ser reconocidos, laborar en un ambiente armonioso otorgando las mejores condiciones laborales de trabajo; el desarrollo de todo este sistema dará a la compañía una mayor ventaja competitiva.

El presente trabajo de investigación se basa en un caso de estudio en una compañía de mediana minería en el Perú fundamentalmente por dos razones, en primer lugar por la importancia de la contribución económica de este sector al desarrollo económico y social del país y en segundo lugar, por los altos índices de rotación de personal y la falta de profesionales especializados que se requiere.

En el desarrollo de la literatura de la investigación se identificaron cuatro dimensiones de la compensación intangible: *reconocimiento y aprecio, equilibrio vida laboral y personal, aprendizaje y desarrollo, y entorno y cultura*. Cada dimensión presenta varios elementos de compensación intangible, por el cual se ha planteado identificar cuáles son los elementos preferidos por los trabajadores de la mediana minería en cada una de las dimensiones.

Para ello ha sido necesario elaborar una encuesta en la que se muestran las cuatro dimensiones de la compensación intangible con los elementos que las comprenden. El contenido de esta encuesta ha sido revisado y validado por expertos, profesionales académicos y funcionarios de recursos humanos, para luego ser aplicado a la muestra probabilística representativa de la compañía de mediana minería.

Como resultado de la investigación se ha podido identificar 2 elementos de mayor preferencia por los trabajadores de la mediana minería, como son: *el coaching y el reconocimiento en público*, elementos de la dimensión aprendizaje y desarrollo y de la dimensión reconocimiento y aprecio respectivamente.

Es importante tener en cuenta los resultados de la presente investigación para la elaboración de una estrategia de compensación total que incluya los elementos intangibles de mayor preferencia por los trabajadores de la mediana minería, para así poder motivar y retener a los trabajadores claves en la organización.

Finalmente es preciso señalar que es necesario continuar con futuras investigaciones y recopilación de datos, ya que los factores demográficos y/o sociales pueden cambiar y las preferencias de los trabajadores de este sector u otras organizaciones pueden variar y afectar la efectividad de la estrategia de compensación.

Resumen elaborado por los autores