



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

## **TESIS**

**SALARIO EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO  
HUMANO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CHANCAY, 2018.**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER:**

**DANITZA GERALDINE FIGUEROA ACUÑA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Huacho – Perú

2019

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a mi familia, principalmente a mi madre que ha sido un pilar fundamental a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida, por brindarme la confianza, consejos, y recursos para lograrlo, y por ultimo a esos verdaderos amigos con los cuales compartí todos estos años juntos, gracias por estar siempre en esos momentos difíciles brindándome su amor, comprensión, paciencia.

## **AGRADECIMIENTO**

El presente trabajo ha sido realizado gracias a aquellas personas que incondicionalmente me apoyaron en el proceso del contenido final.

A mis padres que siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano; y de la misma forma, a mis maestros de la Escuela Académica Profesional de Administración porque durante los cinco años de formación aprendí la razón de ser de la carrera.

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	XI

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

I.1. Descripción de la realidad problemática	01
I.2. Formulación del Problema	03
I.2.1. Problema General	03
I.2.2. Problemas Específicos	03
I.3. Objetivos de la Investigación	03
I.3.1. Objetivo General	03
I.3.2. Objetivos Específicos	03
I.4. Justificación de la investigación	03
I.5. Delimitación del estudio	04
I.6. Viabilidad del estudio	04

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	05
2.2. Bases Teóricas	07
2.3. Definiciones conceptuales	21
2.4. Formulación de las hipótesis	23
2.4.1. Hipótesis General	23
2.4.2. Hipótesis Específicas	23

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

3.1. Diseño metodológico	24
3.1.1. Tipo de investigación	24
3.1.2. Nivel de investigación	24
3.1.3. Diseño	24
3.1.4. Enfoque	24
3.2. Población y muestra	25
3.3. Operacionalización de variables e indicadores	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.4.1. Técnicas a emplear	27
3.4.2. Descripción de los instrumentos	27
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	27

### **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones	28
---	----

### **CAPÍTULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1. Discusión	43
5.2. Conclusiones	44
5.3. Recomendaciones	45

### **CAPÍTULO VI FUENTES DE INFORMACIÓN**

6.1. Fuentes bibliográficas	46
6.2. Fuentes electrónicas	47

### **ANEXO**

1. Cuestionario	49
2. Matriz de consistencia	53

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	28
Tabla 2.	Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	29
Tabla 3.	Grado académico de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	30
Tabla 4.	Oportunidades de desarrollo	31
Tabla 5.	Balance de vida	32
Tabla 6.	Bienestar emocional	33
Tabla 7.	Salario	34
Tabla 8.	Seguridad laboral	35
Tabla 9.	Reputación institucional.	36
Tabla 10.	Capacitación y desarrollo	37
Tabla 11.	Pruebas de normalidad	38
Tabla 12.	Correlación de Spearman entre el salario emocional y la retención del talento humano	39
Tabla 13.	Correlación de Spearman entre las oportunidades de desarrollo y la retención del talento humano	40
Tabla 14.	Correlación de Spearman entre el balance de vida y la retención del talento humano	41
Tabla 15.	Correlación de Spearman entre el bienestar emocional y la retención del talento humano	42
Tabla 17.	Correlación de Rho de Spearman entre la retención de personas y la satisfacción laboral	45
Tabla 18.	Correlación de Rho de Spearman entre el desarrollo de personas y la satisfacción laboral	46
Tabla 19.	Correlación de Rho de Spearman entre la evaluación de personas y la satisfacción laboral	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	28
Figura 2.	Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay	29
Figura 3.	Grado de instrucción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay	30
Figura 4.	Oportunidades de desarrollo	31
Figura 5.	Balance de vida	32
Figura 6.	Bienestar emocional	33
Figura 7.	Salario	34
Figura 8.	Seguridad laboral	35
Figura 9.	Reputación institucional.	36
Figura 10.	Capacitación y desarrollo	37

## RESUMEN

**Objetivo:** Establecer de que manera el salario emocional influye en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. **Métodos:** La investigación es de tipo aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental, y de enfoque mixta. La población fue 365 trabajadores, asimismo la muestra fue 187 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario. Se consideraron las dimensiones: oportunidades de desarrollo, balance de vida, bienestar emocional, salario, seguridad laboral, reputación institucional, capacitación y desarrollo. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.946). **Resultados:** Respecto a la “Salario emocional”, el 13,9% de los encuestados de la municipalidad casi nunca reciben orientación por parte de su jefe para superar tus brechas de crecimiento profesional, el 24,6% mencionó que la municipalidad casi nunca organiza actividades donde puedas integrar a tu familia, el 10,1% de los encuestados manifestaron que la municipalidad casi nunca reconoce el trabajo bien hecho. Así mismo, respecto al “Retención del talento humano”, el 13,9% mencionó que no reciben alguna bonificación en función al cumplimiento de indicadores de desempeño individual, el 28,9% mencionó que no siente que dentro de la municipalidad tienes estabilidad laboral, **Conclusión:** Con el estudio se determinó que existe una alta positiva y muy significativa ( $p = 0,00 < 0,05$ ;  $r = 0,888$ ), por lo que se concluye que el salario emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

**Palabras clave:** *oportunidades de desarrollo, balance de vida, bienestar emocional, seguridad laboral, capacitación and desarrollo.*



## ABSTRACT

**Objective:** Establishment of the manner in which the salary is influenced in the retention of human talent in the District Municipality of Chancay, 2018. **Methods:** The research is of the applied type, of an explanatory level, of non-experimental design, and of a mixed approach. The population was 65 workers, also the sample was 87 workers. We used the survey technique and the instrument a questionnaire. Consider the dimensions: development opportunities, life balance, emotional well-being, salary, job security, institutional reputation, training and development. The reliability of the instrument was made using the Cronbach's Alpha coefficient (0.946). **Results:** Respect for the "emotional salary", 13.9% of the municipality's respondents almost never The first part of their boss to overcome their gaps in professional growth, 24.6% mentioned that the municipality almost never organizes activities where you can integrate your family, 10.1% of respondents say that the municipality almost never recognizes a job well done. Likewise, regarding "Retention of human talent", 13.9% mentioned that there is no relationship in the fulfillment of individual performance indicators, 28.9% that is not felt within the municipality. **Conclusion:** With the study it was determined that there is a high positive and very significant ( $p = 0.00 < 0.05$ ,  $r = 0,888$ ), so it is concluded that the emotional salary influences the retention of human talent in the District Municipality of Chancay, 2018.

**Keywords:** *development opportunities, life balance, emotional well-being, job security, training and development.*

## INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Distrital de Chancay se inclina por un camino positivo, poniendo a la vanguardia el progreso del distrito, basado en políticas concertadas. Es una institución intermediaria entre el ciudadano y el estado, está llamada a concertar y fomentar el bienestar entre los vecinos.

En la actualidad las instituciones continuamente indagan la forma de mantener motivados a los trabajadores, enriquecer la imagen que tiene cada trabajador con respecto a su ámbito laboral y satisfacer sus expectativas en lo personal, profesional y familiar, para no perder a los empleados que son de importancia para el desarrollo de las actividades de la institución

El salario emocional son las remuneraciones del individuo las que principalmente implican aspectos de índole no monetario, que tiene como propósito las satisfacciones de sus exigencias personales. La municipalidad ha mostrado dificultades para retener al talento humano que es indispensable para el logro de las metas.

Es por ello que tiene como objetivo general la presente investigación el establecer de que manera el salario emocional influye en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

En la investigación, el capítulo I Planteamiento del Problema, contiene la descripción de la realidad problemática, el problema general y los problemas específicos, el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación de la investigación, delimitación y viabilidad del estudio.

El capítulo II Marco Teórico, contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las definiciones conceptuales, la hipótesis general e hipótesis específicas.

El capítulo III Metodología, contiene el tipo de investigación, el nivel de investigación, el diseño y enfoque, población y muestra, operacionalización de variables e indicadores, técnica de recolección de datos y el procesamiento de la información.

El capítulo IV contiene los Resultados, y en el capítulo V la discusión, las conclusiones y recomendaciones.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Considerando que la Municipalidad es una institución intermediaria entre el ciudadano y el estado, están llamadas a concertar y fomentar el bienestar entre los vecinos. La Municipalidad Distrital de Chancay hace frente a importantes desafíos que se presentan en el distrito, inclinándose por un camino positivo, poniendo a la vanguardia el progreso del distrito, basado en políticas concertadas.

Diversos estudios realizados ayudan a poder reconocer los estímulos laborales más frecuentes que las instituciones ofrecen a sus trabajadores, también se describe los distintos tipos de salario emocional que ayudan a la retención del talento humano, las instituciones en los últimos años no solo han puesto énfasis al ofrecer los mejores productos y/o servicio, sino que procura contar con el mejor talento humano con el que pueda lograr alcanzar los objetivos y cumplir con las políticas de la entidad, para lo cual han instaurado estrategias para la retención que incrementen las contingencias para que los empleados se sientan a gusto en la institución. En la actualidad las instituciones continuamente indagan la forma de mantener motivados a los trabajadores, para lo cual se procura implantar un programa de incentivos como teletrabajo, otorgar seguros de vida, facilitar al trabajador y su familia pueda acceder a afiliarse a medicinas prepagadas, programar días en familia (distinto a vacaciones), manejar horarios flexibles, oportunidad de crecer profesionalmente, etc. Con lo antes mencionado se trata de enriquecer la imagen que tiene cada trabajador con respecto a su ámbito laboral y satisfacer sus expectativas en lo personal, profesional y familiar, para no perder a los empleados que son de importancia para que las actividades de la institución puedan desarrollarse.

Pero (Olaya, Mercado, & Cepeda, 2014) señalan que las instituciones tienen la responsabilidad de conocer las necesidades y motivaciones de los trabajadores con la finalidad de que se puedan aplicar las estrategias de acuerdo con éstas y gestar

satisfacción en cada empleado y que éstos puedan trasladar estas sensaciones a los demás entornos de su vida.

La Municipalidad Distrital de Chancay está presentando dificultades para retener al talento humano que es esencial para alcanzar los objetivos, las causas de este fenómeno son la falta de una visión dividida y consensuada de los méritos de la institución; no se realiza un diagnóstico interno de la institución y su personal con la finalidad de instaurar un plan administrativo acorde; no se considera dentro de la gestión presupuestaria el costo de búsqueda, reconocimiento y atracción del talento humano; los procesos de reclutamiento de personal está a cargo de personas inadecuadas; realizar contrataciones por periodo cortos ocasionando que ese personal no tenga un periodo de adaptación, desarrollo y compromiso con la entidad; procesos de selección tediosos y largos; falta de opciones en los reclutados para poder elegir; falta de motivación; no se considera las expectativas del personal; los salarios, remuneraciones y bonificaciones no cubren las necesidades del personal; rotaciones constantes dentro de la municipalidad.

Con relación al salario emocional la Municipalidad cuenta con personal insatisfecho porque su ámbito laboral no es el adecuado; horarios rígidos; negación de permisos cuando se les presenta algún inconveniente familiar; falta de días de integración familiar entre trabajadores; el personal siente que no se le reconoce por sus labores bien realizadas o las horas extras que realiza para cumplir con sus actividades diarias; el personal no siente compromiso por los objetivos y metas de la municipalidad; falta de un buen seguro para el trabajador y su familia.

Si en la Municipalidad Distrital de Chancay no ponen más énfasis para instaurar y mejorar la gestión administrativa incluyendo objetivos sobre salario emocional y la retención del talento humano seguirá contando con personal insatisfecho por la falta de motivación lo que puede ocasionar que el personal que es soporte en la entidad opte por la opción de buscar otras ofertas laborales.

Se recomienda que realizar un estudio acerca de las necesidades y expectativas de cada uno de los empleados y con los resultados obtenidos, instaurar un plan de estrategias que se deben emplear con el objetivo de que los trabajadores se sientan satisfechos con las utilidades que se les brinda, también se recomienda considerar realizar actividades de integración del personal con la participación de las familias.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿De qué manera el salario emocional influye en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a. ¿De qué manera las oportunidades de desarrollo influyen en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018?
- b. ¿De qué manera el balance de vida influye en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018?
- c. ¿De qué manera el bienestar emocional influye en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Establecer de qué manera el salario emocional influye en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a. Establecer de qué manera las oportunidades de desarrollo influyen en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.
- b. Establecer de qué manera el balance de vida influye en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.
- c. Establecer de qué manera el bienestar emocional influye en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

*Justificación por su conveniencia:* Ya que la investigación busca conocer si los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay se sienten satisfechos con el salario emocional que le brindan para así poder analizar de qué manera esto influye en la retención del talento humano, siendo esto un tema de suma importancia para la misma Municipalidad Distrital de Chancay.

*Justificación práctica:* La investigación busca proponer recomendaciones para dar solución a los problemas que se han caracterizado en la situación problemática.

#### **1.5. Delimitación del estudio**

La presente investigación se realizará en la Municipalidad Distrital de Chancay.

La delimitación temporal para el desarrollo de la investigación se desarrollará en un horizonte de tiempo de julio a diciembre de 2018.

La delimitación social comprende a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

La delimitación geográfica comprende al distrito de Chancay, provincia de Huaral, departamento de Lima.

La delimitación semántica comprende: Salario emocional y Retención del talento humano.

Las motivaciones que no implican dinero y se les brinda a los trabajadores por sus éxitos logrados, se le conoce como salario emocional (Sánchez, 2014, pág. 76).

La retención del talento humano es la manera de mantener a los individuos que laboran en la empresa (Chiavenato, 2011, pág. 228).

#### **1.6. Viabilidad del estudio**

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) indican que una investigación es viable cuando se tiene recursos financieros, humanos y materiales, por tal motivo y disponiendo de los recursos en mención, se garantiza la viabilidad y la ejecución de la presente investigación. Además, se cuenta con disponibilidad de tiempo y acceso a la institución.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1. Antecedentes Nacionales

(León & Calderón, 2018) realizó la investigación titulada “Motivación laboral y su relación con la retención del talento humano en la empresa Aseguradora Pacifico Vida de la ciudad de Trujillo, 2017”, la cual fue aprobada por Universidad Privada del Norte. Perú. La investigación tuvo como objetivo el establecer la relación que ejerce la motivación laboral en la retención del talento humano en la empresa. Es una investigación descriptivo correlacional. La población fue 32 colaboradores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que la motivación influye en la retención del talento humano en la empresa Aseguradora Pacifico Vida.

(Minchán, 2017) realizó la investigación titulada “Salario emocional y retención del talento humano en la oficina general de recursos humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar cómo se relaciona el salario emocional y la retención del talento humano de la oficina general de recursos humanos. Es una investigación descriptivo correlacional. La población fue 24 trabajadores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que existe una relación directa y significativa entre el talento Humano y el salario emocional.

(Ames, 2017) realizó la investigación titulada “Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional, en una empresa del sector minero, Arequipa 2015”, la cual fue aprobada Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú. La investigación tuvo como objetivo el analizar la relación entre los factores de atracción, factores de retención del talento y el nivel de

compromiso organizacional en colaboradores. Es una investigación descriptivo correlacional. La población fue 50 colaboradores. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que los factores que atraen y retienen a los profesionales talentosos tienen una correlación positiva o negativa con el grado de compromiso organizacional.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales**

(Jaramillo, 2016) realizó la investigación titulada “Propuesta de retención de talento humano para la población de Agencias Banco Internacional en la ciudad Quito”, la cual fue aprobada Pontificia Universidad Católica del Ecuador. La investigación tuvo como objetivo general el diseñar una propuesta de modelo de retención de talento humano para la población de agencias del banco que permita asegurar la operatividad del negocio y alcanzar los objetivos estratégicos. Es una investigación descriptivo y no experimental. La población fue 200 personas, así mismo la muestra fue 162 personas. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que la propuesta planteada impulsa la mejora de los factores intrínsecos de motivación, y potencializa la fortaleza que la organización posee.

(Guerra & Sosa, 2015) realizó la investigación titulada “Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo”, la cual fue aprobada por Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo el establecer el impacto del salario emocional en los colaboradores de Olade para determinar su influencia en la calidad de vida de los mismos y el servicio al cliente externo. La población fue 35 colaboradores. La investigación utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y la observación como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que la inclusión del salario emocional en el paquete salarial influye directamente en la calidad de vida de los colaboradores de Olade.



(Pullupaxi, 2014) realizó la investigación titulada “Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa Hospiplan Cía.Ltda”, la cual fue aprobada por Universidad Central del Ecuador. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo analizar la influencia del salario emocional y sus efectos en el desempeño laboral de los empleados. Es una investigación no experimental, transversal descriptivo correlacional. La población fue 46 trabajadores. La investigación utilizó como técnicas de recolección de datos la observación y la entrevista, y como instrumentos el cuestionario y la evaluación 180°. La investigación concluyó en que el salario emocional aplicado por esta organización es un factor inherente y que tiene relación significativa con el desempeño laboral de sus colaboradores.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable 1: Salario emocional**

(Aparicio, 2017) indica que el salario emocional refiere a todo aquello que la empresa le otorga al empleado pero que no es efectivo.

(Sánchez, 2014, pág. 76) señala que las motivaciones que no implican dinero y se les brinda a los trabajadores por sus éxitos logrados, se le conoce como salario emocional.

(Rodríguez , 2013) define al salario emocional como las remuneraciones del individuo las que principalmente implican aspectos de índole no monetario, que tiene como propósito las satisfacciones de sus exigencias personales.

(Medina, 2012) señala al salario emocional mediante el cual el individuo satisface sus principales exigencias.

#### **A. Dimensiones del salario emocional**

(Pita, 2016) señala que existe tres fuentes en los que se suele agrupar al salario emocional, las cuales son las siguientes:

a. Oportunidades de desarrollo

Es una fase del crecimiento personal que acata las necesidades de autosuperación que atraviesa cada persona. Siendo evaluado por indicadores tales como la capacitación, feedback, promociones y línea de carrera, y coaching.

b. Balance de vida

Hace referencia al encontrar el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida diaria. Siendo evaluado por indicadores tales como horarios flexibles, beneficios adicionales, integración a la familia, y actividades recreativas de integración.

c. Bienestar emocional

Es una definición extensa, que trata acerca de la experiencia subjetiva bien, en paz y tener tranquilidad en el interior del trabajo. Siendo evaluado por indicadores tales como el respeto, restos profesionales, participación, niveles de autonomía, y reconocimiento.

***B. Aspectos generales del salario emocional***

(Aparicio, 2017) refiere que desde hace un tiempo las empresas han instaurado un nuevo modelo de remuneración. Se conoce como salario emocional. Por ejemplo, las remuneraciones que incrementar el confort en el ámbito laboral, la condición de vida de sus trabajadores y en el vínculo familiar, sentimental y social.

Las personas tienen exigencias que no son del factor monetario, tales como seguridad, progreso profesional y propio. Las cuales no pueden ser saciadas con efectivo. Por tal motivo, estos actualmente son desafíos importantes para alcanzar a ser un líder de ahora, y beneficiar el alto desempeño de los trabajadores en la empresa. Pero, por otro lado, la ausencia de estos baja el nivel de desempeño y rendimiento.

El salario emocional se puede interpretar de la siguiente manera:

- Un trato agradable y respetuoso.
- La buena valoración del esfuerzo realizado y su demostración efectiva.

- Una empatía real hacia los trabajadores, sus circunstancias particulares y personales.
- Procurar que el entorno de trabajo sea agradable y distendido.
- La flexibilidad de horarios.
- La formación continua.
- En optar por medidas que benefician el acuerdo entre vida personal y de trabajo.

El salario emocional está formado por un grupo de apoyo que las instituciones otorgan a sus empleados con el objetivo de que estos cuenten con más tiempo para ámbito personal, pueda sentirse más sosegado y con bajos niveles de estrés, lo que se ve reflejado en un nivel más alto de productividad en el trabajo.

La actual formación de las instituciones investiga en el salario emocional una causa para que sus trabajadores progresen de una forma más rentable y confortable. Desde este punto se ha podido evidenciar que hacer uso del salario emocional:

- Incrementa el rendimiento.
- Fomenta la proactividad.
- Motiva la lealtad.
- Impulsa el sentimiento de pertenencia en la institución.
- Produce un alto nivel de compromiso con los objetivos de la institución.
- Establece en el trabajador un lazo afectivo que va más allá del vínculo laboral.

Actualmente, las instituciones han evidenciado que es necesario brindar a los trabajadores un apoyo que no sea efectivo para enriquecer su ámbito laboral, por tal motivo es que han puesto mayor énfasis en el salario emocional. Por otro lado, en épocas de dificultad y adaptaciones de haberes, el tomar decisiones que impliquen enriquecer la situación laboral es una estrategia económica admisible y será gratificante para los trabajadores.

Por la ausencia del salario emocional los trabajadores presentan el síndrome del “quemado”, lo que significa, que el trabajador abandona el estímulo para seguir empeñándose en cumplir unas metas que le son indiferente. Cuando se usa del salario emocional con la finalidad de motivar al personal los impulsa a progresar y se comprometan con la institución y sus propósitos.

Los secretos para estimular a los empleados mediante el salario emocional son:

- Mantener una influencia fluida y abierta: el sentimiento de pertenencia es reforzado cuando los trabajadores perciben que tienen una relación emocional con la institución.
- Buscar la vinculación empleado – organización: el trabajador considera que la organización lo apoya y entiende en situaciones importantes de su vida personal.
- No posponer ni ignorar los debidos reconocimientos.
- No descuidar la supervisión: se consigue un nivel alto de desempeño cuando el personal es debidamente motivado.
- Valorar adecuadamente las aportaciones: reconocer las aportaciones que brinda cada empleado afianzara la aptitud distintiva y su sentimiento de permanencia.
- Tener presente que el dinero “no se recuerda”. Mientras que la relación esté presente el efectivo se ausenta.

El salario emocional es el mecanismo que promueve a alcanzar los objetivos de la institución y las metas propias, debido a que se registran los rendimiento, satisfacción y autorrealización. En el momento que la institución incremente el salario emocional disminuirá el ausentismo, el estrés y perdida por enfermedad en los trabajadores.

### ***C. Importancia salario emocional***

(Londoño, y otros, 2016, pág. 117) señala que cuando se refiere al salario emocional, implica las remuneraciones que otorgan las instituciones a sus trabajadores con el objeto de asegurar un equilibrio en los aspectos económicos,

familiar y social. Actualmente, las organizaciones están buscando dar respuesta a las actuales demandas del ámbito laboral para lo cual están explorando en tácticas tales como el salario emocional y la manera de instaurarlo en la organización. Las empresas que examinan el rendimiento, disminuir el ausentismo, las rotaciones internas y clima laboral adecuado, consideran el salario emocional como un tema importante y esencial.

El trabajador de ahora no le da mucha importancia al salario económico, pero considera que el salario emocional juega un papel importante para su satisfacción. La remuneración económica puede ser más atractiva en la empresa de la competencia, pero el elemento emocional es el que verdaderamente marca un margen de distinción y por consecuencia la empresa contara con trabajadores leales. Las empresas se enfrentan a un gran reto, el formar el sentimiento de compromiso en sus trabajadores y descubrir la verdadera causa de estímulo de cada empleado.

Este vocablo cada día toma más énfasis en las empresas porque es un método seguro y eficaz de satisfacer las expectativas del trabajador. Es así, que los ejecutivos no hacen uso directo de éste método para incrementar las ganancias de la empresa, éste se da por un reconocimiento al trabajador con la finalidad de fomentar el confort e incrementar el rendimiento.

Es así que el salario emocional es un elemento esencial para el progreso de los trabajadores dentro de la organización, debido a que simboliza una apreciada rentabilidad para la empresa. Por otro lado, mediante el salario emocional se puede reducir el margen de rotación de personal, por consecuencia se reducen los costos de gestión. Por tal motivo, los nuevos contratos realizados por las organizaciones no solo evalúan el factor económico, sino que también evalúan los reconocimientos con una remuneración distinta que les aporte para un equilibrio en su ámbito personal y profesional.

Lo importante para una empresa es poder contar en su interior con trabajadores formados con sus propósitos y que exploten su aptitud, disposición y capacidad. Sin embargo, en varias situaciones, apartado del modelo, no encontraremos con trabajadores insatisfechos, sin motivación, y aguardando el momento oportuno para dejar la empresa, autónomo de la retribución que perciben.

Por tal motivo, se advierte el salario emocional de manera directa o indirecta por los trabajadores, esto es un tema significativo motivo por el cual se procura una constante mejora del entorno en la empresa.

#### ***D. Jerarquía de necesidades de Maslow***

(Griffin & Moorhead, 2010, pág. 86) indica que la jerarquía de necesidades, fomentada por el psicólogo Abraham Maslow por la época de los cuarenta, es la hipótesis de necesidades más notable. Recibe la influencia de la escuela de relaciones humanas, Maslow refiere que los hombres son criaturas de “deseo” porque poseen deseos naturales por complacer un grupo de exigencias.

Maslow estimaba que el grupo de exigencias tenían un sistema de orden de jerarquía de interés, teniendo como base las exigencias más esenciales.

Esta hipótesis planteada por Maslow consta de cinco clases de las exigencias.

Las necesidades fisiológicas con las más esenciales en ésta jerarquía. Dentro de éstas necesidades se encuentran la alimentación, el oxígeno y el sexo. La siguiente necesidad es la de seguridad: esto refiere elementos que brindan seguridad tales como vivienda apropiada, vestimenta y liberación de intranquilidad y angustia. En la tercera escala se encuentran las necesidades de pertenencia, hace mención a las esencialmente necesidades sociales. Ciertos casos incorporan en esta escala la necesidad de amor y afecto y la aceptación por los colegas. Las necesidades de estima, ubicadas en el cuarto nivel, estas comprenden dos clases levemente distintos: el requerimiento de una en realidad abarca dos tipos ligeramente diferentes de necesidades: la necesidad de una positiva apariencia propia y honra particular y que las demás personas lo respeten. Las necesidades de autorrealización se ubican en el lugar superior de la escala. Considera al individuo desarrollando su máxima capacidad y como un todo.

Maslow tenía la creencia que era necesario satisfacer un nivel antes de pasar al siguiente nivel. Es así, que una vez satisfecho las primeras necesidades, éstas pierden interés y las siguientes necesidades se convierten en fuente esencial

de estimulación. Y así prosigue hasta que las ultimas necesidades citadas en la lista de jerarquías se convierten en esenciales estimuladores.

No obstante, en el grupo de necesidades una vez satisfecho el ultimo nivel éste llega a volverse insuficiente.

Un gran porcentaje de las empresas, consideran que las necesidades fisiológicas podrían ser las más sencillas de valorar y complacer. Para lograr satisfacer los niveles más básicos es necesario que se tomen ciertas disposiciones como sueldos apropiados, instalaciones de sanitarios, aireación y temperaturas, situaciones laborables confortables. Las empresas pueden satisfacer las necesidades de seguridad por distintos elementos como otorgar estabilidad laboral (no despidos), un proceso de reclamos (para protección en contra de acciones arbitrarias de los supervisores) y un apropiado seguro y un programa de cese (para evitar pérdidas financieras debido a enfermedades y asegurar un ingreso de retiro).

En el caso de las necesidades de pertenencia en gran parte de los trabajadores la satisfacen con las relaciones familiares y sociales establecidas en el ámbito laboral y fuera de él. Dentro del ámbito laboral los individuos usualmente generan lazos de amistad que conceden el eje para una relación social y pueden jugar papel significativo para la satisfacción de sus exigencias sociales. Este sentimiento de identidad de agrupación y la interacción entre los trabajadores, puede ser impulsada por los gerentes de la empresa, logrando satisfacer éstas necesidades. También es probable que los gerentes sean receptivos a las posibles consecuencias en los trabajadores (como niveles bajos de desempeño y ausentismo) de conflictos familiares o rechazo de sus compañeros del ámbito laboral.

Los conflictos familiares o rechazo de sus compañeros del ámbito laboral son necesidades de estima en el ambiente de trabajo son complacidas de alguna manera por la denominación de los cargos, selección de oficinas, aumento de retribución por mérito, estímulos y diferentes maneras de reconocimiento.

Es necesario que los estímulos perceptibles sean divididos de manera imparcial y tomando en consideración el nivel de desempeño, para que puedan considerarse como elementos de estímulo a largo plazo

. Las necesidades de autorrealización éstas quizás sean las más complicadas de comprender y complacer.

Como ejemplo realizar un diagnóstico con el objeto de conocer el porcentaje de individuos que llegan a satisfacer la totalidad de su capacidad máxima. El reporte de un gran número de casos, los individuos que en la jerarquía de Maslow van desarrollando de manera positiva, logran satisfacer sus necesidades básicas y siguen avanzando hasta satisfacer las necesidades de autorrealización. Es posible que el último estímulo de los individuos sea la autorrealización, debido a que se trabaja constantemente en ella, sin alcanzarla verdaderamente. Hoy en día se puede demostrar que los individuos toman la decisión de dejar trabajos con una buena remuneración, pero poco satisfactorios, con la intención de iniciar trabajos donde los salarios son bajos, pero producen mayor satisfacción. Lo que podría reflejar que laboran de manera enérgica por su autorrealización.

La jerarquía de necesidades de Maslow por ser la primera en conocerse y hacer reconocida, para los gerentes actuales también es la que más conocida.

Por ejemplo, una verdadera jerarquía de necesidades usualmente no coincide con el modelo de Maslow, porque no todos los modelos incluyen cinco escalas de necesidades, estos sistemas son cambiantes e inconstantes. En ciertas oportunidades los directivos son incapaces al intento de emplear este modelo.

Es así que el aporte principal de esta hipótesis radica en facilitar un ambiente referencial genérico para catalogar las necesidades.

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

(Londoño, y otros, 2016, pág. 121) señalan que la retención de talento humano son las tácticas de gestión enfocada a conservar a los trabajadores en la empresa.

(Chiavenato, 2011, pág. 228) indica que la retención del talento humano es la manera de mantener a los individuos que laboran en la empresa.

(Griffin & Moorhead, 2010, pág. 150) mencionan que la retención del talento humano es conservar a los individuos que han sido contratados y preparados.



### **A. Dimensiones de la retención del talento humano**

(Ames, 2017) menciona en su investigación que los factores para la retención del talento humano son los siguientes:

#### a. Salario

Es el monto financiero competitivo e individualizado, que se puede hallar encima del mercado laboral, teniendo en cuenta el desempeño profesional de cada individuo contribuciones a la organización. Siendo sus indicadores: sueldos competitivos, aumento de sueldo, y sistema de compensación.

#### b. Seguridad laboral

Son los planes que ofrece la organización que hacen posible el desarrollo profesional, por medio de una línea de carrera y/o planes de sucesión. Siendo sus indicadores: oportunidad de ser promovido, crecimiento profesional, y estabilidad laboral.

#### c. Reputación institucional

Es una compañía conocido como “Buen empleador”, designación a la compañía que proporciona un servicio de calidad, mostrado en puestos con mejor categoría, clima laboral, beneficios de balance familiar, laboral, entre otros. Siendo sus indicadores: institución reconocida, clima laboral, y relación con los jefes.

#### d. Capacitación y desarrollo

Son programas de capacitación y/o extensión de estudios, que se usa para el incremento del nivel de conocimientos y habilidades. Siendo sus indicadores: programas de capacitación, preparación profesional, y capacitación virtual.

### **B. Aspectos generales de la retención del talento humano**

(Chiavenato, 2009, pág. 440) indica que la empresa factible es la que logra atraer de manera apropiada su capital humano, así como también buscan que siempre sientan satisfacción, durante el periodo de pertenencia en la empresa. La retención de individuos requiere disponer de un singular interés a un grupo de puntos, del cual destacan los modelos administrativos, el vínculo entre los

trabajadores y esquemas de aseo y estabilidad en el ámbito laboral que afiance el nivel de vida en la empresa.

Las técnicas para conservar a los individuos tienen como finalidad preservar la satisfacción y la motivación de los integrantes, también garantizar el estado material, anímico y social para su permanencia en la empresa, desarrollar el compromiso con la empresa y trabajar para el progreso de ésta.

Todos los sistemas procuran proveer un entorno material, anímico y social de labores satisfactorias y protegido, asimismo afianzar los vínculos amigables y colaboradores con el gremio, debido a que estos componentes son esenciales para puntualizar la permanencia de los individuos dentro de la empresa, y porque los estimulan a realizar sus labores y lograr las metas de la empresa.

Ciertas empresas los sistemas de retención de individuos amerita una baja puntuación, debido a que se aproximan al prototipo de jerarquía y acatamiento sin refutar, que ponen mayor énfasis en un método y su cumplimiento en la empresa. De esta manera, este patrón se fundamenta en un patrón, es decir, define a los individuos con medias de medidas habituales dejando al margen las disimilitudes y rasgos personales.

Las demás empresas los sistemas para conservar a los individuos son complicados y trabajado, se aproxima al prototipo de autonomía y desarrollo propio de las personas, haciendo realce en la elasticidad del proceso y en el estímulo interno de los individuos. En conclusión, éste prototipo resalta la voluntad y la soberanía de los individuos y beneficia la distinción y la variedad, con fundamento en las disimilitudes personales de los individuos.

### ***C. Importancia de retención del personal en las organizaciones***

(Londoño, y otros, 2016, pág. 121) señalan que la empresa debe considerar como una prioridad esencial en su plan estratégico la retención del personal. Motivo por el cual el capital humano puede determinar la distinción entre una empresa y las demás, visto que las organizaciones pueden obtener un margen de competitividad que le asegure el éxito si exclusivamente cuenta con trabajadores bien preparados ya que éstos son los generadores de buenas ideas y la elaboración de productos con altos niveles de calidad.

Por lo antes expuesto, es necesario e indispensable que las empresas instauren tácticas que favorezca la retención de los trabajadores con talento, tales como; oportunidades de desarrollo, se considera en estímulo más fuerte para los trabajadores, porque les facilita la oportunidad de progresar y desarrollarse en distintos cargos de la empresa.

Lo cual facilitara la conservación de sus competencias y también logrará que sus trabajadores sientan que tienen buenas oportunidades para crecer; la creación de un ambiente laboral adecuado es otra táctica de las empresas deben considerar instaurar.

Cuando se discute sobre las tácticas para la conservación de los trabajadores, no se trata de aplicar un régimen administrativo, se trata de la fidelización, es decir se tiene que considerar en el bienestar, el respeto de opiniones, oportunidades de crecimiento, conseguir que el trabajador solo cuente con una alternativa, integrar y estar satisfecho de laborar en la organización que lo orienta como un trabajador con aptitud.

Es de esencial transcendencia instaurar destrezas para la retención del talento humano, con el objeto de salvaguardar que los trabajadores de la empresa sean buenos y tengan la idoneidad de proponer nuevas ideas que promuevan el desarrollo de la empresa. Se enlista ciertos componentes que sirven de apoyo para conservar a estos trabajadores.

Con la finalidad de evaluar el comportamiento de los empleados de la compañía se implementan tácticas que formen parte de un determinado proyecto para la elaboración de una sucesión de actividades, con la finalidad de recopilar datos que sean de utilidad para la instauración del salario emocional. Lo que sugiere conseguir establecer entendimiento en los empleadores y en los trabajadores para que perciban que la empresa brinda opciones de desarrollo, formación y favorece el crecimiento personal y profesional de cada empleado que es parte de la empresa, logrando una equidad de satisfacción entre la empresa y sus labores realizadas.

#### ***D. Procesos para retener al personal***

(Chiavenato, 2011, pág. 231) menciona que todas las técnicas empleadas para la retención del personal (remuneraciones, ofrecimiento de prestaciones y servicios sociales acorde con un modelo saludable de vida, para el trabajo que brinde un modelo de vida saludable, brindar un entorno físico y psicológico confortable, garantizar los vínculos sindicales amigables y cooperativas) tienen trascendencia para concretar su continuidad en la empresa y en especial incentivar su función y lograr cumplir con los objetivos de la organización. En ciertas empresas estos planteamientos para la retención de los trabajadores tienen una baja calificación, debido a que se asemeja al tipo de persona económica (que trabaja exclusivamente por el salario), por la rigurosidad y carencia de elasticidad, también por su naturaleza global y normalizada, con fundamento en las medidas, no toma en cuenta las disimilitudes personales, así como tampoco las distintas contribuciones a la empresa. Algunas empresas obtienen calificaciones altas por sus sistemas de retención, debido a que son muy semejantes al tipo de hombre complejo, porque son maleables y adecuación a los individuos, respetando las disimilitudes personales y contribuciones individuales para su éxito dentro de la empresa.

##### **a. Remuneración**

La remuneración se define como la retribución que percibe la persona como permuta por la realización de sus funciones en la empresa. Fundamentalmente se basa en el nexo de reciprocidad entre los trabajadores y la empresa. Cada trabajador se encarga de negociar su salario y beneficios. Esta remuneración puede utilizarse de manera directa o indirecta.

- Remuneración económica directa: es el haber que se le otorga a cada trabajador en modo de salarios, bonos, premios y comisiones. El salario simboliza el componente de mayor interés. La palabra salario es definida como retribución económica o el haber que percibe el trabajador por parte del empleador de acuerdo al cargo que tiene y las funciones que realiza por un periodo determinado. Éste puede ser de manera directa o indirecta. Cuando se habla de salario directo refiere al haber que se recibe como contraprestación por las labores realizadas en el cargo que ocupa. Con respecto a los trabajadores que laboran por horas, su haber es el equivalente

al verdadero número de horas que trabajo por el periodo de un mes (no se considera el descanso semanal remunerado); con relación a los trabajadores por mes, su salario es el que corresponde al que reciben mensual.

- Remuneración económica indirecta: esta retribución se desglosa de las condiciones del contrato grupal y del plan de prestaciones y servicios sociales otorgado por la empresa. La retribución indirecta considera vacaciones, gratificaciones, bonos, extras (riesgos, insalubridad, turno nocturno, años de servicio, entre otros.), implicación de ganancias, horas extras, también se considera el efectivo que corresponde a las actividades y beneficios sociales que otorga la empresa (como subsidios para alimentación y transporte, seguro de vida grupal, entre otros). La remuneración está conformada por la retribución directa y la retribución indirecta. Es decir que ésta comprende todos los elementos de la retribución directa y todas las derivaciones de la retribución indirecta. Desde otra concepción, la remuneración simboliza todo lo que percibe el trabajador ya sea de manera directa o indirecta, por sus labores realizadas dentro de la organización. De esta forma la remuneración se retribuye en efectivo y el salario en especie.

#### b. Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales constituyen una parte esencial de la paca de la retribución. Estas retribuciones son una manera de retribución indirecta que busca otorgar a los empleados un cimiento para la satisfacción de sus exigencias propias. Se consideran como sus componentes más trascendentales: gastos médicos, seguro de vida, alimentación, transporte, seguridad social privada, entre otros.

##### Tipos de prestaciones sociales

La finalidad de los planes de prestaciones y de seguridad social es impulsar al trabajador en tres aspectos de su vida:

- En el ejercicio del empleo: como son las gratificaciones, el seguro de vida, los premios de producción, entre otros.
- Fuera del empleo, pero en el interior de la compañía: con cafetería, transporte, ocio.

- Fuera de la compañía, mejor dicho, en la comunidad: con recreación, actividades comunitarias.

c. Higiene, seguridad en el trabajo

- Higiene laboral: La higiene laboral alude al grupo de disposiciones y procesos que buscan preservar la entereza mental y física del empleado, protegiéndolo de los peligros de salud innatas a las labores que desarrolla por el cargo que ocupa y su entorno donde se desenvuelve. La higiene laboral se fundamenta en el análisis y la predisposición de los malestares ocupacionales, iniciando en la observación y dominio de dos factores: el ser humano y su ambiente laboral.
- Seguridad laboral: La seguridad laboral es el grupo de preceptos técnicos, formación, salud, mentales para evitar accidentes, puede realizarse suprimiendo situaciones inestables del entorno o preparar debidamente al personal para que utilicen las habilidades de prevención, lo que es esencialmente importante para el cumplimiento confortable de las labores. Actualmente, se ha visto aumentada la cantidad de compañías que implementas sus correspondientes asistencias de seguridad.
- Calidad de vida en el trabajo: La calidad de vida en el trabajo refiere al nivel en que los integrantes de la empresa logran satisfacer sus expectativas propias en función a las labores que realiza en la compañía. La calidad de vida en el trabajo considera un grupo de componentes, tales como confort con las labores que realiza, oportunidades de crecer dentro de la empresa, estímulo por su productividad, retribución, bonificaciones, nexos con los compañeros de trabajo y la empresa, entorno psicológico y físico del centro de laboral, autonomía para la toma de decisiones, oportunidad de asociarse, entre otros aspectos.

d. Relaciones con las personas

Señala a las acciones de recursos humanos implicadas a la familiaridad y los cambios internos de personal que se realizan en la empresa. Se define como los nexos íntimos que se dan entre la empresa y los trabajadores en asuntos como promociones, cambios, alejamiento por jubilación y renuncias. La organización y las medidas organizacionales igualmente protagonizan una característica clave

en éstas relaciones internas. Pero la oficina de RH trabaja en detrás a manera de staff, ósea, a modo de consultoría interna y transfiere la responsabilidad de línea a los gerentes y supervisores con relación a las labores diarias y recursos humanos.

### ***E. Factores motivacionales para la retención del personal***

(Londoño, y otros, 2016, pág. 118)manifiestan que la motivación es un factor esencial para que la organización alcance el éxito, puesto que éste determina en gran dimensión el resultado positivo de los objetivos de la empresa. Mediante la motivación se lograr elevar los índices de producción, cumplimiento, eficacia, compromiso y responsabilidad por parte de los trabajadores. En conclusión, los principios que provocan mantienen y direccionan el comportamiento dirigido a un determinado propósito, constituyen la motivación.

Actualmente, la motivación es una componente primordial en las organizaciones, motivo por el cual se hace necesario su instauración, ya que únicamente así la organización se encontrará en la posición de establecer una sólida cultura organizacional. Si el capital humano no es debidamente motivado no será suficiente y su producción no tendrá los niveles deseados por lo que los resultados obtenidos no serán los esperados. Es así que un trabajador motivado tendrá control de sus actividades, se sentirá satisfecho de incrementar sus capacidades y ponen mayor énfasis por ser innovadores. Los trabajadores que están debidamente motivados buscan dejar una buena impresión frente a sus jefes, sobresaliendo entre los demás trabajadores generando en ellos éxtasis.

Así mismo, es indispensable que el trabajador posee aspiraciones y ambiciones, las que posteriormente se transforman en requerimientos y oportunidades. Este es un importante componente de la motivación.

## **2.3. Definiciones Conceptuales**

### ***Salario emocional***

Las motivaciones que no implican dinero y se les brinda a los trabajadores por sus éxitos logrados, se le conoce como salario emocional (Sánchez, 2014, pág. 76).

### ***Oportunidades de desarrollo***

Es una fase del crecimiento personal que acata las necesidades de autosuperación que atraviesa cada persona (Pita, 2016).

### ***Balance de vida***

Hace referencia al encontrar el equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida diaria (Pita, 2016).

### ***Bienestar emocional***

Es una definición extensa, que trata acerca de la experiencia subjetiva bien, en paz y tener tranquilidad en el interior del trabajo (Pita, 2016).

### ***Retención del talento humano***

La retención del talento humano es la manera de mantener a los individuos que laboran en la empresa (Chiavenato, 2011, pág. 228).

### ***Salario***

Es monto financiero competitivo e individualizado, que se puede hallar encima del mercado laboral, teniendo en cuenta el desempeño profesional de cada individuo contribuciones a la organización (Ames, 2017).

### ***Seguridad laboral***

Son los planes que ofrece la organización que hacen posible el desarrollo profesional, por medio de una línea de carrera y/o planes de sucesión (Ames, 2017).

### ***Reputación institucional***

Es una compañía conocido como “Buen empleador”, designación a la compañía que proporciona un servicio de calidad, mostrado en puestos con mejor categoría, clima laboral, beneficios de balance familiar, laboral, entre otros. (Ames, 2017)

### ***Capacitación y desarrollo***

Son programas de capacitación y/o extensión de estudios, que se usa para el incremento del nivel de conocimientos y habilidades (Ames, 2017).



## **2.4. Formulación de las hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

El salario emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a. Las oportunidades de desarrollo influyen significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.
- b. El balance de vida influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.
- c. El bienestar emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Diseño Metodológico**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo transversal, correlacional causal. Es transversal ya que se recolectará la información en un solo momento, en un tiempo único. Es correlacional causal porque se dirigirá a la comprobación de las hipótesis y sus causales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

##### **3.1.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación es explicativo. Porque “parten de descripciones suficientemente exhaustivas de una cierta realidad bajo estudio y de la necesidad de conocer porqué ciertos hechos de esa realidad ocurren del modo escrito” (INEGI, 2005, pág. 23). Además, “Su fin primordial es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, pág. 23).

##### **3.1.3. Diseño**

La investigación es de diseño no experimental. Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

##### **3.1.2. Enfoque**

La tesis es de enfoque mixta. “En esta clasificación podemos agrupar aquellas tesis en las que, tomando en cuenta el tema a investigar y el objeto de estudio, el investigador utiliza dos enfoques: el cuantitativo y el cualitativo” (Muñoz, 2011, pág. 22).

### 3.2. Población y muestra

La población está representada por 365 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Para definir el tamaño de la muestra se aplica la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

***Donde:***

n = Es el tamaño de la muestra que se desea conocer.

p y q = Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

Z = Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error= 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor Z = 1.96

N = Es el total de la población.

E= Representa el error estándar de la estimación. En este caso se ha tomado 0.05

***Reemplazando:***

$$n = \frac{1.96^2 \times (0.5 \times 0.5) \times 365}{0.05^2(365 - 1) + 1.96^2 \times (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 187.41766$$

La muestra está representada por 187 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

### 3.3. Operacionalización de variables e indicadores

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable independiente:</b>  <b>SALARIO EMOCIONAL</b>	<i>Oportunidades de desarrollo</i>  <i>Balance de vida</i>  <i>Bienestar emocional</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación.</li> <li>- Feedback.</li> <li>- Promociones y línea de carrera.</li> <li>- Coaching.</li> <li>- Horarios flexibles.</li> <li>- Beneficios adicionales.</li> <li>- Integración de la familia.</li> <li>- Actividades recreativas de integración.</li> <li>- Respeto.</li> <li>- Retos profesionales.</li> <li>- Participación.</li> <li>- Niveles de autonomía.</li> <li>- Reconocimiento.</li> </ul>

*Fuente: Adaptado de Pita (2016).*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Variable dependiente:</b>  <b>RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<i>Salario</i>  <i>Seguridad laboral</i>  <i>Reputación institucional</i>  <i>Capacitación y desarrollo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sueldos competitivos.</li> <li>- Aumento de sueldo.</li> <li>- Sistema de compensación.</li> <li>-</li> <li>- Oportunidad de ascensos.</li> <li>- Crecimiento profesional.</li> <li>- Estabilidad laboral.</li> <li>-</li> <li>- Institución reconocida.</li> <li>- Clima laboral.</li> <li>- Relación con los jefes.</li> <li>-</li> <li>- Programas de capacitación.</li> <li>- Preparación profesional.</li> <li>- Capacitación virtual.</li> </ul>

*Fuente: Adaptado de Ames (2017).*

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

#### 3.4.1. Técnica a emplear

Técnica: encuesta // Instrumento: cuestionario.

#### 3.4.2. Descripción del instrumento

El instrumento utilizado fue un cuestionario. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son “Salario emocional” y “Retención del talento humano”.

#### *Validación el cuestionario*

Se muestra que el resultado del Test KMO y en la cual utiliza la proporción de la varianza de los datos donde cuanto más próximo de 1 (unidad) mejor es el resultado, indicando que estadísticamente el instrumento para aplicarlo es válido.

<b>KMO y prueba de Bartlett</b>		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,758
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	1025,907
	Gl	325
	Sig.	,000

#### *Confiabilidad del cuestionario*

Respecto al análisis de confiabilidad del instrumento se utilizó el Método de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,946 siendo el resultado confiable.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,946	26

### 3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

El software empleado fue el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

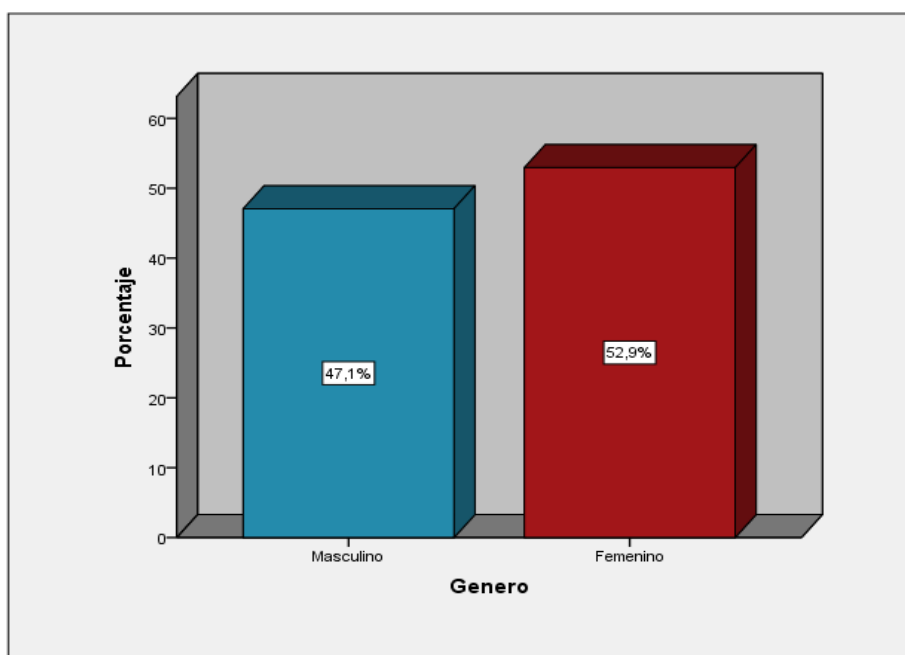
#### 4.1. Presentación de tablas, figuras e interpretaciones

##### A. Datos generales

Tabla 1

*Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Masculino	88	47,1
	Femenino	99	52,9
	Total	187	100,0



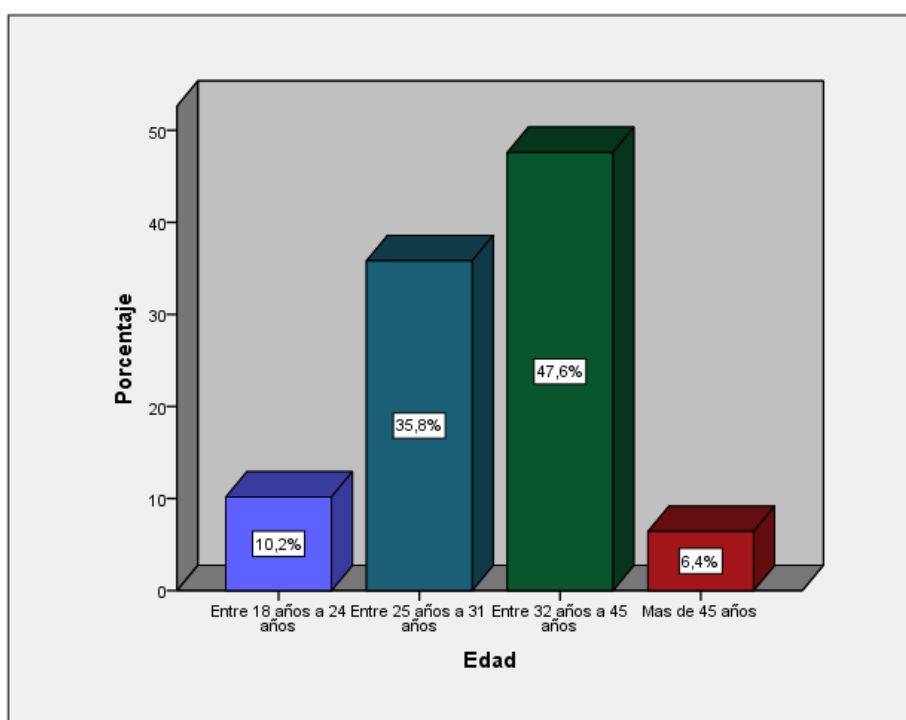
*Figura 1. Género de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.*

Se observa en la Tabla 1 que el 47,1% de los encuestados son del género masculino y el 52,9% son del género femenino.

Tabla 2

*Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay*

	Frecuencia	Porcentaje
Entre 18 años a 24 años	19	10,2
Entre 25 años a 31 años	67	35,8
Válidos Entre 32 años a 45 años	89	47,6
Más de 45 años	12	6,4
Total	187	100,0



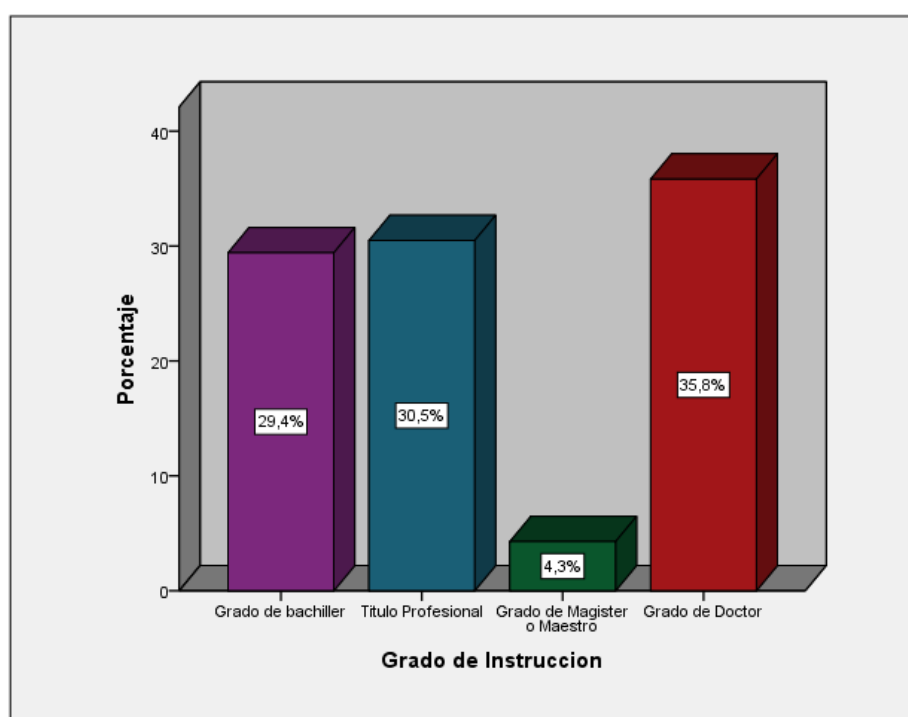
*Figura 2.* Edad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay.

Se observa en la Tabla 2 que el 10,2% de los encuestados tienen entre 18 años a 24 años, el 35,8% tiene entre 25 años a 31 años, el 47,6% tiene entre 32 años a 45 años y el 6,4 se encuentra con más de 45 años.

Tabla 3

*Grado académico de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chancay*

	Frecuencia	Porcentaje
Grado de bachiller	55	29,4
Título Profesional	57	30,5
Válidos Grado de Magister o Maestro	8	4,3
Grado de Doctor	67	35,8
Total	187	100,0



*Figura 3. Grado de instrucción de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chancay.*

Se observa en la Tabla 3 que el 29,4% mencionaron que tienen grado de bachiller, el 30,5% mencionaron que tienen título profesional, el 4,3% tienen grado de doctor y el 35,8% menciona tener otro tipo de estudios.



## B. Análisis estadístico e interpretación de la variable “Salario emocional”

Tabla 4

### Oportunidades de desarrollo

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
1. ¿La municipalidad te brinda capacitaciones?	0	0,0%	22	11,8%	60	32,1%	83	44,4%	22	11,8%
2. ¿Recibes orientación por parte de tu jefe para superar tus brechas de crecimiento profesional?	0	0,0%	26	13,9%	78	41,7%	61	32,6%	22	11,8%
3. ¿Te facilitan la oportunidad de hacer una línea de carrera dentro de la municipalidad?	12	6,4%	14	7,5%	82	43,9%	63	33,7%	16	8,6%
4. ¿La municipalidad se preocupa por maximizar tu desempeño profesional y personal?	12	6,4%	20	10,7%	80	42,8%	59	31,6%	16	8,6%

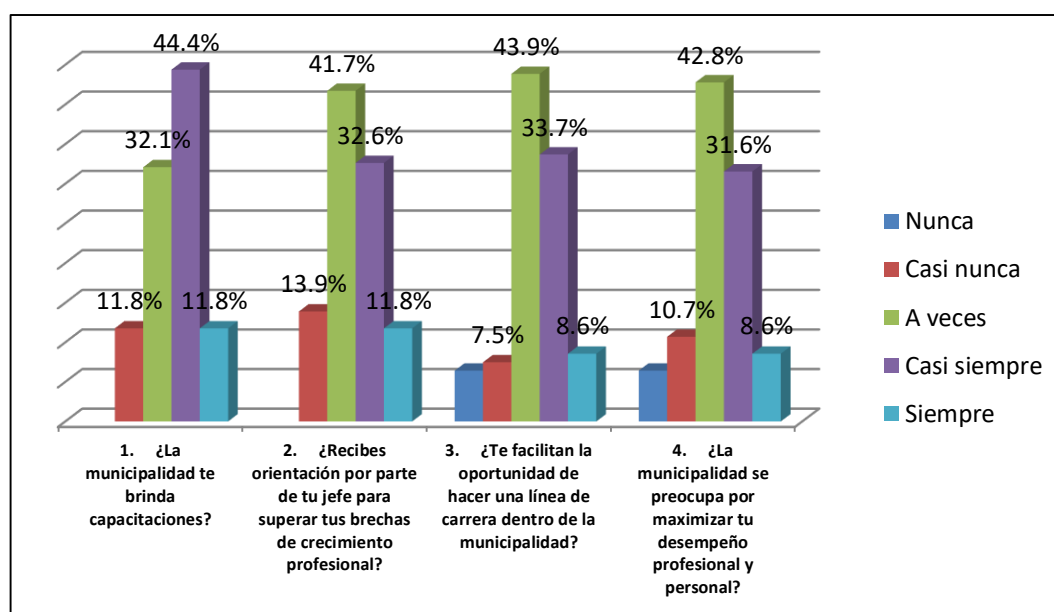


Figura 4. Oportunidades de desarrollo.

Se observa en la Tabla 4 que el 13,9% mencionó que casi nunca reciben orientación por parte de su jefe para superar sus brechas de crecimiento profesional, el 11,8% mencionó que la municipalidad casi nunca brinda capacitaciones y el 10,7% mencionó que la municipalidad casi nunca se preocupa por maximizar tu desempeño profesional y personal.

Tabla 5  
*Balace de vida*

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
5. ¿Dependiendo de tus funciones, manejas flexibilidad al ingreso o a la salida del trabajo?	0	0,0%	22	11,8%	78	41,7%	71	38,0%	16	8,6%
6. ¿La municipalidad de brinda beneficios adicionales (seguros, ayudas a la educación de tus hijos, movilidad, alimentación, planes de jubilación, etc.)?	16	8,6%	44	23,5%	107	57,2%	12	6,4%	8	4,3%
7. ¿La municipalidad organiza actividades donde puedas integrar a tu familia?	6	3,2%	46	24,6%	115	61,5%	12	6,4%	8	4,3%
8. ¿La municipalidad organiza actividades recreativas de integración?	11	5,9%	41	21,9%	115	61,5%	12	6,4%	8	4,3%

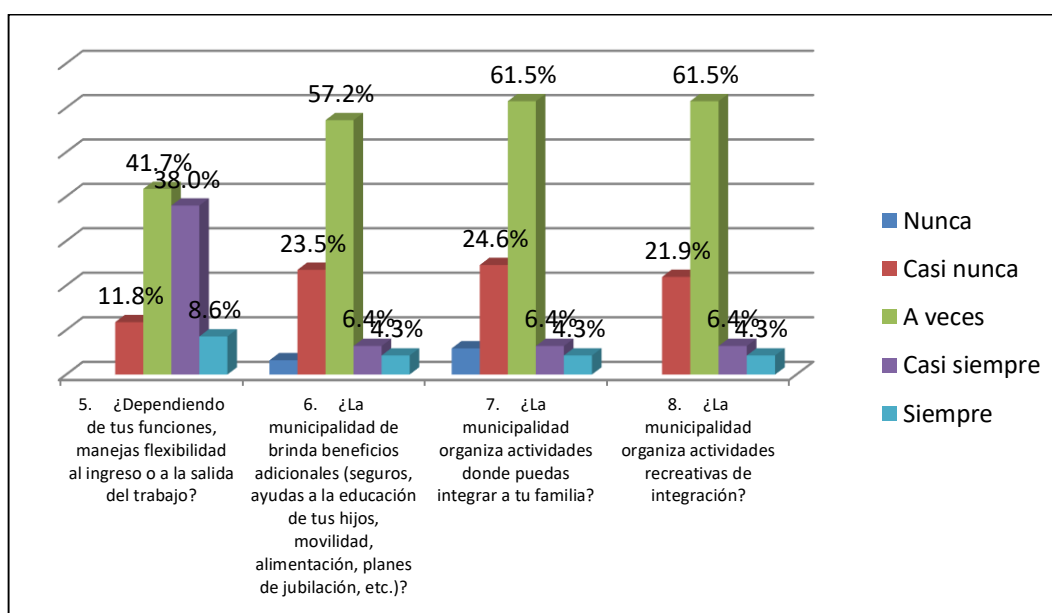


Figura 5. Balance de vida.

Se observa en la Tabla 5 que el 24,6% mencionó que la municipalidad casi nunca organiza actividades donde puedas integrar a tu familia, el 23,5% mencionó que la municipalidad a veces brinda beneficios adicionales (seguros, ayudas a la educación de tus hijos, movilidad, alimentación, planes de jubilación, etc.) y el 21,9% mencionó que la municipalidad casi nunca organiza actividades recreativas de integración.

Tabla 6  
*Bienestar emocional*

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
9. ¿Tus jefes y colegas muestran respeto a tu persona y a tu trabajo?	0	0,0%	11	5,9%	11	5,9%	118	63,1%	47	25,1%
10. ¿La municipalidad te planea retos profesionales?	11	5,9%	11	5,9%	77	41,2%	68	36,4%	20	10,7%
11. ¿Participas activamente en las reuniones y/o actividades que organiza la municipalidad?	11	5,9%	11	5,9%	85	45,5%	60	32,1%	20	10,7%
12. ¿Te dejan trabajar con autonomía?	11	5,9%	17	9,1%	73	39,0%	70	37,4%	16	8,6%
13. ¿La institución reconoce tu trabajo bien hecho?	17	9,1%	19	10,2%	71	38,0%	64	34,2%	16	8,6%

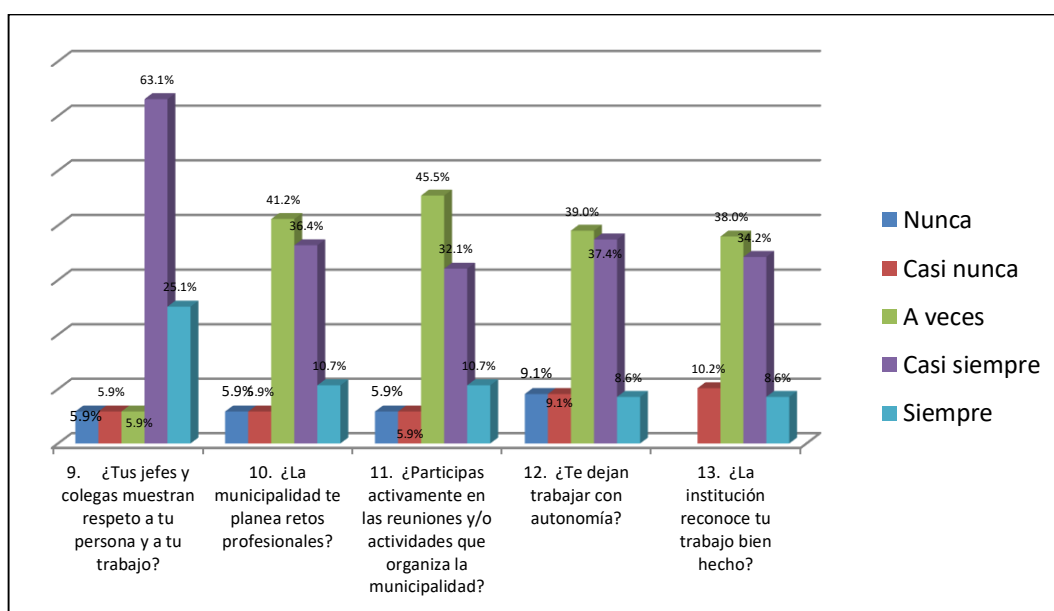


Figura 6. Bienestar emocional.

Se observa en la Tabla 6 que el 10,2% mencionó que la institución casi nunca reconoce el trabajo bien hecho, el 9,1% mencionó que casi nunca dejan trabajar con autonomía y el 5,9% mencionó que casi nunca sus jefes y colegas muestran respeto a tu persona y a tu trabajo, al igual que tampoco la municipalidad planea retos profesionales y mucho menos participan activamente en las reuniones y/o actividades que organiza la municipalidad.

### C. Análisis estadístico e interpretación de la variable “Retención del talento humano”

Tabla 7  
Salario

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
	14. ¿Consideras que la municipalidad maneja sueldos competitivos según el mercado?	11	5,9%	0	0,0%	100	53,5%	60	32,1%	16
15. ¿Recibes alguna bonificación en función al cumplimiento de indicadores de desempeño individual?	11	5,9%	15	8,0%	121	64,7%	32	17,1%	8	4,3%
16. ¿La municipalidad pone en práctica un sistema de compensación variable según el desempeño que estimule la motivación por el logro?	17	9,1%	9	4,8%	113	60,4%	40	21,4%	8	4,3%

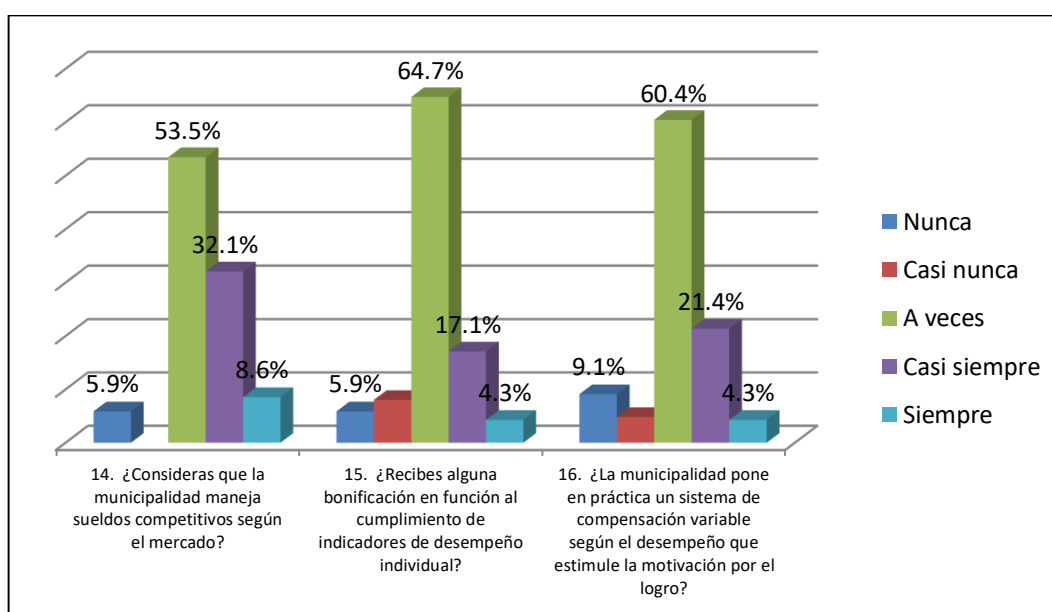


Figura 7. Salario.

Se observa en la Tabla 7 que el 13,9% mencionó que no reciben alguna bonificación en función al cumplimiento de indicadores de desempeño individual, el 13,9% mencionó que la municipalidad no pone en práctica un sistema de compensación variable según el desempeño que estimule la motivación por el logro y el 5,9% determinó que no considera que la municipalidad maneja sueldos competitivos según el mercado.

Tabla 8  
*Seguridad laboral*

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
17. ¿La municipalidad que brinda las oportunidades para ascender?	11	5,9%	11	5,9%	128	68,4%	29	15,5%	8	4,3%
18. ¿Dentro de la municipalidad, tienes acceso a una línea de carrera, con posibilidad de crecimiento profesional?	17	9,1%	31	16,6%	106	56,7%	25	13,4%	8	4,3%
19. ¿Sientes que dentro de la municipalidad tienes estabilidad laboral?	17	9,1%	37	19,8%	100	53,5%	25	13,4%	8	4,3%

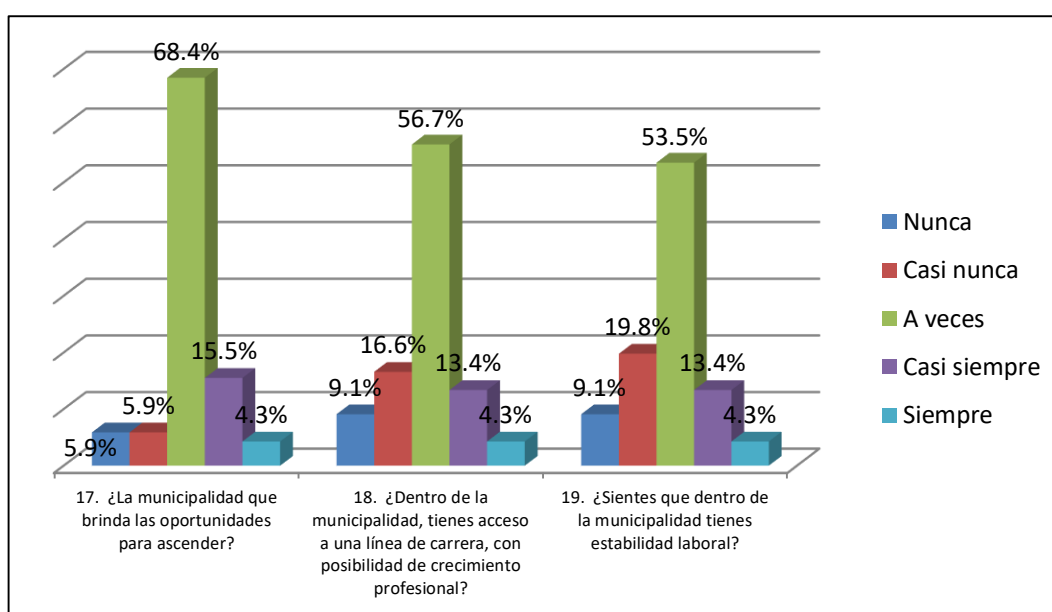


Figura 8. Seguridad laboral.

Se observa en la Tabla 8 que el 28,9% de los encuestados manifestaron que no sienten que dentro de la municipalidad tienen estabilidad laboral, el 25,7% mencionó que, dentro de la municipalidad, no tienen acceso a una línea de carrera, con posibilidad de crecimiento profesional y el 11,8% mencionó que la municipalidad no brinda las oportunidades para ascender.

Tabla 9

*Reputacion institucional*

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
20. ¿La municipalidad brinda a la comunidad una buena imagen?	6	3,2%	10	5,3%	80	42,8%	59	31,6%	32	17,1%
21. ¿Existe un buen clima laboral dentro de la municipalidad?	6	3,2%	16	8,6%	90	48,1%	59	31,6%	16	8,6%
22. ¿Tu relación con tu jefe está basada en una relación de ayuda mutua, responsabilidad y respeto?	11	5,9%	16	8,6%	98	52,4%	46	24,6%	16	8,6%

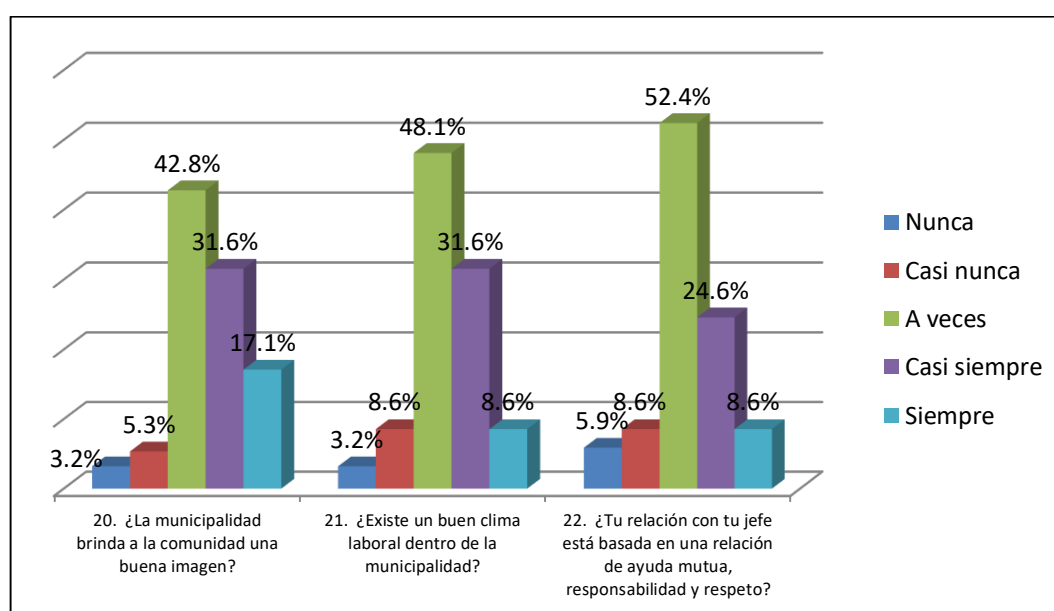


Figura 9. Reputacion institucional.

Se observa en la Tabla 9 que el 14,5% mencionó que su relación con su jefe no está basada en una relación de ayuda mutua, responsabilidad y respeto, asimismo el 11,8% mencionó que no existe un buen clima laboral dentro de la municipalidad y el 8,5% mencionó que la municipalidad no brinda a la comunidad una buena imagen.

Tabla 10  
Capacitación y desarrollo

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc	Frec	Porc
23. ¿La municipalidad cuenta con programas de capacitación para sus trabajadores?	11	5,9%	5	2,7%	112	59,9%	43	23,0%	16	8,6%
24. ¿La municipalidad se preocupa por tu preparación profesional?	11	5,9%	33	17,6%	96	51,3%	31	16,6%	16	8,6%
25. ¿La municipalidad brinda capacitaciones virtuales para sus trabajadores?	17	9,1%	49	26,2%	79	42,2%	34	18,2%	8	4,3%

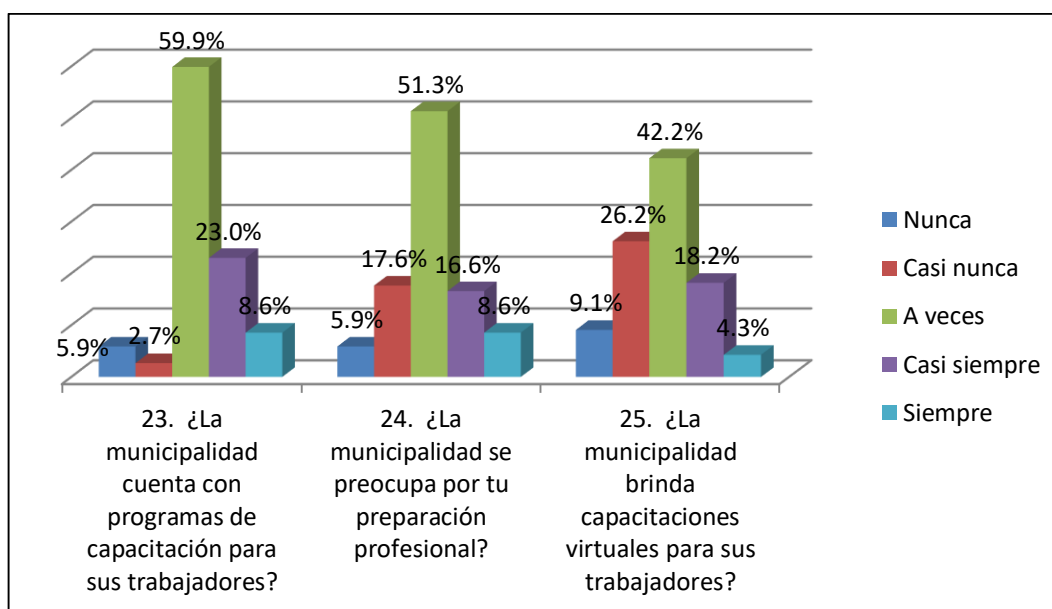


Figura 10. Capacitación y desarrollo.

Se observa que la Tabla 10 que el 35,3% mencionó que la municipalidad no brinda capacitaciones virtuales para sus trabajadores, el 23,5% mencionó que la municipalidad no se preocupa por tu preparación profesional y el 8,6% mencionó que la municipalidad no cuenta con programas de capacitación para sus trabajadores.

#### D. Prueba de normalidad

Para elegir el tipo de estadística para probar la hipótesis se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (para muestras mayores de 50) para probar si las variables de investigación tienen distribución normal. En la tabla 11 se observa que con un (p-valor<0.05) las dos variables de investigación no tienen distribución normal motivo por el cual se optó por utilizar Correlación Rho de Spearman.

*Tabla 11*  
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
SALARIO EMOCIONAL	,161	187	,000
OPORTUNIDADES DE DESARROLLO	,161	187	,000
BALANCE DE VIDA	,247	187	,000
BIENESTAR EMOCIONAL	,186	187	,000
RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	,152	187	,000
SALARIO	,280	187	,000
SEGURIDAD LABORAL	,247	187	,000
REPUTACIÓN INSTITUCIONAL	,197	187	,000
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	,203	187	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors



## E. Comprobación de Hipótesis

### Hipótesis general

Ho: El salario emocional no influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

Ha: El salario emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

Tabla 12

*Correlación Rho de Spearman entre el salario emocional y la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.*

			Salario emocional	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	0	,000
		N	187	187
	Retención del talento humano	Coefficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	0
		N	187	187

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

Se observa en la Tabla 12 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva alta y muy significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ;  $r = 0,888$ ), por lo que se concluye que el salario emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

### Hipótesis Especifica 1

Ho: Las oportunidades de desarrollo no influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

Ha: Las oportunidades de desarrollo influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

Tabla 13

*Correlación Rho de Spearman entre las oportunidades de desarrollo y la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.*

			Oportunidades de desarrollo	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Oportunidades de desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	0	,000
	Retención del talento humano	N	187	187
		Coefficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	0
		N	187	187

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

Se observa en la Tabla 13 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva alta y muy significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ;  $r = 0,827$ ), por lo que se concluye que las oportunidades de desarrollo influyen significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

## Hipótesis Especifica 2

Ho: El balance de vida no influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

Ha: El balance de vida influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

Tabla 14

*Correlación Rho de Spearman entre el balance de vida y la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.*

			Balance de vida	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Balance de vida	Coeficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	0	,000
	Retención del talento humano	N	187	187
		Coeficiente de correlación	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	0
		N	187	187

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

Se observa en la Tabla 14 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva alta y muy significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ;  $r = 0,798$ ), por lo que se concluye que el balance de vida influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

### Hipotesis Especifica 3

Ho: El bienestar emocional no influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

Ha: El bienestar emocional de influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

Tabla 15

*Correlación Rho de Spearman entre el bienestar emocional y la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.*

			Bienestar emocional	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Bienestar emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	0	,000
	Retención del talento humano	N	187	187
		Coefficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	0
		N	187	187

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

Se observa en la Tabla 15 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva alta y muy significativa ( $p = 0,000 < 0,05$ ;  $r = 0,846$ ), por lo que se concluye que el bienestar emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Discusión

Sobre la hipótesis general, se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman un 0,888; lo que nos indica que existe un nivel de significancia  $p=0,00 < 0,05$  entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación positiva alta muy significativa, demostrándose que el salario emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018, lo que corrobora lo planteado por (Minchán, 2017) en la tesis de maestría “Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017”; quien concluye que los factores internos como conocimientos, habilidades, etc. de los trabajadores y factores externos como el clima laboral, línea de carrera, etc. son los adecuados, el nivel de salario emocional será el adecuado para mantener a los colaboradores felices y comprometidos con su lugar de trabajo.

Respecto a la primera hipótesis, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación positiva alta muy significativa con un valor de r de Spearman de 0,827 y con un nivel de significancia del  $p = 0,00 < 0,05$  lo que se comprueba que existe una relación significativa entre las variables salario emocional y talento humano. Esto respaldado por (Pullupaxi, 2014) en su investigación titulada “Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa Hospiplan Cía.Ltda”, quien expuso los colaboradores buscan obtener más formación profesional con el fin de alcanzar mejores puestos de trabajo y más retribución monetaria.

Respecto a la segunda hipótesis, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación positiva alta muy significativa con un valor de r de Spearman de 0,798 y con un nivel de significancia del  $p = 0,00 < 0,05$  lo que se comprueba que el balance de vida influye significativamente en la retención del talento humano en la

Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. Estos resultados concuerdan con (Guerra & Sosa, 2015) realizó la investigación titulada “Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo”, quien menciona que para que las empresas puedan mantenerse vigentes en el mercado y ser productivas; es importante tener a un “trabajador contento” mejorando así su calidad de vida y obteniendo un equilibrio familiar.

Respecto a la tercera hipótesis, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación positiva alta muy significativa con un valor de  $r$  de Spearman de 0,846 y con un nivel de significancia del  $p = 0,00 < 0,05$  lo que se comprueba que el bienestar emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. Este resultado concuerda con (Pita, 2016) donde señala que la experiencia subjetiva de sentirse bien, en armonía y con tranquilidad dentro del trabajo. Siendo evaluado por indicadores tales como el respeto, restos profesionales, participación, niveles de autonomía, y reconocimiento.

## 5.2. Conclusiones

- Con un nivel de significancia  $p = 0,000 < 0,05$  y una correlación positiva alta y muy significativa  $r = 0,827$ , determinamos que las oportunidades de desarrollo influyen significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. Por lo que se asevera que a medida que el personal sienta que se le reconoce por sus labores bien realizadas o las horas extras que realiza para cumplir con sus actividades diarias la retención de talento humano será eficiente.
- Con un nivel de significancia  $p = 0,000 < 0,05$  y una correlación positiva alta y muy significativa  $r = 0,798$ , determinamos que el balance de vida influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. Esto implica que a medida que la municipalidad organice actividades de integración familiar entre trabajadores la retención de talento humano será eficiente.
- Con un nivel de significancia  $p = 0,000 < 0,05$  y una correlación positiva alta y muy significativa  $r = 0,846$ , determinamos que el bienestar emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. Esto implica que a medida que la municipalidad considere dar a su

personal autonomía para lograr en ellos compromiso por los objetivos y metas de la organización la retención de talento humano será eficiente.

Por lo tanto

- Con un nivel de significancia  $p = 0,000 < 0,05$  y una correlación positiva alta y muy significativa  $r = 0,888$ , determinamos que el salario emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018.

### **5.3. Recomendaciones**

- Desarrollar programas de incentivo a los trabajadores por las labores bien realizadas o las horas extras que realizan para cumplir con sus actividades diarias
- Desarrollar programas de integración del personal con la participación de las familias.
- Desarrollar un plan de estrategias para dar autonomía a sus trabajadores al momento que asuman responsabilidades con la finalidad de llevar a cabo los objetivos estratégicos de la institución.

## CAPÍTULO VI

### FUENTES DE INFORMACIÓN

#### 6.1. Fuentes bibliográficas

- Aparicio, S. (2017). *Trabaja inteligente (mente)*. Madrid: Mestas Ediciones.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones* (9 ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Londoño, A., Gallego, D., González, E., Pacheco, G., Perez , H., Lara, I., . . . Higuera, V. (2016). *Gerencia y administración*. Barranquilla: Sello Editorial.
- Medina, J. (2012). *Dirige tu carrera: No dejes que otros decidan por ti*. Madrid: Alienta Editorial.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson.
- Rodríguez , J. (2013). *Códigos comunicativos y docencia*. Madrid: Visión Libros.
- Sánchez, M. (2014). *Comunicación efectiva y trabaja en equipo*. Madrid: Cep.



## 6.2. Fuentes electrónicas

Ames, R. (2017). *Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional, en una empresa del sector minero, Arequipa 2015*. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Recuperado el 15 de julio de 2018, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5378/ADMamgurj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Guerra, P., & Sosa, M. (2015). *mpacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo*. Tesis, Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Recuperado el 15 de julio de 2018, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9900/TESIS%20DE%20MAESTRIA%20PAMELA%20GUERRA%20Y%20MARIELA%20SOSA%20-%20SALARIO%20EMOCIONAL.pdf?sequence=1>

Jaramillo, R. (2016). *Propuesta de retención de talento humana para la población de Agencias Banco Internacional en la ciudad Quito*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11231/TESIS%20RENE%20DAVID%20JARAMILLO%20PAREDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

León, E., & Calderón, L. (2018). *Motivación laboral y su relación con la retención del talento humano en la empresa Aseguradora Pacifico Vida de la ciudad de Trujillo, 2017*. Tesis, Universidad Privada del Norte, Perú. Recuperado el 15 de julio de 2018, de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13698/Calder%C3%B3n%20Vela%20Lupe%20-%20Le%C3%B3n%20Angulo%20Evelyn%20Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- 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*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado el 15 de julio de 2018, de file:///C:/Users/USER%20P/Favorites/Downloads/Mich%C3%A1n\_ROL.pdf
- Olaya, J., Mercado, M., & Cepeda, S. (junio de 2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de bogota. *Revista iberoamericana de psicología: Ciencia y Tecnología*, 59 - 77. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905118>
- Pita, B. (2016). *El salario emocional*. ISSN 1998 – 5347. Obtenido de <http://www.canalti.pe/panel/files/edicion/revista/20160829150658CANALTI%20531.pdf>
- Pullupaxi, P. (2014). *Salario emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa Hospiplan Cía.Ltda*. Tesis, Universidad Católica del Ecuador, Ecuador. Recuperado el 15 de julio de 2018, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3628/1/T-UCE-0007-104.pdf>

## ANEXOS

### CUESTIONARIO SOBRE EL SALARIO EMOCIONAL Y LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre el salario emocional y la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

#### I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

##### a. Género

Masculino	
Femenino	

##### b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

##### c. ¿Cuál es el grado académico o título profesional más alto alcanzado?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

#### II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece en la parte superior derecha del cuadro.

La escala de calificación es la siguiente:

<b>5</b>	=	Siempre
<b>4</b>	=	Casi siempre
<b>3</b>	=	A veces
<b>2</b>	=	Casi nunca
<b>1</b>	=	Nunca

<b>SALARIO EMOCIONAL</b>					
<b>DIMENSIÓN: OPORTUNIDADES DE DESARROLLO</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. ¿La municipalidad te brinda capacitaciones?					
2. ¿Recibes orientación por parte de tu jefe para superar tus brechas de crecimiento profesional?					
3. ¿Te facilitan la oportunidad de hacer una línea de carrera dentro de la municipalidad?					
4. ¿La municipalidad se preocupa por maximizar tu desempeño profesional y personal?					
<b>DIMENSIÓN: BALANCE DE VIDA</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
5. ¿Dependiendo de tus funciones, manejas flexibilidad al ingreso o a la salida del trabajo?					
6. ¿La municipalidad de brinda beneficios adicionales (seguros, ayudas a la educación de tus hijos, movilidad, alimentación, planes de jubilación, etc.)?					
7. ¿La municipalidad organiza actividades donde puedas integrar a tu familia?					
8. ¿La municipalidad organiza actividades recreativas de integración?					
<b>DIMENSIÓN: BIENESTAR EMOCIONAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9. ¿Tus jefes y colegas muestran respeto a tu persona y a tu trabajo?					
10. ¿La municipalidad te planea retos profesionales?					
11. ¿Participas activamente en las reuniones y/o actividades que organiza la municipalidad?					
12. ¿Te dejan trabajar con autonomía?					
13. ¿La institución reconoce tu trabajo bien hecho?					
<b>RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>					

<b>DIMENSIÓN: SALARIO</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
14. ¿Consideras que la municipalidad maneja sueldos competitivos según el mercado?					
15. ¿Recibes alguna bonificación en función al cumplimiento de indicadores de desempeño individual?					
16. ¿La municipalidad pone en práctica un sistema de compensación variable según el desempeño que estimule la motivación por el logro?					
<b>DIMENSIÓN: SEGURIDAD LABORAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
17. ¿La municipalidad que brinda las oportunidades para ascender?					
18. ¿Dentro de la municipalidad, tienes acceso a una línea de carrera, con posibilidad de crecimiento profesional?					
19. ¿Sientes que dentro de la municipalidad tienes estabilidad laboral?					
<b>DIMENSIÓN: REPUTACIÓN INSTITUCIONAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
20. ¿La municipalidad brinda a la comunidad una buena imagen?					
21. ¿Existe un buen clima laboral dentro de la municipalidad?					
22. ¿Tu relación con tu jefe está basada en una relación de ayuda mutua, responsabilidad y respeto?					
<b>DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
23. ¿La municipalidad cuenta con programas de capacitación para sus trabajadores?					
24. ¿La municipalidad se preocupa por tu preparación profesional?					
25. ¿La municipalidad brinda capacitaciones virtuales para sus trabajadores?					

