

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**SALARIO EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO  
HUMANO EN LA EMPRESA RESEFER MANUFACTURING  
SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, DISTRITO DE PUENTE  
PIEDRA, DEPARTAMENTO DE LIMA, 2018**

**TESIS  
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA:  
GISELA SOLEDAD RIVERA RODRIGUEZ  
ASESOR  
Dr. CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA**

**Huacho – Perú**

**2020**

**ASESOR Y JURADO DE TESIS**

---

**Dr. CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA**

**ASESOR**

---

**Dra. FLOR DE MARÍA GARIVAY TORRES**

**PRESIDENTE**

---

**Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA**

**SECRETARIO**

---

**Dr. ELVIS RICAR SÁNCHEZ GARCÍA**

**VOCAL**

## DEDICATORIA

A mis padres Edgar y Gladys  
A mis hermanos Erick y  
Jheferin.

A mi compañero de vida Edson  
y Kalessi, fruto de nuestro amor.

Gisela Soledad Rivera Rodriguez

## AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar mi camino.

A mi familia, por su apoyo infinito.

A mis queridos maestros por sus enseñanzas.

Gisela Soledad Rivera Rodriguez

# ÍNDICE

ASESOR Y JURADO DE TESIS .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE .....	iv
LISTA DE TABLAS .....	vi
LISTA DE FIGURAS .....	vii
ANEXOS .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN .....	1
<b>CAPÍTULO I</b> .....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	3
1.2. Formulación del problema .....	4
<b>1.2.1. Problema General</b> .....	4
<b>1.2.2. Problemas Específicos</b> .....	4
1.3. Objetivos de la investigación .....	5
<b>1.3.1. Objetivos Generales</b> .....	5
<b>1.3.2. Objetivos Específicos</b> .....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.5. Delimitación del Estudio.....	6
1.6. Viabilidad del Estudio.....	6
<b>CAPITULO II</b> .....	7
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	7
2.1. Antecedentes de la Investigación .....	7
<b>2.1.1. Investigaciones internacionales</b> .....	7
<b>2.1.2. Investigaciones nacionales</b> .....	8
2.2. Bases Teóricas.....	10
<b>2.2.1. Salario emocional</b> .....	10
<b>2.2.1.1. Remuneración</b> .....	11
<b>2.2.1.2. Relaciones humanas</b> .....	13
<b>2.2.1.3. Realización.</b> .....	16
<b>2.2.1.4. Condiciones de Trabajo</b> .....	18
2.2.2. Retención del talento humano .....	20
<b>2.2.2.1. Capacitación y desarrollo.</b> .....	21
<b>2.2.2.2. Plan de carrera</b> .....	23

2.2.3.	Definición de terminos básicos: .....	25
<b>2.3.</b>	<b>Formulación de Hipótesis</b> .....	26
<b>2.3.1.</b>	<b>Hipótesis General</b> .....	26
<b>2.3.2.</b>	<b>Hipótesis Específico</b> .....	26
<b>CAPÍTULO III</b>	.....	28
<b>METODOLÓGIA</b>	.....	28
<b>3.1.</b>	<b>Diseño metodologico</b> .....	28
<b>3.1.1.</b>	<b>Tipo de Investigación</b> .....	28
<b>3.1.2.</b>	<b>Nivel de Investigación</b> .....	28
<b>3.1.3.</b>	<b>Diseño</b> .....	28
<b>3.1.4.</b>	<b>Enfoque</b> .....	29
<b>3.2.</b>	<b>Población y Muestra</b> .....	29
<b>3.2.1.</b>	<b>Población</b> .....	29
<b>3.2.2.</b>	<b>Muestra</b> .....	29
<b>3.3.</b>	<b>Operacionalización de Variables</b> .....	30
<b>3.4.</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> .....	32
<b>CAPÍTULO IV:</b>	.....	33
<b>RESULTADOS</b>	.....	33
<b>CAPITULO V</b>	.....	54
<b>DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	.....	54
<b>5.1.</b>	<b>Discusión</b> .....	54
<b>5.2.</b>	<b>Conclusión</b> .....	56
<b>5.3.</b>	<b>Recomendaciones</b> .....	57
<b>CAPÍTULO VI</b>	.....	58
<b>FUENTES DE INFORMACION</b>	.....	58
<b>6.1.</b>	<b>FUENTES BIBLIOGRAFICAS</b> .....	58
<b>6.2.</b>	<b>FUENTES HEMEROGRAFICAS</b> .....	59
<b>6.3.</b>	<b>FUENTES ELECTRÓNICAS</b> .....	60
<b>ANEXO</b>	.....	63
Anexo A:	1 Matriz de Consistencia .....	64
Anexo A :	2 Instrumentos: Cuestionario de Preguntas .....	65

## **LISTA DE TABLAS**

Tabla 1: frecuencia de la variable salario emocional .....	33
Tabla 2: Frecuencia de la dimensión remuneración de los trabajadores .....	34
Tabla 3: Frecuencia de la dimensión relaciones humanas .....	35
Tabla 4: Frecuencia de la dimensión realización personal.....	36
Tabla 5: Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo.....	37
Tabla 6: Frecuencia de las dimensiones de la variable salario emocional .....	38
Tabla 7: Descriptivo de la variable salario emocional y las dimensiones remuneraciones relaciones humanas, realización y condiciones de trabajo .....	39
Tabla 8: Frecuencia de la variable retención de talento humano .....	40
Tabla 9: Frecuencia de las dimensiones de la variable retención de talento humano .....	41
Tabla 10: Descriptivo de la variable retención de talento humano y sus dimensiones .....	42
Tabla 11: Tabla cruzada de salario y retención de talento humano .....	43
Tabla 12: Correlación del salario emocional y la retención del talento humano .....	45
Tabla 13: Tabla cruzada de remuneración y retención de talento humano .....	46
Tabla 14: Correlación de la remuneración y la retención del talento humano.....	47
Tabla 15: Tabla cruzada de relaciones humanas y retención de talento humano.....	48
Tabla 16: Correlación de las relaciones humanas y la retención del talento humano.....	49
Tabla 17: Tabla cruzada de realización y retención de talento humano.....	50
Tabla 18: Correlación de la realización personal y la retención del talento humano.....	51
Tabla 19: Tabla cruzada de las condiciones de trabajo y la retención del talento humano.....	52
Tabla 20: Correlación de las condiciones de trabajo y la retención del talento humano .....	53

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Variable salario emocional .....	33
Figura 2: Dimensión remuneración de los trabajadores .....	34
Figura 3: Dimensión relaciones humanas .....	35
Figura 4: Dimensión realización personal.....	36
Figura 5: Dimensión condiciones de trabajo .....	37
Figura 6: Salario emocional .....	39
Figura 7: Retención de talento humano.....	41
Figura 8: capacitación y desarrollo, plan de carrera .....	42
Figura 9: Salario emocional y retención de talento humano .....	44
Figura 10: Remuneración y retención de talento humano.....	46
Figura 11: Relaciones humanas y retención de talento humano .....	48
Figura 12: Realización y retención de talento humano .....	50
Figura 13: Condiciones de trabajo y Retención de talento humano.....	52



## ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia .....	64
Anexo A: Instrumento para la toma de datos .....	65

## RESUMEN.

La tesis “salario emocional y retención del talento en la empresa Resefer Manufacturing sociedad anónima cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018”. Tiene por objetivo: identificar de qué manera el salario emocional influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing sociedad anónima cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018. Metodológicamente la investigación es de tipo aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional. La presente investigación tiene una población de 46 colaboradores siendo la cantidad de personal que cuenta la empresa, dado que nuestra población es pequeña, nuestra población pasará a ser la muestra, es decir nuestra muestra será 46 personas. El instrumento a utilizar de escala de Likert de 16 ítems para la primera variable independiente salario emocional, considerándose como dimensiones la remuneración, relaciones humanas, realización, condiciones de trabajo y para variable retención del talento humano 10 ítems considerándose como dimensiones capacitación y desarrollo, plan de carrera. El procesamiento estadístico descriptivo se efectuó mediante el programa Excel y las inferencial con los programas estadísticos SPSS22. Los resultados de la investigación demostraron que el salario emocional influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing sociedad anónima cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018. El coeficiente Tau b  $K = .657$ , se asume relación directa y buena.

**Palabras clave:** salario emocional, talento humano, remuneración

## ABSTRACT

The thesis “emotional salary and retention of human talent in the company Resefer Manufacturing closed corporation, district of Puente Piedra, department of Lima, 2018”. Its objective is to identify how the emotional salary influences the retention del talento humano in the company Resefer Manufacturing, a limited company, Puente Piedra district, department of Lima, 2018 ... Methodologically, the research is of applied type, non-experimental design, correlational level. This research has a population of 46 employees, the number of staff that the company has, since our population is small, our population will become the sample, that is, our sample will be 46 people. The instrument to use a Likert scale of 16 items for the first independent variable emotional salary, considering dimensions as remuneration, human relations, performance, working conditions and for variable retention del talento humano 10 items considering dimensions training and development, career plan. The descriptive statistical processing was carried out using the Excel program and those inferential with the SPSS22 statistical programs. The results of the investigation showed that the emotional salary influences the retention del talento humano in the company Resefer Manufacturing closed corporation, district of Puente Piedra, department of Lima, 2018. The coefficient Tau b K = .657, assumes direct and good relationship.

**Keywords:** emotional salary, human talent, remuneration

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación “salario emocional y retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing sociedad anónima cerrada, distrito de puente piedra, departamento de lima, 2018”, es un tema sin duda de suma importancia en estos tiempos modernos de las organizaciones, los colaboradores no solo pueden ser tratados como una pieza más para la empresa, sino deben ser tratados como la pieza más importante de la empresa, para así lograr la eficiencia y mayor productividad, encontrando talentos y manteniéndolas, evitando cambios y desvinculaciones de los colaboradores que se encuentran dentro de la empresa. Siendo su objetivo de la investigación identificar ¿de qué manera el salario emocional influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing sociedad anónima cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?

A continuación, describiremos los tópicos de cada uno de los capítulos de la presente investigación.

Capítulo I, desarrollar descripción de la realidad problemática, planteamiento del problema a investigar, donde se elabora el problema a investigar, objetivos y justificación de la investigación.

Capitulo II, desarrollar el marco teórico. Antecedentes de la investigación, bases teóricas de las variables, sus dimensiones e indicadores, formulación de las hipótesis.

Capitulo III, se desarrolla y expone la metodología tomada para la presente investigación, siendo esta un enfoque de investigación cuantitativa, tipo de investigación aplicada, nivel de investigación descriptivo correlacional y siendo el diseño no experimental.

Capitulo IV, se desarrolla el resultado de la investigación mediante la estadística y la validación de la hipótesis. Es decir, veremos si la hipótesis planteada inicialmente es correcta o incorrecta para incorporar los resultados obtenidos en la presente investigación.

Capítulo V, se desarrolla las discusiones, conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación. En éste penúltimo capítulo se analiza y discute si el salario emocional influye en la retención del talento humano. Donde se observa que si es influyente según el salario emocional de cualquier empresa, si es positivo mayor será su productividad y si es negativa la productividad será menor de los colaboradores.

Capítulo VI, Finalmente se desarrolla las referencias bibliográficas con las que se trabajó la presente investigación, de conformidad con las disposiciones de las normas APA sexta edición.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

El tema de investigación responde al nombre: «Salario emocional y retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing sociedad anónima cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018».

Generalmente el modelo de trabajo convencional funciona como un equivalente de trabajo a cambio de remuneración económica, no obstante, este intercambio no ha sido suficiente en el tiempo con las nuevas exigencias laborales y generacionales. A pesar de que la remuneración y los beneficios económicos sean importantes, los colaboradores cada vez se sienten más motivados por un beneficio no económico.

La remuneración es de gran importancia; no obstante, en la actualidad existen otros factores que contribuyen al momento de tomar una decisión con respecto a una oferta laboral. “Las organizaciones deben pensar en la forma de retener a sus talentos y a la vez no incurrir en más gastos, siempre hemos tenido a la mano muchas herramientas pero siempre han estado aisladas y no se han proyectado como un beneficio no económico: Planes de capacitación, tiempos flexibles, y otras alternativas” (Coyle, 2009).

La compensación emocional, siempre se ha visto como gasto para las empresas, cuando la visión general debería ser considerada como una inversión a corto y largo plazo. Colaboradores satisfechos son aquellos que encuentran en su trabajo no una prisión, sino más bien una fuente de ingresos y porque no decirlo un segundo hogar. Todo este planteamiento de hecho es negociable, con esto se destaca que no existen preferencias para ninguna persona y se crea una cultura de no abuso en horarios de oficina; lo puntualizado, podría ser incorporado en un manual de procedimientos, en donde se desarrolle como un concepto al salario emocional, de mismo modo, diremos que la retención del talento humano es la suma de las capacidades de un trabajador: sus dotes intrínsecas, sus habilidades, su conocimiento, su experiencia, su juicio, su actitud, su aptitud y su iniciativa; por tanto abarca su capacidad de talento y desarrollo. Entonces

diremos, que se trata de una particularidad que cada colaborador tiene. Para poder desarrollar cumple un rol importante el salario emocional e influye en la retención del talento humano.

En la presente investigación que se centra en la empresa Resefer Manufacturing sociedad anónima cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018». En su labor diario enfrenta una multitud de problemas y dificultades relacionadas con el salario emocional puesto que el colaborador no está satisfecho con lo que percibe de la empresa, que opta por renunciar por que no está conforme con la remuneración que recibe, con las relaciones humanas, condiciones de trabajo y tampoco ve que la empresa brinda oportunidades de capacitación y plan de carrera, entonces en esta investigación nos enfocaremos sobre ¿ De qué manera el salario emocional influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing sociedad anónima cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?

## **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 empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, Departamento de Lima, 2018?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a) ¿En qué medida la remuneración influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?
- b) ¿Cómo las relaciones humanas influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?
- c) ¿En qué medida la realización influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?

- d) ¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivos Generales**

Analizar de qué manera el salario emocional influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a) Analizar en qué medida la remuneración influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018.
- b) Analizar en qué medida las relaciones humanas influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018.
- c) Analizar en qué medida la realización influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018.
- d) Analizar en qué medida las condiciones de trabajo influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018.

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

El salario emocional es un tema de mucha relevancia en estos tiempos, en el que la globalización ha desarrollado una gran cantidad de industrias de las más diversas índoles, en que intervienen una serie de agentes económicos, que son el sostén de dichas empresas para lo cual es importantes de que los colaboradores de la empresas estén adecuadamente retribuidos, sean compensados a través de una contribución no monetaria, a fin de motivar a los colaboradores, siendo así, en el presente trabajo el objeto de investigación: La Empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada del distrito de Puente Piedra, se evidencia que en efecto existen un abandono en la parte del



salario emocional, con respecto a sus colaboradores, se evidencia un poco interés en la productividad de la empresa. En la presente investigación lo que se busca es determinar en qué medida influye el salario emocional en la productividad del capital humano de la empresa citada.

### **1.5. Delimitación del Estudio**

**Delimitación temática:** Salario emocional y retención del talento humano

**Delimitación espacial:** Comprende distrito de Puente Piedra, departamento de Lima.

**Delimitación poblacional:** Personal de la empresa.

**Delimitación temporal:** El desarrollo de la presente investigación comprende el periodo 2018.

### **1.6. Viabilidad del Estudio**

La presente investigación es viable porque se tiene la disponibilidad de información que es un factor importante y al contar con los recursos financieros, humanos y materiales se puede garantizar la ejecución de la investigación y los resultados a obtener.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

Para determinar si existen antecedentes con respecto a la presente investigación, se procedió a efectuar una búsqueda de las diversas fuentes de información que de manera directa abordaran el tema escogido esto es: “salario Emocional y la retención del Talento Humano en la empresa Resefer Manufacturing sociedad anónima cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018”

##### **2.1.1. Investigaciones internacionales**

Montalvo M. (2018) en la tesis titulada “salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax”, Universidad central de Ecuador, dicha investigación llega a las siguientes conclusiones: Se obtuvo apoyo por parte de los directivos, para diagnosticar, elaborar y aplicar el plan de Salario Emocional, pese a que no se aplicaron todas las estrategias propuestas, ya que constituían un gasto que salía del presupuesto establecido por el departamento Financiero para el área de recursos humanos ; el índice de rotación de personal antes de aplicar el plan de Salario Emocional era alto: 14,81% en el primer trimestre, es decir entre enero y marzo de 2017; Una vez aplicado el plan de Salario Emocional, en el mismo que constaban los siguientes factores: atención y gestión sobre reclamos y sugerencias de los colaboradores, ambiente laboral, capacitación, identificación con la compañía, herramientas de trabajo, plan de carrera, comunicación, beneficios para el núcleo familiar, y balance entre la parte vida personal y profesional, no pudieron aplicar los siguientes: herramientas de trabajo y beneficios para el núcleo familiar, por falta de presupuesto.

García, García & Viejo (2017) en el proyecto de investigación titulado “el salario emocional y su impacto en la cuenta de resultados” presentada a la universidad Business School, “Máster en Dirección de recursos humanos”. Llegando a la conclusión: Es más sencillo de verificar y cuantificar que las políticas de salario emocional afectan

en forma positiva al rendimiento de la empresa, puesto que va desarrollarse de su interacción entre ellas, y cual impresiona más en la empresa. Para este caso se tendría aparte de los beneficios para la empresa también los costos que se tendrían para que se mejoren las políticas de salario emocional.

Hernández & Osorio (2016) en su tesis titulada “el salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia” presentada CESA MBA Internacional, en dicha investigación llegaron a las siguientes conclusiones: La particularidad de la nueva fuerza laboral presenta un reto a los gerentes de las organizaciones que aprovechan la enorme capacidad de la nueva generación más conectada, globalizada, innovadora y creativa; por tanto adecuarse a las nuevas formas de trabajar y remunerar, a un conjunto de personas que asimile diferente el tiempo libre, la flexibilidad laboral, la autoridad, la ecología y el trabajo social, el alto porcentaje de rotación del personal que forma parte la nueva generación y que es un problema para las organizaciones que no consiguen la continuidad en su estrategia y desembolsan fuertes sumas de dinero en capacitación y entrenamiento.

Soler Blanch (2013) en la tesis titulada “el salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Un estudio de funitec (url), epseb (upc) y epsevg (upc)”, presentada a la universidad Universitat Ramon Llull de Barcelona, llegando a las siguiente conclusión: Con la investigación se demostró que los colaboradores son conscientes y asumen los principios básicos de la política del salario emocional. En primer lugar, que es una política que se aplica en las organizaciones preocupadas por sus empleados. En segundo lugar, que es necesario contar con los beneficios sociales a las necesidades de los colaboradores y por último, que todas las medidas que la organización aplica a solicitud de los colaboradores no sólo tienen un efecto en la gestión del tiempo o la economía sino que, también, supone unos beneficios de salud para los colaboradores.

### **2.1.2. Investigaciones nacionales**

Moreno, Paredes & Seminario (2016) en la tesis titulada “Salario Emocional: Diseño de Lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail, Caso

Supervisores de Tiendas Por Departamento Ripley, presentada a la universidad privada Esan, presentada como parte de los requerimientos para optar el grado de Master of Science en Organización y Dirección de Personas”, llegando a las siguientes conclusiones: Actualmente los individuos desean que las empresas les brinden beneficios no solo monetarios, para lo cual los gestores del talento deben promover tácticas y habilidades que puedan proporcionar una variedad de beneficios no dinerarios , al cual brinda como nombre salario emocional ; Brinda la posibilidad de preparar una dirección que pueda designar al talento humano sin priorizar las obligaciones económicas sino dando más importancia al salario emocional y que no una retribución económica.

León Miranda, C (2018) en la tesis titulada “Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativa públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017” presentada a la universidad privada Cesar Vallejo, para optar el grado de “Maestra en Administración de la Educación Personas”, llegando a las siguientes conclusiones: Que la gestión del talento humano se relaciona con los niveles de forma moderado y significativo las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; tendiendo como resultado en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,457 y un p-valor igual a 0,000; se concluyó que existe una relación moderada y significativa entre el entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; temiendo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,432 y un p-valor igual a 0,000; se concluyó que existe una relación moderada y significativa entre el desarrollo del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,466 y un p-valor igual a 0,000.

Tuesta León, L. (2017) en la tesis titulada “salario emocional y su relación con el rendimiento laboral” presentada a la Universidad Católica San Pablo de Arequipa, para el grado de “bachiller”, llegando a las siguientes conclusiones: Existe una relación directa, debido a que el salario emocional se está convirtiendo en fundamental motivador de los trabajadores, permitiéndoles trabajar satisfactoriamente reduciendo el estrés y logrando un aumento de su rendimiento laboral”; al analizar el salario emocional queda claro que

se está extendiendo su uso a nivel mundial, convirtiéndose en uno de los componentes fundamentales del clima organizacional en cualquier empresa, en cuanto al salario emocional concluimos, manifestado que debe haber el equilibrio entre el salario tradicional y el salario emocional, ya que ambos están íntimamente relacionados, por lo tanto el colaborador no solo debe percibir beneficios económicos, sino también con incentivos no remunerativos como vales premios, felicitaciones y otro.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Salario emocional**

Gómez R. (2011):

Las empresas de hoy están buscando dar respuestas a las nuevas exigencias de la fuerza laboral y para lo cual se ha incursionado en fórmulas que van más allá de los aspectos legales como el salario emocional y el conocimiento de cómo incorporar en las organizaciones. Es un tema que se está desarrollando en diferentes países, entre ellos España, que es actualmente uno de los líderes en la investigación y aplicación de la temática de calidad de vida laboral, al buscar una solución a la problemática del conflicto trabajo familia. Por tanto, el salario emocional se ha vuelto un tema primordial en muchas empresas que buscan rentabilidad, reducción del ausentismo y la rotación y un buen clima laboral.

El salario emocional es aquella variable retributiva compuesta por remuneraciones no económicas, destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional del empleado, con el objeto de mejorar de manera global el estilo de vida del mismo y de su entorno. El salario emocional se asocia con un concepto personalizado de retribución no económica, es decir, con un modelo retributivo diseñado de forma individualizada y a medida de las necesidades específicas de cada profesional (Muñoz , 2010). Así mismo es “la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral” (QAEC, 2019)

Entonces diremos que el salario emocional son todas las remuneraciones que no necesariamente tienen que ser monetarias para que el colaborador se sienta feliz, satisfecho e identificado con la empresa, lo cual es fundamental para la mejora de la productividad y al sentirse motivados a todo nivel contribuirá a la retención del talento humano.

### **2.2.1.1. Remuneración**

La retención del talento humano a través del salario emocional debe ser comprendida como una herramienta; en la cual la organización, lo primero asegura la entrada del talento humano solicitado y después establece su continuidad en el tiempo, donde; los costos restantes de una nueva selección serán cambiados a una estrategia de compensación emocional. (Miranda , 2011)

Es la compensación económica que percibe un trabajador por el trabajo que realiza ya sea a una empresa o institución estos pueden ser esfuerzos físicos, mentales y/o visuales, que efectúa un trabajador a favor de la empresa en los contratos de trabajo se especifican las condiciones bajo las cuales se sujeta el trabajador (Sarmiento , González , Sánchez, Manrique, & Silva, 2009)

Cruz (2008) afirma que la remuneración es: “en una contraprestación, ya sea económica o en especie, que se recibe a cambio de los servicios prestado” (p. 298).

Para Chiavenato (2018) “es un proceso de intercambio, en el cual, por una parte, la organización espera obtener trabajo, y por la otra, la persona espera recibir una compensación por su trabajo” (p. 286).

Entonces diremos que la remuneración es la retribución económica que percibe el colaborador lo cual debe ser justa para retener y motivar al personal para que así su rendimiento sea óptimo en las actividades asignadas para la mejora continua tanto del colaborador como de la empresa.

En la presente investigación tenemos los siguientes indicadores correspondientes a nuestra dimensión de remuneración:

- **Remuneración básica**

Esta remuneración por lo general es superior al salario mínimo y en otros se identifica con ello y su fijación va depender del pacto o convenio colectivo entre el empleado y el empleador o bien de la disposición legal, esta remuneración básica es muy aparte de las gratificaciones, bonificaciones y toda otra remuneración eventual o permanente, así como asignaciones por variaciones de precios o por negociación colectiva, y los anticipos de los aumentos por pactarse. (Sarmiento , González , Sánchez, Manrique, & Silva, 2009).

Es la remuneración mínima que percibe el colaborador por laborar, se le da la atribución de básica, porque sirve como base para los otros tipos remuneraciones secundarios que el colaborador pueda recibir.

- **Incentivo salarial**

Los incentivos salariales son los pagos adicionales que el empleador otorga a sus colaboradores para mejorar y fomentar la productividad de la empresa.

Se define como incentivo una parte voluble del salario o el reconocimiento que premia un resultado por encima de lo establecido. Este resultado exigible se debe disfrutar a cambio de un salario fijo; es responsabilidad de la empresa se lleve a cabo eso. La obtención de un resultado superior a lo establecido es voluntaria, por lo que puede ser incentivada y tiene que ser por mutuo acuerdo de las partes. (Caso Neira, 2003)

- **Prestación.**

Werthe y Davis (2000) Dice:

Para muchos la palabra “compensación” es, en la práctica, sinónimo “salario”. Es cualquier otro ingreso adicional que da la empresa puede ser de importancia suplementario logrando que el término “prestación” se deje de lado a los temas secundarios. En realidad, la tendencia de la administración moderna ha sido la expansión de las prestaciones y los servicios, que durante los últimos 20 años han crecido más, en términos proporcionales, que los sueldos y salarios. (p.384).

Entonces la prestación es un beneficio social que las empresas ofrecen a sus colaboradores, algunos beneficios adicionales a la remuneración que percibe; la finalidad de este beneficio es el aumento de una mejor vida a los colaboradores para que de esta manera cubran sus necesidades básicas.

Mondy R & Noe (2010) afirma que son: “Remuneraciones económicas adicionales distintas al sueldo base, incluyendo vacaciones pagadas, incapacidad por enfermedad, días festivos y seguro médico” (p. 6).

#### **2.2.1.2. Relaciones humanas**

No necesariamente los seres humanos están en paz y por lo que “todos tenemos nuestras propias maneras de interpretar la vida”, las condiciones laborales, por lo que siempre hay diferencias entre los individuos. Pero de eso tratan las relaciones humanas, de que pese a todas las indiferencias que pueda darse entre ellos, se dé un esfuerzo por alcanzar un estado de entendimiento y veracidad y lograr el bienestar social. (proyecto CIMCAW, 2008)

Las relaciones humanas, en pocas palabras es el conjunto de interrelaciones entre los individuos que conforman una sociedad, estos tienen rangos de órdenes jerárquicos. Las relaciones humanas se desarrollan fundamentalmente en los vínculos, la comunicación es



importante para que se de este vínculo estos pueden ser diversos, visual, comunicación no verbal, lenguaje icónico o lenguaje de las imágenes, que no sólo involucra la apariencia física, imagen corporal sino también los movimientos, las señales, lingüística, comunicación verbal. (WIKIPEDIA, 2019)

Se entiende por relaciones humanas al conjunto de principios que se dan las relaciones entre las personas ; tambien se le llama el conjunto de “regla de oro” que ayudara a la mejora de casi todos los conflictos entre los individuos; se les mira despectivamente dado el uso manipulativo que de ellas se ha realizado; se les indentifica como las normas que regulan la interacción entre los seres humanos y a los grupos; se les señala como el conjunto de reglas para el logro de favorables relaciones entre los individuos, o bien se les confunde con la administración de personal. (Victor Manuel , 2004)

Entonces diremos que las relaciones humanas son las interacciones que desarrollan los individuos en una sociedad, por tanto los seres humanos puedan interactuar en armonía, por lo cual estos obedecen a un conjunto de reglas establecidas por las mismos individuos; que se basan esencialmente en los vínculos sociales que establecen los seres humanos y los cuales son importantes en el desarrollo personal e intelectual del individuo.

Para esta investigación consideramos los siguientes indicadores correspondientes a nuestra dimensión de Relaciones humanas:

- **Manejo de comunicación**

Robbins & Coulter (2014) dice: “La comunicación es el proceso de transferencia y comprensión de significados” (p. 480).

Para Robbins. S (2016) , “La comunicación sirve para controlar de varias maneras la conducta de los miembros” (p. 284).

Entonces, diremos que el manejo de comunicación son las habilidades claves para efectuar el buen intercambio de información, habilidades cruciales

para bienestar personal de las relaciones íntimas, los cuales sirven para superar y resolver conflictos.

- **Ambiente de colaboración**

Son todos los sucesos de las personas para lograr objetivos precisos, además las herramientas diseñadas para dar apoyo y permitir el trabajo. En el ámbito de una empresa, el trabajo en grupo con apoyo tecnológico se desarrolla un conjunto de estrategias tendientes a aumentar los resultados y disminuir la pérdida de tiempo e información en beneficio de los objetivos de la organización. (Ambientes colaborativos, 2012)

El trabajo en colaboración ayuda a las áreas de forma muy eficiente para cubrir las carencias de la empresa, promover entornos y lograr que comunicación sea efectiva. Así fomentar espacios donde todos puedan tener la ocasión de dar a conocer su punto de vista.

- **Actitud socio afectiva**

Se llaman habilidades “socio-afectivas” porque tienen en cuenta el estado emocional, lo cual se trasmite a nivel social, en la vida de relación. Una reacción emocional parte del estado de ánimo, de una estructura inteligente. Cada individuo tiene cierto grado de creencias, una estructura cultural que determina lo que es correcto y lo no es correcto, lo que alegra y lo que entristece, ayudas y peligros, etc. El entender esa estructura de creencias mejora la comunicación con el otro. (ORH, 2019)

Se considera uno de los factores relevantes que involucran la capacidad de desarrollar y controlar sus propias emociones lo cual ayuda a saber lo más primordial del comportamiento. Tratando de identificar las potencialidades, capacidades para comprender y comprenderse, motivaciones y sentimientos de cada individuo, evidenciando el manejo de las debilidades y fortalezas, la capacidad de resolver problemas, críticos reflexivos como individuos sociales.

- **Resolución de conflictos.**

Robbins. S (2016) define al: “conflicto como un proceso que comienza cuando una parte percibe que otra afectó o va afectar algo que le interesa” (p. 395).

Los conflictos se dan cuando las personas tienen diferentes intereses ya sea en el ámbito personal, profesional o laboral que no pueden llevar a cabo en el mismo tiempo la mayoría de veces se desarrollan las situaciones conflictivas cuando se presentan la escasez de recursos, aunque el exceso de los recursos también puede ser un factor de conflicto.

### 2.2.1.3. Realización.

Es una forma más fácil de explicar el sentimiento de satisfacción y alegría de desarrollarnos plenamente en lo que somos y con lo que contamos en nuestra vida personal, profesional y laboral. Cabe mencionar dos de las áreas más relevantes para la vida en dicha realización: Personal y profesional. (Archivo blog , 2012).

La realización puede darse en diferentes ámbitos ya sea en lo personal, profesional y laboral por qué son las sensaciones de ser un individuo con autonomía, independencia con capacidad de asumir nuevos retos. Un individuo que se siente realizado cuando encuentra un sentido profundo en cada momento de su vida.

En la siguiente investigación hemos considerado los siguientes indicadores que corresponden a nuestra dimensión de realización:

- **Inteligencia emocional**

Robbins & Judge (2016) dice: “La inteligencia emocional (IE) es la capacidad para a) reconocer las emociones propias y las de los demás, b) entender el significado de esas emociones, y c) regular las propias emociones en concordancia” (p. 116).

Daniel Goleman (como se citó en Warner, 2015), “la inteligencia emocional hace referencia a la capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y de los demás, para motivarnos a nosotros mismos y para controlar

adecuadamente las emociones en nosotros mismos y en nuestras relaciones” (p. 10).

Entonces diremos que la inteligencia emocional es la capacidad de cada individuo de saber reconocer sus sentimientos y de los demás para así tener autocontrol para poder sobrellevar las relaciones en nuestro ambiente laboral.

- **Crecimiento personal y profesional**

La clave del correcto funcionamiento de una empresa no está en tener suerte o no en cuanto a las ventas se refiere, es el buscar oportunidades y ejecutarlas con un buen equipo de profesionales. Sin embargo, puedes tener o no profesionales trabajando para ti, sin que éstos den los resultados que esperas. ¿Qué está ocurriendo entonces? es la pregunta que muchos de nuestros clientes nos hacen: ¿Cómo es posible que, teniendo a los mejores profesionales, no consiga encontrar el camino para conseguir los objetivos fijados?

La respuesta no puede ser sencilla, pero sí muy clara. Puedes tener un elenco de profesionales de lujo, de esos que te dejan sin palabra, sin embargo, si esos profesionales no hacen equipo entre sí, es como tener una almohada, pero no tener la cama. (Instituto de Desarrollo , 2015)

El crecimiento profesional se refiere a la evolución positiva que tiene una persona, al hacer realidad sus aspiraciones profesionales y personales a través de la preparación y el desarrollo de competencias. “El crecimiento profesional es importante, porque en la vida laboral se debe estar preparado para las oportunidades y cuando esta llegue, poder hacer valer la condición de trabajador de éxito. Tarde o temprano llegará la oportunidad en la cual se puede demostrar los talentos y habilidades desarrolladas, y si no llega se debe ir a buscarla, pero preparado. No se puede ir a la guerra desarmado y la preparación profesional, puede convertirse en la mejor arma”, analizó Isabel Serrano, formadora y consultora empresarial.

- **Reconocimiento**

El reconocimiento que se le hace a una persona, por su buen desempeño de ésta en sus labores, por lo cual merece que sea reconocido y agradecido y/o felicitado públicamente por las buenas labores efectuadas en su ámbito laboral.

Si los trabajadores dan gran importancia al reconocimiento y a la valoración, el realce va más allá de la satisfacción de personal. El reconocimiento también puede incrementar los ingresos de una empresa, a la vez que reduce sus costos- los cual es una combinación más que interesante en cualquier negocio. La utilización continuada del reconocimiento, no solo tiene como resultado una excelente producción y del rendimiento de los trabajadores, también facilita a la atracción de nuevos empleados, porque la empresa adquiere una reputación como “empresario predilecto. (Dean Spitze, 2005)

#### **2.2.1.4. Condiciones de Trabajo**

“La doctrina entiende por condiciones de trabajo al conjunto de características del entorno laboral donde se desempeña la prestación del servicio dependiente, con especial referencia al tema de la salubridad. Nuestra legislación se ha apartado de este criterio” (El peruano, 2020)

La constante e innovadora mecanización del trabajo, los cambios de ritmo, de producción, los horarios, las tecnologías, aptitudes personales, etc., generan una serie de condiciones que pueden afectar a la salud, son las denominadas Condiciones de trabajo, a las que podemos definir como el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: física, psicológica y social. (prevención de Riesgos Laborales - Unión General de trabajadores , 2019)

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los objetivos fundamentales de la OIT. Pese que hay incrementos en las remuneraciones

en diversos países, muchos trabajadores aún ganan muy poco y tienen impedimento para hacer frente a sus necesidades básicas. Por otro lado, en algunos países hay una disminución al tiempo que se le dedica al trabajo pero es cierto que hay una transformación que llega acompañado por un problema lo cual puede hacer decaer a la seguridad del trabajo y conllevar a nuevos obstáculos para relacionar el trabajo y la familia. (Organización Nacional de Trabajo, 2019).

El ambiente de trabajo donde las personas tienen un gran efecto y la satisfacción que sienten con uno mismo y con sus actividades laborales por tanto las empresas deben contar con las instalaciones y los equipos en óptimas condiciones. Así mismo también evitar la aglomeración y brindarle a cada colaborador un espacio adecuado donde pueda realizar sus labores cómodamente.

En la siguiente investigación hemos considerado los siguientes indicadores que corresponden a nuestra dimensión de condiciones de trabajo:

- **Condiciones suficientes para trabajar a gusto**

Las empresas deben garantizar que los espacios físicos deben estar en perfectas condiciones en donde los colaboradores estén a gusto y así aumente la productividad.

- **Condiciones ambientales del espacio de trabajo**

Los espacios deben ser adecuados dependiendo de la labor que realiza cada colaborador, con iluminación adecuada y facilitar las herramientas necesarias para la realización del trabajo así como las tecnologías actualizadas lo cual logrará que los colaboradores realicen sus actividades eficientemente.

- **Las relaciones laborales**

Bach, Espuny, Gala, & Artiles (2003):

Las relaciones laborales remiten a una actividad principalmente económica, que implica una determinada manera de interactuar con las cosas, con las personas y con la sociedad. Hablamos de esta experiencia como de algo tan normal, concreto y corriente, que no dudamos en ningún momento de que nuestros interlocutores tienen

ideas tan precisas y claras como las nuestras acerca de lo que estamos desarrollando.

Las relaciones laborales son lazos que se dan en el plano laboral generalmente se refieren a las relaciones entre la actividad laboral y el capital en la etapa del proceso de producción.

### **2.2.2. Retención del talento humano**

El talento es unos recursos escasos localizados con los individuos apropiados con capacidades de adquirir resultados que den realce a la empresa en un determinado entorno, ya que tienen un conjunto de aptitudes o habilidades sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea determinada de forma exitosa. (Castillo Serna, 2009)

La gestión del talento desde una perspectiva táctica de dirección cuya objetivo es contar con excelentes profesionales para la empresa, por intermedio de un grupo de acciones con la finalidad de preparar en todo momento del nivel de competencias y habilidades para el cumplimiento de las metas, para ellos resulta necesario que estos sean competitivos. (Rodríguez, 2009)

La gestión del talento humano es el área más sensible a la mentalidad que predomina en las empresas. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada empresa, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, en negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato, 2018)

Las empresas enfrentan un reto a cada día con la finalidad de buscar la manera de apartar al personal no calificado y ayudar a mejorar la retención del talento humano. La mayoría de las organizaciones asumen que tienen falencias en retener a los mejores talentos, porque no se trata solo de dar retribución económica, sino también las mejores y adecuadas condiciones laborales.

### **2.2.2.1. Capacitación y desarrollo.**

#### **Capacitación**

Robbins & Coulter (2014) defina: “La capacitación de los empleados es una importante actividad de Área de recursos humanos. Conforme van cambiando las exigencias laborales, las habilidades de los empleados deben modificarse también” (pp. 393, 394)

La capacitación casi siempre ha sido entendida como el proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa. Actualmente la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas.(Chiavenato, 2018, p. 371)

La capacitación es el conjunto de acciones que su propósito es impartir y profundizar los conocimientos, de esta manera desarrollar las habilidades integrando a los colaboradores en los diversas actividades de la empresa. Es una acción continua y secuencial que en su mayoría necesita transformar actitudes del colaborador de esta manera pueda desarrollar y asumir en las óptimas condiciones su labor. (kOIWE- Recursos humanos ).

Werther & Davis (2000). Afirma: La capacitación (términos que en esta obra se emplea como sinónimo de entrenamiento) auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y puedan contribuir al desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. (p. 241).

Capacitar a un colaborador es decir que la empresa tiene planes de futuro para él colaborador y así mismo la empresa le da valor agregado y mayor realce de posicionamiento en el mercado.

#### **Desarrollo.**

“Es la educación que recibe la persona para optimizar y ampliar sus conocimientos, destrezas y actitudes, con la finalidad de desempeñarse sus



responsabilidades en el futuro y así mejorar su rendimiento” (kOIWE- Recursos humanos ).

Werther & Devis (2000) afirma: “La capacitación y el desarrollo serán más efectivos en la medida en que el método seleccionado para impartir el recurso sea compatible con el estilo de aprendizaje los participantes” (p. 248).

Tomar en cuenta que la capacitación y el desarrollo son factores motivadores que promueven a perfeccionar la productividad de la empresa y del mismo modo retener los talentos humanos.

En la siguiente investigación hemos considerado los siguientes indicadores correspondientes a nuestra dimensión de capacitación y desarrollo.

- **Capacitación y desarrollo de competencias**

La capacitación es primordial brindarles a los colaboradores para así generar mayor competencia y habilidades para el mejor involucramiento, rendimiento dentro de la empresa.

La competencia de un individuo determina su capacidad para producir y el desempeño para así desarrollarse en ambiente de trabajo. Esto no es solo resultado de la capacitación, sino también de la experiencia obtenida en las actividades laborales.

Werther & Davis (2000) afirma:

El proceso de capacitación y desarrollo es un proceso de cambio. Gracias a él, los empleados que tienen deficiencias se vuelven en colaboradores eficientes y mejoran su rendimiento y los colaboradores actuales se desarrollan para ejecutar nuevas responsabilidades. Para constatar el éxito de un programa, los gerentes de personal deben insistir en la evaluación sistemática de su actividad.

- **Planes de capacitación y formación**

“Capacitación, formación y desarrollo, forman parte de la educación profesional. La Educación profesional, por su lado, puede ser

institucionalizada o no; es decir, los seres humanos aprenden tanto de instituciones educativas como de su contexto y eso es innegable” (Armas Ortega, Llanos Encalda, & Traverso Holguín, 2017, p. 99)

Para desarrollar los planes de capacitación y formación la empresa debe considerar los siguientes puntos para así mejorar el rendimiento del personal y mejorar la retención del talento humano

Formulación de estrategias

Definir los objetivos para la capacitación

Elaboración del presupuesto

- **Proceso de capacitación técnica y gerencial**

Luego de desarrollar los planes de capacitación se debe desarrollar el proceso de capacitación técnica y gerencial. La capacitación técnica se debe desarrollar de acuerdo a sus funciones y área que desempeña; la capacitación gerencial se desarrolla al nivel de aquellos solo ocupan cargos gerenciales. El líder formal de la empresa debe crear una cultura de capacitación al nivel de todas áreas.

#### **2.2.2.2. Plan de carrera**

Para Mondy R & Noe (2010) la planeación de la carrera es un proceso continuo a través del cual un individuo establece metas para su carrera e identifica los medios para lograrlas. En el mercado laboral de la actualidad los individuos deben realmente administrar sus carreras.

Un plan de carrera es en una enseñanza de forma personal y de un grupo de colaboradores de la empresa y que se debe pactar con el colaborador, tomando como referencia los objetivos que se desea obtener, los compromisos de los colaboradores y la empresa, el tiempo la cual se desarrollara , un perfil biográfico, de enseñanza y camino entre otros factores de cuadro de competencias que involucraran en la empresa para establecer un plan de enseñanza continuada y la evaluación. La transformación, debe ser constante, el colaborador plantea sus metas de

carrera y está apto para reconocer los medios para alcanzarlas con la ayuda de la empresa. (Gestion. Org).

Los planes de carrera también tienen una influencia importante en la compensación ya que es incentivo no solo remunerativo sino también de retención de talentos de valor para la organización, esto está basado en las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional (Reyes, 2013).

Entonces diremos que plan de carrera es la proyección de una ubicación futura en la que un colaborador puede lograr mejorar y desarrollar sus habilidades los cuales ayudarán a mejorar tanto en el crecimiento del colaborador y de la empresa. .

En la siguiente investigación hemos considerado los siguientes indicadores correspondientes a nuestra dimensión de plan de carrera:

- **Capacidad de ascenso**

Los colaboradores tienen identificación con la labor que desarrollan, de tener la oportunidad de tener ascenso y consideración dentro de la empresa lo cual les compromete a tener mayor responsabilidad.

- **Desarrollo de carrera.**

Es relevante en su actividad laboral, es el camino que el colaborador va recorriendo desde que inicia hasta que culmina de ser parte de sociedad, podemos reconocer a la carrera profesional de la persona, como el conjunto de actividades y puestos de trabajo desempeñados durante su vida trayectoria laboral.

En el pasar de los años, el colaborador fija sus metas para así seleccionar los medios cuantificables y no cuantificables para poder alcanzarlas, para lo que se hace un proceso continuo y sucesivo donde la empresa debe reconocer a sus colaboradores como activo primordial para promover el logro de sus objetivos mediante la promoción del rendimiento efectivo de los colaboradores.

- **Plan de mejoramiento continuo y desarrollo dentro de la empresa.**

La empresa debe contar con planes de mejoramiento continuo y desarrollo para lo cual la empresa debe crear las condiciones necesarias. Así como las capacitaciones dentro y fuera de empresa, contar con horarios flexibles para el colaborador tenga la oportunidad de capacitarse. Y así tener retención del talento humano.

- **Promociones al interior de la empresa y ascensos**

**Promoción.** Es el cambio de puesto a otro de mayor rango sin ser necesariamente en la misma línea de jerarquía.

**Ascenso:** es el cambio de las funciones en un inicio contratadas, con una mejora profesional y económica para el colaborador. El ascenso implica la ejecución de funciones de un rango mayor, el acceso a un puesto mayor es definitivo, quedando el colaborador consolidado en esta posición hasta terminar su vínculo laboral o hasta un nuevo ascenso.

Es de suma importancia promover las promociones y ascenso dentro de la empresa para retener los talentos y del mismo modo mejorar la productividad.

### 2.2.3. Definición de terminos básicos:

- **Salario.**

Gay Puyal, 2006 (como se citó en Gómez R, 2011) “Se denomina salario porque se busca y la relación con contraprestación y, también, con reciprocidad, equidad y frecuencia” (Gómez R, 2011).

Se denomina salario al dinero que percibe un individuo por realizar un trabajo, es decir, dinero que se recibe de forma regular cada cierto período de tiempo.

- **Salario emocional.**

El salario emocional son todos beneficios no remunerativos que la empresa ofrece a los colaboradores fuera del sueldo que percibe, es decir, lograr que el trabajo satisfaga emocionalmente las expectativas del colaborador para de esta

manera se identifique y mire un futuro dentro en la empresa y no desee renunciar.

- **Talento Humano.** Es la capacidad de los individuos para conseguir mayor desempeño, cual compromete de desarrollar habilidades que no todos los individuos poseen.
- **Retención del talento humano** Es una estrategia que comprende en retener a los colaboradores de alto talento para el mejor desempeño y colaboración en el crecimiento de la empresa.
- **Capacitación.** Es las actividades destinadas a cubrir las necesidades y expectativas de la empresa, la cual está orientada a la mejora de sus conocimientos, habilidades y aptitudes de los colaboradores que les permitirá a ser más óptimas en desarrollo de sus funciones.
- **Remuneración.** Es la contribución económica que percibe un individuo por sus servicios o trabajo realizado en una empresa.

**Desarrollo.** Es el proceso de cambio y crecimiento relacionado en una situación en los diversos aspectos ya sea en el: aspecto personal, aspecto económico, aspecto laboral y aspecto profesional.

### 2.3. Formulación de Hipótesis

#### 2.3.1. Hipótesis General

El salario emocional influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, Departamento De Lima, 2018.

#### 2.3.2. Hipótesis Específico

- a) La remuneración influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018.

- b)** Las relaciones humanas influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018.
- c)** La realización influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018.
- d)** Las condiciones de trabajo influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, departamento de lima, 2018.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLÓGIA**

#### **3.1. Diseño metodológico**

##### **3.1.1. Tipo de Investigación**

El tipo de investigación es Aplicada.

La Investigación Aplicada, se entiende como la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos en beneficio de los grupos que participan en esos procesos y en la sociedad en general, además del bagaje de nuevos conocimientos que enriquecen la disciplina. Al respecto, en las ciencias puras y la investigación básica se busca indagar cómo funcionan las cosas para un uso posterior, mientras en las ciencias prácticas la investigación aplicada tiene como propósito hacer un uso inmediato del conocimiento existente. (Vargas Cordero, 2009)

##### **3.1.2. Nivel de Investigación**

Con respecto al nivel de la investigación es de nivel correlacional. Hernández & Sampieri (2019) afirma: “Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109).

En este caso se trata de identificar la influencia del salario emocional con respecto a la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing sociedad anónima cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018.

##### **3.1.3. Diseño**

El diseño de la investigación es no experimental. “Son aquellos cuyas variables independientes carece de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después su ocurrencia” (Carrasco Díaz, 2013, p. 71).

Es una investigación corte transaccionales correlacionales.

Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variable), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (Carrasco Díaz, 2013, p. 73)

#### **3.1.4. Enfoque**

Siendo la investigación de enfoque cuantitativo, el método es deductivo, sobre esto (Hurtado León & Toro , 2007) El método deductivo: “La deducción es un proceso mental o de razonamiento que va de lo universal o general a lo particular. Consiste en partir de una o varias premisas para llegar a una conclusión” (p. 62).

### **3.2. Población y Muestra**

#### **3.2.1. Población**

En esta investigación la población estará constituida por las 46 personas, que incluyen todas las personas que laboran en la empresa entre personal administrativo y obreros.

#### **3.2.2. Muestra**

Ramírez (2013) “El número de sujetos en un estudio se denomina tamaño de la muestra. Se determina en base al planteamiento del problema, las hipótesis, y el diseño de investigación y el alcance de sus contribuciones” (p. 162).

En la presente investigación la muestra constituye 46 personas, que incluyen todo el personal Resefer Manufacturing sociedad anónima cerrada, distrito de puente Piedra, departamento de Lima, 2018.



### 3.3. Operacionalización de Variables

Título: ¿SALARIO EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA RESEFER MANUFACTURING SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, DEPARTAMENTO DE LIMA, 2018?

Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>SALARIO EMOCIONAL</b>	la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral” (QAEC, 2019)	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración básica</li> <li>• Incentivo salarial</li> <li>• Prestación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con la remuneración básica que percibe está conforme</li> <li>• La remuneración básica que percibe le motiva para seguir colaborando con la empresa.</li> <li>• Percibe incentivo salarial como bonos, vales de consumo por parte de empresa</li> <li>• Cuenta con prestaciones de seguro, aportaciones por parte de la empresa</li> </ul>
		Relaciones Humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• manejo de comunicación</li> <li>• Ambiente de colaboración</li> <li>• Actitud socio afectiva</li> <li>• Resolución de conflictos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sientes que hay manejo comunicación entre tu superior inmediato y usted</li> <li>• Se da un buen manejo de comunicación entre tus compañeros de trabajo</li> <li>• En su centro de trabajo hay un ambiente de colaboración de parte de la empresa en la realización de su trabajo</li> <li>• Cree que hay un ambiente de colaboración entre sus compañeros de trabajo</li> <li>• Dentro de su ambiente de trabajo se da una actitud socio afectiva de parte de la empresa</li> <li>• Cree que la resolución de conflictos de efectúa oportunamente</li> </ul>
		Realización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inteligencia emocional</li> <li>• Crecimiento personal y profesional</li> <li>• Reconocimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cree que en su centro de trabajo tiene inteligencia emocional.</li> <li>• Cree que la empresa contribuye con estabilidad emocional dentro y fuera de la empresa</li> <li>• Usted cree que la empresa le da oportunidad de crecer personal y profesionalmente.</li> <li>• La empresa cuenta con programas para su crecimiento personal y profesional</li> <li>• La empresa le hace un reconocimiento público por sus logros</li> <li>• La empresa reconoce y premia por las metas cumplidas</li> </ul>

		Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones suficientes para trabajar a gusto.</li> <li>• Condiciones ambientales del espacio de trabajo.</li> <li>• las relaciones laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En su centro de trabajo crees que cuentas con las condiciones suficientes para trabajar a gusto</li> <li>• En su centro de trabajo tiene las condiciones ambientales del espacio de trabajo</li> <li>• Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.</li> </ul>
<b>RETENCIÓN DEL TALENTO</b>	La gestión del talento desde una perspectiva táctica de dirección cuya objetivo es contar con excelentes profesionales para la empresa, por intermedio de un grupo de acciones con la finalidad de preparar en todo momento del nivel de competencias y habilidades para el cumplimiento de las metas, para ellos resulta necesario que estos sean competitivos. (Rodríguez, 2009)	Capacitación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación y desarrollo de competencias</li> <li>• Planes de capacitación y formación</li> <li>• Proceso de capacitación técnica y gerencial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa cuenta con programas de capacitación y desarrollo de competencias</li> <li>• La empresa cuenta con planes de capacitación y formación</li> <li>• La empresa cuenta con proceso de capacitación técnica y gerencial</li> </ul>
		Plan de carrera	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de ascenso</li> <li>• Desarrollo de carrera</li> <li>• Plan de mejoramiento continuo y desarrollo dentro de la empresa</li> <li>• Promociones al interior de la empresa y ascensos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La empresa le brinda la oportunidad de tener capacidad de ascenso</li> <li>• La empresa se preocupa por lograr en desarrollo de carrera para su personal</li> <li>• La empresa cuenta un plan de mejoramiento continuo y desarrollo dentro de la empresa.</li> <li>• La empresa desarrolla promociones al interior de la empresa y ascensos</li> </ul>

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

La Técnica de recolección de datos que se utilizará será aplicar un, cuestionario anónimo, la cual se validará por Juicio de Expertos, La encuesta por cuestionario. - Este instrumento se empleará para evaluar la entrevista no estructurada.

Para Tamayo y Tamayo (1995) la técnica: Es el conjunto de procedimientos para el aprovechamiento de los elementos que rodean los fenómenos sobre los cuales se investiga. Conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, elaborar y transmitir los datos. Es también un sistema de principios y normas que auxilian para aplicar los métodos, pero realizan un valor distinto. Las técnicas de investigación se justifican por su utilidad, que se traduce en la optimización de los esfuerzos, la mejor administración de los recursos y la comunicabilidad de los resultados.

El instrumento en esta investigación es el cuestionario de preguntas, el cual va permitir recolectar información enriqueciendo el conocimiento del tema, asimismo vamos apreciar las diversas posiciones en cuanto al tema planteado, y con ello la aceptación que esta pudiese tener.

El cuestionario de preguntas va ser elaborado de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores de la investigación con lo cual se elaboraran preguntas que guarden relación exclusivamente con la investigación realizada.

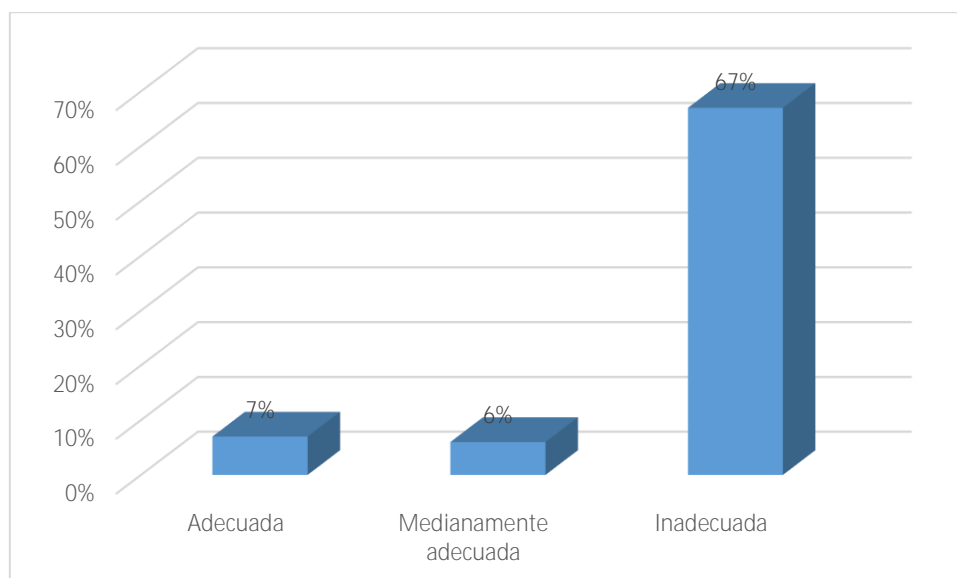
## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

**Tabla 1**

**Frecuencia de la variable salario emocional**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adecuada	3	6.5	6.5	6.5
Medianamente adecuada	12	26.1	26.1	100.0
Inadecuada	31	67.4	67.4	73.9
Total	46	100.0	100.0	

En la tabla 1 se aprecia que de un total de 46 trabajadores encuestados; 3 consideran que son adecuadas el salario emocional, 12 medianamente adecuada y 31 señalan que el salario emocional son inadecuadas.

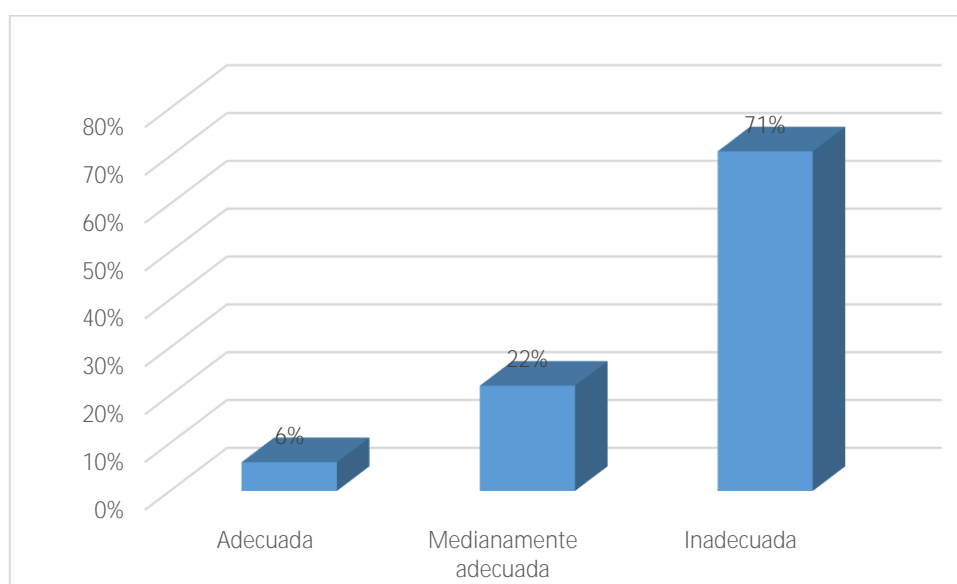


**Figura 1: Variable salario emocional**

**Tabla 2****Frecuencia de la dimensión remuneración de los trabajadores**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adecuada	3	6.5	6.5	6.5
Medianamente adecuada	10	21.7	21.7	100.0
Inadecuada	33	71.7	71.7	78.3
Total	46	100.0	100.0	

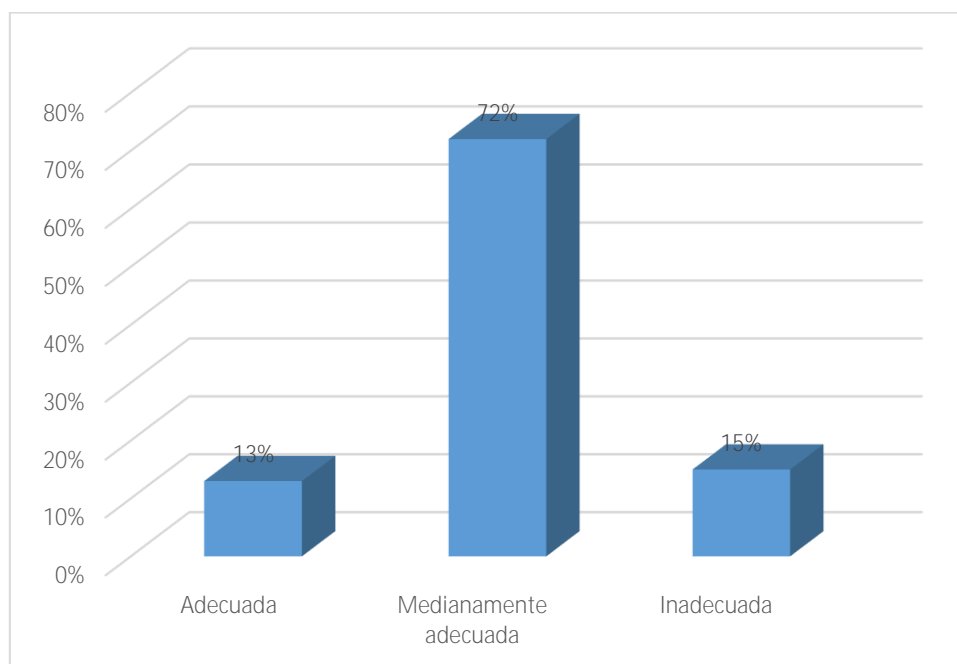
Tal como se puede observar en la tabla 2, de un total de 46 trabajadores encuestados; 3 trabajadores señalan que es adecuada la remuneración que perciben, 10 señalan que es medianamente adecuada, mientras que 33 señalan que es inadecuada la remuneración que perciben.

**Figura 2: Dimensión remuneración de los trabajadores**

**Tabla 3****Frecuencia de la dimensión relaciones humanas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
adecuada	6	13.0	13.0	13.0
Inadecuada	33	71.7	71.7	84.8
Medianamente adecuada	7	15.2	15.2	100.0
Total	46	100.0	100.0	

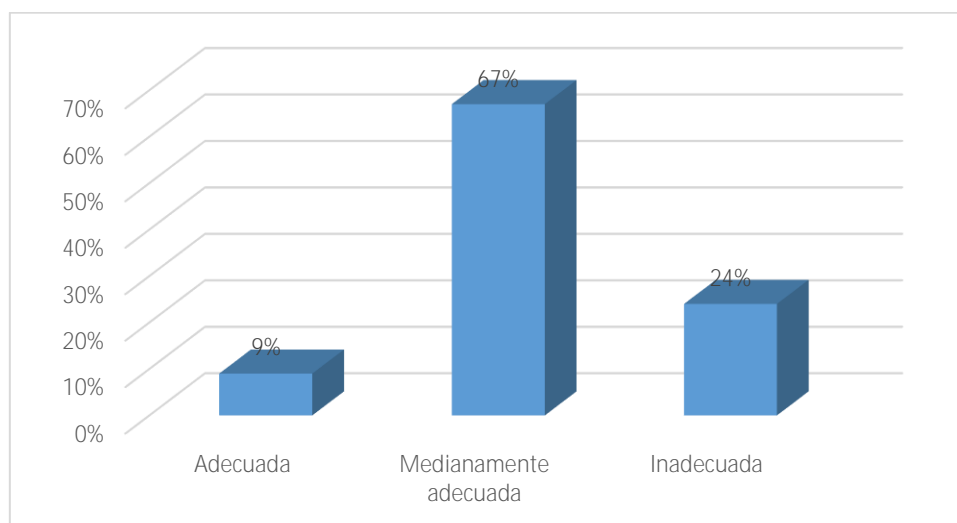
Tal como se puede observar en la tabla 3 de un total de 46 trabajadores encuestados, 6 trabajadores señalan que son adecuadas las relaciones humanas, 7 indica que son medianamente adecuada, mientras que 33 trabajadores consideran que son inadecuadas las relaciones humanas que se da en la empresa.

**Figura 3: Dimensión Relaciones humanas**

**Tabla 4****Frecuencia de la dimensión realización personal**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adecuada	4	8.7	8.7	8.7
Medianamente adecuada	31	67.4	67.4	76.1
Inadecuada	11	23.9	23.9	100.0
Total	46	100.0	100.0	

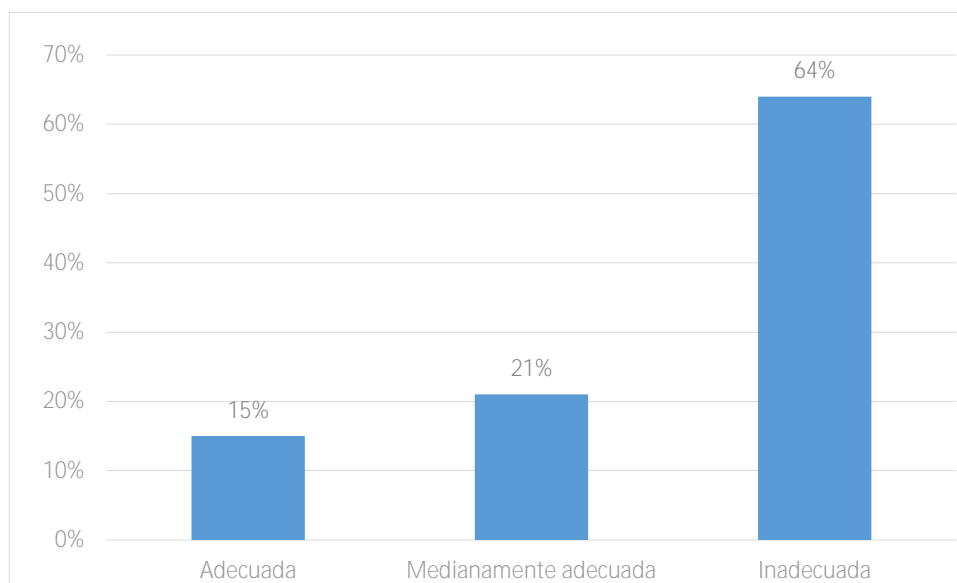
Tal como se puede observar en la tabla 4, de un total de 46 trabajadores encuestados 4 trabajadores señalan que es adecuada la realización personal, 11 consideran medianamente adecuada, mientras que 32 trabajadores señalan que es inadecuada con su realización personal

**Figura 4: Dimensión realización personal**

**Tabla 5****Frecuencia de la dimensión condiciones de trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adecuada	8	15	15	15
Medianamente adecuada	11	21	21	36
Inadecuada	27	64	64	100.0
Total	46	100.0	100.0	

En esta tabla 5, se observa que de un total de 46 trabajadores encuestados, 8 trabajadores señalan que son adecuadas las condiciones de trabajo en la empresa, 11 consideran medianamente adecuada las condiciones de trabajo mientras que 27 trabajadores consideran que son inadecuadas las condiciones de trabajo en la empresa.

**Figura 5: Dimensión condiciones de trabajo**



**Tabla 6****Frecuencia de las Dimensiones de la variable salario emocional**

Dimensiones	SALARIO EMOCIONAL				Total
	Adecuada	Medianamente adecuada	Inadecuada		
Remuneración	3 (7%)	10 (21%)	33 (72%)		46 (100%)
Relaciones humanas	6 (13%)	7 (15%)	33 (72%)		46 (100%)
Realización	4 (9%)	11 (24%)	31 (67%)		46 (100%)
Condiciones de trabajo	7 (15%)	10 (22%)	29 (63%)		46 (100%)

La tabla 6, muestra que de un total de 46 trabajadores encuestados respecto a las dimensiones del salario emocional, 3 señalan que son adecuadas la remuneración, 10 consideran medianamente adecuado mientras que 33 señalan que son inadecuadas la remuneración. Asimismo, 6 creen que son adecuadas las relaciones humanas, 7 medianamente inadecuados las relaciones humanas mientras que 33 señalan que son inadecuadas, 4 consideran que son inadecuada su realización personal, 11 consideran que son medianamente inadecuadas la realización, mientras que 31 señalan que es inadecuadas con su realización personal. Por último 7 consideran que son adecuadas las condiciones de trabajo, 10 consideran medianamente inadecuado las condiciones de trabajo mientras que 29 consideran que son inadecuadas las condiciones de trabajo en su centro laboral.

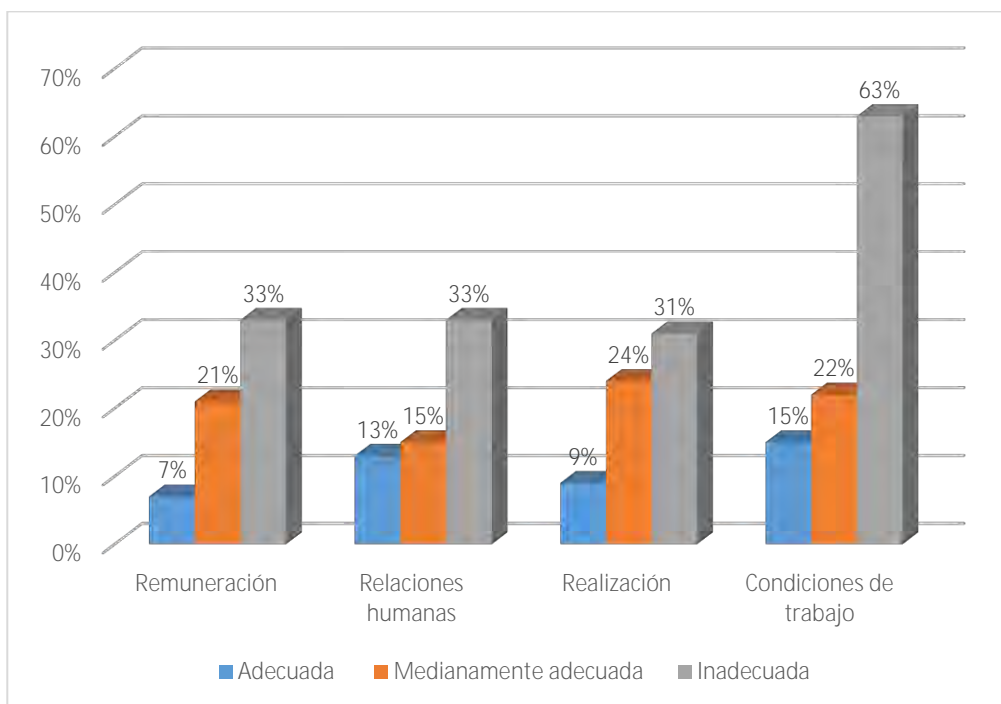


Figura 6: las dimensiones de la variable salario emocional

**Tabla 7**

**Descriptivo de la variable salario emocional y las dimensiones remuneración, relaciones humanas, realización y condiciones de trabajo**

Estadísticos	Remuneración	Relaciones humanas	Realización	Condición de trabajo	Salario emocional
N	46	46	46	46	46
Media	9.0	12.6	12.7	7.3	34.2
Mediana	8	12	12	6.0	32
Moda	8	12	12	6.0	32
Desviación estándar	3.8	5.3	5.3	3.6	14.1
Varianza	14.6	28.0	28.2	13	199.9
Mínimo	4	6	6	3	17
Máximo	18	25	26	16	65
Suma	415	579	583	334.0	1571

En la tabla estadística descriptiva se aprecia que:

La remuneración el promedio es 9, la mediana es 8, el valor mínimo es 4, el máximo 18 y la desviación estándar es 3.8;

Las relaciones humanas el promedio es 12,6, la mediana es 8, el valor mínimo es 6, el máximo es 25 y, la desviación estándar es 5,3

La realización el promedio es 12,7, la mediana es 12, el valor mínimo es 6, el máximo es 26 y, la desviación estándar es 5,3.

Condición de trabajo el promedio es 7,3, la mediana es 6, el valor mínimo es 3, el máximo 16 y la desviación estándar es 3.6;

Por último, salario emocional el promedio es 34,2, la mediana 32, valor mínimo es 17, el máximo 65 y la desviación estándar es 14,1

### **Tabla 8**

#### **Frecuencia de la variable retención de talento humano**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Adecuada retención	2	4.3	4.3	4.3
Medianamente adecuada retención	9	19.6	19.6	100.0
Inadecuada retención	35	76.1	76.1	80.4
Total	46	100.0	100.0	

En esta tabla 8, se aprecia que de un total de 46 trabajadores encuestados 35 señala que es inadecuada la retención de talento humano, 9 indican que medianamente y, 2 señala que es adecuada la retención de talento humano.

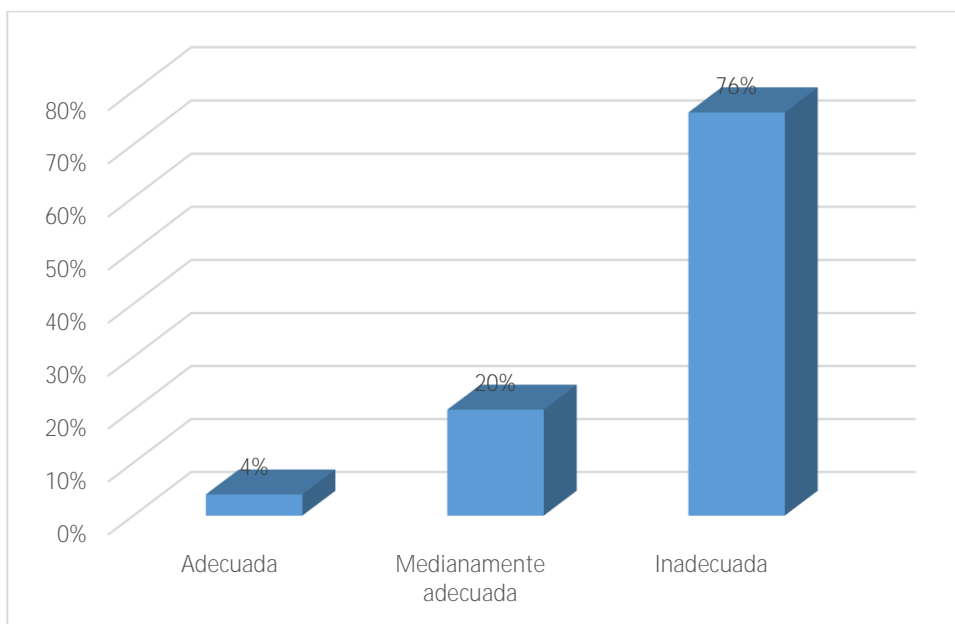


Figura 7: Retención de talento humano

**Tabla 9**

**Frecuencia de las Dimensiones de la variable retención de talento humano**

Dimensiones	RETENCION DE TALENTO HUMANO			Total
	Adecuada	Medianamente adecuada	Inadecuada	
Capacitación y desarrollo	8 (18%)	14 (30%)	24 (52%)	46 (100%)
Plan de carrera	9 (20%)	14 (30%)	23 (50%)	46 (100%)

La tabla muestra que de un total de 46 trabajadores encuestados respecto a las dimensiones de la retención de talento humano, 24 señalan que son inadecuadas la capacitación y desarrollo mientras que solo 8 considera que son adecuados la capacitación y desarrollo. Asimismo, 9 cree que son adecuados su plan de carrera, mientras que 23 señalan que es inadecuada su plan de carreras.

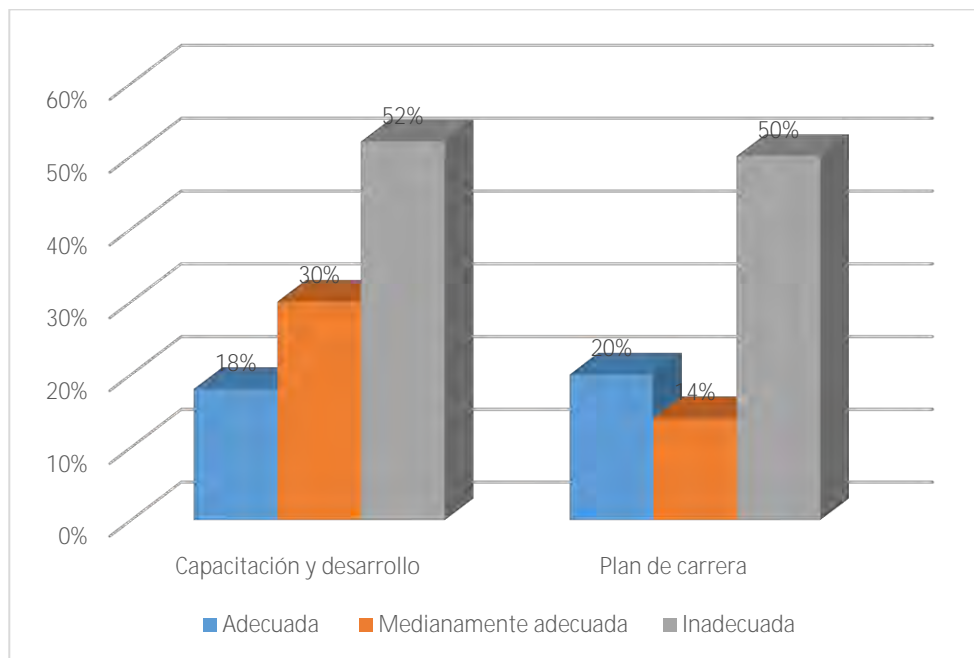


Figura 8. Porcentaje de la dimensión capacitación y desarrollo y plan de carrera

**Tabla 10**

**Descriptivo de la variable retención de talento humano y sus dimensiones**

Estadísticos	Condición de trabajo	C. Desarrollo	Plan de carrera	Retención de talento humano
N	46	46	46	46
Media	7.3	5.7	7.8	22.3
Mediana	6.0	5.5	8.0	20.0
Moda	6.0	6.0	8.0	20.0
Desviación estándar	3.6	2.2	3.2	10.1
Varianza	13	5	10	101
Mínimo	3	3	4	11
Máximo	16	13	17	44
Suma	334.0	264.0	360.0	1027.0

En la tabla 10 estadística descriptiva se aprecia que:

Condición de trabajo el promedio es 7,3, la mediana es 6, el valor mínimo es 3, el máximo 16 y la desviación estándar es 3.6;

C. Desarrollo el promedio es 5,7, la mediana es 5,5, el valor mínimo es 3, el máximo es 13 y, la desviación estándar es 2,2

Plan de carrera el promedio es 7,8, la mediana es 8, el valor mínimo es 4, el máximo es 17 y, la desviación estándar es 3,2.

Por último, Retención de talento humano el promedio es 22,3, la mediana 20, valor mínimo es 11, el máximo 44 y la desviación estándar es 10,1

### **Hipótesis general**

Objetivo planteado: Analizar de qué manera el salario emocional influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018

**Tabla 11**

**Tabla cruzada de Salario emocional y Retención de talento humano**

		Retención de talento humano			Total
		Alta retención	Mediana retención	Baja retención	
Salario emocional	Adecuada	1 (2%)	2 (4%)	0 (0%)	3 (7%)
	Medianamente adecuada	1 (2%)	3 (7%)	8 (17%)	12 (26%)
	Inadecuada	0 (0%)	4 (9%)	27 (59%)	31 (67%)
Total		2 (4%)	9 (20%)	35 (76%)	46 (100%)

Tabla 11. De un total de 46 trabajadores encuestados, el 67% señala que es inadecuada el salario emocional y el 7% señala que es adecuado el salario emocional; mientras que un 76% señala que es baja la retención de talento humano frente al 4% que señala que si hay alta retención del talento humano.

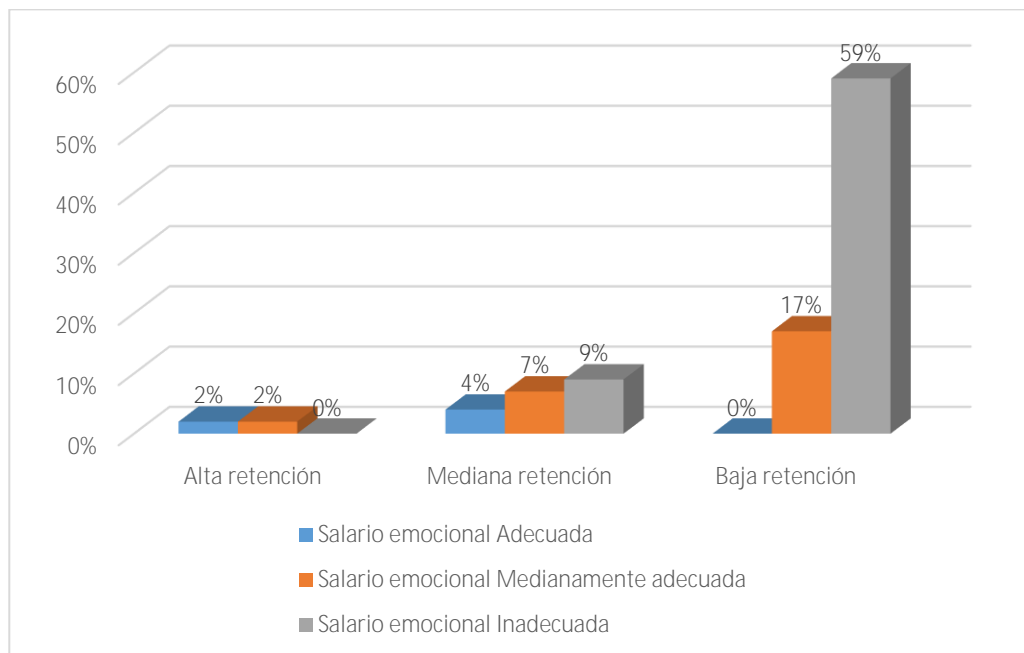


Figura 09. Salario emocional y retención de talento humano

El gráfico muestra que es mucho más probable que los trabajadores que estén conforme con el salario emocional consideren que hay retención del talento humano en comparación con los que tienen inconformidad con el salario emocional.

#### Prueba de hipótesis.

**H<sub>0</sub>:** El salario emocional y la retención del talento humano, son independientes.

**H<sub>1</sub>:** El salario emocional está relacionado con la retención del talento humano

**Margen de error:** 5%    Nivel de significancia 0.05 ( >p. rechazo de la **H<sub>0</sub>**)

**Nivel de confianza:** 95%    **0.95**

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

**Tabla 12****Correlación del salario emocional y la retención del talento humano**

		Salario emocional	Retención de talento humano
Coeficiente de correlación de Spearman	Salario emocional	1.000	,733**
	Retención de talento humano	,733**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	46
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	46

**Toma de decisión:**

La significación bilateral p-valor es  $0.002 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis  $H_0$

El coeficiente correlación Spearman = .733, se asume relación directa y buena

**Interpretación**

Se asume relación directa y buena ( $p < .05$   $r = .733$ ) entre las variables, por lo tanto existe una mayor probabilidad que a medida que mejore el salario emocional haya mayor retención de talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada.

**Primera hipótesis específica**

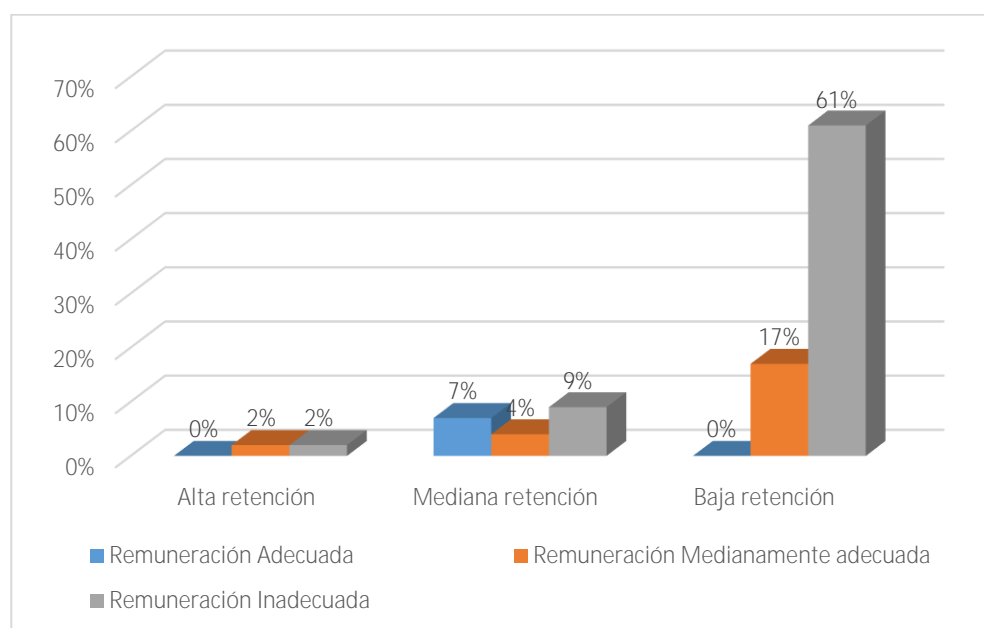
Objetivo planteado: Analizar en qué medida la remuneración influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018



**Tabla 13****Tabla cruzada de Remuneración y Retención de talento humano**

		Retención de talento humano			Total
		Alta retención	Mediana retención	Baja retención	
Remuneración	Adecuada	0 (0%)	3 (7%)	0 (0%)	3 (7%)
	Medianamente adecuada	1 (2%)	2 (4%)	7 (15%)	10 (22%)
	Inadecuada	1 (2%)	4 (9%)	28 (61%)	33 (71%)
Total		2 (4%)	9 (20%)	35 (76%)	46 (100%)

De un total de 46 trabajadores encuestados, el 71% señala que es inadecuada la remuneración que percibe y el 7% señala que es adecuada con la remuneración que percibe; mientras que un 76% señala que hay baja retención de talento humano frente al 4% que señala que hay alta retención del talento humano.

**Figura 10: Remuneración y retención de talento humano**

El gráfico muestra que es mucho más probable que los trabajadores que estén conforme con su remuneración consideren que hay retención del talento humano en comparación con los que tienen inconformidad con su remuneración.

### Prueba de hipótesis.

**H<sub>0</sub>:** La remuneración de los trabajadores y la retención del talento humano, son independientes.

**H<sub>1</sub>:** La remuneración de los trabajadores está relacionado con la retención del talento humano

**Margen de error:** 5% Nivel de significancia 0.05 ( >p. rechazo de la **H<sub>0</sub>**)

**Nivel de confianza:** 95% **0.95**

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

### Tabla 14

#### Correlación de la Remuneración y la retención del talento humano

			Remuneración	Retención de talento humano
Coeficiente de correlación de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	1.000	,632**
		Sig. (bilateral)		0.005
	Retención de talento humano	N	46	46
		Coeficiente de correlación	,632**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	
		N	46	46

### Toma de decisión:

La significación bilateral p-valor es  $0.005 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis **H<sub>0</sub>**

El coeficiente de Spearman = .632, se asume relación directa y buena

### Interpretación

Se asume relación directa y buena ( $p < .05$   $r = .632$ ) entre las variables, por lo tanto existe una mayor probabilidad que a medida que mejore la remuneración de los trabajadores haya mayor retención de talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada.

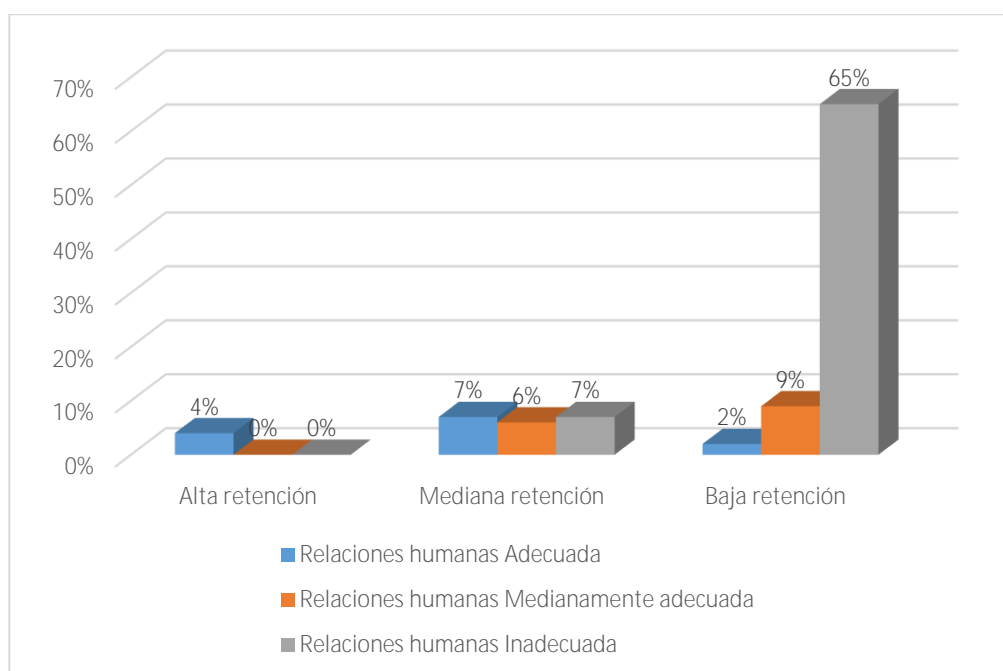
### Segunda hipótesis específica

Objetivo planteado: Analizar las relaciones humanas influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018

**Tabla 15****Tabla cruzada de Relaciones humanas y Retención de talento humano**

		Retención de talento humano			Total
		Alta retención	Mediana retención	Baja retención	
Relaciones humanas	Adecuada	2 (4%)	3 (7%)	1 (2%)	6 (13%)
	Medianamente adecuada	0 (0%)	3 (6%)	4 (9%)	7 (15%)
	Inadecuada	0 (0%)	3 (7%)	30 (65%)	33 (72%)
Total		2 (4%)	9 (20%)	35 (76%)	46 (100%)

De un total de 46 trabajadores encuestados, el 72% indica que las relaciones humanas se dan de manera adecuada y el 28% considera que es inadecuada las relaciones humanas; mientras que un 72% señala que no hay retención de talento humano frente al 28% que señala que si hay retención del talento humano.

**Figura 11: Relaciones humanas y Retención de talento humano**

El gráfico muestra que es mucho más probable que los trabajadores que tengan adecuadas relaciones humanas consideren que hay retención del talento humano en comparación con los que tienen inadecuadas relaciones humanas

**Prueba de hipótesis.**

**H<sub>0</sub>:** Las relaciones humanas y la retención del talento humano, son independientes.

**H<sub>1</sub>:** Las relaciones humanas están relacionado con la retención del talento humano

**Margen de error:** 5% Nivel de significancia 0.05 ( >p. rechazo de la **H<sub>0</sub>**)

**Nivel de confianza:** 95% **0.95**

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

**Tabla 16**

**Correlación de las Relaciones humanas y la retención del talento humano**

			Relaciones humanas	Retención de talento humano
Coeficiente de correlación de Spearman	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	1.000	,663**
		Sig. (bilateral)		0.004
	Retención de talento humano	N	46	46
		Coeficiente de correlación	,663**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	46	46

**Toma de decisión:**

La significación bilateral p-valor es  $0.004 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis  $H_0$

El coeficiente de correlación de Spearman = .663, se asume relación directa y buena

**Interpretación**

Se asume relación directa y buena ( $p < .05$   $r = .663$ ) entre las variables, por lo tanto existe una mayor probabilidad que a medida que mejore las relaciones humanas entre los trabajadores haya mayor retención de talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada

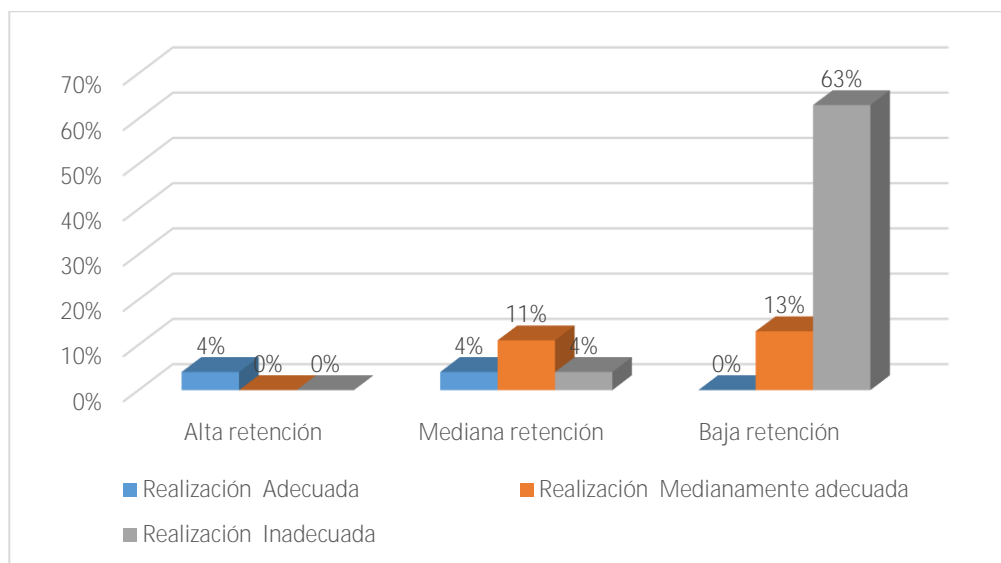
**Tercero hipótesis específica**

Objetivo planteado: Analizar en qué medida la realización influyen en la retención el talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018

**Tabla 17****Tabla cruzada de Realización y Retención de talento humano**

		Retención de talento humano			Total
		Alta retención	Mediana retención	Baja retención	
Realización	Adecuada	2 (4%)	2 (4%)	0 (0%)	4 (9%)
	Medianamente adecuada	0 (0%)	5 (11%)	6 (13%)	11 (24%)
	Inadecuada	0 (0%)	2 (4%)	29 (63%)	31 (67%)
Total		2 (4%)	9 (20%)	35 (76%)	46 (100%)

De un total de 46 trabajadores encuestados, el 67% señala que es inadecuada su realización personal y el 9% señala que es adecuada de su realización personal; mientras que un 76% señala que hay baja retención de talento humano frente al 4% que señala que hay alta retención del talento humano.

**Figura 12: Realización y Retención de talento humano**

El gráfico muestra que es mucho más probable que los trabajadores que estén conforme con su realización personal consideren que hay retención del talento humano en comparación con los que tienen inconformidad con su realización personal.

### Prueba de hipótesis.

**H<sub>0</sub>:** La realización de los trabajadores y la retención del talento humano, son independientes.

**H<sub>1</sub>:** La realización de los trabajadores está relacionado con la retención del talento humano

**Margen de error:** 5% Nivel de significancia 0.05 (  $>p$ . rechazo de la **H<sub>0</sub>**)

**Nivel de confianza:** 95% **0.95**

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de correlación de Spearman

### Tabla 18

#### Correlación de la Realización personal y la retención del talento humano

		Realización	Retención de talento humano
Coeficiente de correlación de Spearman	Realización	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,739**
	Retención de talento humano	N	46
		Coeficiente de correlación	,739**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	46

### Toma de decisión:

La significación bilateral p-valor es  $0.000 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis **H<sub>0</sub>**

El coeficiente de correlación de Spearman = .739, se asume relación directa y buena

### Interpretación

Se asume relación directa y buena ( $p < .05$   $r = .739$ ) entre las variables, por lo tanto existe una mayor probabilidad que a medida que haya mayor realización personal de los trabajadores habrá mayor retención de talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada.

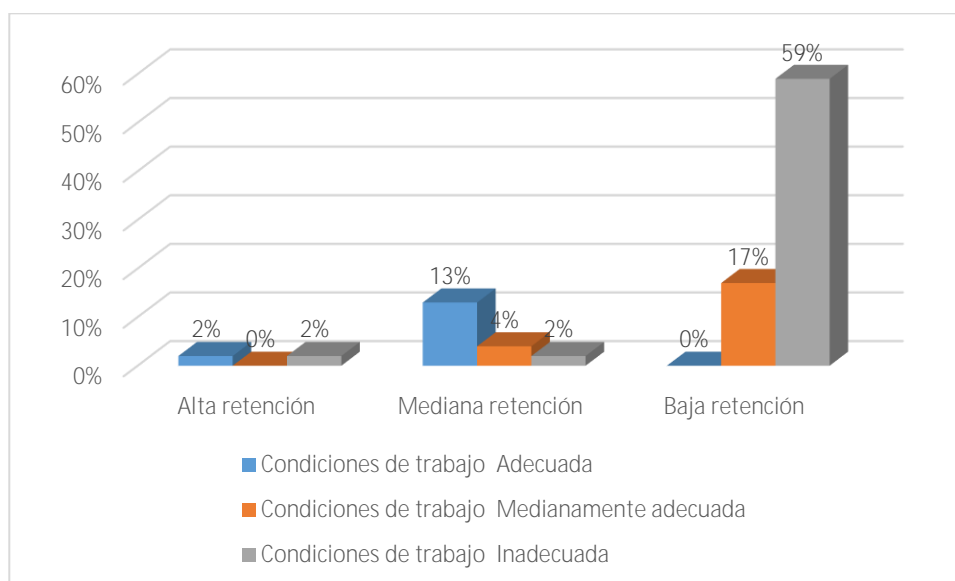
### Cuarto hipótesis específica

Objetivo planteado: Analizar en qué medida las condiciones de trabajo influyen en la retención el talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018

**Tabla 19****Tabla cruzada de Condiciones de trabajo y Retención de talento humano**

		Retención de talento humano			Total
		Alta retención	Mediana retención	Baja retención	
Condiciones de trabajo	Adecuada	1 (2%)	6 (13%)	0 (0%)	7 (15%)
	Medianamente adecuada	0 (0%)	2 (4%)	8 (17%)	10 (22%)
	Inadecuada	1 (2%)	1 (2%)	27 (59%)	29 (63%)
Total		2 (4%)	9 (20%)	35 (76%)	46 (100%)

De un total de 46 trabajadores encuestados, el 63% señala que es inadecuado las condiciones de trabajo y el 15% señala que es adecuado las condiciones de trabajo; mientras que un 72% señala que hay baja retención de talento humano frente al 4% que señala que hay alta retención del talento humano.

**Figura 13: Condiciones de trabajo y Retención de talento humano**

El gráfico muestra que es mucho más probable que los trabajadores que tengan adecuadas condiciones de trabajo consideren que hay retención del talento humano en comparación con los que tienen inadecuadas condiciones de trabajo.

### Prueba de hipótesis.

**H<sub>0</sub>:** Las condiciones de trabajo y la retención del talento humano, son independientes.

**H<sub>1</sub>:** Las condiciones de trabajo está relacionado con la retención del talento humano

**Margen de error:** 5% Nivel de significancia ( $0.05 > p$ . rechazo de la **H<sub>0</sub>**)

**Nivel de confianza:** 95% **0.95**

**Estadístico de prueba:** Coeficiente de Correlación de Spearman

### Tabla 20

#### Correlación de las condiciones de trabajo y la retención del talento humano

		Condición de trabajo	Retención de talento humano
Coeficiente de correlación de Spearman	Condición de trabajo	1.000	,657**
	Retención de talento humano	,657**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	46
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	46

### Toma de decisión:

La significación bilateral p-valor es  $0.001 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis H<sub>0</sub>

El coeficiente correlación de Spearman = .657, se asume relación directa y buena

### Interpretación

Se asume relación directa y buena ( $p < .05$   $r = .657$ ) entre las variables, por lo tanto existe una mayor probabilidad que las condiciones de trabajo sea un factor que influya en la retención de talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada



## CAPITULO V

### DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Discusión.

En la presente investigación se desarrolló una comparación de los resultados obtenidos con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, resalto si hay compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas desarrolladas en la investigación. Se ha procedido encuestas a 46 colaboradores de la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018.

Los resultados adquiridos en esta investigación conllevan en términos generales a desarrollar que el salario emocional influye significativamente en la retención del talento humano de la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018. Este resultado guarda compatibilidad con lo expresado por Minchán Rojas (2017), en tesis titulado “*Salario emocional y retención del talento humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*”, realizada para la Escuela Pos grado de la universidad de Cesar Vallejo, Perú, el que se obtuvo como objetivo principal: “determinar cómo se relaciona el salario emocional y la retención del talento humano de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.”; y cuya conclusión es que: que existencia una relación directa y significativa entre el Talento Humano y el salario emocional. (Rho de Spearman = 0,561 y  $p = 0,004 < 0,05$ ) siendo ésta una correlación moderada entre las variables.

De esto podemos indicar que afirma la hipótesis que planteo al inicio de su investigación, que: el salario emocional influye la retención del talento humano de la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018.

En forma similar también León Miranda (2018) , en su tesis titulada “Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativa públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017” presentada a la universidad privada Cesar Vallejo, para optar

el grado de “ Maestra en Administración de la Educación Personas”, llegando a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que la gestión del talento humano se relaciona con los niveles moderado y significativo las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,457 y un p-valor igual a 0,000.
- Se determinó que existe una relación moderada y significativa entre en entrenamiento del talento humano y las relaciones interpersonales en las Instituciones Educativas de la Ugel 06, 2017; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,432 y un p-valor igual a 0,000
- Del mismo modo en la primera prueba de hipótesis de la remuneración y retención del talento se percibe 74% señala que tiene inconformidad con la remuneración que percibe y el 24% está conforme con la remuneración que percibe, mientras que 72% señala que no hay retención del talento humano Frente a un 28% que señala que si hay retención del talento humano. De ello podemos concluir que es mucho más probable que los trabajadores que estén conforme con su remuneración consideran que hay retención del talento humano en comparación con los que tienen inconformidad con su remuneración por tanto con tau b de kendal podemos asumir relación directa y buena ( $p < 0.5$   $r = 0.663$ ) entre las variables, por tanto existe una mayor probabilidad de a medida que mejore las remuneración de los trabajadores habrá mayor retención del humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada.

Por tanto, salario emocional es un tema relevante y sobre todo en estos tiempos para aquellas empresas que son competitivas en el mercado que buscan ser más competitivos y mejorar su productividad para así dar mejor servicio. En el estudio realizado de salario emocional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera significativa para la retención del talento humano.

## 5.2. Conclusión

1. El salario emocional está destinado a cumplir las necesidades de los colaboradores tanto en el ámbito personal, profesional y social .Su finalidad es garantizar una mejor vida. Si esto mejora, la retención del talento humano será permanente y motivador en el personal. Para el trato sus compañeros de trabajo sea óptimo para así las actividades sean eficientes y claras dentro de en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima cerrada.
2. La remuneración si influye en la retención del talento humano cuando hay una remuneración básica, incentivo salarial como bonos y que este conforme con ello, para que exista lo que es la motivación en el ámbito laboral, donde habrá mayor retención del talento humano salarial en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada.
3. Las relaciones humanas, tienen que tener ambiente de colaboración, actitud socio afectiva, resolución de conflictos; sobre todo mayor comunicación con el colaborador para tener confianza en sus acciones que sean eficientes en todo momento estos influyen en la retención del talento humano por tanto existe una mayor probabilidad que a medida que mejore las relaciones entre los colaboradores habrá mayor retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada.
4. La realización personal influye en la retención del talento humano por lo tanto existe una mayor probabilidad que a medida que haya mayor realización personal habrá mayor retención de talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada.
5. Las condiciones de trabajo si influyen en la retención del talento humano por lo tanto existe una mayor probabilidad que las condiciones de trabajo sea un factor que influya en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada.

### **5.3. Recomendaciones**

1. Hoy en día el salario emocional cumple un rol de suma importancia en las empresas para lo cual la empresa debe contar con incentivos, bonos como parte del salario emocional para sus empleados, debe existir comunicación y confianza, del mismo modo debe brindar oportunidades de crecimiento personal y profesional, lo cual promoverá la retención del talento humano, por tanto la empresa debe impulsar a sus colaboradores satisfaciendo sus necesidades básicas y personales para crecer dentro de la empresa y así aportar mayor desarrollo para la empresa.
2. Implementar dentro de la empresa: condiciones de trabajo satisfactorio, capacitación y desarrollo, plan y así se ponga en práctica el salario emocional.
3. Establecer las líneas del salario emocional como buena remuneración, relaciones humanas, realización y condiciones de trabajo en el sistema y que esté orientada en el proceso de desarrollo.
4. Crear una relación de confianza con los colaboradores en el aspecto de las relaciones humanas, para que se involucren en el proceso salarial en general y emocional en particular.
5. Dentro de la empresa el área de recursos humanos debe velar por el buen salario emocional de los colaboradores para que cuente con una buena calidad de vida y así obtener la retención del talento humano.

## CAPÍTULO VI

### FUENTES DE INFORMACION

#### 6.1. FUENTES BIBLIOGRAFICAS

- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalda, M. d., & Traverso Holguín, P. A. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos esenarios laborales* . Ecuador : universidad ECOTEC.
- Blach Ribas, J. M., Espuny Tomás, M. J., Gala Duran, C., & Artiles, A. M. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: Fundamnetos* . Barcelona: UOC.
- Carrasco Díaz, S. (2013). *Metodología de la investigación Cientifca*. Lima: San marcos IRL.
- Caso Neira, A. (2003). *Sistema de incetivos a la producción* . España : Fundación Confemental .
- Castillo Serna, C. (2009). *Nuevas tendecias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. Fundación EOI.
- Chiavenato , I. (2009). *Gestión del Talento Humano* . Mexico : McGraw-Hill.
- Coyle, D. (2009). *Las claves del talento. Quién dijo que el talento es innato*. Zenith Editorial.
- Cruz Fernández , A. (2008). *Gestión de las actividades de mediación de seguros*. Bogotá, Colombia: IC Editorial.
- Dean Spitze, B. N. (2005). *1001 formas de recompesar un trabajo bien hecho* . España: Edición Gestión 200.
- Gomes Mejia, L., Balkin, D., & Cardy, R. (1997). *Gestion de Recursos Humanos*. Madrid: Pretice Hall.
- Gomez R, C. (2011). *Borrador de administración # 47 del Estudios Superiores de Adminitración*. Bogota.
- Gómez, M. M. (2005). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba: Brujas.

- Hidalgo Ramirez, P. (2013). *Modelo de Gestión y Administración de Proyectos Operacionales*. Santiago : Popular.
- Hurtado León, I., & Toro , G. J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios*. Caracas: CEC.S.A.
- Mondy R, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson Educación.
- Ramírez Jefferson, M. E. (2013). *Glosario Básico de Metodología de la Investigación*. Lima: Grupo Time.
- Robbins. (1998). *Fundamentos de administración*. México:: Pretince hall hispanoamericana.
- Robbins. (2005). *Administración* . Mexico : Pearsón .
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* . México: PEARSON.
- Rodriguez, J. (2009). *Gestion del Talento Humano* . Mexico: Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores.
- Tamayo y Tamayo, M. (1995). *Diccionario de la Investigación Científica*. México D.F.: LIMUSA, S.A.
- Victor Manuel , S. M. (2004). *Relaciones humanas*. Mexico : Limusa.
- Warner, J. (2015). *Inteligencia emocional: perfil de competencias*. Madrid: Ramón areces.
- WeRetencion del talento humano er, W. B., & Davis, K. (2000). *Administracion de perosnal y recursos humanos. traducido por Mejia Gómez Joaquin*. méxico: McGRAW-HILL Interamericana Editores, S. A.

## 6.2. FUENTES HEMEROGRAFICAS

- James Harrington, H. (1991). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. Bogotá: McGraw-Hill.

Miranda , D. (2011). Estrategias de retencion del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*, 45.

Vargas Cordero, Z. R. (2009). la investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Redalyc*, 160.

### 6.3. FUENTES ELECTRÓNICAS

Del Barrio , M. (Noviembre de 2017). *¿Qué es la retención de talento y para qué sirve?* Obtenido de <http://blog.sodexobeneficios.cl/que-es-retencion-de-talento-y-para-que-sirve>

Eumud.net. (05 de Diciembre de 2017). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de guanajuato*. Obtenido de [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion\\_clima\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html)

Expansión . (mayo de 2019 ). *De trabajar en Equipo al trabajo colaborativo* . Obtenido de <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2017/07/25/597779bd268e3e927e8b4629.html>

García Campayo , R., García Roldán , T., & Viejo Huerga , A. (febrero de 2017). *El salario emocional y su impacto en la cuenta de resultados* . Obtenido de <http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/61865/6/tgarciaroldanTFM0217memoria.pdf>

Gestion. Org. (s.f.). Obtenido de Que es y como desarrollar un plan de carrera: <https://www.gestion.org/desarrollar-plan-carrera/>

Gestiopolis . (2018). *Retención del talento humano en la empresa*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/retencion-talento-humano-empresa/>

Hernandez Ortiz , R. A., & Osorio Suárez , L. F. (2016). *el salario emcoional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia*. Obtenido de

[https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/1655/MBA\\_00480.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/1655/MBA_00480.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

koiwe- Recursos humanos . (s.f.). *Capacitación y desarrollo* . Obtenido de <http://www.koiwerrhh.com.ar/capacitacion.html>

León Miranda , C. J. (2018). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en las instituciones educativa públicas de la red 5 de la Ugel 06, 2017*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21429/leon\\_MCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21429/leon_MCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Montalvo Poveda , M. E. (2018). *Salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14520/1/T-UCE-0007-PIO44-2018.pdf>

Moreno Zevallos, L., Paredes Torres , S., & Seminario Contreras , F. (15 de junio de 2016). *Salario Emocional: Diseño de Lineamientos de Fidelización del Talento Humano en el Sector Retail, Caso Supervisores de Tiendas Por Departamento Ripley*. Recuperado el 01 de Febrero de 2019, de [http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/664/2016\\_MAODP\\_13-1\\_03\\_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/664/2016_MAODP_13-1_03_RE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Muñoz , L. A. (09 de 07 de 2010). *Política retributiva flexible y RSC interna en la PYME (I Parte)*. Obtenido de <http://www.rrhhmagazine.com/articulos.asp?id=855>

Murillo, W. (15 de Noviembre de 2018). *La investigación científica*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica.shtml>

Organizacion Nacional de Trabajo . (2019). *Condiciones de trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--es/index.htm>



ORH. (18 de Febrero de 2019). *La importancia de las habilidades socio-afectivas de un líder*. Obtenido de <https://observatoriorh.cl/orh-posts/la-importancia-de-las-habilidades-socio-afectivas-de-un-lider/>

Quispe Bravo, P. A., & De La Cruz Prado, J. (2017). *Gestión de Proyectos del Sistema de Acreditación*. Lima: Aras. Recuperado el 01 de Febrero de 2019, de Quispe\_bp.pdf

Recursos Humanos. (03 de setiembre de 2007). *Las Condiciones de Trabajo*. Obtenido de <http://recursoshumanosperu.blogspot.pe/2007/09/las-condiciones-de-trabajo.html>

Reyes, M. (25 de setiembre de 2013). *Planes de carrera: Clave del fortalecimiento profesional*. Obtenido de <https://www.tecoloco.com.sv/blog/plan-de-carrera-desarrollo-profesional.aspx>

Sarmiento , D., González , L., Sánchez, E., Manrique, J., & Silva, M. (01 de Marzo de 2009). *Compensación y Remuneración, Sueldos y Salarios, Programas de Incentivos y Beneficios*. Obtenido de <http://google.over-blog.es/article-28521111.html>

Soler i Blanch , G. (2013). Recuperado el 01 de Febrero de 2019, de [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/348565/TESI\\_DOCTORAL\\_URL.pdf?sequence=1](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/348565/TESI_DOCTORAL_URL.pdf?sequence=1)

Una visión de conjunto . (16 de setiembre de 2011). *manejo de comunicacion* . Obtenido de <https://unavisiondeconjunto.wordpress.com/tag/manejo-de-las-comunicaciones-para-un-proyecto-it/>

## **ANEXO**

## Anexo A: 1 Matriz de Consistencia

Título: SALARIO EMOCIONAL Y RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA RESEFER MANUFACTURING SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, DEPARTAMENTO DE LIMA, 2018.					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el salario emocional influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing sociedad anónima cerrada, Distrito de puente piedra, departamento de lima, 2018?	Analizar de qué manera salario emocional influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?	El salario emocional influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018	Salario emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneración</li> <li>Relaciones Humanas</li> <li>Realización</li> <li>Condiciones de trabajo</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transeccionales</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b> Técnica- encuesta, Instrumento – cuestionario</p> <p><b>Población:</b> Total, de 46 personas, que son el personal con la cuenta la empresa.</p> <p><b>Muestra:</b> Constituye 46 trabajadores que cuenta la empresa entre obreros y personal administrativo</p> <p>Dónde:</p>  <p><b>M:</b> Muestra</p> <p><b>Ox:</b> observación de la V. I.</p> <p><b>Oy:</b> observación de la V. D.</p> <p><b>r:</b> coeficiente de correlación.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Retención del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación y desarrollo</li> <li>Plan de carrera</li> </ul>	
¿En qué medida la remuneración influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?	Analizar en qué medida la remuneración influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito De Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?	La remuneración influye en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, distrito De Puente Piedra, departamento de Lima, 2018			
¿Cómo las relaciones humanas influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?	Analizar las relaciones humanas influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?	Las relaciones humanas influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de puente piedra, departamento de lima, 2018			
¿En qué medida la realización influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, departamento de lima, 2018?	Analizar en qué medida la realización influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?	La realización influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de puente piedra, departamento de lima, 2018			
¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?	Analizar en qué medida las condiciones de trabajo influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018?	Las condiciones de trabajo influyen en la retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, departamento de Lima, 2018			

## Anexo A : 2 Instrumentos: Cuestionario de Preguntas



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

#### ENCUESTA SOBRE SALARIO EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Buen día, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto el grado en que influye EL SALARIO EMOCIONAL Y LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA RESEFER MANUFACTURING SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA, DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, DEPARTAMENTO DE LIMA, 2018. Por lo que agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

#### I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. ¿Cuál es tu género?
  - a) Femenino
  - b) Masculino
  
2. ¿Cuál es su estado civil?
  - a) Soltero
  - b) Casado
  - c) Viudo
  - d) Divorciado
  
3. ¿Cuál es su condición laboral?
  - a) Contrato determinado
  - b) Contrato indeterminado
  
4. ¿Cuál es tu edad?

**Instrucciones:** Marque con una aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

Escala valorativa.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

<b>SALARIO EMOCIONAL</b>						
	<b>REMUNERACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>01</b>	Con la remuneración básica que percibe está conforme.					
<b>02</b>	La remuneración básica que percibe le motiva para seguir colaborando con la empresa.					
<b>03</b>	Percibe incentivo salarial como bonos, vales de consumo por parte de empresa.					
<b>04</b>	Cuenta con prestaciones de seguro, aportaciones por parte de la empresa.					
	<b>RELACIONES HUMANAS</b>					
<b>05</b>	Sientes que hay manejo comunicación entre tu superior inmediato y usted.					
<b>06</b>	Se da un buen manejo de comunicación entre tus compañeros de trabajo.					
<b>07</b>	En su centro de trabajo hay un ambiente de colaboración de parte de la empresa en el desarrollo de sus actividades.					
<b>08</b>	Cree que hay un ambiente de colaboración entre sus compañeros de trabajo.					
<b>09</b>	Dentro de su ambiente de trabajo se da una actitud socio afectiva de parte de la empresa.					
<b>10</b>	Cree que la resolución de conflictos se efectúa oportunamente.					
	<b>REALIZACIÓN</b>					
<b>11</b>	Cree que en su centro de trabajo tiene inteligencia emocional.					
<b>12</b>	Cree que la empresa contribuye con estabilidad emocional dentro y fuera de la empresa.					
<b>13</b>	Usted cree que la empresa le da oportunidad de crecer personal y profesionalmente.					
<b>14</b>	La empresa cuenta con programas para su crecimiento personal y profesional.					
<b>15</b>	La empresa le hace un reconocimiento público por sus logros.					
<b>16</b>	La empresa reconoce y premia por las metas cumplidas.					
	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>					
<b>17</b>	En su centro de trabajo crees que cuentas con las condiciones suficientes para trabajar a gusto.					
<b>18</b>	En su centro de trabajo tiene las condiciones ambientales del espacio de trabajo.					
<b>19</b>	Mantiene buenas relaciones laborales con sus compañeros de trabajo.					
<b>RETENCION DEL TALNETO HUMANO</b>						

<b>CAPACITACIÓN Y DESARROLLO</b>						
<b>20</b>	La empresa cuenta con programas de capacitación y desarrollo de competencias.					
<b>21</b>	La empresa cuenta con planes de capacitación y formación.					
<b>22</b>	La empresa cuenta con proceso de capacitación técnica y gerencial.					
<b>PLAN DE CARRERA</b>						
<b>23</b>	La empresa le brinda la oportunidad de tener capacidad de ascenso.					
<b>24</b>	La empresa se preocupa por lograr en desarrollo de carrera para su personal.					
<b>25</b>	La empresa cuenta un plan de mejoramiento continuo y desarrollo dentro de la empresa.					
<b>26</b>	La empresa desarrolla promociones al interior de la empresa y ascensos.					