

## **RESUMEN**

El presente trabajo tiene como propósito el diseño de un programa de compensaciones para el Organismo Supervisor de la Energía y Minería – Osinergmin, que le permita contar con el personal idóneo y retener a los mejores colaboradores. Partiendo del hecho que, al ser Osinergmin una entidad pública, el diseño del programa propuesto se enfoca solamente en el componente de la compensación no monetaria, dentro del cual se considera actividades y programas que se enfoquen en mejorar la motivación laboral y bienestar del colaborador. Para el diseño de este programa se considera el nivel de satisfacción laboral actual, obtenido de la aplicación de una encuesta que considera los factores de compensación salarial, desempeño y reconocimiento, balance vida trabajo, formación y desarrollo y plan de beneficios. Adicionalmente, de la aplicación de encuestas de entrada al personal nuevo y encuestas de salida al personal que opta por la desvinculación voluntaria, se pudo conocer cuáles son los factores de atracción y retención que tiene la institución. Finalmente, para la implementación del programa propuesto, se incluye previamente un programa de comunicación dirigida a todo el personal, donde cada colaborador conozca la totalidad de beneficios que tiene al pertenecer a la institución y como ello se encuentra alineado al plan estratégico institucional con miras al año 2021.

## **ABSTRACT**

The purpose of this work is to design a compensation program for the Energy and Mining Supervisory Body - Osinergmin, which allows it to have the right personnel and retain the best collaborators. Based on the fact that, as Osinergmin is a public entity, the design of the proposed program focuses only on the non-monetary compensation component, within which activities and programs that focus on improving the employee's work motivation and well-being are considered. For the design of this program, the current job satisfaction level is considered, obtained from the application of a survey that considers the factors of salary compensation, performance and recognition, work-life balance, training and development, and benefits plan. Additionally, from the application of entry surveys to new staff and exit surveys to staff who opt for voluntary dismissal, it was possible to know what are the attraction and retention factors that the institution has. Finally, for the implementation of the proposed program, a communication program aimed at all personnel is previously included, where each collaborator knows the total benefits that they have from belonging to the institution and how this is aligned to the institutional strategic plan with a view to year 2021.