



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Salario Emocional y Retención del Talento Humano en
la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio
de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Oscar Luis Minchán Rojas

ASESOR:

Mg. Cristian Medina Sotelo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Jurado de tesis:

Dra. Liza Dubois Paula Viviana
Presidente

Mg. Fernando Alexis Nolazco Labajos
Secretario

Mg. Cristian Medina Sotelo
Vocal

Dedicatoria

A mi hijo, esposa y mis padres quienes fueron un gran apoyo emocional durante el tiempo en que escribía esta tesis.

Oscar

Agradecimiento

A Dios por haberme encaminado cuando me encontraba perdido.

Al. Mg. Cristian Medina por su apoyo para la culminación de esta investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Oscar Luis Minchán Rojas, estudiante del Programa de maestría, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 09951158 con la tesis titulada: Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, junio del 2017

.....
Oscar Luis Minchán Rojas

DNI. 09951158

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a la normatividad para la elaboración de tesis, se presenta a ustedes el trabajo de investigación titulado: Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

El documento consta de siete capítulos:

Capítulo I: Introducción donde corresponde los antecedentes, marco teórico, justificación, planteamiento del problema, hipótesis y objetivos.

Capítulo II: Marco Metodológico donde corresponde la identificación de las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos.

Capítulo III: Resultados

Capítulo IV: Discusión

Capítulo V: Conclusiones

Capítulo VI: Recomendaciones

Capítulo VII: Referencias Bibliográficas

Anexos

Esta investigación se presenta con el propósito de establecer la relación entre las dos variables: Salario Emocional y el Talento Humano.

Espero señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor

Tabla de Contenidos

	Pág.
Páginas del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Resumo	xiii
I. Introducción	
Antecedentes	14
Fundamentación científica	18
Justificación	31
1.1. Problema de investigación	33
1.2. Hipótesis	37
1.3. Objetivos	37
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	40
2.2. Operacionalización de variables	40
2.3. Metodología	41
2.4. Tipo de estudio	41
2.5. Diseño	42
2.6. Población y muestra	44
2.7. Técnicas instrumentos de recolección de datos	46
2.8. Método de análisis	50
2.9. Consideraciones éticas	50

	Pág.
III. Resultados	
3.1. Presentación de resultados descriptivos	52
3.2. Comprobación de hipótesis	58
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	68
VI. Recomendaciones	70
ÁNEXOS	
Anexo 1 Matriz de consistencia	75
Anexo 2 Instrumentos de recopilación de datos	76
Anexo 3 Base de Datos	81
Anexo 4 Certificación de validez de contenido de los instrumentos	84
Anexo 5 Esquema Científico	127

Lista de tablas

	Pag.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable Salario Emocional	39
Tabla 2	Operacionalización de la variable Talento Humano	40
Tabla 3	Cantidad de Trabajadores por Régimen Laboral en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	44
Tabla 4	Relación de expertos a los que fue sometida la investigación	47
Tabla 5	Estadísticas de fiabilidad	49
Tabla 6	Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de salario emocional	52
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de talento humano	53
Tabla 8	Distribución de frecuencia y porcentajes según percepción sobre el salario emocional y la retención del talento humano.	54
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión interna y el salario emocional	55
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión externa y talento humano	56
Tabla 11	Prueba de Normalidad	58
Tabla 12	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables Salario Emocional y Talento Humano	59
Tabla 13	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables la dimensión interna del Talento Humano y el proceso de salario emocional	60
Tabla 14	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables la dimensión externa del Talento Humano y el proceso de salario emocional	62

Lista de figuras

	Pag.	
Figura 1	Investigación no experimental	42
Figura 2	Distribución de porcentajes de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables según su percepción sobre el nivel de salario emocional.	52
Figura 3	Distribución de porcentajes de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables según su percepción sobre el nivel de Talento Humano.	53
Figura 4	Distribución de porcentajes de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables según percepción sobre el salario emocional y la retención del talento humano	54
Figura 5	Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión interna y proceso de salario emocional.	55
Figura 6	Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión externa y proceso de salario emocional.	57

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el Salario Emocional y el Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Metodológicamente, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se determinó la relación entre las variables en un tiempo determinado. La población censal fue de 24 trabajadores que laboran en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 30 ítems para la variable Salario Emocional y de 30 ítems para la variable Talento Humano. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22.

Los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa entre el Salario Emocional y el Talento Humano de la Unidad Ejecutora 001 Administración Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (Rho de Spearman = 0,561*) siendo ésta una correlación moderada entre las variables.

Palabras claves: talento humano, salario emocional, unidad ejecutora

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the emotional salary and the human talent of the General Office of human resources of Ministry of Women and Vulnerable Populations, 2017.

Methodologically, the research was basic type, non-experimental, correlational cross-level design, since the relationship between the variables determined in a given time. The census population was 24 employees working in the areas of human resources of Ministry of Women and Vulnerable Populations. The survey technique, whose instrument was the questionnaire Likert scale of 30 items for emotional salary variable and 30 items for variable human talent was used for data collection. Descriptive statistical processing was performed using Excel program and inferential using SPSS 22 statistical program.

The results of the research showed that there is a direct and significant relationship between the Emotional Salary and the Human Talent of the Executing Unit 001 Central Administration of the Ministry of Women and Vulnerable Populations. (Spearman's rho = 0.561 *), this being a moderate correlation between the variables.

Keywords: emotional salary human talent, executing unit.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Guerra y Sosa (2015) en su tesis titulada: Impacto del Salario Emocional en la Calidad de Vida de los Colaboradores y su Influencia en el Servicio hacia el cliente externo para optar el Grado de Magister en Dirección Estratégica de Recursos Humanos en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, para ello consideraron una muestra que estuvo conformada por 35 funcionarios del Olade siendo el instrumento utilizado la encuesta, arribando a las siguientes conclusiones: a) La inclusión del salario emocional en el paquete salarial influye directamente en el bienestar familiar de los trabajadores de Olade, en donde el factor tiempo el elemento motivante que tiene mayor influencia sobre los funcionarios de la organización, con el 95% de aceptación respecto a los otros factores analizados.

Soler (2014) en su 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) para optar el Grado de Doctor en la Universidad de Ramon Llull - Barcelona, para ello consideraron una muestra de 183 participantes, siendo el instrumento utilizado el cuestionario, arribando a las siguientes conclusiones: a) Es posible aseverar que según el acuerdo de los trabajadores existe puntos con la finalidad de beneficiar y equilibrar la vida en familia con lo laboral b) Producto de la investigación ha quedado en evidencia que los colaboradores son conscientes, además de que se encargan de aplicar los principios de la política del salario emocional. Estas disposiciones que la organización ejecuta a pedido de los trabajadores no sólo tienen un efecto en el tiempo sino que, también, supone una mejora que favorece la salud para los trabajadores.

Rivadeneira (2015) en su tesis titulada: Influencia del Salario Emocional en el Desempeño del Personal de la Dirección de Administración del Talento Humano del Ministerio del Transporte y Obras Públicas para optar el Grado de Master en Gestión del Talento Humano, en la Universidad Tecnológica Equinoccial – Ecuador, para ello consideraron una muestra de 30 personas, siendo el instrumento utilizado la encuesta de respuestas cerradas y selección múltiple, arribando a las siguientes

conclusiones: a) Los elementos de remuneración y plan de carrera de la actual legislación ecuatoriana limitan el accionar sobre propuestas económicas o de promoción laboral, lo que impulsa buscar métodos que satisfagan necesidades de reconocimiento en los servidores. Por lo que se concluye que es evidente e importante considerar la heterogeneidad que existe en el equipo humano dentro de una organización. Las características homogéneas de los grupos que obtuvieron resultados con niveles más altos de satisfacción y de desempeño son un nivel profesional y mantener una relación formal, considerando estos dos factores como las principales vías para plantear políticas y estrategias de salario emocional enfocadas a la autorrealización, reconocimiento e integración entre la vida laboral y personal.

Morales y Prieto (2013) en su tesis titulada: "Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas" para optar el Grado de Maestro en Administración, en el Instituto Politécnico Nacional México, para ello consideraron una muestra que estuvo conformada por 382 empleados, siendo el instrumento utilizado el cuestionario de respuestas cerradas utilizando la escala liker, arribando a las siguientes conclusiones: a) Una vez que se define las habilidades y conocimientos, se procede a realizar la medición por medio de la conducta observable, diseñando el mecanismo que permitirá realizar de forma clara y veraz los procesos de selección, capacitación y evaluación subsistemas que son puntales para la gestión en el Área de Recursos Humanos. Asimismo permitirá organizar y estructurar las estrategias que favorezca el crecimiento del colaborador mediante un programa de ascenso al colaborador para la sucesión a un puesto de mayor nivel jerárquico.

Valeria (2013) en su tesis titulada: "La Gestión del Talento Humano como iniciativa estratégica en organizaciones bancarias multinacionales. Estudio de Caso: SANTANDER RIO/HSBC, para optar el Grado de Magister en Recursos Humanos, en la Universidad de Buenos Aires, para ello consideraron una muestra no probabilística, siendo el instrumento utilizado la entrevista semi dirigidas, arribando a la siguiente conclusión: a) La cultura de una organización, el clima de trabajo, el cumplimiento de condiciones pactadas, la valoración y el reconocimiento,

la flexibilidad, entre otras cuestiones generan que las personas puedan sentirse bien en su trabajo. Si a ello le sumamos una valoración por lo saludable, si desde las organizaciones se acompaña a las personas a que puedan sentirse mejor física y emocionalmente, puede pensarse que ello ayuda a crear necesidad de permanecer, incrementando el sentido de pertenencia, colaborando a promover una adecuada capacidad para sobreponerse a situaciones altamente demandantes, contratiempos, obstáculos y de esta forma, gestionar mejor el talento. “El equilibrio vida – trabajo no solo resulta un bien para el empleado, es una manera de aumentar la productividad de una organización, y le permite ganar velocidad.

Antecedentes nacionales

Vicario (2015) en su tesis titulada: Análisis de los Beneficios Flexibles de los Ejecutivos de Banca Comercial de una empresa del Sector Financiero y los Estilos de Vida según Rolando Arellano para optar el Grado de Magister en Dirección Estratégica de Factor Humano, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, para ello consideraron una muestra que estuvo conformada por 64 personas, siendo el instrumento utilizado la encuesta, arribando a la siguiente conclusión a) Para que un sistema salarial en una empresa sea atractivo y cubra las expectativas, necesidades y/o intereses de sus colaboradores, es necesario que exista un conocimiento no sólo del negocio en el que se encuentra sino del personal con el que se cuenta. Además deben realizarse esfuerzos orientados a entender el comportamiento o el estilo de vida de los colaboradores y de esa manera lograr un direccionamiento de los beneficios flexibles que se desea proponer. b) El mejoramiento de los beneficios flexibles es importante, pero no determinante para la retención de los Ejecutivos del Banbif, ya que como se manifestó en las Encuestas de Salida el mayor motivo fue por Desarrollo Profesional, lo cual debe de ser utilizado para contribuir con las propuestas de mejora que sean necesarias implementar.

Valdez (2014) en su tesis titulada: Empleadoras y Trabajadoras del Hogar cama adentro: Un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana para optar el Grado de Magistra en Estudios

de Género, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, para ello consideraron una muestra que estuvo conformada por 16 empleadoras y 15 trabajadoras del hogar, siendo el instrumento utilizado la entrevista, arribando a las siguientes conclusiones: a) Se ha observado que las distintas prácticas de los patronos que flexibilizan o modifican las condiciones de trabajo, como un mayor número de individuos a atender, traslado a un hogar más amplio, aumento de labores domésticas que no estaban considerada al inicio del contrato laboral, Se han identificado diversas prácticas de las empleadoras que flexibilizan o modifican las condiciones laborales con las que se inició la relación laboral, fallando a la falta de palabra en contratar a otra empleada del hogar para la repartición de las labores. Todas estas modificaciones y que no estaban consideradas al inicio de las labores genera que la empleada realice mayor esfuerzo en cumplir con sus funciones descritas inicialmente por un mismo pago, a pesar de encontrarse disconforme con lo expuesto, son pocas las que abandonan su trabajo.

Anaya y Paredes (2015) en su tesis titulada: “Propuesta de Mejora de Clima Organizacional a partir del Gestión del Talento Humano” para optar el Grado Académico de Magister en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas en la Universidad del Pacífico – Lima, para ello consideraron una muestra de 10 colaboradores, siendo el instrumento utilizado la entrevista, arribando a las siguientes conclusiones: a) El Área de Responsabilidad Social Corporativa, está planeando implementar una política de buenas prácticas, con la finalidad de orientar la repartición de los beneficios y/o utilidades de la empresa políticas de chequeo médico, y la protección en el trabajo. Estas políticas no están siendo informada a sus trabajadores de modo que carece de medios informativos para tal fin.

Marcillo (2014) en su tesis titulada: Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí para optar el Grado de Doctor en Administración, en la Universidad Privada Antenor Orrego - Trujillo, para ello consideraron una muestra conformada por 260 empleados , siendo el instrumento utilizado la entrevista, arribando a la siguiente conclusión i) Del examen realizado a los colaboradores de las organizaciones, se ha concluido que se ha dado una

insuficiente atención , por lo que ha dado una insuficiente atención, de acuerdo a los resultados de las encuestas, por lo que se podría decir que se ha dado una ajustada importancia al talento de la organización. Por lo que se debe considerar de forma sistemática no dejando de lado sus competencias, por lo que es importante contar con la información para realizar las labores, así como contar con las disposiciones laboral vigente para los trabajadores de esta forma darían un mayor aprovechamiento, cumpliendo con los objetivos estratégicos de la organización, el mismo que servirá que los trabajadores cuenten con el resultado de su evaluación de desempeño.

Quispitupac y Mateo (2014) en su tesis titulada: Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en Gestión del Talento para Líderes para optar el Grado de Magister en Administración de Empresas, en la Universidad Peruana Ciencias Aplicadas , para ello consideraron una muestra de 45 personas , siendo el instrumento utilizado la entrevista, arribando a las siguientes conclusiones: a) Un grato clima laboral es consecuencia lógica de una excelente Gestión del Talento, porque te confirma que tienes al colaborador en el puesto de trabajo correcto en el instante que lo requieran, trabaja en aquello que le apasiona, lo capacitación y forman, con una línea de carrera clara, compartiendo los valores de la empresa mientras que genera la posibilidad de aumentar su potencial y desempeño hacia las metas organizacionales.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

La política de compensaciones y en especial el salario emocional genera un impacto sobre el trabajador profesionalmente es decir en su ambiente laboral como en el personal, en tal sentido debe esto ser tomado y enfrentado con instrumentos académicos y profesionales multidisciplinarios relacionado a la gestión del talento humano a nivel institucional, es decir disciplinas como las relaciones humanas, psicología, la sociología, y la ciencia humana requiriendo la calificación de los participantes, información de equipos, la tangibilidad e intangibilidad de los recursos de las instituciones, cambios y métodos que se ajustan al sistema de calidad, además, así como políticas transversales a las destrezas y habilidades laborales,

desde lo funcional (conocimientos, habilidades, capacidades, aptitudes) y lo comportamental (valores, actitudes, motivaciones).

1.2.1 Salario Emocional

Jiménez (2009) define al salario emocional, como toda contraprestación que no son dinerarias, y que proveen al colaborador de satisfacción personal y tranquilidad para continuar desempeñándose eficaz y efectivamente. Los incentivos debe ser comprendido como mecanismo que permite trabajar en equipo entre los colaboradores: la primera tarea de la dirección es la de liderar e inspirar interés por cooperar, arriesgar, y crear, de asistir lo más alejado posible al esfuerzo que uno pueda suponer a un análisis egoísta (p.111).

En la definición de salario emocional muchos autores, definen al estrés como una variable en la sintomatología de enfermedades físicas como mentales, tales así que el salario emocional se divide en: i) Elementos inherentes: todos los elementos que se perciben de una manera subjetiva por el colaborador como una retribución. Por ejemplo, un clima de bienestar en el trabajo, asignación de funciones de los cuales son responsables, que su trabajo sea reconocido. ii) Elementos superficiales: corresponde a aquellos que generan un costo para la organización y el trabajador lo percibe como un beneficio. Aquí se encuentran las fórmulas que se establecen para la flexibilización de la compensación o lo que se denomina una política de compensación a la carta, es decir es el acuerdo de la retribución más la vida personal (complementos) entre la organización y el trabajador. Los elementos inherentes y superficiales del salario emocional forman parte de un modelo organizativo de compensaciones que se convertirá estratégicamente en una herramienta para atraer personal calificado y retenerlo, es importante que los componentes de estos elementos sean analizados de manera que sean realizables y no queden en una promesa, lo cual generará un clima laboral de desconfianza y posteriormente la salida prematura del personal, hecho que trunca los objetivos institucionales. El salario emocional, viene a ser todo aquello que, aparte de los beneficios económicos que perciben los colaboradores, les permite laborar en una forma más cómoda y contenta; es decir, son compensaciones o beneficios que

producen niveles de satisfacción que se traducen no solamente a las personas trabajadoras, sino a su entorno familiar. (Poelmans, 2006, p.94).

El salario emocional, viene a ser como la estrategia para aumentar el equilibrio en la vida del colaborador es pedir al trabajador que trabaje horas extras solo cuando se trate de una situación necesaria, ahora muchos empleados están prestando atención a la importancia de tener una vida en familia, una vida en familia ayuda a las personas a mantener un nivel de estrés. El dinero como motivador para retener a los empleados en el largo plazo era poco importante pues, al final, la gente tiene que estar interesada en lo que desarrolla. Y si se quedan por cuestiones económicas, no se van a desempeñar en su potencial máximo, pues este no era suficiente como motivador. (Howatt, 2011, p.53)

Chiavenato (2011). Define al salario emocional como las compensaciones de los trabajadores representa la financiación personal que les deben aportar ciertos rendimientos tales como incentivos, esta inversión e incentivos, tienen que ver sin embargo, con la inversión que hacen los otros colaboradores y los incentivos que estos reciben; si existe una equidad, se experimentan sentimientos de satisfacción. (p.230).

Para el siglo XXI se desarrolló el salario emocional de tal manera que en un occidente capitalista y un oriente que lo imita, el incentivo dinerario es muy importante pero no el único a ser considerado por los trabajadores. En ocasiones el orgullo de encontrarse en una determinada firma, las posibilidades de capacitarse y crecer profesionalmente, la calidad de vida y para muchos el poder armonizar otros intereses son fuentes de incentivo para los trabajadores. (Alles, 2014, p.365).

1.2.2 Beneficios del salario emocional

El salario emocional cuenta con privilegios que favorece el crecimiento del nivel de productividad haciendo este más competitivo a nivel organizacional. Traduciéndose en una palabra: “generación”, que son: a) Agradecimiento en lo personal y en lo laboral: consiste en mostrar simpatía por los colaboradores que realizan una labor aceptable, evitando que renuncien y se trasladen a otra institución, porque en la

actual no han sido reconocidos en su trabajo. b) Incentivar a las personas: los colaboradores que conozcan sus funciones, esto evitará de que el colaborador no estará esperanzado en que le indiquen para hacerlo. c) Valorización del colaborador se ve reflejado en los conocimientos y madurez frente al problema: debe de existir una congruencia entre los valores de la organización, un ejemplo de ello es la honestidad, d) Planificación del trabajo: para ello se debe integrar través de la participación de los equipos en un momento determinado con la finalidad de informar al trabajador y a los participantes de los equipos, las actividades a realizar en un determinado momento, cuyo fin es que la organización se encuentre estable.

Los resultados de estos beneficios entregados a los empleados pueden evidenciarse en la siguiente declaración por parte de Microsoft: Los trabajadores posterior al resultado entregado, se encuentra con una actitud positiva, el cual se traduce a un nivel de confianza positiva, asimismo contribuye y colabora. Por lo que se podría decir que si satisfacemos a nuestros colaboradores formaremos un entorno agradable, motivado y con energía con la finalidad de crear un ambiente agradable. Los trabajadores que se siente reconocidos poseen una conducta optimista, y positiva, con la confianza en seguir contribuyendo y con un espíritu colaborador. Asimismo si el autoestima es incrementado traerá como consecuencia sean mejores trabajadores, creando un entorno agradable, con energía para seguir aportando en beneficio de la organización y este destaque en el mercado. Incorporar Si incorporamos el agradecimiento y la gratitud en nuestra cultura empresarial, el reconocimiento como base de nuestra cultura de empresa, afianzaremos un clima laboral agradable y productivo (Abad, 2008).

Para el trabajador el salario ya no es un factor imprescindible o importante, existiendo un factor denominado salario emocional que viene hacer una pieza importante, considerado una satisfacción del colaborador. De tal manera un salario puede ser mejorado por otras instituciones, por lo que las emociones juegan un papel primordial diferenciándolo, siendo esto conseguido por los empleados marcando la diferencia. El desafío de esta empresa es que una vez que despierta es comprometer a los colaboradores, para ello es conocer que es lo que lo motiva realmente (Abad, 2008, p.135).

1.2.3 Dimensiones

Según Great Place to Work (2014) describe las dimensiones del salario emocional

i) Credibilidad define como a los Jefes que participan continuamente con los trabajadores en relación a los fines de la organización y solicitan sus opiniones. Para ello se tiene que conocer la aptitud de conciliar el capital humano con los materiales de forma eficaz, de tal forma que los trabajadores comprendan el desarrollo de sus labores estén apuntando a los objetivos estratégicos de la organización. ii) Respeto, consiste en proporcionar a los trabajadores infraestructura, suministros y entrenamiento necesario para realizar sus labores. También se define como el reconocimiento por las labores que realiza y la dedicación. Vale decir la aproximación de los trabajadores y fidelizarlos en las labores de la organización promoviendo el espíritu de trabajo en equipo creando un clima laboral aceptable. iii) Imparcialidad, en una institución justa, el beneficio económico es compartida por medio de la compensación económica y la carta de beneficios. Lo que significa que todos tienen la oportunidad de ser valorado. Por lo que la determinación sobre el ingreso y línea de carrera son realizadas transparentemente, y de forma clara de esta manera se reduce las observaciones o apelaciones. iv) Orgullo, se define como la interacción en el ambiente de trabajo entre los trabajadores, y la organización. v) Camaradería, se define a la conexión de los trabajadores con el ambiente laboral es decir entre el empleado y su empleador. (p. 45)

1.2.4. Retención del Talento Humano

Rodríguez (2009), define a la gestión del talento humano desde una perspectiva táctica de dirección cuya finalidad es contar con los mejores profesionales para la organización, por medio de un grupo de acciones con la finalidad de preparar en todo momento del nivel de competencias y habilidades para el cumplimiento de los objetivos, para ellos resulta necesario que estos sean competitivos. (p. 155)

El cumulo de conocimientos, y habilidades que son robustecidos, renovados y compensados de forma continua. En tal sentido, no se puede enfocar el talento de forma separada. El talento como tal no puede llegar a gran distancia, pues debe

encontrarse en un ambiente que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder expandirse. (Chiavenato, 2009, p.52)

La suma de las capacidades de un trabajador: sus dotes intrínsecas, sus habilidades, su conocimiento, su experiencia, su juicio, su actitud, su carácter, y su impulso. También incluye su capacidad de aprender y de crecer. Se desprende de dicha definición, que se trata de una individualidad o singularidad que la persona posee.

1.2.5 Dimensiones de Talento Humano

Dimensión Interna

Según Rodríguez (2009), en la dimensión interna de la gestión del talento humano se refiere a lo relacionado lo que se denomina parte interna de la persona, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de dirigir el talento humano en una institución.(p.105)

Indicadores

Conocimientos.

Es la capacidad o llamado también el capital que se va transformando en un elemento potencialmente capaz de modificar el universo debido al desarrollo de los procesadores de comunicación denominados tecnología. Por tanto, según Galicia (2010), “viene hacer una parte importante para el sistema económico de la comunicación que conlleva al uso de instrumentos para su instauración”.(p. 160)

Quintana (2006), “el conocimiento se define como el cumulo de información, percepciones, ideas, experiencias, y valores que generan un determinado almacén mental en la persona para evaluar e incorporar nuevas experiencias”. (p. 135)

En este sentido, las instituciones dentro de la gestión del capital humano, deben analizar la magnitud de diligenciar en una forma adecuada los conocimientos de los colaboradores, lo cual implica proporcionar la información procesada a las generaciones que en un futuro posesionaran su lugar; asimismo se trata del traslado de conocimientos a los nuevos trabajadores, es decir enlazar modos de

ida, los procedimientos desarrollados para la organización, la informática para el logro y el cumplimiento de los objetivos institucionales y el de la persona.

Habilidades.

Para Robbins y Coulter (2004) define a la Habilidad como la destreza que un colaborador posee para efectuar las diversas funciones en sus labores, en tal sentido, es una estimación actualizada de lo que un trabajador puede realizar; esencialmente parte de las habilidades son: la parte intelectual y la parte física, cada trabajador proporciona algunas cualidades a la empresa, por lo que es fundamental la razón por la cual son aptos para laborar en una organización; ya que las habilidades suelen encontrarse en la práctica; constituyendo de esta manera así en un indicio muy importante para la dimensión interna del desarrollo del capital humano. (p.40)

En efecto el desarrollo del capital humano se caracteriza en encontrar y sumar las destrezas intelectuales del personal, se tiene a juicio de Acevedo (2010), quien define como las potencialidades intelectuales hacen referencia a la robustez y arranque del cerebro, y que tiene conexión directa con el talento; sin embargo, es un componente muy importante para el desarrollo profesional, el cual poco a poco debe ser perfeccionada, dentro de estas se tienen: capacidad de análisis, tacto, negociación, flexibilidad, criterio, detección de problemas, rapidez mental, realidad nacional y capacitación diariamente; de esta manera podrá ser medido constituyendo una parte importante dentro de la dimensión interna de la gestión del capital humano.

Motivaciones.

Es un inconveniente que se puede observar en la mayoría de las organizaciones, la cual las organizaciones se preocupan por solucionarla. Según Galicia (2010), el concepto de motivación personal “se define como el impulso iniciando en la forma de actuar, el comportamiento de la persona y la consumación de los objetivos estratégicos de las organizaciones” (p.31)

Por lo que, los trabajadores son susceptibles a los estímulos y estos son parte de un papel importante en el correcto desarrollo de las responsabilidades otorgadas a un determinado puesto de trabajo. La motivación se define también como el desarrollo medido en la vehemencia, organización y la constancia del esfuerzo de un trabajador por obtener el cumplimiento de sus objetivos. Dicho esto, las motivaciones forman parte las mediciones y es clave en la dimensión interna del capital humano, ya que apunta a la complacencia de las exigencias de los trabajadores para que estas puedan alcanzar sus objetivos y metas, manteniendo una conducta esperada en su puesto de trabajo y sobre todo, mostrar una actitud positiva en las tareas que se van ejecutando.

Actitudes.

Para Robbins y Coulter (2004), las actitudes “son causas que se van evaluando de una forma favorable o desfavorable sobre objetos, personas o hechos”. En tal sentido, la idea de quien confiesa armonizar de algo en particular, no conllevan a la definición de valores, pero interactúan. (p.71).

Según Chiavenato (2009) las actitudes “se genera en la mente generando un estado, enviando una alerta producto de la experiencia, ejerciendo influencia específica en la contestación en una determinada situación”. (pp. 224-225)

En este sentido, las personas se acojen a actitudes hacia las labores cotidianas en su centro laboral, y otros factores; dentro de las que se destacan la satisfacción laboral, participando activamente y comprometiéndose con la institución. Es así como, en las instituciones, las negociaciones son importantes porque indirectamente influye en la conducta de los trabajadores en su centro laboral.

Dimensión Externa

Para Rodríguez (2009), en la dimensión externa de la administración del capital humano se enfoca en relación a las piezas o componentes que apuntan a la selección, desarrollo y temporalidad del trabajador en las instituciones, por tal

motivo el analizar el clima laboral, línea de carrera, condiciones de trabajo, y el agradecimiento, son piezas medibles que se describen.(p.105)

Indicadores

Clima laboral.

Se refiere a la manera en que se hace referencia al modo en que se maneja, encamina y se guía al trabajador, a la capacidad que tienen los trabajadores de una organización de participar en las decisiones alineados a los objetivos estratégicos, así como los medios económicos destinados a fomentar la uniformidad y la concordia de la vida laboral – profesional.(Galicia, 2010, p.67)

Para Chiavenato (2009), define al clima organizacional, como el entorno en donde existe el personal de la institución, reflejando la importancia del ambiente en que se desarrolla la importancia de la estimulación de los integrantes, es decir el clima organizacional consiste en el ambiente de la organización percibida por el personal que este le integra. (p.120)

El clima organizacional es conveniente y oportuno cuando las situaciones de complacencia de las obligaciones de los trabajadores es superior, a diferencia es inoportuno cuando las obligaciones del personal no se concretizan provocando frustración. En resumen el clima organizacional se caracteriza cuando concurren en las decisiones entre la institución y los puestos de trabajo.

Perspectiva de desarrollo profesional.

Chiavenato (2004), conceptualiza como la ampliación, desarrollo y perfeccionamiento de los estudios cuyo fin es generar un crecimiento profesional en la organización que conlleva a ser más eficiente y productivo en la organización (p.556)

De tal manera, se busca que los trabajadores en un tiempo prudencial proporcionen la sabiduría y que se propague lo exigible en el nivel de hoy, con la finalidad que en el menor tiempo asuma funciones más exigibles. Los colaboradores deben las personas deben notar que en el interior de la organización, se observa que existen condiciones que les permiten ascender o progresar, que existe oportunidad de progreso en la carrera y que solo deben esforzarse y

dedicarse a capacitarse. Resumiendo el desarrollo profesional se refiere al crecimiento, que las instituciones ofrezcan un plan de carrera interna y las condiciones laborales sean favorables para el desarrollo profesional.

Condiciones de trabajo.

El capital humano en su dimensión externa, mejora las condiciones de trabajo, lo cual a juicio de Galicia (2010), "se refiere en acrecentar el estímulo laboral desarrollando los factores higiénicos, vinculado con el ámbito laboral permitiendo que los trabajadores satisfagan sus exigencias de obligación primaria y evitar el desagrado en su labores". (p.31)

Para las condiciones de trabajo se representa por un cumulo de piezas enlazadas entre sí que intervienen en concordancia, para agilizar la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Incluye la dirección, organización, gestión, planificación, ejecución y validación en beneficio del desarrollo.

Al respecto, Robbins y Coulter (2004), manifiestan los empleados se preocupan en su ambiente laboral tanto por el bienestar propio además del/ desarrollo de sus labores. Vale decir, el trabajador elige ambientes no dificultosos o embarazosos, en momentos no contaminadas, tecnificadas, con útiles y/o instrumentos convenientes, todo lo relacionado a las condiciones de trabajo. (p.85)

Reconocimiento.

Según Chiavenato (2009), manifiesta que los colaboradores siempre están a la espera de que se les distinga y se le premie por sus labores realizadas. Para ellos es un mérito positivo que conlleva a perfeccionarse en sus labores, así como se encuentren satisfechos con lo que realizan, por tal motivo la gestión del capital humano se interesa en dar remuneraciones y salarios que muestren el reconocimiento por las labores que realizan en el ámbito de sus. (p.30)

Desde el enfoque de Robbins y Coulter (2004), sobre la estimulación, los trabajadores seleccionan labores en donde se les otorgue oportunidades donde puedan utilizar sus habilidades y conocimientos, así como tengan la libertad de

poder desarrollar sus destrezas, que implica también sean retroalimentados en relación a su capacidad; precisando que dicha particularidad ocasiona que la labor realizada suministre un incentivo hacen que el trabajo provea un estímulo inteligente.(p.85)

Para Cheese (2008) dentro del enfoque del Talento, se añaden cinco requisitos del talento extraídos del libro *La Organización Basada en Talentos* que deberían estar presentes y ser considerados por las organizaciones lo siguiente: Conocer el valor del talento e identificar los componentes más importantes de las opciones, implicaciones y estrategias empresariales que nos obligan a pensar a través del talento.

La diversidad: atraer y trabajar con talento de diferentes ámbitos es una ventaja competitiva fundamental. La formación y el avance de las destrezas en función de las habilidades y competencias específicas que necesita la organización para triunfar. Lograr el compromiso de las personas permitirá multiplicar el talento y mejorar el rendimiento. La cultura del talento debería aplicarse y sostenerse a lo largo y a lo ancho de la compañía.

1.2.6 Marco conceptual

Frederick W. Taylor en el siglo XIX, sostuvo la tesis de que: “los trabajadores son objetos que simplemente se mueven por estímulos económicos, es decir para resolver sus necesidades más básicas”. También existen otras teorías que inciden en la idea de que no solo los trabajadores se “mueven” para resolver esas necesidades más básicas, sino el individuo tiene “intereses internos”, y que su motivación no tiene que venir solo por satisfacer necesidades económicas, sino resolver distintos intereses, como por ejemplo: un mejor horario, más vacaciones, mejor armonizar la vida familiar y laboral, etc.

Se requiere saber la jerarquización en el que se encuentra un trabajador, para estimularlas, es decir establecer estímulos relacionados con su nivel o con un nivel jerárquico inmediato superior a la escala. (Maslow, 1954) tal es así que en la parte base de la “Pirámide de Maslow”, se ubican los obligaciones más básicos del colaborador y en el nivel alto se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones ya que en el afán de superación es intrínseco al ser humano. Ubicándose en la pirámide lo

siguiente: Autorrealización, Necesidad de Ego, Necesidades Sociales (relaciones interpersonales), Necesidades de seguridad (para protegerse de peligros), Necesidades Fisiológicas Básicas (comida, vestido, higiene, etc)

Puyal (2009) afirma que la globalización indirectamente afecta a las organizaciones es decir son más exigentes las instituciones y por lo tanto se hacen competitivas, en tal sentido las instituciones se caracterizan por innovar y por ende mejoran su productividad. Estos cambios también se ve reflejado en los trabajadores, trayendo paralelamente el estrés laboral, para contrarrestar este riesgo, se cuenta con una herramienta denominada salario emocional, cuya finalidad es contribuir la salud de los trabajadores, mejorar la productividad, innovar, aumentando la capacidad competitiva de la institución (p. 44).

Los avances en lo que respecta a lo laboral de los últimos años ha modificado las definiciones tradicionales de lo que motiva a los trabajadores y su contraprestación por la labor realizada, esto ha originado un giro importante de tal manera que apunta mucho más en la calidad de vida y su bienestar del trabajador que en el sueldo mensual que se le abona. Tal es así que Baguer (2010) define al salario emocional como la contraprestación intangible que desea recibir un colaborador (p. 255).

Muñoz (2010) sostiene que el salario emocional no es un importe cuantificable, pero no se puede dejar de mencionar de que si puede incluir algunos conceptos económicos.

Palomo (2010) sostiene que el salario puede ser mejorado por otra organización, pero el factor emocional es uno de los factores que marca la diferencia” (p. 119)

Un trabajador cuando ingresa a laborar en una determinada organización lo que busca es consolidarse y desarrollar sus labores en un ambiente apropiado donde pueda iniciar y desarrollar su carrera o especialidad y sea de interés de la organización. Analizando esto nos podríamos preguntar cuál es el beneficio de las

organizaciones en dar u ofrecer un salario emocional en sus políticas de compensación por lo existe puntos de vista tales como Londoño (2010) sostiene que se debe incentivar constantemente y de forma imaginativa a los integrantes de un equipo debiendo ser frecuente de esta manera se incrementa el compromiso con los objetivos institucionales (p. 41)

Muñoz (2010) sostiene que el motivo principal de salirse de una organización o de su puesto es la pérdida del salario emocional o la poca adaptación o adecuación del mismo a sus necesidades, es decir el profesional calificado exige beneficios emocionales a la organización para seguir en dicha empresa (p. 38)

Cabe indicar, que la mayoría de los empleadores siguen afirmando que el trabajo y el pago es lo único importante en las relaciones laborales. Tal es así, que el salario emocional que el factor de motivación que este genere es muy importante para los colaboradores.

La adición del salario directo y el salario indirecto se le denomina la remuneración, por lo que se puede definir a la remuneración a todo lo que recibe el colaborador directa o indirectamente, producto de una labor realizada dentro de una organización (Chiavenato, 2000, p.144)

Definir al talento humano o potencial humano se refiere al papel que tiene la persona en una empresa, en la teoría de la gestión del conocimiento define como el recurso humano con una capacidad desarrollable, suceptible de transformarse en una ventaja competitiva de la organización.

Se debe resaltar que no solo se trata de talento en las líneas básicas, es interesante también propiciar el desarrollo del liderazgo gerencial, su capacidad de innovación y su posibilidad de resolver problemas complejos acompañados de la consistencia ética percibida por otros, es decir la capacidad del individuo de adaptarse a él transformándolo según las necesidades contextuales de la empresa y las propias del colaborador.

El Talento Humano no es un recurso que se puede sustituir; es un eslabón muy importante para el engranaje de toda institución u organización, se podría decir que es el recurso que posee competencias que generan acciones y valor agregado dentro de la organización.

Atraer talentos a la organización y hacer que se queden es un paso necesario, pero no suficiente, ya que no basta con tener talentos en la organización, es necesario saber aplicarlos y utilizarlos de la mejor manera posible. Lo que significa trabajar en equipos de alto desempeño en un clima extremadamente democrático, agradable y participativo. Así, atraer talentos a la organización y conservarlos es apenas el primer paso. Lo importante es ofrecer condiciones de trabajo que permitan a los talentos colaborar y contribuir eficazmente en el éxito de la organización agregando valor y riqueza para los demás asociados. Para hacer del capital humano un activo que produzca resultados y réditos significativos es necesario aplicarlo en un contexto organizacional extremadamente favorable. Esto tiene mucho que ver con la organización y la mentalidad. (Castillo & Daza, 2011, p.21)

1.3 Justificación

La finalidad de este estudio investigatorio es dar nuevas contribuciones teóricas que permitan determinar la ligación que existe entre los instrumentos utilizados para la aplicación de Políticas de Compensaciones en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

1.3.1 Justificación teórica

El presente estudio investigatorio tiene incidencia en la aplicación de teorías y definiciones básicas de la Política de Compensaciones y Beneficios dentro del Sistema Administrativo del Sector Público utilizado por las organizaciones, cuyo fin es cumplir con los objetivos estratégicos, así como contar con personal seleccionado idóneo y este sea retenido para ser clasificado como personal calificado a través de una retribución equitativa. En gran parte de las organizaciones existe un distanciamiento entre los intereses de la organización y el colaborador, se oferta y se demanda el esfuerzo de su trabajo, se aprovecha los conocimientos,

dejando de lado el ser humano que es, generando un vacío motivacional, obstaculizando el desarrollo organizacional como el individual. En tal sentido la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a través de nuestra investigación podrá conocer algunas de las causas que promueven la continuidad de nuestros especialistas y de esta forma entender como retener a estos profesionales calificados útil de nuestra organización no solo para el cumplimiento de objetivos y metas sino también para el ahorro de costos operativos como son los procesos de selección, capacitación e inducción.

1.3.2 Justificación práctica

El presente estudio investigatorio servirá de asesoramiento a los directores y/o jefes como una propuesta para la implementación de políticas de compensaciones, que permita retener el talento humano coadyuvando al logro de las metas y objetivos institucionales. Los resultados mostraran en donde poner mayor o menor énfasis, en una o más variables y todo ello será en base a las respuestas obtenidas con respecto al análisis realizado. Asimismo se demostrara el impacto del salario emocional sobre el ser humano en la gestión pública que en la actualidad no es tomado en cuenta, por lo mismo que en las entidades públicas se preocupan más en el cumplimiento de los objetivos institucionales, a costa de la exigencia de que los trabajadores realicen sus obligaciones en un tiempo determinado.

1.3.3 Justificación social

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables es la entidad que se encarga de formular y dirigir las políticas nacionales y sectoriales sobre mujer y poblaciones vulnerables, asimismo es la encargada de impulsar, fomentar, cumplir y de inspeccionar políticas públicas a favor de las mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, con discapacidad, desplazadas y migrantes internos, con la finalidad de asegurar la no vulneración de sus en el marco de una cultura de paz, y que tiene como objetivo que las mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad, desplazados y migrantes internos que se encuentran en abandono, ejerzan sus derechos, a acceder a los servicios sociales de calidad y confortar sus familias., bajo este contexto considero el rol del talento humano en la institución para el cumplimiento de los objetivos

estratégicos, para ello se desarrollará dos aspectos el personal y el laboral, en el primero descubriremos las necesidades de nuestros profesionales y cuál es su motivación para permanecer en nuestra institución y en lo segundo contaremos con la información respecto que debemos evaluar dentro de nuestra política de compensaciones con el fin de mejorar nuestras ventajas competitivas frente a las otras instituciones privada o pública.

1.4 Problema

La globalización requiere que las instituciones sean competitivas; en tal sentido las organizaciones deben mejorar su producto. Esto conlleva a afectar a los colaboradores ocasionando en muchas veces a la tensión; para contrarrestar esto, un buen instrumento es el denominado salario emocional, contribuyendo al bienestar (salud) de los colaboradores, y mejora la productividad, lo que aumenta la capacidad competitiva de la organización.

En este contexto, se describe algunos ejemplos como en estos países en la actualidad hacen referencia al tema del salario emocional, así podemos mencionar a España con el Plan Concilia, orientado a las entidades públicas, que permite manejar los horarios para los trabajadores que tienen niños por debajo de los 11 años. Así por ejemplo en los Países Bajos por la década de los 90, se facilitó a los trabajadores de medio tiempo tengan la misma seguridad social para aquellos que tienen tiempo completo. Esto se dictó con la finalidad de que las mujeres puedan asistir a sus menores, así como no descuidar sus labores en su institución. La Comisión Europea decretó que el manejo de los horarios laborales es beneficioso no solo al personal que labora en las instituciones sino también a los dueños de las empresas. Por lo que en Europa alrededor de 150 empresas han sido certificadas como “Empresa Familiarmente Responsable”, por haber diseñado procedimientos de diseño, medición, valoración, acompañamiento, seguimiento, colocación y revisión. La fundación creó hace siete años la certificación, bajo la Norma 1000, de “Empresas Familiarmente Responsables” (EFR). En Norte America específicamente en octubre del 2016, el presidente Obama sustentó que el manejo de las agendas laborales no solo debe ser para las mujeres, sino también para los hombres porque ellos también participan familiarmente con sus menores, de lo contrario afecta la competitividad económica del país.

Para el caso de América, y específicamente en América del Sur, definir al salario emocional es muy importante, tal es así, que casi la totalidad de ellos los países cuentan con una legislación respecto a este tema, aunque no en todos los países ha cobrado y tenido los resultados que se esperaban. Este conjunto de beneficios que anudados a la remuneración mensual debe recibir todo empleado a cambio de una labor realizada tales como: un ambiente laboral favorable, capacitación, atención en salud física y psicológica, etc. Estas variables inexistentes en el siglo XIX y XX en la actualidad son los referentes dentro de las llamadas “políticas de compensación”.

El portal del club de Inversionista en Franquicias publica un artículo en su página Web indicando que la existe una firme competencia por atraer y retener personal valioso y estimularlos para ser imaginativos e ingeniosos, los beneficios intangibles es la esencia para generar un clima laboral satisfactorio y se encuentren comprometidos cuyo fin es el cumplimiento de las metas. Los beneficios intangibles se encuentran diseñados para satisfacer las necesidades de tipo profesional y personal. Según encuesta los trabajadores que se encuentran motivados son unos 200% más creativos y el poder de innovación va en aumento, asimismo crece en un 35% su producción, por lo que un trabajador satisfecho disminuye el ausentismo laboral hasta en un 55%. Por lo que se recomienda que la política del salario emocional es desde el proceso de reclutamiento de personal, asimismo se debe vender un puesto de trabajo en el cual se destaque los beneficios (salario emocional) y destacando las ventajas del puesto.

Cabe señalar que el salario emocional es percibido de forma distinta de acuerdo a las generaciones, tal es así que los baby boomers generación que pertenece a los nacidos antes de los 70 para ellos un salario emocional seria planes de salud, retiros, premiación o reconocimiento por su trayectoria, seguros y planes de jubilación. En cambio para la Generación X aquellos trabajadores que pertenecen entre los años 70 y 80 para ellos estabilizar entre la vida familiar y el trabajo es un punto importante, flexibilidad en el trabajo, otorgarles días libres o la posibilidad de trabajar en casa (teletrabajo) capacitaciones, planes de ascenso y por ultimo coaching son puntos que a ellos les interesa. Para el caso de los

millennials, que se encuentran a los trabajadores que nacieron entre los 80 y el año 2000, el plan de beneficios que ellos esperan son los de movilidad, ambientes creativos de trabajo con conectividad y espacios de esparcimiento; otorgarles tiempos para el desarrollo de sus proyectos personales, así pues una organización que ofrece un salario emocional aceptable fomenta que el entorno donde realice las labores el trabajador sea agradable, oportunidad de desarrollarse, y por ende se fideliza con la institución.

Obtener personal experimentado e interesado no es sencillo conseguirlo. El capital humano es un número insuficiente que hay que saber hallar, atraer y sobre todo conservar, es por eso que existen los llamados Head Hunters o los cazatalentos que se encargan de captar a estos profesionales y lograr convencer para que laboren en una determinada entidad donde lo están buscando y es solicitado a los Head Hunters, si bien es cierto esto está dirigido más para la parte directiva, también se encarga de buscar a los especialistas y/o técnicos de los organismos rectores. La fuga de este talento humano es una situación que complica los objetivos de nuestra institución, ya que el proceso de reclutar y seleccionar a un nuevo personal es de aproximadamente dos meses, si a esto lo sumamos la inducción y el periodo de aprendizaje (desarrollo del personal dentro de la unidad orgánica) estaríamos en un total de tres meses con la finalidad de cubrir la vacante.

En nuestra institución, la curva de aprendizaje es muy sustancial, por lo mismo que nuestra entidad es el que dirige las políticas nacionales y sectoriales en relación a la mujeres y poblaciones vulnerables, asimismo proyecta, constituye, determina, fija, direcciona y audita políticas públicas a favor de las mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores, con discapacidad, desplazadas y migrantes internos, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de la legislación normativa y una vida libre de agresividad, desamparo y marginación en el marco de una ambiente de tranquilidad, es decir donde se crea las políticas, reglamentos, directivas e instructivos relacionado a la mujer y población vulnerable por parte del Estado a nivel nacional, tal es así que nuestros trabajadores se enriquecen con la normativa actualizada relacionada a su rubro. Es por ello que nuestros especialistas para cumplir con los objetivos institucionales y de su respectiva Oficina o Unidad

Orgánica existe la presión de que estos sean desarrollados en plazos establecidos, ocasionando que estos laboren a veces hasta fuera del horario de trabajo, siendo esto una de las causas de la renuncia.

Nuestros trabajadores que por su experiencia laboral y poseen excelentes habilidades y destrezas, son captados y por ende existe un alto grado de rotación, porque en la oportunidad apropiada estos cambian de instituciones a medida que se le plantean mejores propuestas. Es por ello, que nuestra entidad debe de trabajar en lo que respecta a la cultura organizacional, es decir deben ser motivadores, inspiradores y crear apasionamiento. Por lo que se crea un clima laboral satisfactorio siendo esto muy importante. Otra causa de salida de nuestro personal es la monotonía laboral (labores rutinarias). Cuando nuestros especialistas sienten que siguen en lo mismo y que no se perfeccionan, se desaniman y su rendimiento laboral decae. Es por ello, una forma de garantizar la oportunidad de crecimiento es contar con una buena técnica de políticas de compensación o estímulos que permanezcan estos talentosos satisfechos e interesados.

Pero no todo es la parte económica, los beneficios paralelos, tales como cursos de manualidades gratuitos, talleres de baile, talleres de integración, descuentos en las entradas de cine, planes de seguros de salud, entre otros son estímulos que brindan mayor motivación y seguridad.

Es por tal motivo que he desarrollado esta investigación, producto de una alta rotación de movimiento de personal en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

1.4.1 Planteamiento del Problema

¿De qué manera se relaciona el salario emocional en la retención del talento humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017?

1.4.2 Problema específico

¿De qué manera se relaciona la dimensión interna con el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017?

¿De qué manera se relaciona la dimensión externa con el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa y directa entre el salario emocional y la retención del talento humano en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa y directa entre la dimensión interna y el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017

Existe relación significativa y directa entre la dimensión externa y el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

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.

1.6.2 Objetivo específicos

Determinar cómo se relaciona la dimensión interna y el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.

Determinar cómo se relaciona la dimensión externa y el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.

II. Marco Metodológico

2.1 Variables

Salario Emocional

Jiménez (2009) define al salario emocional, a todas las retribuciones que no son monetarias, y que proveen al trabajador de satisfacción personal y tranquilidad para continuar desempeñándose eficaz y efectivamente. Los incentivos deben ser comprendidos como mecanismo para admitir la participación cooperación entre colaboradores: la primera tarea de la dirección es la de liderar provocando empeño por colaborar, de tomar eventos, de crear, de ir más allá del nivel de dedicación que pueda suponer un estudio limitado y egoísta (p.111).

Talento Humano

La dotación de capacidades, destrezas, potencialidades y competencias que son robustecidos, modernizados, actualizados y premiados de forma uniforme. Dicho esto, no se puede afrontar el talento de forma separada como un sistema clausurado. Solo no llega lejos, pues debe haber en un ambiente que le permita independencia, autodeterminación y revestimiento para poder extenderse. (Chiavenato 2009, p.52)

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable 1: Salario Emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Credibilidad	Confianza	1	-	Adecuado (Mayor igual 107)
	Conocimiento	2,3		
Respeto	Trato	4,5,6	- Muy de acuerdo - De acuerdo - Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Aceptable (104 – 106)
	Empatía	7,8		
Imparcialidad	Justicia	9,10,11,12	- En desacuerdo - Muy en desacuerdo	Inadecuado (Menor igual a 103)
	Independencia Transparencia	13,14,15,16 17,18,19,20, 21		
Orgullo	Sentido de Pertenencia	22,23		
	Profesionalización	24,25,26		
Camaradería	Vinculación	27,28		
	Participación	29,30		

Tabla 2

Variable 2: Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Dimensión Interna	Conocimiento	1,2,3,4,5		Eficiente (Mayor igual a 112)
	Habilidades	6,7,8,9		
	Motivaciones	10,11,12		
	Actitudes	13,14	- Muy de acuerdo - De acuerdo	
Dimensión Externa	Clima Laboral	15,16,17,18,19	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Mediamente Eficiente (108 – 111)
	Condiciones de Trabajo	20,21,22,23,24	- En desacuerdo	
	Reconocimiento	25,26,27	- Muy en desacuerdo	Deficiente (Menor igual a 107)
	Estimulación	28,29,30		

2.3 Método

El método a utilizar es el hipotético deductivo, porque a través de lo que se puede visualizar en los casos particulares se puede formular un problema. Esto conlleva a un proceso de aprehensión con la finalidad de formular hipótesis que por medio de un análisis y de un raciocinio conclusivo, procura legitimizar las hipótesis experimentales.

2.4 Tipo de Estudio

El presente estudio es una investigación básica, de acuerdo con Zorrilla (1993) La Basica conocido como pura o fundamental, se caracteriza porque inspecciona el desarrollo científico, extender las capacidades teoricas, dejando de lado directamente las entregas o acontecimiento practico; siendo mas juicioso, rastreando en general desarrollando una teoria cimentada en fundamentos y normativa vigente.(p.43).

Behar (2008) respecto a la investigación básica sostiene que el estudio fundamental se basa en que se inicia de un entorno de definiciones y/o conceptuales y perdura en lo básico, se caracteriza en plantear nuevos estudios o los varia a las que se encuentran, cuyo objeto es acrecentar las capacidades científicos o filosóficos, pero sin compararlos con ningún caso práctico. Este tipo de investigación utiliza de manera precavida el procedimiento del muestreo, con la finalidad de encontrar alguna situación en estudio. (p.20)

Asimismo Ander – Egg (1987) diferencia el estudio investigado aplicado porque se realiza con el fin de aumentar las capacidades intelectuales y teóricas para el perfeccionamiento de una determinada materia, sin mostrar interés abiertamente en sus probables ejercicios o probables resultados es más sensato y pretende llegar a intenciones teóricamente en el sentido de acrecentar el cúmulo de capacidades de una determinada teoría (p.68).

2.5 Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación será no experimental, de corte transversal. Kerlinger (1981) señala que comúnmente se denomina diseño de investigación al propósito y al armazón de un estudio”. Es el propósito y el armazón de una estudio investigador concebidas para adquirir y obtener contestación a las consultas de un estudio. El diseño indica la manera de conceptualizar un problema de investigación y la forma de guía para la experimentación (esto es en los diseños experimentales) y de recojo y procesamiento de datos.

Consideraremos lo expuesto por Hernández (2010) que sostiene que en un estudio no experimental, no origina ningún tipo de situación, lo que si advierte situaciones que ya existen en la actualidad, claro está que no son provocadas intencionalmente en el trabajo de investigación por el que lo realiza. En el estudio de investigación no experimental las variables independientes ocurren y no se pueden maniobrarlas, asimismo no se tiene poder sobre dichas variables ni se puede intervenir sobre las variables sobre ellas, porque ya sustituyeron y conciliaron al igual que sus efectos (p. 149).

El estudio investigador será transversal, ya que los delineamientos de estudio a investigar es transversal se recogen datos una sola vez en un determinada hora como un único tiempo. Además su fin es detallar el comportamiento de las variables y posteriormente sintetizar su utilización en un determinado tiempo (Hernández, 2010, p. 151).

Los delineamientos transversales se dividen en tres: exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales. Siendo este último el que se trabajará en nuestra investigación.

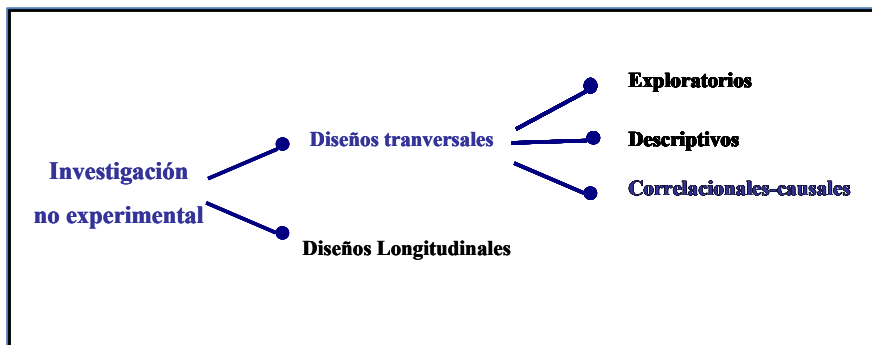


Figura 1: Investigación no Experimental

Nota: Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2010 P. 101). Metodología de la investigación (Quinta edición). México.

2.5.1 Nivel de Investigación

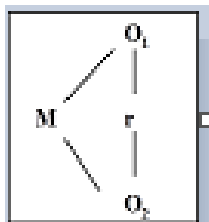
El nivel de investigación es descriptivo correlacional. Según lo propuesto por Tamayo (2004), quién sostiene que el tipo descriptivo comprende la representación, empadronamiento, estudio, observación y lectura interpretativa de lo que acontece en la actualidad, y lo que compone de los procesos de los fenómenos. El análisis se realiza sobre las enfoques se hace sobre el cierre es decir de como un individuo, se maneja en función al presente. Dicho esto el estudio de investigación descriptivo se realiza sobre hechos reales siendo lo fundamental la de ser una explicación apropiada (p. 46).

Asimismo, según los fundamentos de Sampieri (2010) menciona un tipo correlacional o asociativo porque cuyo objetivo es saber la conexión o nivel de agrupación que existe entre las variables. Este autor también afirma que en cierta medida tiene un valor explicativo, ya que el hecho de saber que las dos variables se relacionan o asocian añadiendo una segura información explicativa.

Para ello se toma en atención que los análisis son de alcance correlacional y tienen como fin “saber la correlación o el escalón de agrupación que exista entre dos o más definiciones, funciones o variables en un contexto en especial” (Hernández, 2010, p. 81).

El diseño correlacional analiza el grado de asociación que existe entre dos o más variables, en la misma unidad del trabajo de investigación o individuos de estudio.

Esquema:



M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación de las variables de estudio

El objetivo de la investigación es hallar en qué medida el salario emocional se relacionan con la retención del talento humano, según la percepción del personal administrativo de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Donde la muestra estaría conformada por el personal administrativo de la Oficina General de Recursos Humanos del MIMP, la variable 1 sería el salario emocional, la variable 2 el talento humanos y la relación entre las variables.

2.6 Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población

La población constituye el personal de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de la provincia de Lima del departamento de Lima. Al respecto Hernández Fernández y Baptista (2006) sostiene que: “la población es el agrupamiento de todos los casos que poseen en común con determinadas especificaciones” (p. 238).

En este sentido el universo de la población lo representan 24 trabajadores (personal bajo los Regímenes Laborales D.Leg. 728, D.Leg. 276 y D.Leg. 1057), de los cuales no se tendrá en cuenta al personal directivo que comprende los Directores, por consiguiente el total de la población es la siguiente:

Tabla 3

Cantidad de Trabajadores por Régimen Laboral en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Regímenes Laborales	Población Total	Directivos	Población	%
D.Leg. 276	7	0	7	29
D.Leg. 728	2	0	2	8
D.Leg. 1057	18	3	15	63
TOTAL	27	3	24	100

Nota: Información de la Oficina de Procesos Técnicos de Personal a Febrero 2017

2.6.2 Muestra

El tipo de muestreo de tipo intencional, no probabilístico, el cual debe considerarse que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, en donde el procedimiento no es mecánico, ni en base a fórmulas de probabilidad, sino que depende de la decisión de una persona. (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2006 p. 241)

En este sentido, la muestra está representado por los 24 trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de la provincia de Lima del departamento de Lima.

2.6.3 Muestreo

La presente investigación no existe el muestreo, debido a que es no probabilístico. Por lo que la población a analizar son los 24 colaboradores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de la provincia de Lima del departamento de Lima.

Por tanto la muestra se considera censal, porque se considera al 100% de la población que participa en la investigación, cifra que es manejable.

2.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

2.7.1 Técnicas

En este trabajo de investigación, se utilizará las técnicas de gabinete y de campo. Las técnicas de gabinete, tendrá como objetivo reunir información que servirán para recolectar información bibliográfica para sostiene el marco teórico. Las técnicas de campo, que servirán para recolectar y trabajar con los datos que se culmina con la investigación; para ello se utilizará la técnica de la encuesta.

Dentro del procedimiento para la recolección de información, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Sostener la investigación con la teoría científica.

Procesar los instrumentos de la investigación.

Dedicación a los instrumentos de la investigación.

Capacidad de análisis y discusión de los resultados.

Elaboración de gráficos y su significado de los mismos.

Calcular y valorizar la aplicación del programa.

Los principios y las conclusiones de la investigación en función de sus resultados.

2.7.2 Instrumentos

La encuesta se aplicará en forma personal a los trabajadores que comprende profesionales y técnicos de la Oficina General de Recursos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, quienes deberán resolverla realizando la marcación en la escala Tipo Likert con un tiempo estimado de 5 minutos. Esta encuesta consiste en un cuestionario de 60 preguntas, con las que se pretende analizar 2 variables: Salario Emocional y Talento Humano.

La variable Salario Emocional posee los siguientes indicadores: Confianza, Conocimiento, Trato, Empatía, Justicia, Independencia, Transparencia, Sentido de Pertenencia, Profesionalización, Vinculación, Participación, para ello y la variable Talento Humano posee los siguientes indicadores: Conocimiento, Habilidades, Motivaciones, Actitudes, Clima Laboral, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento, Estimulación.

Ficha Técnica 1:

Nombre: Cuestionario de Salario Emocional

Autor: Oscar Luis Minchán Rojas

Año: 2017

Técnica: Encuesta

Tipo de Instrumento: Cuestionario, tipo escala de Likert

Objetivo: Evaluar el nivel de salario emocional

Población: 24 trabajadores

Aplicación: Adultos

Duración: Sin límite de tiempo, aproximadamente 45 minutos

Nivel de aplicación: La / el encuesta marcará en cada ítem, de acuerdo a su percepción.

Número de ítems: 30 preguntas estructuradas

Ficha Técnica 2:

Nombre: Cuestionario de Talento Humano

Autor: Oscar Luis Minchán Rojas

Año: 2017

Técnica: Encuesta

Tipo de Instrumento: Cuestionario, tipo escala de Likert

Objetivo: Evaluar el nivel de talento humano

Población: 24 trabajadores

Aplicación: Adultos

Duración: Sin límite de tiempo, aproximadamente 45 minutos

Nivel de aplicación: La / el encuesta marcará en cada ítem, de acuerdo a su percepción.

Número de ítems: 30 preguntas estructuradas

Las preguntas son de tipo cerradas politómicas siendo estas categorizadas mediante la escala tipo Likert.

2.7.3 Validación del Instrumento

Los instrumentos o encuestas fueron alcanzados para su revisión a tres juicios de expertos para su validación. En esta validación colaboró un profesional dedicado al ámbito de la educación universitaria.

Su aporte fue necesario en la verificación de la construcción y corrección del instrumento, de manera que estos se ajusten al estudio planteado. Para tal efecto, se hicieron revisar los cuestionarios, cuya valoración se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4

Relación de juicio de expertos

Nº	Experto	Grado Académico	Aplicabilidad
Experto1	Mg. Cristian Medina Soteo	Magister Gestión Pública	Aplicable
Experto2	Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto	Docente Metodologo	Aplicable
Experto3	Dra. Roger Soto Quiroz	Docente Metodologo	Aplicable

2.7.4 Confiabilidad del Instrumento

Una vez terminado con el proceso de los instrumentos de recolección de datos, para su posterior validación, se sometió a una prueba piloto a los profesionales y técnicos de las distintas Unidades Orgánicas, el mismo que se elaboró de la siguiente manera:

Se seleccionó aproximadamente 15 trabajadores entre profesionales y técnicos de ambos sexos para que desarrollen el cuestionario de la encuesta siendo los ítems codificados bajo la escala de Likert.

Se utilizó el criterio de confiabilidad por el coeficiente de Alfa de Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, cuyo resultado determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que da como resultados la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad de valores:

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada confiabilidad 0.50 a 0.75

Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta confiabilidad 0.9 a 1

Aplicando el programa estadístico SPSS 22 en nuestro instrumento de investigación obtuvimos el siguiente resultado:

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	15	100
Casos Excluidos ^a	0	.0
Total	15	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Variable 1: Salario Emocional

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,929	30

Variable 2: Talento Humano

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,903	30

Como se puede observar en el párrafo anterior el instrumento de evaluación tiene una alta confiabilidad, obteniéndose un puntaje de 0,93 en la variable salario emocional y 0,90 en la variable talento humano.

2.8 Método de Análisis de datos

Respecto al método de análisis se señala que posteriormente se coge las marcaciones registradas, una vez terminado el ingreso el resultado gráfico y tabular a las preguntas de la encuesta aplicada, a continuación corresponde realizar el análisis con el fin de hallar la conclusión final de la aplicación del instrumento

Cabe señalar que se debe enfatizar que los resultados presentados son tomadas a las consultas que consideramos más importantes, sin dejar de lado que las otras se encuentran en datos generales que es parte a los principales inquietudes.

2.9 Consideraciones éticas

El desarrollo del presente trabajo de investigación se ha realizado con honestidad y pulcritud, para procesar dichos resultados repartiendo las encuestas como el de entrevistas. Para este trabajo se ha cuidado la parte del código de ética del que está investigando adecuándome a las disposiciones del reglamento sin ningún tipo de forzamiento ningún dato, siendo todo esto real.

El enfoque del trabajo de investigación es original y para el uso de las citas bibliográficas se ha considerado los parámetros establecidos.

III. Resultados

3.1 Resultados Descriptivos

3.1.1 Descripción del nivel de salario emocional en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de salario emocional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	7	29,2
Aceptable	8	33,3
Adecuado	9	37,5
Total	24	100,0

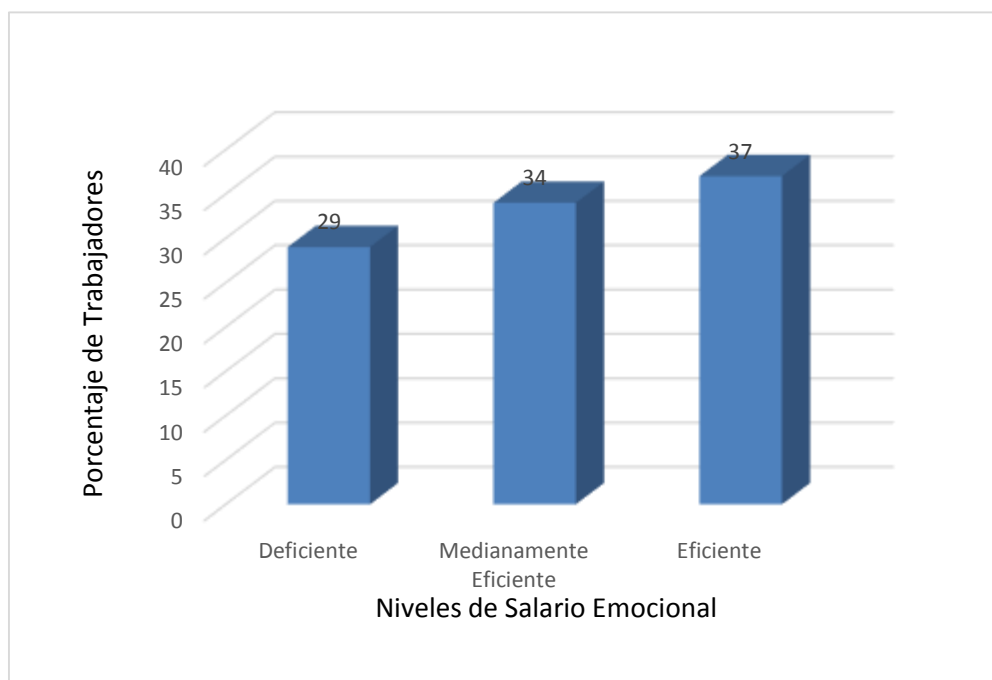


Figura 2. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de salario emocional.

Interpretación:

De la tabla y figura 1, se puede observar que la mayoría de los colaboradores perciben un nivel adecuado, es decir el 38%, el 33% en un nivel aceptable y un 29% en un nivel inadecuado

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores según el nivel de Talento Humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	29,2
Medianamente Eficiente	8	33,3
Eficiente	9	37,5
Total	24	100,0

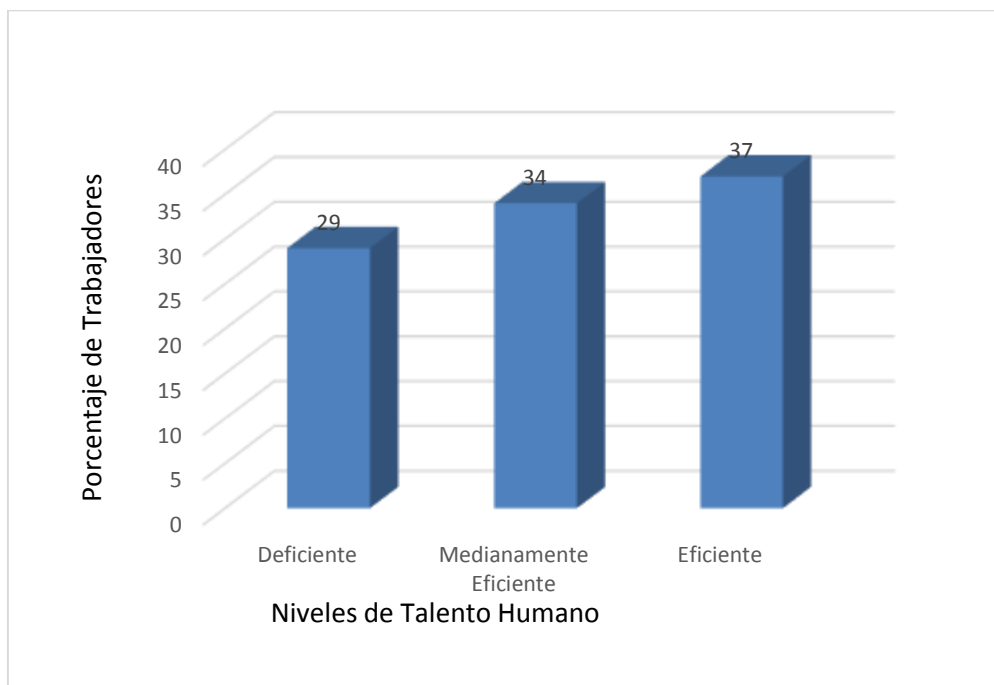


Figura 3. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Talento Humano

Interpretación:

De la tabla y figura 2, se puede observar que la mayoría de los colaboradores distinguen un nivel eficiente, es decir el 38%, el 34% en un nivel medianamente eficiente y un 29% en un nivel deficiente

3.1.2 Distribución de frecuencia y porcentajes según percepción sobre el salario emocional y la retención del talento humano.

Tabla 8

Distribución de frecuencia y porcentajes según percepción sobre el salario emocional y la retención del talento humano

Salario Emocional	Salario Emocional Agrupado, Retención de Talento Humano tabulación cruzada						Total	
	Deficiente		Medianamente Eficiente		Eficiente		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Inadecuado	4	17%	2	9%	1	4%	7	29%
Aceptable	3	12%	3	12%	2	8%	8	33%
Adecuado	0	0%	3	12%	6	26%	9	38%
Total	7	29%	8	33%	9	38%	24	100%

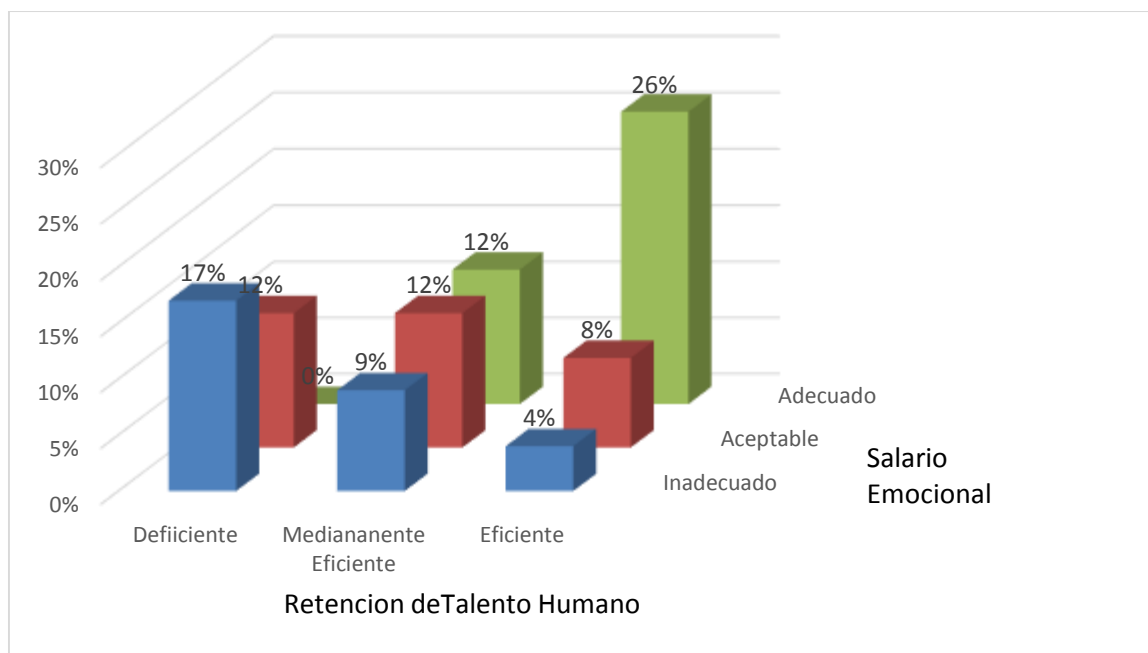


Figura 4 Distribución de porcentajes de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables según percepción sobre el salario emocional y la retención del talento humano

Interpretación

La figura 4 muestra la representación referente a las variables de salario emocional y talento humano, donde se advierte que el 26% de trabajadores perciben como

nivel adecuado el salario emocional y a la vez como nivel aceptable al proceso de retención de talento humano. Asimismo el 17% de trabajadores indicaron que inadecuado el salario emocional y deficiente el proceso de retención de talento humano por lo que se puede observar que existe una tendencia a ubicarse en el nivel aceptable según lo que se visualiza en la figura 4.

Por lo que se puede demostrar a esta relación positiva, si el salario emocional es adecuado, la retención de talento humano es eficiente. Esta aseveración se comprueba en la prueba de hipótesis.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión interna y el salario emocional

Dimensión Interna	Salario Emocional tabulación cruzada						Total	
	Inadecuado		Aceptable		Adecuado		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	2	8%	4	17%	1	4%	7	29%
Medianamente Eficiente	3	13%	2	8%	3	13%	8	33%
Eficiente	2	8%	2	8%	5	21%	9	38%
Total	7	29%	8	33%	9	38%	24	100%

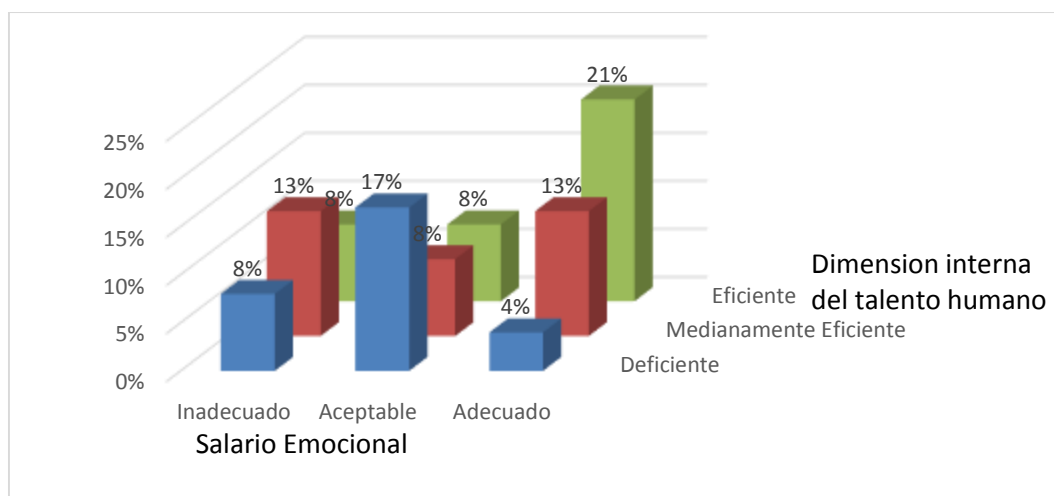


Figura 5 Distribución de porcentajes de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables según percepción sobre el nivel de la dimensión interna y el salario emocional

Interpretación

La figura 5 muestra la representación respecto a las variables de salario emocional y talento humano, el cual se aprecia que el 21% de trabajadores advierten como nivel eficiente a la dimensión interna de la variable Talento Humanos y a la vez como nivel adecuado la variable salario emocional. Asimismo el 17% de trabajadores señalan que la dimensión interna de la variable talento humano y el salario emocional se ubican en los niveles deficiente y aceptable respectivamente, esta inclinación se puede observar en la figura 2 la cual demuestra que existe relación directa.

Resultados que demuestran que la relación es positiva vale decir si la dimensión interna del talento humano es eficiente el salario emocional es adecuado. Esto se verifico en la prueba de hipótesis

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes según percepción sobre el nivel de la dimensión externa y el salario emocional

Dimensión Externa	Salario Emocional tabulación cruzada						Total	
	Inadecuado		Aceptable		Adecuado			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	4	17%	2	8%	2	8%	8	33%
Medianamente Eficiente	2	8%	4	17%	1	4%	7	29%
Eficiente	1	4%	2	8%	6	26%	9	38%
Total	7	29%	8	33%	9	38%	24	100%

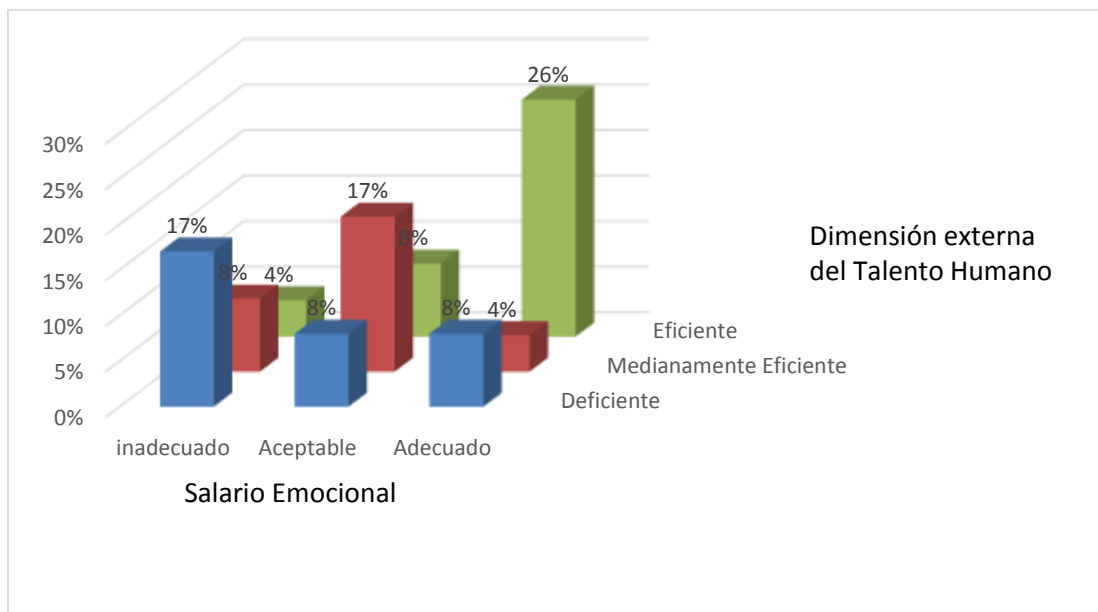


Figura 6 Distribución de porcentajes de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables según percepción sobre el nivel de la dimensión externa y el salario emocional

Interpretación

La figura 6 muestra la representación en lo que respecta a las variables de salario emocional y talento humano, donde se aprecia que el 26% de trabajadores advierten como nivel eficiente a la dimensión externa de la variable Talento Humano y a la vez como nivel adecuado la variable salario emocional. Asimismo el 17% de trabajadores señalan que la dimensión externa de la variable talento humano y el salario emocional se ubican en los niveles medianamente eficiente y aceptable respectivamente, esta inclinación se puede observar en la figura 3 la cual nos indica que existe relación directa.

Información que justifica que la relación es positiva vale decir si la dimensión externa del talento humano es eficiente el salario emocional es adecuado. Esto se verifico con la respectiva prueba de hipótesis

3.2 Comprobación de Hipótesis

3.2.1 Prueba de Normalidad

Tabla 11

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Talento Humano	.927	24	.085
Salario Emocional	.961	24	.468

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 11 se muestra el análisis de las variables salario emocional y talento humano por ser una muestra menor a 50 se utiliza la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk. Se puede observar que en ambas variables advierten valores p (sig.) mayores a 0.05, lo cual nos señala que dichas distribuciones no pertenecen a una distribución de contraste normal.

Por lo que se puede concluir que la prueba de hipótesis para las correlaciones se realizará con estadísticos no paramétricos, en este caso Rho Spearman, ya que ambas variables al ser correlacionadas entre sí, no se ajustan a una distribución normal.

3.2.2 Hipótesis general

H_0 : No Existe relación significativa y directa entre el salario emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.

H_1 : Existe relación significativa y directa entre el salario emocional y la retención del talento humano en los colaboradores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0,05$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$; se falla en rechazar la hipótesis nula.

Tabla 12

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables Salario Emocional y Retención de Talento Humano

			Salario Emocional	Talento Humano
Rho de Spearman	Salario Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	24	24
	Talento Humano	Coefficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	24	24

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Se observa que producto del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,561$ entre las variables Salario Emocional y Retención de Talento Humano, resultados que indican que existe una relación positiva y moderada.

La significancia de $p = 0,004 < 0,05$ población que es menor a 0,05 lo que permite aseverar que la relación es significativa, en consecuencia se descarta la hipótesis nula y se accede a la hipótesis de investigación. En tal sentido, existe relación entre el Salario Emocional y la Retención de Talento Humano en los colaboradores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

3.2.3 Hipótesis específica

Hipótesis Específica1

H_0 : No Existe relación significativa y directa entre la dimensión interna y el salario emocional en los colaboradores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.

H_1 : Existe relación significativa y directa entre la dimensión interna y el salario emocional en los colaboradores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0,05$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$; se falla en rechazar la hipótesis nula.

Tabla 13

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables de la dimensión interna de la Retención del Talento Humano y el Salario Emocional

	Salario Emocional	Dimensión Interna Talento Humano
Rho de Spearman	Coeficiente de Correlación	,386
	Sig. (bilateral)	,026
	N	24
	Dimensión Interna Talento Humano	Coeficiente de Correlación
		,386
	Sig. (bilateral)	0,26
	N	24

Interpretación

Se visualiza que producto del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,386$ entre las variables dimensión interna del talento humano y el salario emocional, resultados que indican que existe una relación positiva y moderada.

La significancia de ($p = 0,026 < 0,05$) muestra que es menor a 0,05 lo que permite aseverar que la relación es significativa, en consecuencia se descarta la hipótesis nula y se da por valedera la hipótesis de la investigación. Es decir, existe relación entre la dimensión interna del talento humano y el salario emocional en los colaboradores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Hipótesis específica2

H₀: No Existe relación significativa y directa entre la dimensión externa y el salario emocional en los colaboradores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.

H₁: Existe relación significativa y directa entre la dimensión externa y el salario emocional en los colaboradres de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha = 0,05$)

Regla de decisión:

Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Si $p \geq \alpha$; se falla en rechazar la hipótesis nula.

Tabla 14

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables dimensión externa de la Retención de Talento Humano y el Salario Emocional

			Salario Emocional	Dimensión Externa Talento Humano
Rho de Spearman	Salario Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,460
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	24	24
	Dimensión Externa Talento Humano	Coeficiente de correlación	,460	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	24	24

Interpretación

Se observa que producto del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,460$ entre las variables dimensión externa del talento humano y el salario emocional, resultados que indican que existe una relación positiva y moderada. La significancia de ($p = 0,024 < 0,05$) muestra que es menor a 0,05 lo que permite aseverar que la relación es significativa, en consecuencia se descarta la hipótesis nula y se da por válida la hipótesis de la investigación. Es decir, existe relación entre la dimensión externa del talento humano y el salario emocional en los colaboradores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

IV. Discusiones

El análisis de los resultados de las estadísticas indican que se ha encontrado una correlación moderada entre las variables salario emocional y talento humano, donde se ha obtenido un coeficiente de Rho de Spearman= 0,561 entre las variables con un p-valor= 0,004 menor a 0,05, por lo que la correlación entre dichas variables es significativa. Este valor determina que existe una relación significativa entre las variables salario emocional y talento humano. Dichos resultados coinciden con una de las conclusiones de la Tesis de Vicario (2015) titulada: Análisis de los Beneficios Flexibles de los Ejecutivos de Banca Comercial de una empresa del Sector Financiero y los Estilos de Vida, concluyendo que el mejoramiento de los beneficios flexibles es importante, pero no determinante para la retención de los Ejecutivos del Banbif, ya que como se manifestó en las Encuestas de Salida el mayor motivo fue por Desarrollo Profesional, lo cual debe de ser utilizado para contribuir con las propuestas de mejora que sean necesarias implementar.

Con relación a la dimensión interna del talento humano y el salario emocional, se observa un coeficiente de correlación de Spearman equivalente a 0,386 y un p-valor = 0,026 ($p=0,026 < 0.05$), por lo que se puede afirmar que la variable de la dimensión interna de Talento Humano se relaciona con el salario emocional en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Resultados que coincide con el trabajo de Tesis de Morales y Prieto (2013) en su Tesis titulada: Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas” concluye que una vez que se define las habilidades y conocimientos, se procede a realizar la medición por medio de la conducta observable, diseñando el mecanismo que permitirá realizar de forma clara y veraz los procesos de selección, capacitación y evaluación subsistemas que son puntales para la gestión en el Area de Recursos Humanos. Asimismo permitirá organizar y estructurar las estrategias que favorezca el crecimiento del colaborador mediante un programa de ascenso al colaborador para la sucesión a un puesto de mayor nivel jerárquico. Asimismo coincide con el trabajo de Tesis de Rivadeneira (2015) en su Tesis titulada: Influencia del Salario Emocional en el Desempeño del Personal de la Dirección de Administración del Talento Humano del Ministerio del Transporte y Obras Públicas que concluye los elementos de remuneración y plan de carrera de la actual legislación ecuatoriana

limitan el accionar sobre propuestas económicas o de promoción laboral, lo que impulsa buscar métodos que satisfagan necesidades de reconocimiento en los servidores. Por lo que se concluye que es evidente e importante considerar la heterogeneidad que existe en el equipo humano dentro de una organización. Las características homogéneas de los grupos que obtuvieron resultados con niveles más altos de satisfacción y de desempeño son un nivel profesional y mantener una relación formal, considerando estos dos factores como las principales vías para plantear políticas y estrategias de salario emocional enfocadas a la autorealización, reconocimiento e integración entre la vida laboral y personal. Del análisis realizado también se puede indicar que se coincide con la tesis de Valdez (2014) titulada: Empleadoras y Trabajadoras del Hogar cama adentro: Un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales, arribando a las siguientes conclusiones: a) Se ha observado que las distintas prácticas de los patronos que flexibilizan o modifican las condiciones de trabajo, como un mayor número de individuos a atender, traslado a un hogar más amplio, aumento de labores domésticas que no estaban considerada al inicio del contrato laboral, Se han identificado diversas prácticas de las empleadoras que flexibilizan o modifican las condiciones laborales con las que se inició la relación laboral, fallando a la falta de palabra en contratar a otra empleada del hogar para la repartición de las labores. Todas estas modificaciones y que no estaban consideradas al inicio de las labores genera que la empleada realice mayor esfuerzo en cumplir con sus funciones descritas inicialmente por un mismo pago, a pesar de encontrarse disconforme con lo expuesto, son pocas las que abandonan su trabajo.

Con relación a la dimensión externa del talento humano y el salario emocional, se tiene como resultado un coeficiente de correlación de Spearman equivalente a 0,460 y un p-valor = 0,024 ($p= 0,024 < 0,05$), con el cual se confirma que existe una relación moderada y significativa entre la dimensión externa del talento humano y el salario emocional en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Resultado que coincide con la Tesis de Valeria (2013) en su Tesis titulada: La Gestión del Talento Humano como iniciativa estratégica en organizaciones bancarias multinacionales. Estudio de Caso: SANTANDER RIO/HSBC coincide con la investigación realizada en la

cual concluye que la cultura de una organización, el clima de trabajo, el cumplimiento de condiciones pactadas, la valoración y el reconocimiento, la flexibilidad, entre otras cuestiones generan que las personas puedan sentirse bien en su trabajo. Si a ello le sumamos una valoración por lo saludable, si desde las organizaciones se acompaña a las personas a que puedan sentirse mejor física y emocionalmente, puede pensarse que ello ayuda a crear necesidad de permanecer, incrementando el sentido de pertenencia, colaborando a promover una adecuada capacidad para sobreponerse a situaciones altamente demandantes, contratiempos, obstáculos y de esta forma, gestionar mejor el talento. Asimismo en la tesis de Quispitupac y Mateo (2014) Tesis titulada: Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en Gestión del Talento para Líderes, concluye que un grato clima laboral es consecuencia lógica de una excelente Gestión del Talento, porque te confirma que tienes a la persona correcta en el puesto de trabajo correcto en el momento en que lo requieren, trabaja en aquello que le apasiona, lo capacitan y forman, con una línea de carrera clara, compartiendo los valores de la empresa mientras que genera la posibilidad de aumentar su potencial y desempeño hacia las metas organizacionales.

.

v. Conclusiones

- Primera: Se ha determinado la existencia de 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. Por lo que se puede aseverar que cuando el salario emocional es adecuado la retención de talento humano es eficiente.
- Segunda: Se ha determinado la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión interna del talento humano y el salario emocional (Rho de Spearman = 0,386 y $p = 0,026 < 0,05$) siendo ésta una correlación moderada entre las variables. Por lo que se puede aseverar que cuando la dimensión interna del talento humano es eficiente el nivel del salario emocional es adecuado.
- Tercera: Se ha determinado la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión externa del talento humano y el salario emocional (Rho de Spearman = 0,460 y $p = 0,024 < 0,05$) siendo ésta una correlación moderada entre las variables. Por lo que se puede aseverar que cuando la dimensión externa del talento humano es eficiente el nivel del salario emocional es adecuado.

VI. Recomendaciones

- Primera: El presente trabajo de investigación se determina que existe una relación moderada positiva entre las variables salario emocional y talento humano, siendo esta relación significativa. Por lo que se recomienda aumentar la proporción de beneficios sociales en el paquete salarial anual que se ofrece a los colaboradores en los procesos de selección de personal, asimismo es importante mentalizar a los jefes de las unidades orgánicas en ser líderes con la finalidad de darles seguridad al momento de asumir responsabilidades con la finalidad de llevar a cabo los objetivos estratégicos de la institución.
- Segunda: El presente trabajo de investigación se determinó que existe una moderada relación positiva entre la dimensión interna y el salario emocional, siendo esta una relación significativa. Por lo que se recomienda realizar estrategias de identificación de talentos, desarrollando programas que permitan identificarlos, de esta forma se podrá observar las capacidades, y las competencias para que este personal talentoso identificado pueda ocupar cargos superiores en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables asimismo también se identificará los puntos críticos en los cuales se dará soporte a los trabajadores que se encuentren en esos puestos.
- Tercero: El presente trabajo de investigación se ha determinado que existe una moderada relación positiva entre la dimensión externa y el salario emocional, siendo esta una relación significativa. Por lo que se recomienda realizar prácticas organizacionales tales como convenios con entidades privadas en el cual participe los trabajadores de los distintos regímenes laborales con la finalidad de que todos tengan las mismas oportunidades e iguales beneficios, y esto sea implantado como una política y estrategia en las compensaciones no monetarias con la finalidad de mejorar el nivel de vida de los trabajadores y ellos perciban que la institución se preocupa por el bienestar de ellos.

Bibliografía

- Abad, R. (2008). Como evitar la fuga de los mejores empleados. Microsoft Corporation Recuperado el 24 de febrero de 2010 desde http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/rrhh/fuga_empleados.mpsx.
- Alles, M. (2014). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias*. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires:
- Anaya, L. y Paredes, J (2015). *Propuesta de Mejora de Clima Organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano*. (tesis de maestría) Universidad del Pacífico Lima, Peru.
- Baguer, A. (2005). *Alerta*, 129. (Primera Edición), Editorial: Ediciones Diaz de los Santos, Madrid, España
- Carvajal, L. (12 de Enero de 2013). Obtenido de www.lizardo-carvajal.com/metodo-cientifico/
- Cheese, P., Thomas, R., y Craig, E. (2008). *La Organización basada en el Talento*. Editorial Pearson Educación S.A. Madrid, España
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (Tercera Edición), Editorial Elsevier Editora, D.F. Mexico.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. (Novena Edición), Editorial Elsevier Editora, D.F. Mexico.
- Donnelly, J., Gibson, J., & Ivancevich, J. (2006). *Organizaciones: Comportamiento, Estructura y Proceso*. (Doceava Edición), Editorial Mc Graw Hill, D.F. Mexico.
- Franquicia, C. (2016). *Quieres atraer al mejor talento* Recuperado de http://clubfranquiciaperu.com/cfp/home/ver_articulo/5117.
- Gay, F. (2006). *El Salario Emocional, clave para reducir el estrés*. *Riesgos Laborales N° 33* Recuperado <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>
- Guerra, P., y Sosa, M. (2015). *Impacto del Salario emocional en la Calidad de Vida de los Colaboradores y su Influencia en el Servicio hacia el cliente externo*. (tesis de postgrado) Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación (Quinta Edición)*. Editorial Mc Graw Hill , D.F. Mexico
- Howatt, W. (2011). *Por que el personal permanece y por que se va*. Editorial Panorama D.F. Mexico:

- Ioana T., Iturbe, J. , y Osorio, D. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio.* (tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Jimenez, D. (2009). *La Retribución.* (Primera Edición) Editorial Esic Madrid - España.
- Kerlinger, F. (1981). *Enfoque conceptual de la Investigación del Comportamiento.* Editorial Interamericana Mexico.
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autonomos Descentralizados del Sur de Manabi.* (Tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo, Perú.
- Martin Sierra, C. (2011). *Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano Estratégico: Analisis de su Impacto en los Resultados de Empresas Innovadoras Españolas.*(tesis de maestría) Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelroad, B. (2001). *The War for the Talent.* Boston: Editorial Harvard Business Press, Boston United States of America
- Morales, A (2013) *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas.* (tesis de maestro). Instituto Politecnico Nacional de Mexico, D.F. Mexico.
- Poelmans, S. (2006). *El salario emocional.* Obtenido de <http://factorhumana.org/>
- Quintana, Y. (2006). *Gestión por el Conocimiento en la carrera de Ingeniería Industrial.* Administración de Operaciones. Cuba: Universidad de Matanzas.
- Rivadeneira, C. (2015). *Influencia del Salario Emocional en el Desempeño del Personal de la Dirección de Administración del Talento Humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.*(tesis de maestría) Universidad Tecnológica Equinoccial Quito, Ecuador.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2006). *Administración.* Edición Doceava, Editorial Pearson Educación, D.F. Mexico
- Rodriguez, J. (2009). *Gestión del Talento Humano.* Octava Edición, Editorial Mc Graw-Hill/Interamericana Editores. D.F. México
- Santa Cruz, F. (2011). *Analisis de las Practicas de Gestión Humana en la efectividad para retener el Talento Humano dentro de la Organización.* (Tesis de maestría) Manizales, Colombia.

- Soler, G (2014) *El Salario Emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional de los centros universitarios.*(Tesis de doctorado) Barcelona, España
- Valdez, B. (2014). *Empleadoras y Trabajadoras del Hogar cama adentro: Un análisis de Genero del ejercicio de los derechos laborales en los sectores medios de Lima Metropolitana.* (tesis de maestria) Pontificia Universidad Catolica del Perú Lima, Perú.
- Valerial, A. (2013). *La Gestión del Talento Humano como iniciativa estrategica en organizaciones bancarias multinacionales. Estudio de Caso: SANTANDER RIO / HSBC.* (tesis de maestria) Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Vicario, C., Salazar, F., y Sánchez, S. (2015). *Analisis de los Beneficios Flexibles de los Ejecutivos de Banca Comercial de una Empresa del Sector Financiero y los estilos de vida según Rolando Arellano.*(tesis de maestria) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Lima, Perú.

VII. Anexos

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Título : “ Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables , 2017 ”						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables			
			Variable 1: Salario Emocional			
¿De qué manera se relaciona el salario emocional en la retención del talento humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017?	Determinar cómo se relaciona el salario emocional en la retención del talento humano en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017?	Existe relación significativa y directa entre el salario emocional y la retención del talento humano en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel o rango
			Credibilidad	Confianza Conocimiento	1 2,3	1.Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Ni en desacuerdo / Ni en acuerdo 4.De acuerdo 5.Muy de acuerdo
Respeto	Trato Empatía	4 - 6 7,8				
Imparcialidad	Justicia Independencia Transparencia	9 – 12 13 - 16 17 - 21				
Orgullo	Sentido de Pertenencia Profesionalización	22,23 24 - 26				
Camaradería	Vinculación Participación	27,28 29,30				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Talento Humano			
¿De qué manera se relaciona la dimensión interna con el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017?	Determinar cómo se relaciona la dimensión interna y el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.	Existe relación significativa y directa entre la dimensión interna y el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel o rango
¿De qué manera se relaciona la dimensión externa con el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017?	Determinar cómo se relaciona la dimensión externa y el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.	Existe relación significativa y directa entre la dimensión externa y el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017	Dimensión Interna	Conocimiento Habilidades Motivaciones Actitudes	1 – 5 6 – 9 10 – 12 13, 14	1.Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3.Ni en desacuerdo / Ni en acuerdo 4.De acuerdo 5.Muy de acuerdo
			Dimensión Externa	Clima Laboral Condiciones de Trabajo Reconocimiento Estimulación	15 – 19 20 – 24 25 - 27 28 - 30	

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

Objetivos:

El presente cuestionario tiene el propósito de conocer la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano, expresado por el personal administrativo de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Instrucciones:

Estimado Señor/a (ita), el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la retención del talento humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, institución del Ministerio de Economía y Finanzas en la cual usted labora, mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con una "X" dentro del recuadro, según su criterio. Sus respuestas, serán de carácter ANÓNIMO y su procesamiento reservado, por lo que se solicita sinceridad al marcar todas las respuestas.

I.- Datos Informativos

Área donde labora: _____ sexo M () F ()

Edad: 18---25 () 26----30() 31---40 () 41---50 () 51—55() 55 a más ()

Régimen Laboral: D.Leg.728 _____ D.Leg. 1057 _____ Tiempo de servicio: _____

Profesión _____ Nivel / Cargo: _____

Fecha

Instrucciones: Aparecen a continuación cuarenta afirmaciones. Use la siguiente escala de puntuación y **marque con una "X"** la alternativa seleccionada:

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: SALARIO EMOCIONAL

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
1	Mi director o jefe(a) de unidad es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores.					
2	Se tiene claro conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los resultados esperados de la gestión.					
3	La evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los resultados permite a los colaboradores proponer y ejecutar acciones para un mejor desempeño futuro.					
4	El nivel de ruido en mi puesto de trabajo me permite realizar mis tareas sin dificultades.					
5	Mi Institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras Instituciones que conozco.					
6	Mi lugar de trabajo es físicamente seguro y confortable.					
7	Existe espacio para compartir ideas e información libremente mostrando consideración profesional.					
8	Considero que mi lugar de trabajo influye en mi estado de ánimo de manera positiva.					
9	Recibo una compensación salarial acorde con mi formación y experiencia					
10	Existe un reconocimiento de parte de los superiores por las tareas que realizo					
11	Estoy satisfecho con el seguro médico y el seguro de vida que ofrece mi institución					
12	En mi dirección o unidad orgánica tenemos las cargas de trabajo bien repartidas y sin favoritismos.					
13	La institución me brinda las oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos					
14	Los planes de Bienestar que posee la institución, contempla todos los beneficios que usted conoce o cree usted que está por debajo a lo que ofrecen otras instituciones.					

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
15	Tengo la posibilidad de tomar decisiones para agilizar mi trabajo y lograr los resultados requeridos					
16	En mi lugar de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos					
17	Mi trabajo es evaluado de manera apropiada.					
18	Recibo y/o tengo acceso a tiempo a la información sobre aquello que afecta a mi puesto de trabajo					
19	Recibo comentarios positivos de mi director, jefe(a) o compañeros por haber realizado satisfactoriamente una labor encomendada.					
20	Si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra institución a pesar de ganar lo mismo, estaría dispuesto rechazar la oferta					
21	En mi área de trabajo tenemos prácticas que ayudan a lograr el equilibrio entre el trabajo y mi vida personal					
22	Se demuestra interés en las actividades que se desempeñan para el cumplimiento de objetivos o de las metas institucionales.					
23	Mi director o jefe(a) apoya al equipo y enfrenta las responsabilidades					
24	Se realiza retroalimentación constante de los resultados del equipo como una práctica habitual, con la finalidad de hacer de conocimiento al personal.					
25	La institución ofrece oportunidades para el crecimiento profesional.					
26	Las metas establecidas por la Dirección se cumplen en el tiempo establecido dentro de la planificación.					
27	Puedo equilibrar mi vida personal con mi vida laboral.					
28	Si la institución tiene políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, capacitación, formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente					
29	Las reuniones de mi área donde laboré resultan de utilidad para realizar mi trabajo.					
30	Se realizan reuniones periódicas para informar novedades, procesos y procedimientos que se desarrollaran en la institución o en su unidad orgánica					

VARIABLE 2: TALENTO HUMANO

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
1	Existe comunicación de forma clara para conocer los objetivos, cambios, logros y expectativas de la institución.					
2	En su puesto de trabajo contiene tareas y actividades heterogéneas (no repetitivas)					
3	Puedo comunicar y transmitir mis ideas sin miedo a ser criticado por mi grupo de compañeros					
4	Cuando empiezo un nuevo proyecto o tarea y requiero de la colaboración de mis compañeros siempre recibo la ayuda esperada.					
5	La institución tiene establecidos manuales de procedimientos en donde se deja claridad las funciones del puestos de trabajo					
6	Los cargos de mayor responsabilidad de la institución cuentan con personas competentes para su buen desarrollo y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.					
7	En el puesto de trabajo requiere emplear habilidades y conocimientos complejos.					
8	En la actualidad puedo bajo mi criterio cambiar los procedimientos establecidos si considero que los cambios mejoraran el proceso en general.					
9	Ante una determinada tarea encomendada, casi siempre lo termino antes de la fecha de vencimiento					
10	Considero que mi remuneración está en la media en donde se encuentra los puestos similares en otras instituciones.					
11	El pertenecer a esta institución, me abre muchas oportunidades laborales posteriores, por lo que me motiva y satisface pertenecer a ella.					
12	Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño					
13	Cuando no cuentas con información para desarrollar un trabajo encomendado, tus compañeros brindan el apoyo para realizarlo.					
14	Ofrecen libertad y autonomía para planificar su trabajo y actividades.					
15	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito					

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORES				
		1	2	3	4	5
16	En mi equipo trabajamos juntos para resolver las tareas planteadas en mi unidad organica.					
17	Ofrece ayudas económicas para las necesidades personales de sus empleados (préstamos, guardería, lactario, etc.)					
18	Ofrece facilidades para atender las necesidades de la familia u otros asuntos personales (reducción de jornada, teletrabajo, compensaciones, etc.)					
19	Se escucha en los pasillos de la institución, personal que no se encuentra identificada con la institución					
20	Incluye un paquete de beneficios sociales para los empleados (seguro médico, entradas a cine o teatro, etc.)					
21	Ofrece flexibilidad a los empleados para que elijan y distribuyan su horario de trabajo.					
22	Ofrece un nivel retributivo superior al de la competencia					
23	La infraestructura, equipo tecnológico, y material de uso y donde labora es el apropiado para el desarrollo de sus funciones.					
24	Mi puesto de trabajo posee iluminación natural o artificial suficiente para realizar mis tareas					
25	Considero que las evaluaciones practicadas de mi desempeño incentivan mi crecimiento personal y laboral					
26	Existe un plan de reconocimiento a los logros que realiza el personal en favor de la unidad orgánica o institución.					
27	Ante un logro obtenido, la institución felicita, premia o reconoce al personal calificado.					
28	Se promueven actividades fuera del trabajo en las que los empleados pueden relacionarse					
29	Comparando a trabajadores que poseen similares competencias educativas, de experiencia y desempeño me encuentro mejor remunerado frente al mercado.					
30	Se dispone de lugares donde el personal administrativo pueda relacionarse (comedor, patios, etc.) y/o de instalaciones de ocio (instalaciones deportivas, etc.)					

ANEXO 3: Base de Datos

Nº	Ite m 1	Ite m 2	Ite m 3	Ite m 4	Ite m 5	Ite m 6	Ite m 7	Ite m 8	Ite m 9	Ite m 10	Ite m 11	Ite m 12	Ite m 13	Ite m 14	Ite m 15	Ite m 16	Ite m 36	Ite m 37	Ite m 38	Ite m 39	Ite m 40	Ite m 41	Ite m 42	Ite m 43	Ite m 44	Ite m 45	Ite m 46	Ite m 47	Ite m 48	Ite m 49	Ite m 50	Ite m 51	Ite m 52	Ite m 53	Ite m 54	Ite m 55	Ite m 56	Ite m 57	Ite m 58	Ite m 59	Ite m 60		
1	4	4	3	3	5	3	3	5	3	2	4	5	5	1	5	5	4	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5		
2	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	5	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
3	4	5	3	3	5	3	2	4	3	3	1	3	4	3	5	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	5	4	3	2	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4		
4	5	5	4	2	5	3	2	5	2	2	2	5	5	3	5	5	2	5	5	2	2	3	4	5	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	3	4	4	3	4		
5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	5	1	4	5	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	5	3	
6	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	3	4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	
7	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	1	4	5	2	4	5	2	4	5	2	2	2	3	4	5	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	5	5		
8	4	4	4	3	4	3	2	5	3	2	3	3	4	2	5	4	1	3	4	3	2	3	4	4	3	5	3	2	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4		
9	5	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	2	3	4	3	2	3	3	5	5	4	4	2	4	3		
10	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	1	2	5	3	5	4	3	4	2	5	5	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	
11	4	4	4	3	5	3	2	5	2	2	4	4	5	1	4	4	3	4	5	4	3	2	4	5	5	4	4	2	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4		
12	4	4	3	2	4	2	2	4	3	2	3	4	4	3	4	5	3	5	4	1	3	3	4	4	4	4	4	1	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5		
13	4	4	4	3	4	3	2	5	3	3	3	5	5	2	4	4	4	5	5	2	2	1	5	5	2	4	5	2	4	3	3	4	3	4	5	5	2	4	4	4	4		
14	4	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	5	4		
15	4	4	3	3	3	3	3	5	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4		
16	5	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	5	4	2	5	4	4	5	4	2	3	3	5	3	5	5	4	2	2	4	2	2	1	4	5	4	2	5	5	4	5		
17	4	5	3	2	4	3	3	4	3	3	3	5	4	2	4	5	4	4	4	3	2	3	5	4	2	4	5	3	3	5	3	2	3	3	5	5	3	4	4	3	4		
18	5	4	4	3	5	3	2	4	2	2	2	5	5	2	4	4	1	5	4	1	1	2	5	5	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	5		
19	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	5	3	2	3	2	5	4	2	4	4	4	5		

Nº	ltem 1	ltem 2	ltem 3	ltem 4	ltem 5	ltem 6	ltem 7	ltem 8	ltem 9	ltem 10	ltem 11	ltem 12	ltem 13	ltem 14	ltem 15	ltem 16	ltem 36	ltem 37	ltem 38	ltem 39	ltem 40	ltem 41	ltem 42	ltem 43	ltem 44	ltem 45	ltem 46	ltem 47	ltem 48	ltem 49	ltem 50	ltem 51	ltem 52	ltem 53	ltem 54	ltem 55	ltem 56	ltem 57	ltem 58	ltem 59	ltem 60	
20	4	5	5	3	5	2	2	4	3	3	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	2	3	4	2	2	2	3	5	4	2	4	5	5	4
21	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	2	4	4	3	4	5	3	4	5	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	5	3	4	4	2	5	4	3	4	4	5	5	
22	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	5	4	3	3	4	2	3	3	5	4	4	5	4	3	2	4	2	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	
23	4	4	3	3	5	3	3	4	3	2	2	4	4	3	5	4	2	5	4	1	2	1	4	4	4	5	4	3	2	5	3	3	3	2	4	4	3	5	5	4	4	
24	5	5	5	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	2	5	4	3	4	3	3	2	2	4	4	2	5	4	2	2	4	3	2	4	3	5	5	3	5	5	5	4	

ANEXO 4: Certificación de Validez de contenido de los instrumentos

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor/a: *Dra. Luzmila Farro Aburto*

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Pos Grado con mención en Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2015 - 2, aula 113-B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

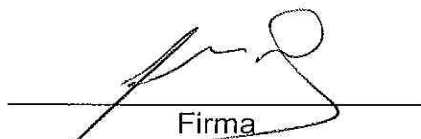
El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Salario Emocional y Retención de Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre: Oscar Luis Minchán Rojas
D.N.I: 09951158

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Salario Emocional

Jiménez (2009) define al salario emocional, a todas las retribuciones que no son monetarias, y que proveen al trabajador de satisfacción personal y tranquilidad para continuar desempeñándose eficaz y efectivamente. Los incentivos deben ser comprendidos como mecanismo para admitir la participación cooperación entre colaboradores: la primera tarea de la dirección es la de liderar provocando empeño por colaborar, de tomar eventos, de crear, de ir más allá del nivel de dedicación que pueda suponer un estudio limitado y egoísta (p.111)

Dimensiones de la variable 1: Salario Emocional

Dimensión 1: Credibilidad

Según Great Place to Work (2014) define como los Jefes que participan continuamente con los trabajadores en relación a los fines de la organización y solicitan sus opiniones. Para ello se tiene que conocer la aptitud de conciliar el capital humano con los materiales de forma eficaz, de tal forma que los trabajadores comprendan el desarrollo de sus labores estén apuntando a los objetivos estratégicos de la organización. (p. 45).

Dimensión 2: Respeto

Según Great Place to Work (2014) consiste en proporcionar a los trabajadores infraestructura, suministros y entrenamiento necesario para realizar sus labores. También se define como el reconocimiento por las labores que realiza y la dedicación. Vale decir la aproximación de los trabajadores y fidelizarlos en las labores de la organización promoviendo el espíritu de trabajo en equipo creando un clima laboral aceptable. (p.45).

Dimensión 3: Imparcialidad

Según Great Place to Work (2014) define que en una institución justa, el beneficio económico es compartido por medio de la compensación económica y la carta de beneficios. Lo que significa que todos tienen la oportunidad de ser valorado. Por lo que la determinación sobre el ingreso y línea de carrera son realizadas transparentemente, y de forma clara de esta manera se reduce las observaciones o apelaciones. (p. 45)

Dimensión 4: Orgullo

Según Great Place to Work (2014) define como la interacción en el ambiente de trabajo entre los trabajadores, y la organización. (p.45)

Dimensión 5: Camaradería

Según Great Place to Work (2014) define a la conexión de los trabajadores con el ambiente laboral es decir entre el empleado y su empleador. (p. 45)

Variable 2: Talento Humano

La dotación de capacidades, destrezas, potencialidades y competencias que son robustecidos, modernizados, actualizados y premiados de forma uniforme. Dicho esto, no se puede afrontar el talento de forma separada como un sistema clausurado. Solo no llega lejos, pues debe haber en un ambiente que le permita independencia, autodeterminación y revestimiento para poder extenderse. (Chiavenato 2009, p.52)

Dimensiones de la Variable 2: Talento Humano

Dimensión 1: Dimensión Interna

Según Rodríguez (2009), en la dimensión interna de la gestión del talento humano se refiere a lo relacionado lo que se denomina parte interna de la persona, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de dirigir el talento humano en una institución. (p.105)

Dimensión 2: Dimensión Externa

Para Rodríguez (2009), en la dimensión externa de la administración del capital humano se enfoca en relación a las piezas o componentes que apuntan a la selección, desarrollo y temporalidad del trabajador en las instituciones, por tal motivo el analizar el clima laboral, línea de carrera, condiciones de trabajo, y el agradecimiento, son piezas medibles que se describen. (p.105)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Salario Emocional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Credibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Conocimiento 	1,2,3	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Respeto	<ul style="list-style-type: none"> • Trato. • Empatía 	4,5,6,7,8	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Imparcialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Justicia. • Independencia • Transparencia 	9,10,11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20,21	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Orgullo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de Pertenencia • Profesionalización 	22,23,24,25,26	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Camaradería	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación • Participación 	27,28,29,30	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SALARIO EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1							
1	Mi director o jefe(a) de unidad es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
2	Se tiene claro conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los resultados esperados de la gestión.	✓		✓		✓		
3	La evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los resultados permite a los colaboradores proponer y ejecutar acciones para un mejor desempeño futuro.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2	Si	No	Si	No	Si	No	
4	El nivel de ruido en mi puesto de trabajo me permite realizar mis tareas sin dificultades.	✓		✓		✓		
5	Mi Institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras Instituciones que conozco.	✓		✓		✓		
6	Mi lugar de trabajo es físicamente seguro y confortable.	✓		✓		✓		
7	Existe espacio para compartir ideas e información libremente mostrando consideración profesional.	✓		✓		✓		
8	Considero que mi lugar de trabajo influye en mi estado de ánimo de manera positiva.	✓		✓		✓		

DIMENSION 3		Si	No	Si	No	Si	No
9	Recibo una compensación salarial acorde con mi formación y experiencia	/		/		/	
10	Existe un reconocimiento de parte de los superiores por las tareas que realizo	/		/		/	
11	Estoy satisfecho con el seguro médico y el seguro de vida que ofrece mi institución	/		/		/	
12	En mi dirección o unidad orgánica tenemos las cargas de trabajo bien repartidas y sin favoritismos.	/		/		/	
13	La institución me brinda las oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos	/		/		/	
14	Los planes de Bienestar que posee la institución, contempla todos los beneficios que usted conoce o cree usted que está por debajo a lo que ofrecen otras instituciones.	/		/		/	
15	Tengo la posibilidad de tomar decisiones para agilizar mi trabajo y lograr los resultados requeridos	/		/		/	
16	En mi lugar de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos	/		/		/	
17	Mi trabajo es evaluado de manera apropiada.	/		/		/	
18	Recibo y/o tengo acceso a tiempo a la información sobre aquello que afecta a mi puesto de trabajo	/		/		/	
19	Recibo comentarios positivos de mi director, jefe(a) o	/		/		/	

	compañeros por haber realizado satisfactoriamente una labor encomendada.	/			/				
20	Si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra institución a pesar de ganar lo mismo, estaría dispuesto rechazar la oferta.	/			/			/	
21	En mi área de trabajo tenemos prácticas que ayudan a lograr el equilibrio entre el trabajo y mi vida personal	/			/			/	
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	Se demuestra interés en las actividades que se desempeñan para el cumplimiento de objetivos o de las metas institucionales.	/			/			/	
23	Mi director o jefe(a) apoya al equipo y enfrenta las responsabilidades	/			/			/	
24	Se realiza retroalimentación constante de los resultados del equipo como una práctica habitual, con la finalidad de hacer de conocimiento al personal.	/			/			/	
25	La institución ofrece oportunidades para el crecimiento profesional.	/			/			/	
26	Las metas establecidas por la Dirección se cumplen en el tiempo establecido dentro de la planificación	/			/			/	
	DIMENSION 5	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
27	Puedo equilibrar mi vida personal con mi vida laboral.	/			/			/	
28	Si la institución tiene políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, capacitación,	/			/			/	

	formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente						
29	Las reuniones de mi área donde laboró resultan de utilidad para realizar mi trabajo.	/	/	/	/	/	/
30	Se realizan reuniones periódicas para informar novedades, procesos y procedimientos que se desarrollaran en la institución o en su unidad orgánica	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Dra. Garro Aberto Lumila

DNI: 09469026

Especialidad del validador:

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dra. Garro Aberto Lumila
 Psicóloga Educativa y
 Metodóloga

Variable 2: Talento Humano

Dimensiones	indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Dimensión Interna	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocimientos ● Habilidades ● Motivaciones ● Actitudes 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Dimensión Externa	<ul style="list-style-type: none"> ● Clima Laboral. ● Condiciones de Trabajo ● Reconocimiento ● Estimulación 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Existe comunicación de forma clara para conocer los objetivos, cambios, logros y expectativas de la institución	✓		✓		✓		
2	En su puesto de trabajo contiene tareas y actividades heterogéneas (no repetitivas)	✓		✓		✓		
3	Puedo comunicar y transmitir mis ideas sin miedo a ser criticado por mi grupo de compañeros	✓		✓		✓		
4	Cuando empiezo un nuevo proyecto o tarea y requiero de la colaboración de mis compañeros siempre recibo la ayuda esperada.	✓		✓		✓		
5	La institución tiene establecidos manuales de procedimientos en donde se deja claridad las funciones del puestos de trabajo	✓		✓		✓		
6	Los cargos de mayor responsabilidad de la institución cuentan con personas competentes para su buen desarrollo y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	✓		✓		✓		
7	En el puesto de trabajo requiere emplear habilidades y conocimientos complejos	✓		✓		✓		
8	En la actualidad puedo bajo mi criterio cambiar los procedimientos establecidos si considero que los	✓		✓		✓		

	cambios mejoraran el proceso en general.									
9	Ante una determinada tarea encomendada, casi siempre lo termino antes de la fecha de vencimiento	/		/			/		/	
10	Considero que mi remuneración está en la media en donde se encuentra los puestos similares en otras instituciones.	/		/			/		/	
11	El pertenecer a esta institución, me abre muchas oportunidades laborales posteriores, por lo que me motiva y satisface pertenecer a ella.	/		/			/		/	
12	Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño.	/		/			/		/	
13	Cuando no cuentas con información para desarrollar un trabajo encomendado, tus compañeros brindan el apoyo para realizarlo.	/		/			/		/	
14	Ofrecen libertad y autonomía para planificar su trabajo y actividades.	/		/			/		/	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	/		/			/		/	
16	En mi equipo trabajamos juntos para resolver las tareas planteadas en mi unidad orgánica.	/		/			/		/	
17	Ofrece ayudas económicas para las necesidades personales de sus empleados (préstamos, guardería, lactario, etc.)	/		/			/		/	
18	Ofrece facilidades para atender las necesidades de la	/		/			/		/	

	familia u otros asuntos personales (reducción de jornada, teletrabajo, compensaciones, etc.)								
19	Se escucha en los pasillos de la institución, personal que no se encuentra identificada con la institución	✓		✓			✓		
20	Incluye un paquete de beneficios sociales para los empleados (seguro médico, entradas a cine o teatro, etc.)	✓		✓			✓		
21	Ofrece flexibilidad a los empleados para que elijan y distribuyan su horario de trabajo.	✓		✓			✓		
22	Ofrece un nivel retributivo superior al de la competencia	✓		✓			✓		
23	La infraestructura, equipo tecnológico, y material de uso y donde labora es el apropiado para el desarrollo de sus funciones.	✓		✓			✓		
24	Mi puesto de trabajo posee iluminación natural o artificial suficiente para realizar mis tareas	✓		✓			✓		
25	Considero que las evaluaciones practicadas de mi desempeño incentivan mi crecimiento personal y laboral	✓		✓			✓		
26	Existe un plan de reconocimiento a los logros que realiza el personal en favor de la unidad orgánica o institución.	✓		✓			✓		
27	Ante un logro obtenido, la institución felicita, premia o reconoce al personal calificado.	✓		✓			✓		
28	Se promueven actividades fuera del trabajo en las que los empleados pueden relacionarse	✓		✓			✓		
29	Comparando a trabajadores que poseen similares competencias educativas, de experiencia y desempeño me encuentro mejor remunerado frente al mercado.	✓		✓			✓		

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor/a: *Dr. Roger Juan Soto Quinz*

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Pos Grado con mención en Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2015 - 2, aula 113-B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

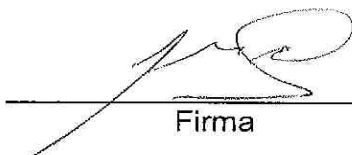
El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Salario Emocional y Retención de Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre: Oscar Luis Minchán Rojas
D.N.I: 09951158

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Salario Emocional

Jiménez (2009) define al salario emocional, a todas las retribuciones que no son monetarias, y que proveen al trabajador de satisfacción personal y tranquilidad para continuar desempeñándose eficaz y efectivamente. Los incentivos deben ser comprendidos como mecanismo para admitir la participación cooperación entre colaboradores: la primera tarea de la dirección es la de liderar provocando empeño por colaborar, de tomar eventos, de crear, de ir más allá del nivel de dedicación que pueda suponer un estudio limitado y egoísta (p.111)

Dimensiones de la variable 1: Salario Emocional

Dimensión 1: Credibilidad

Según Great Place to Work (2014) define como los Jefes que participan continuamente con los trabajadores en relación a los fines de la organización y solicitan sus opiniones. Para ello se tiene que conocer la aptitud de conciliar el capital humano con los materiales de forma eficaz, de tal forma que los trabajadores comprendan el desarrollo de sus labores estén apuntando a los objetivos estratégicos de la organización. (p. 45).

Dimensión 2: Respeto

Según Great Place to Work (2014) consiste en proporcionar a los trabajadores infraestructura, suministros y entrenamiento necesario para realizar sus labores. También se define como el reconocimiento por las labores que realiza y la dedicación. Vale decir la aproximación de los trabajadores y fidelizarlos en las labores de la organización promoviendo el espíritu de trabajo en equipo creando un clima laboral aceptable. (p.45).

Dimensión 3: Imparcialidad

Según Great Place to Work (2014) define que en una institución justa, el beneficio económico es compartido por medio de la compensación económica y la carta de beneficios. Lo que significa que todos tienen la oportunidad de ser valorado. Por lo que la determinación sobre el ingreso y línea de carrera son realizadas transparentemente, y de forma clara de esta manera se reduce las observaciones o apelaciones. (p. 45)

Dimensión 4: Orgullo

Según Great Place to Work (2014) define como la interacción en el ambiente de trabajo entre los trabajadores, y la organización. (p.45)

Dimensión 5: Camaradería

Según Great Place to Work (2014) define a la conexión de los trabajadores con el ambiente laboral es decir entre el empleado y su empleador. (p. 45)

Variable 2: Talento Humano

La dotación de capacidades, destrezas, potencialidades y competencias que son robustecidos, modernizados, actualizados y premiados de forma uniforme. Dicho esto, no se puede afrontar el talento de forma separada como un sistema clausurado. Solo no llega lejos, pues debe haber en un ambiente que le permita independencia, autodeterminación y revestimiento para poder extenderse. (Chiavenato 2009, p.52)

Dimensiones de la Variable 2: Talento Humano

Dimensión 1: Dimensión Interna

Según Rodríguez (2009), en la dimensión interna de la gestión del talento humano se refiere a lo relacionado lo que se denomina parte interna de la persona, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de dirigir el talento humano en una institución. (p.105)

Dimensión 2: Dimensión Externa

Para Rodríguez (2009), en la dimensión externa de la administración del capital humano se enfoca en relación a las piezas o componentes que apuntan a la selección, desarrollo y temporalidad del trabajador en las instituciones, por tal motivo el analizar el clima laboral, línea de carrera, condiciones de trabajo, y el agradecimiento, son piezas medibles que se describen. (p.105)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Salario Emocional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Credibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Conocimiento 	1,2,3	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Respeto	<ul style="list-style-type: none"> • Trato. • Empatía 	4,5,6,7,8	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Imparcialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Justicia. • Independencia • Transparencia 	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Orgullo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de Pertenencia • Profesionalización 	22,23,24,25,26	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Camaradería	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación • Participación 	27,28,29,30	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SALARIO EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Mi director o jefe(a) de unidad es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
2	Se tiene claro conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los resultados esperados de la gestión.	✓		✓		✓		
3	La evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los resultados permite a los colaboradores proponer y ejecutar acciones para un mejor desempeño futuro.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2							
4	El nivel de ruido en mi puesto de trabajo me permite realizar mis tareas sin dificultades.	✓		✓		✓		
5	Mi Institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras Instituciones que conozco.	✓		✓		✓		
6	Mi lugar de trabajo es físicamente seguro y confortable.	✓		✓		✓		
7	Existe espacio para compartir ideas e información libremente mostrando consideración profesional.	✓		✓		✓		
8	Considero que mi lugar de trabajo influye en mi estado de ánimo de manera positiva.	✓		✓		✓		

DIMENSION 3		Si	No	Si	No	Si	No
9	Recibo una compensación salarial acorde con mi formación y experiencia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Existe un reconocimiento de parte de los superiores por las tareas que realizo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Estoy satisfecho con el seguro médico y el seguro de vida que ofrece mi institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	En mi dirección o unidad orgánica tenemos las cargas de trabajo bien repartidas y sin favoritismos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	La institución me brinda las oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Los planes de Bienestar que posee la institución, contempla todos los beneficios que usted conoce o cree usted que está por debajo a lo que ofrecen otras instituciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Tengo la posibilidad de tomar decisiones para agilizar mi trabajo y lograr los resultados requeridos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	En mi lugar de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Mi trabajo es evaluado de manera apropiada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Recibo y/o tengo acceso a tiempo a la información sobre aquello que afecta a mi puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Recibo comentarios positivos de mi director, jefe(a) o	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	compañeros por haber realizado satisfactoriamente una labor encomendada.	✓	✓	✓	✓	✓		
20	Si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra institución a pesar de ganar lo mismo, estaría dispuesto rechazar la oferta.	✓	✓	✓	✓	✓		
21	En mi área de trabajo tenemos prácticas que ayudan a lograr el equilibrio entre el trabajo y mi vida personal	✓	✓	✓	✓	✓		
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No	
22	Se demuestra interés en las actividades que se desempeñan para el cumplimiento de objetivos o de las metas institucionales.	✓	✓	✓	✓	✓		
23	Mi director o jefe(a) apoya al equipo y enfrenta las responsabilidades	✓	✓	✓	✓	✓		
24	Se realiza retroalimentación constante de los resultados del equipo como una práctica habitual, con la finalidad de hacer de conocimiento al personal.	✓	✓	✓	✓	✓		
25	La institución ofrece oportunidades para el crecimiento profesional.	✓	✓	✓	✓	✓		
26	Las metas establecidas por la Dirección se cumplen en el tiempo establecido dentro de la planificación	✓	✓	✓	✓	✓		
	DIMENSION 5	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Puedo equilibrar mi vida personal con mi vida laboral.	✓	✓	✓	✓	✓		
28	Si la institución tiene políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, capacitación,	✓	✓	✓	✓	✓		

	formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente	✓	✓	✓	✓	
29	Las reuniones de mi área donde laboró resultan de utilidad para realizar mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	
30	Se realizan reuniones periódicas para informar novedades, procesos y procedimientos que se desarrollaran en la institución o en su unidad orgánica	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: SOTO QUIROZ ROBER IVAN

DNI: 10052673

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN 13 Mayo 2017

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.
Dr. Roger Iván Soto Quiroz
 Asesor Pedagógico y de Investigación

Variable 2: Talento Humano

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Dimensión Interna	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Habilidades • Motivaciones • Actitudes 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Dimensión Externa	<ul style="list-style-type: none"> • Clima Laboral. • Condiciones de Trabajo • Reconocimiento • Estimulación 	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Existe comunicación de forma clara para conocer los objetivos, cambios, logros y expectativas de la institución							
2	En su puesto de trabajo contiene tareas y actividades heterogéneas (no repetitivas)							
3	Puedo comunicar y transmitir mis ideas sin miedo a ser criticado por mi grupo de compañeros							
4	Cuando empiezo un nuevo proyecto o tarea y requiero de la colaboración de mis compañeros siempre recibo la ayuda esperada.							
5	La institución tiene establecidos manuales de procedimientos en donde se deja claridad las funciones del puestos de trabajo							
6	Los cargos de mayor responsabilidad de la institución cuentan con personas competentes para su buen desarrollo y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.							
7	En el puesto de trabajo requiere emplear habilidades y conocimientos complejos							
8	En la actualidad puedo bajo mi criterio cambiar los procedimientos establecidos si considero que los							

30	Se dispone de lugares donde el personal administrativo pueda relacionarse (comedor, patios, etc.) y/o de instalaciones de ocio (instalaciones deportivas, etc.)								
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador: DR/Mg: SOTO QUIROZ ROBERTO IVAN

DNI: 10052673

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN 13 Mayo 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

Dr. Roger Iván Soto Quiroz
 Asesor Pedagógico y de Investigación

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A
TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor/a: *Mg. Cristian Domercado Medina Sotelo*

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Pos Grado con mención en Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Los Olivos, promoción 2015 - 2, aula 113-B, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación y con la cual optaré el grado de Magíster.

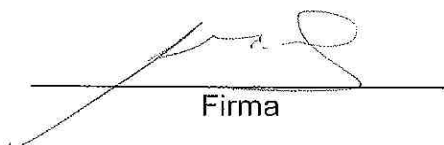
El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Salario Emocional y Retención de Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Apellidos y nombre: Oscar Luis Minchán Rojas
D.N.I: 09951158

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Salario Emocional

Jiménez (2009) define al salario emocional, a todas las retribuciones que no son monetarias, y que proveen al trabajador de satisfacción personal y tranquilidad para continuar desempeñándose eficaz y efectivamente. Los incentivos deben ser comprendidos como mecanismo para admitir la participación cooperación entre colaboradores: la primera tarea de la dirección es la de liderar provocando empeño por colaborar, de tomar eventos, de crear, de ir más allá del nivel de dedicación que pueda suponer un estudio limitado y egoísta (p.111)

Dimensiones de la variable 1: Salario Emocional

Dimensión 1: Credibilidad

Según Great Place to Work (2014) define como los Jefes que participan continuamente con los trabajadores en relación a los fines de la organización y solicitan sus opiniones. Para ello se tiene que conocer la aptitud de conciliar el capital humano con los materiales de forma eficaz, de tal forma que los trabajadores comprendan el desarrollo de sus labores estén apuntando a los objetivos estratégicos de la organización. (p. 45).

Dimensión 2: Respeto

Según Great Place to Work (2014) consiste en proporcionar a los trabajadores infraestructura, suministros y entrenamiento necesario para realizar sus labores. También se define como el reconocimiento por las labores que realiza y la dedicación. Vale decir la aproximación de los trabajadores y fidelizarlos en las labores de la organización promoviendo el espíritu de trabajo en equipo creando un clima laboral aceptable. (p.45).

Dimensión 3: Imparcialidad

Según Great Place to Work (2014) define que en una institución justa, el beneficio económico es compartido por medio de la compensación económica y la carta de beneficios. Lo que significa que todos tienen la oportunidad de ser valorado. Por lo que la determinación sobre el ingreso y línea de carrera son realizadas transparentemente, y de forma clara de esta manera se reduce las observaciones o apelaciones. (p. 45)

Dimensión 4: Orgullo

Según Great Place to Work (2014) define como la interacción en el ambiente de trabajo entre los trabajadores, y la organización. (p.45)

Dimensión 5: Camaradería

Según Great Place to Work (2014) define a la conexión de los trabajadores con el ambiente laboral es decir entre el empleado y su empleador. (p. 45)

Variable 2: Talento Humano

La dotación de capacidades, destrezas, potencialidades y competencias que son robustecidos, modernizados, actualizados y premiados de forma uniforme. Dicho esto, no se puede afrontar el talento de forma separada como un sistema clausurado. Solo no llega lejos, pues debe haber en un ambiente que le permita independencia, autodeterminación y revestimiento para poder extenderse. (Chiavenato 2009, p.52)

Dimensiones de la Variable 2: Talento Humano

Dimensión 1: Dimensión Interna

Según Rodríguez (2009), en la dimensión interna de la gestión del talento humano se refiere a lo relacionado lo que se denomina parte interna de la persona, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de dirigir el talento humano en una institución. (p.105)

Dimensión 2: Dimensión Externa

Para Rodríguez (2009), en la dimensión externa de la administración del capital humano se enfoca en relación a las piezas o componentes que apuntan a la selección, desarrollo y temporalidad del trabajador en las instituciones, por tal motivo el analizar el clima laboral, línea de carrera, condiciones de trabajo, y el agradecimiento, son piezas medibles que se describen. (p.105)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Salario Emocional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Credibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Confianza • Conocimiento 	1,2,3	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Respeto	<ul style="list-style-type: none"> • Trato. • Empatía 	4,5,6,7,8	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Imparcialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Justicia. • Independencia • Transparencia 	9,10,11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20,21	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Orgullo	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de Pertenencia • Profesionalización 	22,23,24,25,26	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Camaradería	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación • Participación 	27,28,29,30	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SALARIO EMOCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Mi director o jefe(a) de unidad es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
2	Se tiene claro conocimiento de las responsabilidades del puesto y de los resultados esperados de la gestión.	✓		✓		✓		
3	La evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los resultados permite a los colaboradores proponer y ejecutar acciones para un mejor desempeño futuro.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2							
4	El nivel de ruido en mi puesto de trabajo me permite realizar mis tareas sin dificultades.	✓		✓		✓		
5	Mi Institución es un buen sitio para trabajar, comparándola con otras Instituciones que conozco.	✓		✓		✓		
6	Mi lugar de trabajo es físicamente seguro y confortable.	✓		✓		✓		
7	Existe espacio para compartir ideas e información libremente mostrando consideración profesional.	✓		✓		✓		
8	Considero que mi lugar de trabajo influye en mi estado de ánimo de manera positiva.	✓		✓		✓		

DIMENSION 3		Si	No	Si	No	Si	No
9	Recibo una compensación salarial acorde con mi formación y experiencia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Existe un reconocimiento de parte de los superiores por las tareas que realizo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Estoy satisfecho con el seguro médico y el seguro de vida que ofrece mi institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	En mi dirección o unidad orgánica tenemos las cargas de trabajo bien repartidas y sin favoritismos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	La institución me brinda las oportunidades de mejorar mis habilidades, aptitudes y actualizarme en conocimientos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Los planes de Bienestar que posee la institución, contempla todos los beneficios que usted conoce o cree usted que está por debajo a lo que ofrecen otras instituciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Tengo la posibilidad de tomar decisiones para agilizar mi trabajo y lograr los resultados requeridos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	En mi lugar de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Mi trabajo es evaluado de manera apropiada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Recibo y/o tengo acceso a tiempo a la información sobre aquello que afecta a mi puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Recibo comentarios positivos de mi director, jefe(a) o	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	compañeros por haber realizado satisfactoriamente una labor encomendada.								
20	Si tuviera la oportunidad de cambiarme a otra institución a pesar de ganar lo mismo, estaría dispuesto rechazar la oferta.	✓		✓		✓		✓	
21	En mi área de trabajo tenemos prácticas que ayudan a lograr el equilibrio entre el trabajo y mi vida personal	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSION 4	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	Se demuestra interés en las actividades que se desempeñan para el cumplimiento de objetivos o de las metas institucionales.	✓		✓		✓		✓	
23	Mi director o jefe(a) apoya al equipo y enfrenta las responsabilidades	✓		✓		✓		✓	
24	Se realiza retroalimentación constante de los resultados del equipo como una práctica habitual, con la finalidad de hacer de conocimiento al personal.	✓		✓		✓		✓	
25	La institución ofrece oportunidades para el crecimiento profesional.	✓		✓		✓		✓	
26	Las metas establecidas por la Dirección se cumplen en el tiempo establecido dentro de la planificación	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSION 5	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
27	Puedo equilibrar mi vida personal con mi vida laboral.	✓		✓		✓		✓	
28	Si la institución tiene políticas de desarrollo profesional, como: Mentoring, planes de carrera, capacitación,	✓		✓		✓		✓	

	formación, retroalimentación, entre otros, participaría activamente						
29	Las reuniones de mi área donde laboró resultan de utilidad para realizar mi trabajo.	✓	✓	✓	✓		
30	Se realizan reuniones periódicas para informar novedades, procesos y procedimientos que se desarrollaran en la institución o en su unidad orgánica	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: *Mg. Cristian Eusebio Medina Sotelo*

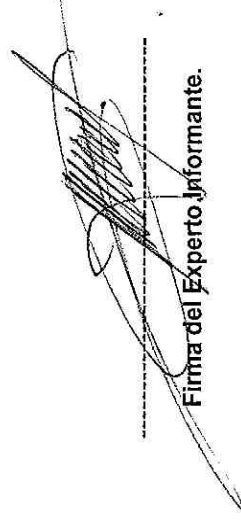
DNI: *2659133*

Especialidad del validador: *Docente Pedagogía UCV*

29 de Abril del 2017

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Variable 2: Talento Humano

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Dimensión Interna	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Habilidades • Motivaciones • Actitudes 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)
Dimensión Externa	<ul style="list-style-type: none"> • Clima Laboral. • Condiciones de Trabajo • Reconocimiento • Estimulación 	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	Muy de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Muy en desacuerdo (1)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Existe comunicación de forma clara para conocer los objetivos, cambios, logros y expectativas de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	En su puesto de trabajo contiene tareas y actividades heterogéneas (no repetitivas)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Puedo comunicar y transmitir mis ideas sin miedo a ser criticado por mi grupo de compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Cuando empiezo un nuevo proyecto o tarea y requiero de la colaboración de mis compañeros siempre recibo la ayuda esperada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	La institución tiene establecidos manuales de procedimientos en donde se deja claridad las funciones de los puestos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Los cargos de mayor responsabilidad de la institución cuentan con personas competentes para su buen desarrollo y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	En el puesto de trabajo requiere emplear habilidades y conocimientos complejos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	En la actualidad puedo bajo mi criterio cambiar los procedimientos establecidos si considero que los	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	cambios mejoraran el proceso en general.								
9	Ante una determinada tarea encomendada, casi siempre lo termino antes de la fecha de vencimiento	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	Considero que mi remuneración está en la media en donde se encuentra los puestos similares en otras instituciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
11	El pertenecer a esta institución, me abre muchas oportunidades laborales posteriores, por lo que me motiva y satisface pertenecer a ella.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
12	Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	Cuando no cuentas con información para desarrollar un trabajo encomendado, tus compañeros brindan el apoyo para realizarlo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	Ofrecen libertad y autonomía para planificar su trabajo y actividades.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
15	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	En mi equipo trabajamos juntos para resolver las tareas planteadas en mi unidad orgánica.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	Ofrece ayudas económicas para las necesidades personales de sus empleados (préstamos, guardería, lactario, etc.)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Ofrece facilidades para atender las necesidades de la	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

	familia u otros asuntos personales (reducción de jornada, teletrabajo, compensaciones, etc.)								
19	Se escucha en los pasillos de la institución, personal que no se encuentra identificada con la institución	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Incluye un paquete de beneficios sociales para los empleados (seguro médico, entradas a cine o teatro, etc.)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Ofrece flexibilidad a los empleados para que elijan y distribuyan su horario de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Ofrece un nivel retributivo superior al de la competencia	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	La infraestructura, equipo tecnológico, y material de uso y donde labora es el apropiado para el desarrollo de sus funciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	Mi puesto de trabajo posee iluminación natural o artificial suficiente para realizar mis tareas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Considero que las evaluaciones practicadas de mi desempeño incentivan mi crecimiento personal y laboral	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	Existe un plan de reconocimiento a los logros que realiza el personal en favor de la unidad orgánica o institución.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
27	Ante un logro obtenido, la institución felicita, premia o reconoce al personal calificado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	Se promueven actividades fuera del trabajo en las que los empleados pueden relacionarse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	Comparando a trabajadores que poseen similares competencias educativas, de experiencia y desempeño me encuentro mejor remunerado frente al mercado.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

30	Se dispone de lugares donde el personal administrativo pueda relacionarse (comedor, patios, etc.) y/o de instalaciones de ocio (instalaciones deportivas, etc.)	✓	✓	✓	
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Cristian Tomerando Medina Isteb*

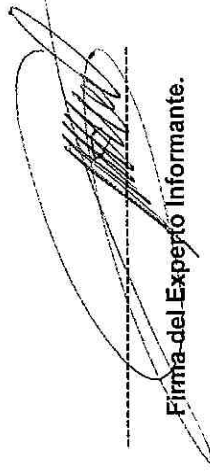
DNI: *10659133*

Especialidad del validador: *Docente Metodólogo UCV*

29 de Abril del 2017

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

ANEXO 5: ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017

2. AUTOR (A, ES, AS)

Oscar, ominchan@hotmail.com, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

3. RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe entre el Salario Emocional y el Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Metodológicamente, la investigación es de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel correlacional, pues se determinó la relación entre las variables en un tiempo determinado. La población censal fue de 24 trabajadores que laboran en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 30 ítems para la variable Salario Emocional y de 30 ítems para la variable Talento Humano. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22.

Los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa entre el Salario Emocional y el Talento Humano de la Unidad Ejecutora 001 Administración Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (Rho de Spearman = 0,561*) siendo ésta una correlación moderada entre las variables.

4. PALABRAS CLAVE

talento humano, salario emocional, unidad ejecutora.

5. ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the emotional salary and the human talent of the General Office of human resources of Ministry of Women and Vulnerable Populations, 2017.

Methodologically, the research was basic type, non-experimental, correlational cross-level design, since the relationship between the variables determined in a given time. The census population was 24 employees working in the areas of human resources of Ministry of Women and Vulnerable Populations. The survey technique, whose instrument was the questionnaire Likert scale of 30 items for emotional salary variable and 30 items for variable human talent was used for data collection. Descriptive statistical processing was performed using Excel program and inferential using SPSS 22 statistical program.

The results of the research showed that there is a direct and significant relationship between the Emotional Salary and the Human Talent of the Executing Unit 001 Central Administration of the Ministry of Women and Vulnerable Populations. (Spearman's rho = 0.561 *), this being a moderate correlation between the variables.

6. KEYWORDS

emotional salary, human talent, executing unit .

7. INTRODUCCIÓN

El presente estudio investigatorio tiene incidencia en la aplicación de teorías y definiciones básicas de la Política de Compensaciones y Beneficios dentro del Sistema Administrativo del Sector Público utilizado por las organizaciones, cuyo fin es cumplir con los objetivos estratégicos, así como contar con personal seleccionado idóneo y este sea retenido para ser clasificado como personal calificado a través de una retribución equitativa. En gran parte de las organizaciones existe un distanciamiento entre los intereses de la organización y el colaborador, se oferta y se demanda el esfuerzo de su trabajo, se aprovecha los conocimientos, dejando de lado el ser humano que es, generando un vacío motivacional,

obstaculizando el desarrollo organizacional como el individual. En tal sentido la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a través de nuestra investigación podrá conocer algunas de las causas que promueven la continuidad de nuestros especialistas y de esta forma entender como retener a estos profesionales calificados útil de nuestra organización no solo para el cumplimiento de objetivos y metas sino también para el ahorro de costos operativos como son los procesos de selección, capacitación e inducción

Asimismo servirá de asesoramiento a los directores y/o jefes como una propuesta para la implementación de políticas de compensaciones, que permita retener el talento humano coadyuvando al logro de las metas y objetivos institucionales. Los resultados mostraran en donde poner mayor o menor énfasis, en una o más variables y todo ello será en base a las respuestas obtenidas con respecto al análisis realizado. Asimismo se demostrará el impacto del salario emocional sobre el ser humano en la gestión pública que en la actualidad no es tomado en cuenta, por lo mismo que en las entidades públicas se preocupan más en el cumplimiento de los objetivos institucionales, a costa de la exigencia de que los trabajadores realicen sus obligaciones en un tiempo determinado.

Nuestros trabajadores que por su experiencia laboral y poseen excelentes habilidades y destrezas, son captados por otras instituciones y por ende existe un alto grado de rotación, porque en la oportunidad apropiada estos cambian de instituciones a medida que se le plantean mejores propuestas. Es por ello, que nuestra entidad debe de trabajar en lo que respecta a la cultura organizacional, es decir deben ser motivadores, inspiradores y crear apasionamiento. Debiendo crear un clima laboral satisfactorio siendo esto muy importante. Otra causa de salida de nuestro personal es la monotonía laboral (labores rutinarias). Cuando nuestros especialistas sienten que siguen en lo mismo y que no se perfeccionan, se desaniman y su rendimiento laboral decae. Es por ello, una forma de garantizar la oportunidad de crecimiento es contar con una buena técnica de políticas de compensación o estímulos que permanezcan estos talentosos satisfechos e interesados. Pero no todo es la parte económica, los beneficios paralelos, tales como cursos de manualidades gratuitos, talleres de baile, talleres de integración,

descuentos en las entradas de cine, planes de seguros de salud, entre otros son estímulos que brindan mayor motivación y seguridad. Es por tal motivo que he desarrollado esta investigación, producto de una alta rotación de movimiento de personal en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. En tal sentido nos planteamos el siguiente problema: ¿De qué manera se relaciona el salario emocional en la retención del talento humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017? cuyos objetivos son los siguientes:

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.

Determinar cómo se relaciona la dimensión interna y el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.

Determinar cómo se relaciona la dimensión externa y el salario emocional en los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017.

8. METODOLOGÍA

El método a utilizar es el hipotético deductivo, porque a través de lo que se puede visualizar en los casos particulares se puede formular un problema. Esto conlleva a un proceso de aprehensión con la finalidad de formular hipótesis que por medio de un análisis y de un raciocinio conclusivo, procura legitimizar las hipótesis experimentales.

El objetivo de la investigación es hallar en qué medida el salario emocional se relacionan con la retención del talento humano, según la percepción del personal administrativo de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Donde la muestra estaría conformada por el personal administrativo de la Oficina General de Recursos Humanos del MIMP, la variable 1 sería el salario emocional, la variable 2 el talento humanos y la relación entre las variables.

La población constituye el personal de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de la provincia de Lima del departamento de Lima. En este sentido el universo de la población lo representan 24 trabajadores (personal bajo los Regímenes Laborales D.Leg. 728, D.Leg. 276 y D.Leg. 1057), de los cuales no se tendrá en cuenta al personal directivo que comprende los Directores

En este trabajo de investigación, se utilizará las técnicas de gabinete y de campo. Las técnicas de gabinete, tendrá como objetivo reunir información que servirán para recolectar información bibliográfica para sostiene el marco teórico. Las técnicas de campo, que servirán para recolectar y trabajar con los datos que se culmina con la investigación; para ello se utilizará la técnica de la encuesta

La encuesta se aplicará en forma personal a los trabajadores que comprende profesionales y técnicos de la Oficina General de Recursos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, quienes deberán resolverla realizando la marcación en la escala Tipo Likert con un tiempo estimado de 30 minutos. Esta encuesta consiste en un cuestionario de 60 preguntas, con las que se pretende analizar 2 variables: Salario Emocional y Talento Humano.

La variable Salario Emocional posee los siguientes indicadores: Confianza, Conocimiento, Trato, Empatía, Justicia, Independencia, Transparencia, Sentido de Pertenencia, Profesionalización, Vinculación, Participación, para ello y la variable Talento Humano posee los siguientes indicadores: Conocimiento, Habilidades, Motivaciones, Actitudes, Clima Laboral, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento, Estimulación. Se utilizó el software estadístico SPSS 22

9. RESULTADOS

Producto del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,386$ entre las variables dimensión interna del talento humano y el salario emocional, resultados que indican que existe una relación positiva y moderada.

La significancia de ($p = 0,026 < 0,05$) muestra que es menor a 0,05 lo que permite aseverar que la relación es significativa, en consecuencia se descarta la hipótesis nula y se da por válida la hipótesis de la investigación. Es decir, existe relación entre la dimensión interna del talento humano y el salario emocional en los colaboradores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Producto del análisis estadístico que dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,460$ entre las variables dimensión externa del talento humano y el salario emocional, resultados que indican que existe una relación positiva y moderada.

La significancia de ($p = 0,024 < 0,05$) muestra que es menor a 0,05 lo que permite aseverar que la relación es significativa, en consecuencia se descarta la hipótesis nula y se da por válida la hipótesis de la investigación. Es decir, existe relación entre la dimensión externa del talento humano y el salario emocional en los en los colaboradores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

10. DISCUSIÓN

Con relación a las variables de la dimensión interna del talento humano y el salario emocional, se observa un coeficiente de correlación de Spearman equivalente a 0,386 y un p-valor = 0,026 ($p = 0,026 < 0.05$), por lo que se puede afirmar que la variable de la dimensión interna de Talento Humano se relaciona con el salario emocional en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Resultados que coincide con el trabajo de Tesis de Morales y Prieto (2013) en su Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas" concluye que una vez que se define las habilidades y conocimientos, se procede a realizar la medición por medio de la conducta observable, diseñando el mecanismo que permitirá realizar

de forma clara y veraz los procesos de selección, capacitación y evaluación subsistemas que son puntales para la gestión en el Area de Recursos Humanos. Asimismo permitirá organizar y estructurar las estrategias que favorezca el crecimiento del colaborador mediante un programa de ascenso al colaborador para la sucesión a un puesto de mayor nivel jerárquico. Asimismo coincide con el trabajo de Tesis de Rivadeneira (2015) en su Tesis titulada: Influencia del Salario Emocional en el Desempeño del Personal de la Dirección de Administración del Talento Humano del Ministerio del Transporte y Obras Públicas que concluye los elementos de remuneración y plan de carrera de la actual legislación ecuatoriana limitan el accionar sobre propuestas económicas o de promoción laboral, lo que impulsa buscar métodos que satisfagan necesidades de reconocimiento en los servidores. Por lo que se concluye que es evidente e importante considerar la heterogeneidad que existe en el equipo humano dentro de una organización. Las características homogéneas de los grupos que obtuvieron resultados con niveles más altos de satisfacción y de desempeño son un nivel profesional y mantener una relación formal, considerando estos dos factores como las principales vías para plantear políticas y estrategias de salario emocional enfocadas a la autorealización, reconocimiento e integración entre la vida laboral y personal. Del análisis realizado también se puede indicar que se coincide con la tesis de Valdez (2014) titulada: Empleadoras y Trabajadoras del Hogar cama adentro: Un análisis de género del ejercicio de los derechos laborales, arribando a las siguientes conclusiones: a) Se ha observado que las distintas prácticas de los patronos que flexibilizan o modifican las condiciones de trabajo, como un mayor número de individuos a atender, traslado a un hogar más amplio, aumento de labores domésticas que no estaban considerada al inicio del contrato laboral, Se han identificado diversas prácticas de las empleadoras que flexibilizan o modifican las condiciones laborales con las que se inició la relación laboral, fallando a la falta de palabra en contratar a otra empleada del hogar para la repartición de las labores. Todas estas modificaciones y que no estaban consideradas al inicio de las labores genera que la empleada realice mayor esfuerzo en cumplir con sus funciones descritas inicialmente por un

mismo pago, a pesar de encontrarse disconforme con lo expuesto, son pocas las que abandonan su trabajo.

En relación a las variables de la dimensión externa del talento humano y el salario emocional, se tiene como resultado un coeficiente de correlación de Spearman equivalente a 0,460 y un p-valor = 0,024 ($p = 0,024 < 0,05$), con el cual se confirma que existe una relación moderada y significativa entre la dimensión externa del talento humano y el salario emocional en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Resultado que coincide con la Tesis de Valeria (2013) en su Tesis titulada: La Gestión del Talento Humano como iniciativa estratégica en organizaciones bancarias multinacionales. Estudio de Caso: SANTANDER RIO/HSBC coincide con la investigación realizada en la cual concluye que la cultura de una organización, el clima de trabajo, el cumplimiento de condiciones pactadas, la valoración y el reconocimiento, la flexibilidad, entre otras cuestiones generan que las personas puedan sentirse bien en su trabajo. Si a ello le sumamos una valoración por lo saludable, si desde las organizaciones se acompaña a las personas a que puedan sentirse mejor física y emocionalmente, puede pensarse que ello ayuda a crear necesidad de permanecer, incrementando el sentido de pertenencia, colaborando a promover una adecuada capacidad para sobreponerse a situaciones altamente demandantes, contratiempos, obstáculos y de esta forma, gestionar mejor el talento. Asimismo en la tesis de Quispitupac y Mateo (2014) Tesis titulada: Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en Gestión del Talento para Líderes, concluye que un grato clima laboral es consecuencia lógica de una excelente Gestión del Talento, porque te confirma que tienes a la persona correcta en el puesto de trabajo correcto en el momento en que lo requieren, trabaja en aquello que le apasiona, lo capacitan y forman, con una línea de carrera clara, compartiendo los valores de la empresa mientras que genera la posibilidad de aumentar su potencial y desempeño hacia las metas organizacionales.

11. CONCLUSIONES

Se ha determinado la existencia de 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. Por lo que se puede aseverar que cuando el salario emocional es adecuado la retención de talento humano es eficiente.

Se ha determinado la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión interna del talento humano y el salario emocional (Rho de Spearman = 0,386 y $p = 0,026 < 0,05$) siendo ésta una correlación moderada entre las variables. Por lo que se puede aseverar que cuando la dimensión interna del talento humano es eficiente el nivel del salario emocional es adecuado.

Se ha determinado la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión externa del talento humano y el salario emocional (Rho de Spearman = 0,460 y $p = 0,024 < 0,05$) siendo ésta una correlación moderada entre las variables. Por lo que se puede aseverar que cuando la dimensión externa del talento humano es eficiente el nivel del salario emocional es adecuado.

12. REFERENCIAS

1. Abad, R. (2008). Como evitar la fuga de los mejores empleados. Microsoft Corporation Recuperado el 24 de febrero de 2010 desde http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/rrhh/fuga_empleados.mpsx.
2. Alles, M. (2014). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias*. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires:
3. Anaya, L. y Paredes, J (2015). *Propuesta de Mejora de Clima Organizacional a partir de la Gestión del Talento Humano*. (tesis de maestría) Universidad del Pacífico Lima, Peru.
4. Baguer, A. (2005). *Alerta*, 129. (Primera Edición), Editorial: Ediciones Diaz de los Santos, Madrid, España

5. Carvajal, L. (12 de Enero de 2013). Obtenido de www.lizardo-carvajal.com/metodo-cientifico/
6. Cheese, P., Thomas, R., y Craig, E. (2008). *La Organización basada en el Talento*. Editorial Pearson Educación S.A. Madrid, España
7. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (Tercera Edición), Editorial Elsevier Editora, D.F. Mexico.
8. Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. (Novena Edición), Editorial Elsevier Editora, D.F. Mexico.
9. Donnelly, J., Gibson, J., & Ivancevich, J. (2006). *Organizaciones: Comportamiento, Estructura y Proceso*. (Doceava Edición), Editorial Mc Graw Hill, D.F. Mexico.
10. Franquicia, C. (2016). *Quieres atraer al mejor talento* Recuperado de http://clubfranquiciaperu.com/cfp/home/ver_articulo/5117.
11. Gay, F. (2006). *El Salario Emocional, clave para reducir el estrés. Riesgos Laborales N° 33* Recuperado <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>
12. Guerra, P., y Sosa, M. (2015). *Impacto del Salario emocional en la Calidad de Vida de los Colaboradores y su Influencia en el Servicio hacia el cliente externo*. (tesis de postgrado) Universidad Caliolica del Ecuador, Quito, Ecuador.
13. Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación (Quinta Edición)*. Editorial Mc Graw Hill , D.F. Mexico
14. Howatt, W. (2011). *Por que el personal permanece y por que se va*. Editorial Panorama D.F. Mexico:
15. Ioana T., Iturbe, J. , y Osorio, D. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio*. (tesis de maestria} Pontificia Univeridad Catolica del Perú, Lima, Perú.
16. Jimenez, D. (2009). *La Retribución*. (Primera Edición) Editorial Esic Madrid - España.
17. Kerlinger, F. (1981). *Enfoque conceptual de la Investigación del Comportamiento*. Editorial Interamericana Mexico.

18. Marcillo, N. (2014). *Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autonomos Descentralizados del Sur de Manabi*. (Tesis de maestria) Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo, Perú.
19. Martin Sierra, C. (2011). *Gestión de Recursos Humanos y Retención del Capital Humano Estrategico: Analisis de su Impacto en los Resultados de Empresas Innovadoras Españolas*.(tesis de maestria) Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
20. Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelroad, B. (2001). *The War for the Talent*. Boston: Editorial Harvard Bussiness Press, Boston United States of America
21. Morales, A (2013) *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. (tesis de maestro). Instituto Politecnico Nacional de Mexico, D.F. Mexico.
22. Poelmans, S. (2006). *El salario emocional*. Obtenido de <http://factorhumana.org/>
23. Quintana, Y. (2006). *Gestion por el Conocimiento en la carrera de Ingenieria Industrial*. Administracion de Operaciones. Cuba: Univeridad de Matanzas.
24. Rivadeneira, C. (2015). *Influencia del Salario Emocional en el Desempeño del Personal de la Dirección de Administración del Talento Humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas*.(tesis de maestria) Universidad Tecnologica Equinoccial Quito, Ecuador.
25. Robbins, S., & Coulter, M. (2006). *Administración*. Edicion Doceava, Editorial Pearson Educación, D.F. Mexico
26. Rodriguez, J. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Octava Edicion, Editorial Mc Graw-Hill/Interamericana Editores. D.F. México
27. Santa Cruz, F. (2011). *Analisis de las Practicas de Gestión Humana en la efectividad para retener el Talento Humano dentro de la Organización*. (Tesis de maestria) Manizales, Colombia.
28. Soler, G (2014) *El Salario Emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional de los centros universitarios*.(Tesis de doctorado) Barcelona, España
29. Valdez, B. (2014). *Empleadoras y Trabajadoras del Hogar cama adentro: Un analisis de Genero del ejercicio de los derechos laborales en los sectores*

medios de Lima Metropolitana. (tesis de maestria) Pontificia Universidad Catolica del Perú Lima, Perú.

30. Valerial, A. (2013). *La Gestión del Talento Humano como iniciativa estrategica en organizaciones bancarias multinacionales. Estudio de Caso: SANTANDER RIO / HSBC.* (tesis de maestria) Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
31. Vicario, C., Salazar, F., y Sánchez, S. (2015). *Analisis de los Beneficios Flexibles de los Ejecutivos de Banca Comercial de una Empresa del Sector Financiero y los estilos de vida según Rolando Arellano.*(tesis de maestria) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Lima, Perú.

DECLARACIÓN JURADA
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Oscar Luis Minchán Rojas estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09951158, con el artículo titulado

“Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, 13 de Mayo del 2017

Oscar Luis Minchan Rojas