



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA**

La relación entre salario emocional y gestión del talento humano en
una empresa de Servicios Logísticos, Callao - 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Barrios Mendoza, Nils Erikson (orcid.org/0000-0003-2449-3105)

ASESORA:

Quintero Ramírez, Laura Pamela (orcid.org/0000-0002-1756-7498)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este proyecto de investigación a Dios, mi familia y mi novia, quienes siempre han sido un apoyo para mi crecimiento tanto personal como profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme seguir avanzando y a todas las personas que me brindan su apoyo para el logro de mis objetivos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
IV. RESULTADOS	25
4.1 Análisis descriptivo	25
4.2 Prueba de normalidad	30
4.3 Prueba de hipótesis	31
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Población de la investigación	19
Tabla 2. Validación de expertos	21
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento Salario emocional	22
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento Gestión del talento humano	22
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento General	22
Tabla6. Salario emocional	24
Tabla7. El ambiente	25
Tabla8. El desarrollo profesional	26
Tabla9. La flexibilidad	27
Tabla10. Gestión del talento humano	28
Tabla11. Prueba de normalidad	29
Tabla12. Correlación del salario emocional y gestión del talento humano	30
Tabla13. Correlación del ambiente y gestión del talento humano	31
Tabla14. Correlación del desarrollo personal y profesional y gestión del talento humano	32
Tabla15. Correlación de la flexibilidad y gestión del talento humano	33

Índice de figuras

Figura 1. Salario emocional	24
Figura 2. El ambiente	25
Figura 3. El desarrollo profesional	26
Figura 4. La flexibilidad	27
Figura 5. Gestión del talento humano	28

Resumen

A nivel empresarial el salario emocional, viene desarrollándose debido a que una organización que brinda servicios logísticos lo ha autorizado, y de igual forma al problema evidenciado, esto para proponer y ejecutar diversas estrategias que favorezcan a los trabajadores y también a la empresa.

Al realizarse este estudio se busca analizar la relación existente entre el salario emocional con la gestión de talento humano; este trabajo presenta un enfoque cuantitativo partiendo del enfoque fenomenológico hermenéutico y apoyándose en la experiencia personal.

Su realización se encuentra justificada pues se pretende examinar la problemática que presenta una empresa de servicios logísticos, para ellos se abarcará no solamente el salario emocional sino además el de gestión del talento humano; asimismo, encontrar estrategias acordes a la situación, teniendo en cuenta que quien debe salir beneficiado debe ser el trabajador, y de igual manera que la empresa evidencie mejoras, permitiendo de esta forma la gestión del talento humano.

En conclusión, con esta investigación el salario emocional no solo debe ser el factor que llene moralmente las expectativas del empleado sino también todos aquellos beneficios no monetarios que la empresa ofrece a sus empleados, y como colaborador está satisfecho del trabajo ejecutado y del sitio en el cual está, se busca otorgar mayores beneficios al trabajador mediante incentivos, bonos, reconocimientos, clima laboral, integración, entre otros.

Palabras Clave : Salario emocional, talento humano, incentivos salariales.

Abstract

At a business level, the emotional salary has been developing due to the fact that an organization that provides logistics services has authorized it, and also due to the problem evidenced, this in order to propose and execute diverse strategies that favor the workers and also the company.

This study seeks to analyze the relationship between emotional salary and human talent management; this work presents a quantitative approach based on the hermeneutic phenomenological approach and supported by personal experience.

Its realization is justified because it is intended to examine the problems presented by a logistics services company, for them will cover not only the emotional salary but also the management of human talent; also, to find strategies according to the situation, taking into account that who should benefit should be the worker, and likewise that the company shows improvements, thus allowing the management of human talent.

In conclusion, with this research the emotional salary should not only be the factor that morally fills the employee's expectations but also all those non-monetary benefits that the company offers to its employees, and as a collaborator is satisfied with the work performed and the place where he is, it seeks to provide greater benefits to the worker through incentives, bonuses, recognition, work environment, integration, among others.

Keywords: Emotional salary, human talent, salary incentives.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial la Gestión del Talento Humano (GTH) es de suma importancia para el éxito, Gaspar (2021) cree que este aspecto administrativo es esencial pues conduce a que el trabajo de las organizaciones sea exitoso y a que se desenvuelvan de una forma apropiada. A nivel mundial el correcto uso de la GTH ha generado impresionantes resultados en la productividad de las empresas; a pesar de diversos inconvenientes las empresas lo siguen adoptando porque entienden que lo que las lleva a ser exitosas es el talento y las destrezas de su personal (Rojas, Céspedes, y Bambaren, 2020). El recurso humano resulta ser en una parte imprescindible en el mundo de la empresa, y a esto se debe que el éxito de las organizaciones modernas reside significativamente en la capacidad de integrar al personal en los objetivos empresariales, es decir, actualmente, el capital humano juega un papel de suma importancia, pues con él es posible que la operatividad de las empresas sea garantizada en un 100%, de allí que, “que la dirección y organización del talento humano juega un papel fundamental para la obtención del éxito en las organizaciones” (Gaspar, 2021. p. 320).

Por otro lado, en el Perú la GTH empezó a cobrar importancia hizo su aparición durante los años 90, y a pesar de diversos inconvenientes las empresas lo han seguido adoptando porque entienden que lo que las lleva a ser exitosas es el talento y las destrezas de su personal (Rojas, Céspedes, y Bambaren, 2020). Muchas de las empresas que existen en el Perú en un 90% invierten mucho dinero para que sus trabajadores sean capacitados y de igual forma en la evaluación de su desempeño, esto como una estrategia de gestión llevada en la organización (Sanabria, 2015). Debido a ello, resulta significativo para el staff gerencial de una empresa de servicios logísticos, conocer qué elementos interactuantes del proceso administrativo están vinculados a la GTH y que son capaces de potenciar los beneficios a nivel de sus trabajadores. De allí que, Pérez (2020) asevere que actualmente las empresas se interesan aún más por sus trabajadores; esto puede observarse en como la remuneración ha variado con el paso del tiempo. Desde el sueldo simple monetario, hasta aquellos incentivos monetarios y no monetarios que pretenden un personal más satisfecho respecto a sus necesidades, tanto monetarias como emocionales (Sittenthaler y Mohnen., 2020). De acuerdo con este

planteamiento es posible contemplar que existen diversos elementos que entran y están vinculados con la GTH; para efectos del presente estudio será tomado en cuenta el referido al salario emocional.

De acuerdo con los puntos mencionados anteriormente, es posible aseverar que la GTH es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos relacionados con la conducción de personas, incluidos los procesos de admisión, aplicación, compensación, desarrollo mantenimiento y monitoreo de personal” (Abril, 2018). Debido a que esta no puede ser estática, debe brindar respuestas a distintos procesos que pudiesen generarse dentro o fuera y los cuales deriven de los sistemas propios de los tipos de mercado, los modelos de producción y en la actualidad como los mercados están globalizados; precisamente en este planteamiento radica la importancia teórica de este tipo de estudios. Para una empresa de servicios logísticos, la GTH resulta significativa, ya que genera valor a una empresa, pues incrementa que su personal rinda, maximizando el hecho de que se les reconozca debido al trabajo realizado y por llevar a cabo su labor de manera motivada (Espinoza y Montalvo, 2021).

Es necesario considerar el salario emocional como aspecto fundamental de la GTH, esto porque el salario emocional es utilizado al momento de trabajar con el recurso humano de las empresas; a través del esclarecimiento de aquellos beneficios no monetarios que de forma adicional se ofrecen, estos se destinan para que el personal pueda disfrutar (Madero, 2019). Es así que, el salario emocional puede definirse como “cualquier tipo de compensación intangible que el trabajador percibe a cambio de sus servicios” (Espinoza y Toscano, 2020, p. 74). Asimismo, Misagel (2021) plantea que puede interpretarse como la totalidad de aquellos incentivos desvinculados de la remuneración esperada por un trabajador y los cuales sirven de incentivo por el trabajo ejecutado. Su importancia para una empresa de servicios logísticos radica en conseguir trabajadores satisfechos, lo cual genera un beneficio superior respecto a la producción, así como sentido de pertenencia con la empresa; esto conduce a progresar en relación con “nuevas” retribuciones, que aparezcan otras compañías socialmente responsables y comprometidas con su personal o colaboradores; asimismo, este fin resulta significativo para futuros estudios que pudiesen generarse a partir del presente trabajo.

Frente a esta situación se plantearon las siguientes preguntas de investigación:
Problema general: ¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la gestión del talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el ambiente de trabajo y la gestión del talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y profesional y la gestión del talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022? Y ¿Cuál es la relación entre la flexibilidad y la gestión del talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022?

De igual manera, este análisis basó su justificación en tres aspectos (Hernández, Fernández y Baptista 2014): A nivel práctico se justifica porque permitirá abrir un camino de acción para aquellas empresas que presten cualquier tipo de servicios, pues implementado o mejorando el salario emocional es posible que disminuyan aspectos relacionados con la baja retención y alta rotación existentes actualmente. De forma adicional, este trabajo será útil pues servirá como referencia a organizaciones de servicios al momento de tomar decisiones respecto a la gestión de recursos humanos, concretamente, para aquellos trabajadores que exigen beneficios adicionales, que complementen a los económicos con los cuales ya cuentan, y que además le brinden la posibilidad de avanzar en su vida personal y profesional. Respecto a la justificación teórica, esta se sostuvo en aportaciones teóricas que se encuentran en un ámbito informativo para distintos investigadores con propuestas que tengan relación con las variables planteadas, indagando en ciertos sistemas de competencia laboral y retención de personal, contando con diferentes teorías que han sido probadas por su autenticidad en el trabajo investigado y proponiendo argumentos que servirán en apoyo para futuros estudios. Finalmente, a nivel metodológico, se justificó, ya que fue un instrumento planteado que sirvió como referente para diferentes investigaciones explicando su validez y confiabilidad y la representación precisa mediante métodos científicos respecto al salario emocional y la GTH.

Haciendo una recapitulación de todo lo señalado, esta investigación busco determinar la relación entre el salario emocional y la GTH en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022. A partir de este objetivo general se desprenden los específicos, los cuales son: Determinar la relación entre el ambiente de trabajo con la gestión del talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022; Determinar la relación entre el desarrollo personal y profesional con la gestión del talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022 y Determinar la relación entre la flexibilidad con la gestión del talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022.

De igual forma, las hipótesis que se plantearon en este estudio son: La general: existe relación positiva entre el salario emocional y la gestión de talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022. Las específicas son: existe relación positiva entre el ambiente de trabajo y la gestión de talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022. existe relación positiva entre el desarrollo personal y profesional y la gestión de talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022. y existe relación positiva entre la flexibilidad y la gestión de talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La noción de salario emocional y su relación con la GTH fue abordado en distintas investigaciones, así como en instituciones empresariales que buscan apoyar a su personal con estrategias efectivas respecto a su satisfacción integral. De acuerdo a eso, estos tales estudios e indagaciones han sido priorizadas de la siguiente manera. A nivel nacional, se encuentra el trabajo realizado por Becerra (2017), y en el cual valora la “Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral en la Agencia Andrés Avelino Cáceres de Caja Sullana, Arequipa 2016”, señalando que el clima organizacional tiene en el salario emocional un indicador. El estudio fue ejecutado con un total de 49 trabajadores. En la recolección de la información requerida fue usado la Escala de Clima Organizacional (EDCO) y un cuestionario semiestructurado en el cual es evaluado el rendimiento laboral. Se finaliza que el clima organizacional de la institución estudiada presenta un nivel medio; relacionándose este con el rendimiento del personal, lo cual es confirmado por la prueba estadística chi-cuadrado.

Asimismo, Girón (2018), con el estudio titulado “Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo -Callao, 2018”. Se planteó un análisis que presentó un método aplicado, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativo; 34 colaboradores integraron la población y muestra. Además, se usó un cuestionario y una guía de entrevista. Pudo evidenciarse que aquellos aspectos vinculados a la motivación y el rendimiento laboral se correlacionaron en un 0,665; por lo tanto, siendo dicha correlación positiva y alta.

De igual manera, Minchán (2017) con el trabajo “Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017”, pretendieron relacionar el salario emocional y el talento humano. Como básica, no experimental y transversal correlacional fue catalogado el estudio. 24 colaboradores compusieron la población examinada, además se constituyó como censal. Se usó una encuesta. Pudo

evidenciarse una relación directa e importante, su correlación fue de 0,561 siendo la misma moderada.

En el mismo orden de ideas, Misagel (2021) con su estudio “Salario emocional y retención de talento humano en *millenials* de una empresa del rubro previsional 2020” buscó relacionar las variables planteadas en el trabajo en un grupo de *Millennials*. Para ello realizó un trabajo cuantitativo, de nivel descriptivo y con un diseño no experimental. 65 trabajadores conformaron la muestra, la misma fue alcanzada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Fueron usados dos cuestionarios como instrumentos para recoger la información necesaria. Fue posible concluir que las variables analizadas se relacionan; de igual manera, se evidenció un coeficiente de correlación de 0,539, que muestra la considerable relación positiva entre el entorno laboral y la variable retención del talento humano.

Como último estudio de este nivel, se encuentra el de Vallejo y Portalanza (2017), quienes hacen hincapié en lo significativo de la relación entre los trabajadores y directivos, además, pues se busca nutrir el vínculo de cooperación con el personal de la institución, no importando los rangos, y así eludir obstáculos en las relaciones de los mismos, además expresan que, al funcionar apropiadamente la GTH, los colaboradores se involucran eficientemente a realizar lo propuesto en la empresa.

Respecto a los estudios a nivel internacional, se encuentra el trabajo realizado por Pereyra (2019) titulado “La flexibilidad en las prácticas de recursos humanos y su influencia en el desempeño organizacional en empresas de Aguascalientes”, el cual se planteó saber cómo la flexibilidad a nivel del RR. HH está vinculada al desempeño organizacional. El trabajo fue de corte empírico, se presentó como una investigación básica; todas las empresas ubicadas en el sector comercio y servicios constituyeron la población de estudio. Y para recoger la información necesaria se aplicó un cuestionario. Pudo concluirse que las prácticas flexibles están relacionadas significativamente con el desempeño empresarial.

Seguidamente, Espinosa, Díaz y Palacios (2017) y el estudio “Salario Emocional en la Empresa Fondeargos como Estrategia Motivación del Talento Humano en Cartagena de Indias”. Fue presentado el trabajo con un método inductivo; la encuesta fue usada como técnica y el cuestionario como instrumento. Consiguieron concluirse que resultó muy favorable el nivel de motivación del personal, estos son capaces de valorar e identificar todos los componentes de su salario emocional; además, creen que con el mismo pueden optimizar las circunstancias habituales en su trabajo, así como su calidad de vida. Asimismo, se evidenció que aplicar un salario emocional resulta positivo para impactar los distintos elementos o partes que intervienen para alcanzar una motivación organizacional.

También, Ugarte (2019), y el trabajo “La Importancia del Salario Emocional en los Colaboradores de la Sede Corporativa San Miguel – Asociación Cultural Sudamericana, periodo 2019”. Buscó determinar el nivel de salario emocional que recibe el personal de la institución analizada. Fue un estudio descriptivo; de igual manera 44 colaboradores integraron la población y 42 sujetos conformaron la muestra. La encuesta y el cuestionario fueron los instrumentos utilizados. Consiguieron concluir que el salario emocional de los trabajadores examinados logra un nivel aproximado de un 81%, esto se debe a que los empleados están medianamente satisfechos respecto a elementos referidos a sus expectativas y necesidades.

Asimismo, Guarnizo (2018) con el trabajo “Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las instituciones de educación superior, para optar el grado de magister en gestión del talento humano, por la Universidad Técnica de Ambato”, buscó establecer aquellas capacidades y destrezas con las cuales cuentan el personal académico y administrativo de la entidad universitaria estudiada, esto para que exista un progreso en la GTH. El trabajo fue cuantitativo, sustantivo y relacional. De igual manera, fueron considerados 812 individuos como la población y 269 funcionarios conformaron la muestra probabilística. Para recoger la información necesaria fue usada la técnica y el cuestionario como instrumento. Se evidenció que implementar un modelo de gestión por competencias conducirá a que el talento humano sea administrado de una mejor manera y que los objetivos estratégicos se cumplan.

Y finalmente, León (2018) con su trabajo “Gestión del talento humano y la calidad de servicios en el Ministerio del Ambiente sede provincia de Napo²”. La finalidad del estudio consistió en establecer cómo la calidad de servicio prestado es impactada por la GTH, en la entidad ya mencionada. Fue un estudio cuantitativo-cualitativo, básica y descriptivo. 686 personas constituyeron la población, y 86 personas fueron escogidas para conformar la muestra. Además, la encuesta fue usada como técnica, y el instrumento consistió en un cuestionario. Logró evidenciarse que las variables analizadas se relacionan.

Con el transcurrir del tiempo se han planteado una serie de teorías administrativas, las cuales pretenden explicar los diferentes fenómenos que interna y externamente rodean e intervienen en cualquier institución empresarial (Kuroakegha, y Amakiri, 2019). Por lo cual, la teoría general en la cual está sustentada esta investigación es la teoría de la administración científica, la cual fue desarrollada por Frederick Taylor en 1911; esta teoría busca introducir la ciencia a la problemática administrativa que pudiese presentarse, alcanzando la eficiencia empresarial con ello (poder alcanzar una finalidad usando óptimos recursos).

Para Taylor reside en los siguientes principios; Planeación, Reemplazar los métodos informales de trabajo, la improvisación por métodos apoyados en operaciones científicas; preparar, escoger, formar, y desarrollar a la totalidad de los empleados conforme al método planeado; Control, es necesario vigilar la labor realizada y así asegurarse que sea realizada conforme a las pautas señaladas y de acuerdo al plan previsto; Ejecución, fragmentar la labor de igual manera entre mandos y colaboradores, con el fin de que la dirección pongan en práctica los principios del management científico de planear el trabajo y el desempeño del personal.

Para cada trabajador resulta significativo que su trabajo sea reconocido, esto genera motivación, contribuyendo a que el trabajo sea bien hecho, y así posteriormente ser reconocido monetariamente, y hasta en lo intangible, así como desde la propia autorrealización (Cardona y Trejos, 2020).

Es así como en este trabajo de corte investigativo será asumida la teoría de la administración científica de Taylor, pues a partir de la misma pueden establecerse aquellos elementos monetarios y no monetarios que son capaces de incidir en que

los trabajadores de una organización estén satisfechos. En ese mismo orden de ideas, esta teoría además de relacionarse con la administración y la motivación, evidencia el nexo establecido entre supervisor-subordinado, líder-colaborador, e inclusive hace ver la importancia de la motivación del personal mediante el uso adecuado de los distintos componentes que integran a las compensaciones recibidas por cada trabajador como resultado de llevar a cabo su labor, pudiendo ser estos monetarios o no monetarios (Quintero y Betancur., 2018).

Por otro lado, en cuanto a las teorías de las variables, para la variable salario emocional Salvador, Torres, Vega y Noroña (2021), el salario emocional son la totalidad de factores y satisfactores que consiguen que el personal se encuentre bien emocionalmente, además facilitan que progresen en el ámbito profesional y familiar, asimismo, se debe tener en cuenta que para que sea implementado el salario emocional este tiene que ser examinado por los empresarios, esto porque es posible contestar a cada pregunta relacionada con la manera de solucionar el hecho de contar con trabajadores insatisfechos en relación con la labor desempeñada. Esto debe realizarse valorando características y flexibilidades sin que involucre gastos monetarios; de igual manera estos autores plantean que el salario emocional tiene que ver con tareas innovadoras y especificadas que brinden satisfacción a todos los empleados.

Entre los aspectos que intervienen como dimensiones del salario emocional para el presente estudio, se encuentran: El ambiente, El desarrollo profesional y La flexibilidad. Para Chóez y Vélez (2021) el ambiente puede conceptualizarse como una cualidad referida al medio ambiente interno y el cual sus integrantes experimentan, además influye en el comportamiento de estos. Respecto al desarrollo profesional puede decirse que es un proceso en el cual son adquiridos aprendizajes bastante complejos, debido a que genera una transformación continua y gradual, personalizada y contextual (Suárez, Palacios, Delgado, y Pérez, 2019). Finalmente, la flexibilidad empresarial u organizacional consiste en poder responder de forma rápida, eficaz y diferente para adecuarse y/o prever los diferentes cambios que continuamente pueden afectar a las organizaciones (Greenberg y Ladge, 2019).

En relación con los indicadores de las dimensiones ya explicadas, se encuentran para el ambiente: las gratificaciones, estas pueden definirse como las primas son pagos variables asignados al personal de una empresa por alcanzar unos objetivos predefinidos. Las gratificaciones o primas se vinculan con los resultados de la organización (por ejemplo, los beneficios, la cotización de las acciones, las ventas o clientela satisfecha), y de igual forma al área de responsabilidad de un trabajador en específico (Sarto., 2020). El confort, de acuerdo con la Real Academia Española (2014) palabra derivada del francés aceptado y derivado del inglés comfort, tiene que ver con todo lo que proporciona comodidad y crea bienestar a un individuo. El último indicador se refiere al interés por el trabajador, este es un nivel en el cual una empresa “muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador” (Rojas y Ruiz, 2021).

Los indicadores relacionados con la dimensión Desarrollo profesional son: valoración por las capacitaciones y la retroalimentación por parte de los jefes. El primer indicador se refiere a la importancia que la organización da a las capacitaciones de su personal, pues la capacitación es una acción llevada a cabo para adquirir conocimientos claves en el desempeño laboral, estos permitirán un aumento de oportunidades, y de igual manera aptitudes y procesos tecnológicos que faciliten que el personal pueda interactuar, para lograr mayor productividad y mejores beneficios (Hidalgo, Hernández, y Leyva, 2020).

Respecto a la retroalimentación, o *feedback* laboral representa una situación de la cual un trabajador es participe, de saber cómo desarrolla su actividad laboral en la empresa y de exponer de manera libre su opinión al respecto, este proceso permite que la gerencia conozca la eficacia con la cual son ejecutadas las actividades, permitiendo establecer las acciones correctivas necesarias (Arana, Ordoñez, Tapia, y Pacheco, 2020).

Los indicadores de la dimensión a la flexibilización son: Espacios abiertos de trabajo, el trabajo a distancia y los horarios flexibles.

De acuerdo con el diario El Peruano (2018) el espacio de trabajo es, “luego del salario, el segundo factor que determina la satisfacción de un trabajador”. Para Mazari (2018) el espacio abierto representa cualquier área descubierta, clasificado

por su diseño, por el material con el cual es construido, su derecho de propiedad, su uso y su función.

El trabajo a distancia es aquél en el cual la relación laboral es establecida mayormente desde la residencia del empleado o un sitio escogido por él de forma libre, de manera alternativa al desarrollo presencial en su lugar de trabajo dentro de una organización (Sierra, 2019). Y finalmente, el horario flexible representa una técnica que concede a los trabajadores poder crear su jornada laboral en torno a un grupo de horas centrales, sin reducir el número de horas diarias o semanales demandadas por cada compañía (Mazloun., e Isea., 2017).

La relevancia del tema relacionado con trabajadores satisfechos ha permitido que las empresas reconozcan y valoren el trabajo realizado por su personal (Malluk, 2018). De allí que, el hecho de que existan trabajadores satisfechos, sea considerado como un fin en sí mismo, y esto concierne tanto al personal como a la empresa; la cual aparte de generar beneficios al trabajador cuando le permite mantenerse mentalmente sano , es posible que ayude a optimizar el sistema productivo de una organización y por ende la rentabilidad; pues si el personal se encuentra satisfecho y motivado podrá ejecutar un buen trabajo, en comparación con un trabajador que no lo esté (Bohórquez, Pérez, Caiche, y Benavides, 2020).

Cuando los trabajadores consiguen satisfacer sus necesidades básicas, un sueldo elevado no constituiría un estímulo por sí mismo, esto dificulta que muchas empresas atraigan y retengan el talento humano; pese a que el factor salarial no deja de ser valioso, existen elementos incorporados que lo acompañan, y al faltar alguno, sería posible que no sea lo suficientemente estimulante para captar el talento, además no será suficiente para motivar e impedir que salgan los que ya están dentro de la empresa (Barranco y Principe, 2021).

Entonces, se puede señalar que ha surgido un punto de vista importante al instante de analizar las bondades de un puesto de trabajo, el cual no tiene ninguna implicancia con el salario, tampoco con ningún tipo de incentivo monetario, es un aspecto intangible, la permisividad que pueda ofrecer la empresa, las oportunidades de desarrollo profesional y/o personal, el ambiente laboral, igualmente tienen un valor bastante significativo (Pérez, 2020). Respecto al ambiente laboral, Salazar, Alvarado y Holguín (2021) plantean que al ser este

“agradable, colaborativo, dinámico, respetuoso y responsable”, podrá evidenciarse una productividad general e incrementará la calidad de la labor ejecutada, lográndose de esta manera aquellas metas trazadas. Que el ambiente laboral o el entorno sea de calidad obedece básicamente a la dirección de una organización; es decir, “la manera cómo los directivos se relacionan con los empleados y las características del tipo de actividad que se desarrolla en la empresa”.

En este orden de ideas, aparece el salario emocional dentro de la GTH con el fin de brindar a cada empresa una forma distinta de conservar a su personal satisfecho respecto al ambiente en el cual se desenvuelve (Shen y Austin, 2018). En los vínculos laborales establecidos entre los dueños de las empresas y los trabajadores las compensaciones son sumamente importantes capaces de influir en otros indicadores empresariales, motivo por el cual puede aseverarse que esta resulta determinante para encontrar un trabajador satisfecho (Salvador, Torres, Vega y Noroña, 2021); sin embargo, hoy en día se observa que solamente este elemento no basta para conseguir un trabajador satisfecho.

Para ello es necesario sean consideradas otras estrategias referidas al bienestar de los trabajadores respecto a sus emociones. Es así como en la actualidad numerosas organizaciones han decidido adoptar un nuevo modelo en sus estructuras salariales, es decir, llevan a cabo un Mix entre salario monetario y salario emocional (Chunga, Arteaga y Delgado, 2022). Considerando dicho esfuerzo, cada empresa es valorada como entidades familiarmente responsables, las cuales intentan que su personal cuente con una calidad de vida mejorada, pues representan un recurso estratégico para incrementar su productividad. En palabras de Enríquez y López (2020) se entiende que el salario emocional se encuentra entre las prácticas de gestión que no puede intercambiarse por dinero, pues, partiendo desde una perspectiva de mejora del ambiente de trabajo aumenta el valor del individuo como ser humano y como trabajador.

Respecto a lo planteado, y específicamente al Salario emocional, han surgido una serie de definiciones, entre las cuales destaca la propuesta de Gil, Quintero, Puerta, Quintero y Ruíz, (2019) en la cual plantean que es una compensación no económica o compensación que complementa los salarios monetarios, en el mismo

son consideradas fundamentales las necesidades del personal para poder hacer frente a las exigencias de la empresa es prioritaria.

De igual manera, Quintero y Betancurt (2021) aseveran que la definición de salario emocional tiene que ver con un clima organizacional en la cual prevalezca el sentido humano, el cual redundará en un desempeño inmejorable de quienes integran a la totalidad de los trabajadores de la estructura empresarial, y esto solamente es posible cuando la alta gerencia decide ejecutar estrategias en las cuales se fomente el respeto, apreciación real de su personal y estableciendo un vínculo bastante cercano entre los niveles superiores e inferiores presentes en un organigrama de una empresa.

Es de señalar que, el salario emocional o salario intangible nace del pensamiento de que la productividad comienza al momento que un trabajador se encuentra motivado y es capaz de cumplir sus funciones eficaz y eficientemente, lo que podría vincularse con las relaciones interpersonales, el clima organizacional, un desarrollo profesional y la totalidad de los factores que impactan de forma favorable la reacción laboral y familiar de dicho colaborador (Grunauer., 2021).

Vale la pena destacar que, aunque las retribuciones no económicas son examinadas actualmente en muchas organizaciones e inclusive diferentes unidades de negocio las tienen como imprescindibles en su filosofía, con la presencia del COVID-19 resulta necesario introducir un plan de gestión del salario emocional como una estrategia para la GTH, esto porque las secuelas de la crisis sanitaria afectan de forma significativa el estado mental y emocional del personal (Vera, Camacho y Jaya 2021).

Ya se ha visto como el salario emocional juega un papel de mucha importancia dentro de cualquier organización, sin embargo, este debe encontrarse enmarcado en un proceso mayor, y este precisamente se refiere a la GTH. Cuando esta es ejecutada eficientemente y con calidad se genera, en consecuencia, un buen desempeño laboral, son alcanzadas las metas, así como el éxito de la empresa (Gaspar, 2021). Es así como, Chiavenato (2007) señala que lo que anteriormente era llamado la administración de recursos humanos concede el puesto a otra visión, este es el de la GTH.

Por otra parte, para la variable gestión del talento humano, las teorías que se encontraron fueron diversas, como, por ejemplo, En palabras de Carbajal, Vega y Herrera (2021) la GTH en una empresa representa aquella función que facilita que sus integrantes (trabajadores, personal directivo, y recursos humanos) colaboren eficazmente para conseguir metas empresariales y particulares. Calificativos como relaciones industriales, desarrollo de talentos, departamento de personal, recursos humanos, capital humano o capital intelectual, son usados en la representación de dicha unidad afín a la gestión de las personas.

Ahora bien, las dimensiones a considerar dentro de la GTH se encuentran: Capacitación, conocimiento y habilidades. Las capacitaciones componen un proceso sistemático que optimiza el comportamiento de los individuos para conseguir los objetivos empresariales. La capacitación y el desarrollo componen una serie de procesos de aprendizaje, los cuales son capaces de transformar el comportamiento de las personas (Gaspar, 2021). El conocimiento representa una información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje, o mediante la introspección (Mora, Calderón, Morales, y Menéndez, 2019). Es decir, tiene que ver con la posesión de variados datos interrelacionados. Las habilidades vienen a ser aquellas competencias laborales que solamente están presentes en el trabajo; tienen que ver más con las exigencias del trabajo que con las capacidades que poseen las personas (Felstead, Gallie, y Green, 2017).

Dentro de las dimensiones señaladas se encuentran los siguientes indicadores: En la capacitación, el nivel de motivación tiene que ver con el nivel de intensidad con la que una persona realiza una actividad como búsqueda de satisfacción; asimismo, representa aquello que estimula a una persona a conducirse de una manera u otra. Dicho estímulo puede crearse por estímulo externo o generarse de manera interna (Chiavenato, 2007). Bajo esta concepción se puede decir, que la motivación es el estímulo o el impulso que lleva a un individuo a realizar o actuar de determinada forma (Chóez y Vélez 2021).

Nivel de actualización, está relacionado con el nivel de adaptación o cambio que un trabajador realiza en el transcurso del tiempo al recibir un entrenamiento; este puede definirse como la preparación del individuo en actividades específicas de su trabajo en una empresa (Parra y Rodríguez, 2016). Uso de estrategias, en primer

lugar, es necesario señalar que la estrategia consiste en establecer metas y objetivos en una organización a largo plazo, cada acción emprendida y la asignación de los requeridos para alcanzar tales metas. Al manejarse o usarse estas cualquier organización es capaz de sobrevivir, de igual manera, se requiere tiempo y uso de recursos financieros, tecnológicos, y humanos (Gordillo, Domínguez, Vega, De la Cruz, y Ángeles, 2020).

Respecto a la dimensión de Conocimiento: Sus indicadores son, Identidad organizacional, se refiere al sentido de pertenencia que los trabajadores tienen respecto a la empresa, es decir es la lealtad que le tienen a esta y la sensación de ser un integrante valioso e importante (García, Torres, Vargas, Montiel., Moreno, 2021). Innovación, es un proceso a través del cual una organización agrega valor a su producto o servicio, o perfecciona y facilita dicha labor. Esto lleva a una mejora del resultado. Asimismo, se encuentra entre las estrategias más efectivas para enfrentar crisis económicas, pues es posible crear nuevas tendencias (García., et al. 2021).

En relación con las Habilidades: Manejo de recursos: Cuando los recursos necesarios para los procedimientos productivos, por ejemplo, incrementar el capital, ampliar la tecnología son bien manejados esto conduce al éxito empresarial (Chiavenato 2009), no obstante; el manejo adecuado del recurso humano bien sea aquellos que se encuentren en la dirección o en la parte operativa, generará una mayor productividad y eficiencia empresarial (Armas, Llanos, y Traverso, 2017).

En dicho enfoque, cada empleado ya no es un simple recurso (humanos), ahora es valorado como individuo con capacidades, habilidades, apreciaciones propias, conocimientos, personalidad, ambiciones, etc. En otras palabras, una organización requiere un personal que cuente con un conjunto de capacidades que le permitan desempeñarse de forma eficiente (Rojas, Céspedes y Bambaren, 2020). De igual manera, Luna y Jara (2020) plantean que la gestión del talento es la atracción sistemática, la identificación, el desarrollo, el compromiso, la retención de aquellos individuos que poseen un valor especial para la organización, bien sea por su "alto potencial" para el futuro o simplemente porque cumplen funciones importantes para el negocio/la operación.

En ese mismo orden de ideas, Meyer (2020) asevera que la GTH afecta al rendimiento de la empresa al provocar actitudes, cogniciones, comportamientos entre el personal de mayor potencial y alto rendimiento. Es así como Cabezas y Brito (2021) especifican la GTH como un proceso a través del cual las empresas “anticipan y satisfacen sus necesidades de talento en puestos estratégicos”.

En función de lo expuesto, Abril (2018) expone que la gestión del talento no solamente puede verse como un mero aspecto de recursos humanos, igualmente incluye estructuralmente la contratación, gestión, mejora y retención de aquellos trabajadores que cuentan con mayor excelencia y talento en el seno de una empresa. Es así como se asevera que la gestión del talento resulta bastante importante al plantearse una estrategia empresarial, pues administra el activo organizacional más importante. De allí que se le reconozca a la GTH como la encargada de la dimensión humana, la cual involucra: La contratación de individuos que cuenten con aquellas aptitudes requeridas en un puesto, instruir a cada integrante de la empresa y fomentar aquellos mecanismos y ambientes necesarios para que generen motivación y la productividad (Álvarez., 2021).

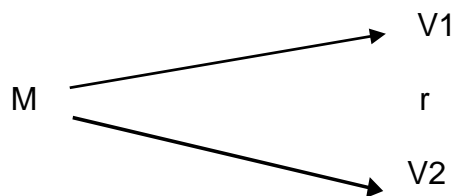
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Para este estudio se utilizó una investigación de tipo básica, un diseño no experimental con un enfoque de tipo cuantitativo de tipo correlacional de corte transversal, en el cual se enlazo las 2 variables en una determinada oportunidad. De acuerdo Núñez (2017) los diseños no experimentales exponen no ejecución de experimentos o la alteración de las variables.

Además, es no experimental de nivel correlacional, pues involucra recoger varios datos de una serie de individuos, esto para lograr establecer una posible relación entre dichos datos (Cortés e Iglesias, 2004). Asimismo, el estudio es considerado transversal, pues los datos son recogidos solamente en un tiempo en específico (Cortés, et al. 2004).

Esquema del Diseño de Investigación



M: Representa la Muestra de la población

V1: Variable Salario emocional

V2: Variable Gestión del talento humano

R: Relación entre la variable V1 y V2

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual – Salario emocional

Abarca toda forma de contraprestación no monetaria, compensación, retribución, recibida por un trabajador por la contribución laboral brindada. Es llamada salario pues pretende identificar y relacionar con la contraprestación e igualmente con reciprocidad, equidad y frecuencia. Es vista o denominada emocional ya que, independientemente del satisfactor que sea, aspectos satisfactorios, vacaciones, interés por necesidades particulares, pretende ofrecer satisfacción a ciertos motivos intrínsecos Gay (2009,).

Definición operacional – Salario emocional

Constituye una serie de beneficios no monetarios, los cuales permiten que cada trabajador sienta comodidad en el interior de una empresa y pueda generar en la misma un valor agregado, del que estos no quieren desprenderse.

Definición conceptual – Gestión del talento humano

De acuerdo con Carbajal, et al (2021) una GTH a nivel empresarial representa una labor que conlleva que los individuos (colaboradores, directivos, recursos humanos o cualquier designación usada) colaboren eficazmente, esto con el propósito de conseguir los objetivos organizacionales y particulares.

Definición operacional – Gestión del talento humano

Consiste en la capacidad de crear funcionalidades humanas u organizacionales requeridas para alcanzar aquellos que cualquier empresa pretende o quiere conseguir.

3.3 Población, muestra, muestreo

Población

En este trabajo fueron empleados 160 trabajadores de una empresa de servicios logísticos, Callao 2022. Distribuidos en los diferentes puestos, según Vara (2012) la población estaría agrupada por los colaboradores de la empresa que tienen alguna característica similar de trabajo. Por lo cual, a todo ello se denominó una población finita.

Tabla 1.

Población de la investigación

Población	Cantidad	Indicador
Trabajadores	160	Encuesta

Fuente: Elaboración propia

Muestra

Gómez (2015) lo define como un fragmento de una parte de la población elegida por el investigador para la ejecución de la investigación, con el propósito alcanzar cifras transparentes y determinante.

Fórmula de la muestra:

$$n = \frac{k^2 P * Q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

Reemplazando la Fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 160}{(0.05^2 * (160 - 1)) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 114$$

De acuerdo al procedimiento anterior y utilizando la totalidad de los datos, 114 empleados de una compañía de servicios logísticos, Callao 2022 constituyeron la muestra analizada.

Muestreo

Como no probabilístico se definió el muestreo empleado. Según Vara (2012) se ha seleccionado el muestreo no probabilístico, que se caracteriza por que el muestreo se realiza sobre la base de la experiencia y criterios del investigador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta fue el recurso en cual se utilizó, ya que por la cual se reunió los datos deseados, en el cual acontece porque se reúne las valoraciones de las personas de la población, dentro del cual se determina, de cierta manera, el concepto de una población o lo que se imagina de alguna cosa. Conforme a Behar (2008) manifiesta que dentro de las mismas se recogen datos agrupando dicha data de una sección de la población de importancia a cada persona se realizan similares interrogantes”.

En la variable salario emocional se utilizó la escala de medición adaptada de Cáceres (2020), que consta de 18 ítems los cuales están distribuidos de la siguiente manera: El ambiente de trabajo (1 a 6 ítems), El desarrollo profesional (7 a 12 ítems) y La flexibilidad (13 a 18 ítems).

Para la variable Gestión del talento Humano fue usada la escala de medición adaptada de Cáceres (2020), que consta de 13 ítems los cuales están distribuidos de la siguiente manera: Capacitación (1 a 5 ítems), conocimiento (6 a 9 ítems) y Las habilidades (10 a 13 ítems).

Instrumentos

El cuestionario fue el instrumento usado, de acuerdo, Arias (2012) son los medios mediante el cual es factible acezar a distintos fenómenos de la realidad en el cual se visualiza una problemática, de esta manera reunir información requerida. Para tomar esos datos se empleó como herramienta la escala de estimación, diseñado para los trabajadores que laboran en la compañía Soluciones Logísticas Empresariales SAC.

Validez

De acuerdo con Medina y Verdejo (2020) indica que es una peculiaridad del instrumento que establece la medición de la variable, dicho de otra manera, en el cual el instrumento sea ecuánime, el razonable. Se utilizó un instrumento en el cual fue verificado y con la aprobación de un conjunto de expertos de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo en Perú.

Tabla 2.

Validación de expertos

Grado Académico Apellidos y nombre	DNI	Calificación
Mg. Fernández Malpartida Walter Manuel	44422581	Aplicable
Mg. Nuñez Soto Henry Paul	40412220	Aplicable
Dr. Cárdenas Saavedra Abraham	07424958	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Para precisar la confiabilidad del instrumento de evaluación a usarse, en el cual se implementó una prueba piloto una base de 50 encuestas, se usó el software estadístico SPSS, en el cual fue calculado el estadístico del coeficiente Alfa de Crombach, en donde se obtuvo el valor de 0.867 logrando una fiabilidad positiva, indica Medina y Verdejo (2020) “La confiabilidad es un rigor fundamental, en cual brinda con exactitud y fiabilidad los datos. Lo cual se verifica en el momento que el instrumento es utilizado en distintas ocasiones brindando resultados similares”.

Seguidamente, en la figura 3 es mostrada la confiabilidad del instrumento de la variable salario emocional.

Tabla 3.

Confiabilidad del instrumento Salario emocional

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
.904	31

Elaboración Propia mediante el SPSS 25

Asimismo, en la figura 4 se muestra la confiabilidad del instrumento de la variable GTH.

Tabla 4.

Confiabilidad del instrumento Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
.819	31

Elaboración Propia mediante el SPSS 25

Asimismo, en la figura 5 se muestra la confiabilidad del instrumento de las variables Salario emocional y Gestión del talento humano.

Tabla 5.

Confiabilidad del instrumento General

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
.867	31

Elaboración Propia mediante el SPSS 25

Por consiguiente, se llegó a la conclusión sobre la encuesta presentada en esta investigación la cual esta titulada como “La relación entre salario emocional y gestión del talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, callao - 2022”, Que es de fuerte confiabilidad de acuerdo a la tabla 5 de la presente sobre los niveles de confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Para recoger la información necesaria se efectuó en un principio dentro del uso del instrumento en el cual ayudo a obtener los datos, específicamente, el cuestionario, radico en hacer interrogantes a los colaboradores de una empresa de servicios logísticos, y así conseguir la información, esta fue analizada para lograr un resultado, se comprobó el instrumento por medio “juicio de expertos”, así como la confiabilidad del mismo utilizando el software estadístico SPSS, corroboraremos los resultados logrados, se analizan y demostraran los bocetos ideales.

3.6 Método de análisis de datos

Al analizar la información recogida y conseguir descifrar el momento actual, cargamos y tabulamos la información obtenida donde se aplicó la encuesta usando el software IBM SPSS Statistics v21, logrando una base de datos de la investigación. En el establecimiento de la normalidad de los datos recolectados se empleó el método estadístico de Kolmogorov- Smirnov. El análisis descriptivo, se hizo con tablas de contingencia para un análisis bidimensional e histogramas que ayuden a descifrar los datos respectivos a la muestra; y en el análisis inferencial se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman este permitió establecer el grado de correlación de las variables.

3.7 Aspectos éticos

Fueron analizados, en este estudio, los componentes éticos: Uso de datos: a los individuos encuestados se les fue respetada su identidad, además no fue adjudicada la utilización de los datos conseguidos. Valor social: cada sujeto involucrado en el trabajo no estuvo puesto en riesgo, tampoco obligado, estaban predispuestos en participar con la encuesta. Validez científica: los datos externos y de distintos autores concierne a cada uno; determinando una autenticidad teórica adecuada, sin alterar los datos en comparación en lo propuesto en la fuente primario.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 1.

Salario emocional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,8	1,8	1,8
Casi nunca	16	14,0	14,0	15,8
Válido A veces	33	28,9	28,9	44,7
Casi siempre	14	12,3	12,3	57,0
Siempre	49	43,0	43,0	100,0
Total	114	100,0	100,0	

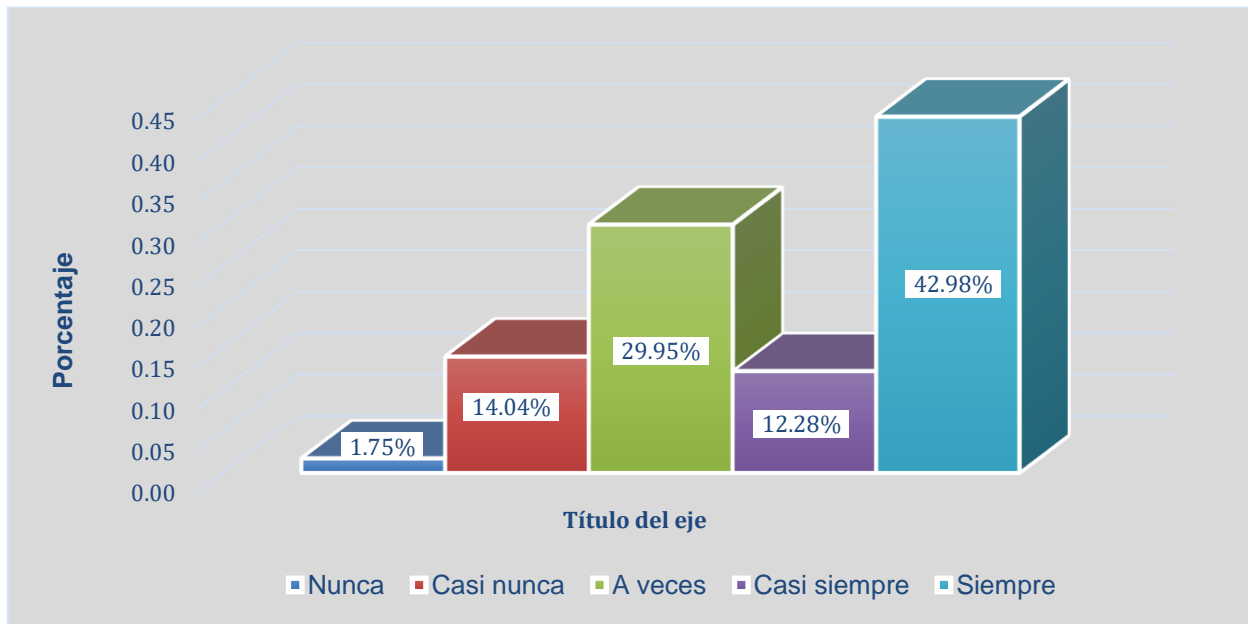


Figura 1. Salario emocional

De acuerdo a la encuesta realizada sobre Salario emocional de una empresa de Servicios Logísticos, Callao - 2022, puede contemplarse que muchas de las personas

respondieron a la opción de “siempre” representado por el 43%, el 28.9% respondieron a veces, el 14% casi nunca, el 12.3% casi siempre y solo el 1.8% respondieron nunca respecto a la primera variable salario emocional.

Tabla 2.

		El ambiente			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	14	12,3	12,3	14,0
	A veces	34	29,8	29,8	43,9
	Casi siempre	6	5,3	5,3	49,1
	Siempre	58	50,9	50,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

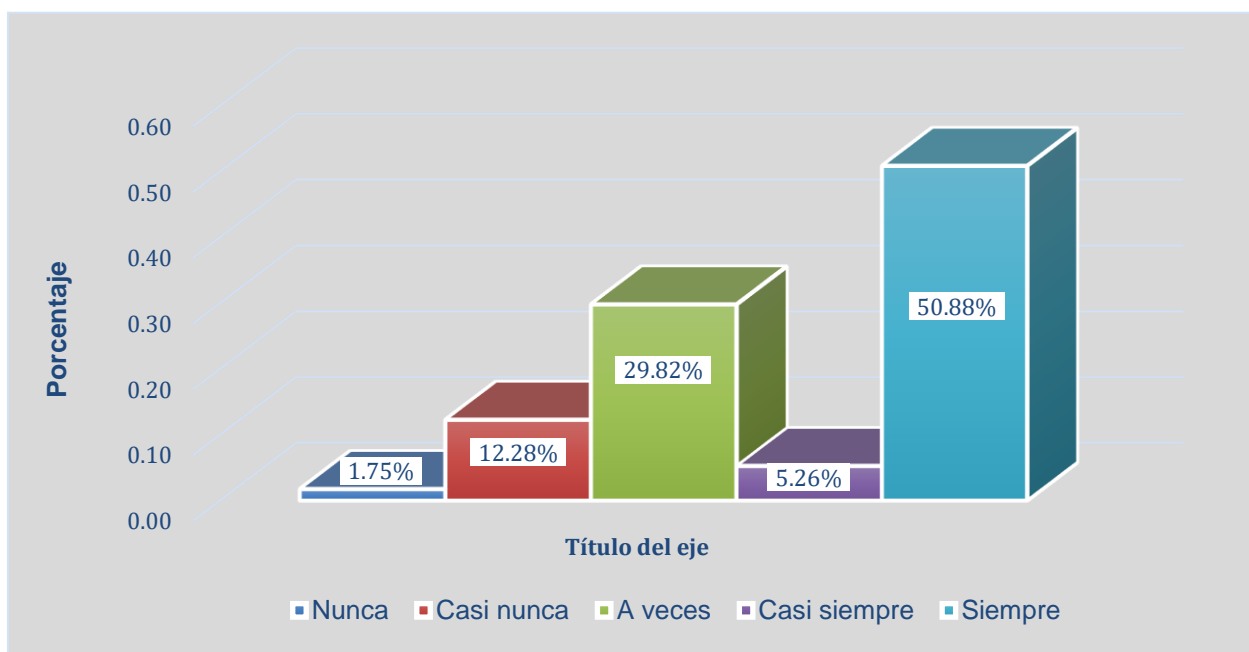


Figura 2. El ambiente

De acuerdo a la encuesta realizada sobre el ambiente de una empresa de Servicios Logísticos, Callao - 2022, pudo contemplarse que una gran cantidad de personas respondieron a la opción siempre representado por el 50.9%, el 29.8% respondieron a veces, el 12.3% casi nunca, el 5.3% casi siempre y solo el 1.8% respondieron nunca respecto a la primera dimensión de la primera variable ambiente de trabajo.

Tabla 3.

El desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,8	1,8	1,8
Casi nunca	15	13,2	13,2	14,9
Válido A veces	37	32,5	32,5	47,4
Casi siempre	24	21,1	21,1	68,4
Siempre	36	31,6	31,6	100,0
Total	114	100,0	100,0	

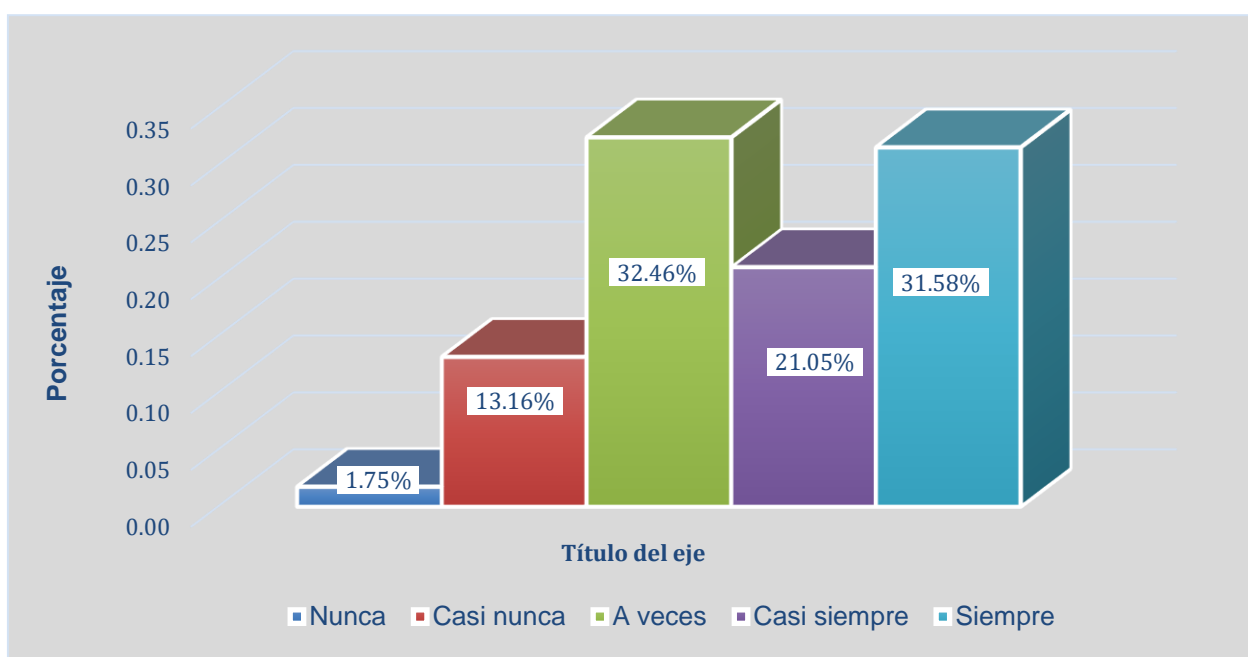


Figura 3. El desarrollo profesional

De acuerdo a la encuesta realizada sobre el desarrollo profesional de una empresa de Servicios Logísticos, Callao - 2022, pudo contemplarse que una gran cantidad de personas respondieron a la opción a veces representado por el 32.5%, el 31.6% respondieron siempre, el 21.1% casi siempre, el 13.2% casi nunca y solo el 1.8% respondieron nunca respecto a la segunda dimensión de la primera variable desarrollo profesional.

Tabla 4.

La flexibilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,6	2,6	2,6
	A veces	13	11,4	11,4	14,0
	Casi siempre	41	36,0	36,0	50,0
	Siempre	57	50,0	50,0	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

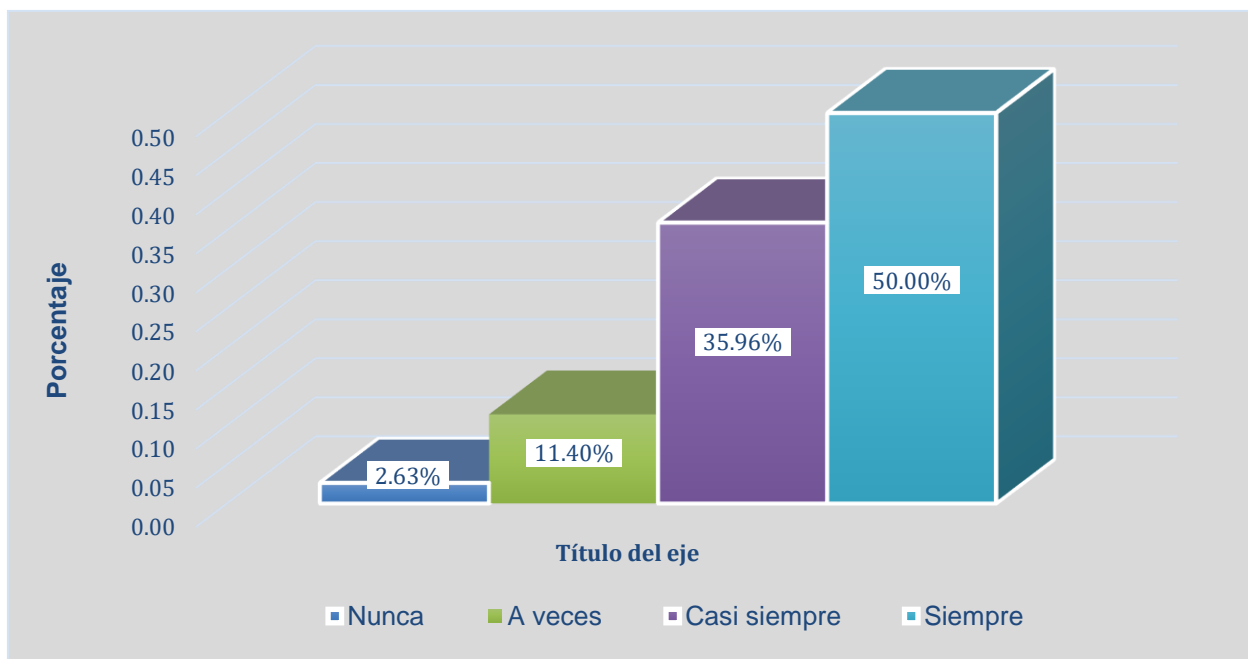


Figura 4. La flexibilidad

De acuerdo a la encuesta realizada sobre la flexibilidad de una empresa de Servicios Logísticos, Callao - 2022, pudo contemplarse que una gran cantidad de personas respondieron a la opción siempre representado por el 50%, el 36% respondieron casi siempre, el 11.4% a veces y solo el 2.6% respondieron nunca respecto a la tercera dimensión de la primera variable flexibilidad

Tabla 5.

Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,8	1,8	1,8
Casi nunca	2	1,8	1,8	3,5
Válido A veces	7	6,1	6,1	9,6
Casi siempre	47	41,2	41,2	50,9
Siempre	56	49,1	49,1	100,0
Total	114	100,0	100,0	

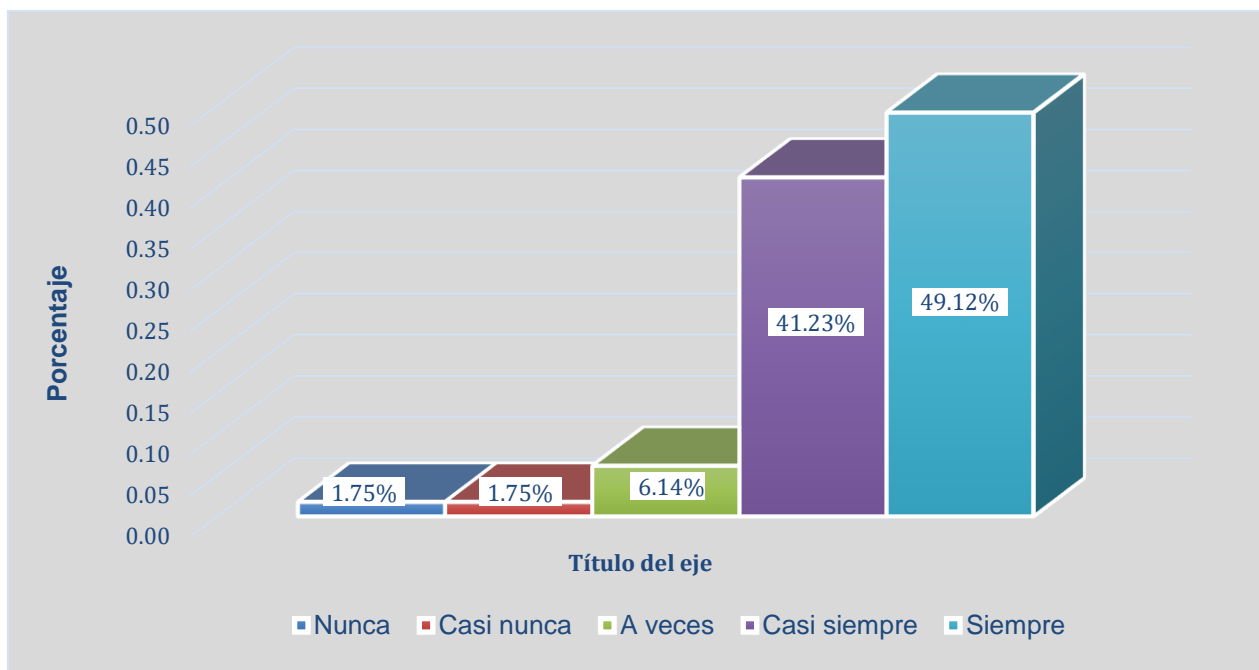


Figura 5. Gestion del talento humano

De acuerdo a la tabla y figura 5, pudo contemplarse que una gran cantidad de personas respondieron a la opción siempre representado por el 49.1%, el 41.2% respondieron casi siempre, el 6.1% a veces, el 1.8% casi nunca y nunca respectivamente a la segunda variable GTH.

4.2 Prueba de normalidad

Con esta prueba se verifico si se tenían que utilizar pruebas paramétricas o no paramétricas de acuerdo al nivel de significancia

Sig < 0.05 = las distribuciones de los datos no son normales

Sig > 0.05 = las distribuciones de los datos son normales

Tabla 6.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Salario emocional	,358	76	,044
Gestión del talento humano	,475	75	,038

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

La tabla anterior muestra valores de la variable salario emocional y gestión del talento humano de 0.358 y 0.475 respectivamente con niveles de significancia de 0.044 y 0.038 que son menores al 0.05, o cual demuestra que la distribución de los datos no es normal. El objetivo del estudio es ver la relación entre ambas variables, por ende, se aplicará la prueba no paramétrica del rho de spearman.

4.3 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1 = Existe relación positiva entre salario emocional y gestión del talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, callao - 2022.

H0 = No existe relación positiva entre el salario emocional no se relaciona con la gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, callao - 2022.

Sig < 0.05 = se acepta la H1

Sig > 0.05 = se acepta la H0

Tabla 7.

Correlación del salario emocional y gestión del talento humano

			Salario emocional	gestión del talento humano
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,756
	Salario emocional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,756	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

La tabla muestra un coeficiente de 0.756 correspondiente a una correlación positiva considerable y una sig de 0.000 < 0.05, por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Hipótesis específica 1

H1 = Existe relación positiva entre el ambiente de trabajo se relaciona con la gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, callao - 2022.

H0 = No existe relación positiva entre el ambiente de trabajo no se relaciona con la gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, callao - 2022.

Sig < 0.05 = se acepta la H1

Sig > 0.05 = se acepta la H0

Tabla 8.

Correlación del ambiente y gestión del talento humano

		gestión del talento humano	
		El ambiente	humano
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000 ,832
	El ambiente	Sig. (bilateral)	. ,000
		N	114 114
	gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,832 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	114 114

La tabla muestra un coeficiente de 0.832 correspondiente a una correlación positiva considerable y una sig de 0.000 < 0.05, por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Hipótesis específica N° 2

H1 = Existe relación positiva entre el desarrollo personal y profesional, se relaciona con la gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, callao - 2022.

H0 = No existe relación positiva entre el desarrollo personal y profesional, no se relaciona con la gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, callao - 2022.

Sig < 0.05 = se acepta la H1

Sig > 0.05 = se acepta la H0

Tabla 9.

Correlación del desarrollo personal y profesional y gestión del talento humano

		El desarrollo personal y gestión del talento humano			
		personal y profesional	gestión del talento humano		
		Coeficiente de correlación	1,000	,789	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
Rho de Spearman	El desarrollo personal y profesional	N	114	114	
			Coeficiente de correlación	,789	1,000
	gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	,000	.	
			N	114	114

La tabla muestra un coeficiente de 0.789 correspondiente a una correlación positiva considerable y una sig de 0.000 < 0.05, por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Hipótesis específica N° 3

H1 = Existe relación positiva entre la flexibilidad, se relaciona como estrategia para la gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, callao - 2022.

H0 = No existe relación positiva entre la flexibilidad, no se relaciona con la gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, callao - 2022.

Sig < 0.05 = se acepta la H1

Sig > 0.05 = se acepta la H0

Tabla 10.

Correlación de la flexibilidad y gestión del talento humano

		La flexibilidad	gestión del talento humano
Rho de Spearman	La flexibilidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,787
		N	,000
			114
	gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,787
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			114

La tabla muestra un coeficiente de 0.787 correspondiente a una correlación positiva considerable y una sig de 0.000 < 0.05, por ello se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

V. DISCUSIÓN

Este estudio presentó como objetivo general “determinar la relación entre el salario emocional y la gestión de talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022”; y de acuerdo a lo evidenciado en los resultados alcanzados, así como contrastándose con los estudios previos y las bases teóricas se procede a realizar la discusión del estudio; para lo cual se consideraron, igualmente, los objetivos e hipótesis planteados.

En relación con la hipótesis general: “Existe relación positiva entre el salario emocional y la gestión de talento humano en una empresa de servicios logísticos, Callao 2022”, pudo evidenciarse un coeficiente de 0.756 correspondiente a una correlación positiva considerable y una sig de $0.000 < 0.05$, esto demuestra que el salario emocional y la GTH se relacionan. Estos resultados concuerdan con lo señalado en el estudio de Espinosa, et al. (2017) cuando concluyen que aplicar un salario emocional impacta de forma positiva en la motivación organizacional. De igual manera, Michán (2017) asevera que las variables examinadas se relacionan de forma significativa y directa, pues su correlación fue de 0,561 siendo esta moderada; esto coincide con lo planteado por Ugarte (2019) en su trabajo referido a “La Importancia del Salario Emocional en los Colaboradores de la Sede Corporativa San Miguel – Asociación Cultural Sudamericana, periodo 2019” y en cual pudo establecer que el salario emocional alcanza un nivel de un 81% de importancia en su personal.

Asimismo, el trabajo de Enríquez, et al. (2020) demuestra que cada elemento presente en el salario emocional e relaciona de forma directa con fidelización de los trabajadores; los resultados expuestos en su estudio permiten centrar la GTH desde una perspectiva estratégica enfocada a la retención de los potenciales más elevados y que permitan conseguir los objetivos organizacionales. Lo evidenciado en el análisis ayuda al personal de talento humano a desplegar un plan que mejore los recursos con los cuales cuenta y encamine a mejores resultados, brindando información veraz de cada aspecto de la compañía que coadyuvan a que sean creados lazos emocionales con cada uno de sus integrantes; motivándolos a un mejor desempeño.

Todos y cada uno de estos estudios realizados, evidencian con sus resultados la importancia y el vínculo existente entre el salario emocional percibido y la GTH en la empresa de servicios logísticos, Callao 2022 analizada. Asimismo, son muestras que de que el salario emocional está relacionado directamente con la GTH, como consecuencia el rendimiento laboral será positivo; en otras palabras, las metas se alcanzarán con eficiencia y se generará rentabilidad a la empresa; esto porque el salario emocional como componente del clima organizacional donde prevalece el sentido humano, redundará en un desempeño inmejorable de los trabajadores (Quintero y Betancurt 2021). Madero, (2019) supone que el salario emocional es un aspecto esencial de la GTH, porque este se usa como una herramienta mediante el cual se esclarecen aquellos beneficios adicionales de carácter no monetario, destinados para que los trabajadores consigan disfrutar de ciertos beneficios. En este orden de ideas Grunauer., (2021) plantea que el salario emocional parte de que la productividad empieza cuando el colaborador se encuentra motivado y puede llevar a cabo eficaz y eficientemente su trabajo.

Respecto a la primera hipótesis específica: “Existe relación positiva entre el ambiente de trabajo se relaciona con la gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, Callao – 2022”, pudo evidenciarse que el ambiente y la GTH presentan una positiva correlación considerable, pues su correlación es 0.832 y una sig. bilateral de $0.000 < 0.05$. Estos resultados son reafirmados por el trabajo de Misagel (2021) pues sus resultados exponen una correlación de 0,539, evidenciando que el entorno laboral se relaciona de forma considerable y positiva con la retención del talento humano. Asimismo, Michán (2017) de acuerdo a los resultados alcanzados en su investigación señala que al momento que la dimensión externa referida al talento humano resulta con un eficaz nivel del salario emocional igualmente será apropiado. Lo planteado en estos trabajos ratifica el hecho de que el ambiente laboral se encuentra entre los aspectos que a nivel empresarial tiene un valor bastante significativo (Pérez, 2020); asimismo, el comportamiento y desempeño del personal se ven influidos por él (Chóez y Vélez, 2021). Es necesario destacar que, el salario emocional dentro de la GTH es utilizado para brindar a cada empresa una forma distinta de conservar a su personal satisfecho respecto al ambiente laboral en el cual se encuentra (Shen y Austin, 2018).

De igual forma, la correlación alcanzada en el presente estudio es ratificada por el estudio de Salazar, et al. (2021) al señalar que al existir un armonioso ambiente de trabajo es posible que los trabajadores se encuentren personal y grupalmente satisfechos, esto ayudará a entender aquellas directrices esenciales para lograr proporcionar un próspero agrado laboral. Es decir, las organizaciones empresariales deben brindar condiciones físicas que permitan al personal sentirse en un ambiente hogareño, originando gran satisfacción, y a su vez redunde en que las labores sean realizadas de la mejor forma. De igual manera, se sugiere que mediante los vínculos laborales establecidos dentro y fuera de la empresa, sean afianzados lazos de amistad entre todos y cada uno de los integrantes de dicha organización, y se eviten restricciones entre las posibles relaciones que pudiesen establecerse entre jefes y los trabajadores.

En relación con la segunda hipótesis específica: “Existe relación positiva entre el desarrollo personal y profesional, se relaciona con la gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, Callao – 2022”, los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de 0.789 correspondiente a una considerable relación positiva entre el desarrollo personal y profesional y la GTH; así como una sig. de $0.000 < 0.05$, aceptándose de esta manera la hipótesis alterna planteada. En ese sentido, Guarnizo (2018) en su estudio realizado evidenció a través de la prueba Chi cuadrado un resultado de $7.85 > 7.82$, $p = .05$, esto mostró que llevar a cabo un modelo de gestión por competencias donde sea valorado el desarrollo profesional permitirá que el talento humano sea administrado de una mejor manera y que los objetivos estratégicos sean cumplidos. Valorando dichos resultados, Suárez, et al. (2019) aseveran que el desarrollo profesional es visto como un proceso que permite adquirir aprendizajes bastante complejos, pues crea una transformación continua y gradual, personalizada y contextual de allí su importancia a nivel empresarial y organizacional. En ese mismo orden de ideas, en este aspecto es posible incluir lo señalado por Álvarez., (2021) cuando asegura la GTH es responsable de contratar personas con las aptitudes requeridas en un puesto, de su instrucción y de fomentar aquellos mecanismos y ambientes para que exista motivación y productividad. De igual manera, Cardona y Trejos, (2020) señalan al respecto que para el empleado resulta significativo que le reconozcan su trabajo, lo cual crea en él motivación, permitiendo que realice bien su labor, y así consiga

autorrealizarse; dicha aseveración es respaldada por Grunauer., (2021) cuando expone que la motivación del trabajador está relacionada con su desarrollo profesional, las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Para Grunauer., (2021) capacitar al personal representa la oportunidad y el beneficio con el cual contaría cualquier empresa estando en ventaja respecto a su competencia; su estudio, al igual que este, muestra la relevancia de recordar que entre las necesidades de la persona se encuentra la autorrealización, motivo por el cual resulta un elemento motivante que los trabajadores sean capacitados y así ellos mismos puedan experimentar que están en presencia de sus desarrollo profesional y personal en la empresa en la cual hacen vida que no solamente es valorado su contribución como trabajador, sino que la misma cree en dicho avance.

En este punto referido al desarrollo personal y profesional es necesario tener en cuenta la actualización que pudiese o no recibir el colaborador, pues acorde con Parra y Rodríguez, (2016) a través de esta el individuo es preparado en actividades específicas de su trabajo en una empresa. Corroborando este planteamiento y los resultados alcanzados en este trabajo, Quintero, et al. (2021) señalan que cuando son conocidos los niveles de destrezas con los cuales cuenta el personal es posible reconocer pueden realizar, si lo realizan correctamente, y si las condiciones permiten que dichas habilidades señalen el nivel de desarrollo logrado.

Finalmente, de acuerdo a la tercera hipótesis específica: “Existe relación positiva entre la flexibilidad, se relaciona como estrategia para la gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, Callao – 2022”, los resultados evidencian que la flexibilidad y la GTH se relacionan de forma considerable y positiva con un valor del 0.787, correspondiente a una sig de $0.000 < 0.05$; dichos resultados son ratificados por el estudio de Pereyra (2019), en este se muestra como la flexibilidad influye en un 77% en el desempeño organizacional, en otras palabras, la implementación de sistemas flexibles por parte del área de RR. HH permite se alcance una mayor productividad; lo cual genera en consecuencia, mayor rentabilidad del negocio. Asimismo, Pérez, (2020) expone que la flexibilidad que pueda brindar una organización empresarial, las oportunidades de desarrollo profesional y/o personal, el ambiente laboral, poseen un valor bastante significativo que redundará en su beneficio. Para Mazloun., e Isea., (2017) la flexibilidad puede

evidenciarse a través de varios aspectos, dos de los cuales se refieren al trabajo a distancia y al horario. El primero de ellos y de acuerdo con Sierra, (2019) se establece cuando el vínculo laboral ocurre desde la residencia de cada trabajador o del lugar elegido por este de forma libre, y que puede ser de manera alternativa con el trabajo presencial. Y el horario flexible permite al trabajador poder crear su jornada laboral centrado en número específico de horas establecidas previamente. Ahora bien, Greenberg y Ladge, (2019) exponen que la flexibilidad mostrada en cualquier institución empresarial se evidencia en la forma rápida, eficaz y diferente para adecuarse y/o prever distintas transformaciones por las cuales pasa cualquier organización, y se concretiza en las prácticas que la GTH realiza en los trabajadores de la misma.

En ese orden de ideas, es necesario dejar claro que apoyar la flexibilidad en una empresa se encuentra entre las acciones más fuertes con la cual se cuenta para que trabajadores sean atraídos. Quienes acceden a un horario flexible en su puesto de trabajo son capaces de aceptar de buena manera otro tipo de labor asignado, siendo más leales y encontrándose más satisfechos. La flexibilidad, además, favorece a que el colaborador gestione de mejor manera el estrés generado por una labor exigente y, en consecuencia, minimiza resultados negativos; por ejemplo, inasistencias, distraerse y cometer errores. Si bien es cierto que, una cantidad considerable de organizaciones empresariales cuentan con políticas para la flexibilidad laboral, las mismas, por lo general, son aplicadas de acuerdo al criterio de un directivo; estableciéndose así directrices poco coherentes o injustas al momento de acceder a dicha flexibilidad laboral (Greenberg, et al 2019).

Los resultados obtenidos en este trabajo de corte investigativo se encuentran íntimamente ligados con el trabajo de Enríquez, et al. (2020) pues en el mismo se observa lo significativo de crear planes estratégicos que disminuyan la posibilidad de cometer errores y ayuden a focalizarse en el desarrollo de alternativas para la mejora de la productividad. En relación con lo planteado, los autores establecieron aquellos aspectos que poseen mayor importancia para los trabajadores de una organización; encontrándose entre ellos el desarrollo profesional, vínculos personales, el reconocimiento, liderazgo y el ambiente laboral, el compromiso con la empresa, la política de “puertas abiertas”, y finalmente los avances tecnológicos.

Es de señalar que de los elementos examinados por Enríquez, et al. (2020), gran parte de ellos se encuentran vinculados al salario emocional y los cuales están asociados con la GTH; ellos son: el reconocimiento, perfeccionamiento profesional, comunicación, motivación, identificarse con el propósito organizacional y ambiente laboral, aspectos que de igual manera fueron analizados en este estudio de corte investigativo.

Se destaca en el trabajo de Enríquez, et al. (2020) que la GTH sobrepasa una mera supresión de formas contractuales y tácticas para que los costos sean reducidos; pues el salario emocional favorece que la motivación incremente, así como la productividad y el personal presente un óptimo desempeño. Respecto a la práctica del salario emocional se evidencia que favorece una mejor calidad de realización de los trabajos asignados, permitiendo a cada trabajador contar con mejores oportunidades en la empresa, desplegar sus habilidades, y de igual forma, ayuda a que una gestión socialmente responsable sea puesta en práctica.

A manera de cierre, es necesario destacar que, aunque anteriormente, la primordial motivación de cualquier colaborador o empleado consistía en un salario en su valor monetario, actualmente la discusión reside de igual manera, en el salario emocional, en otras palabras, en esos beneficios que le permiten conciliar su vida particular y su vida laboral. Todo lo planteado puede resumirse en que, aunque un salario económico elevado y estable ofrece paz financiera, el mismo no le garantiza bienestar al personal de una empresa considerando las dinámicas laborales del presente, las cuales demandan un trabajador que sepa equilibrar lo que ocurre a nivel personal con la realidad profesional en la cual se desenvuelve.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se logró concluir que el Salario emocional y la Gestión del talento humano se relacionan, esto se evidenció en el coeficiente de correlación obtenido, siendo este considerable de 0,756. Debido a la relación existente entre las dos variables se puede establecer que la GTH será positiva, pues el salario emocional como componente del clima organizacional donde prevalece el sentido humano, redundará en un mejor desempeño de los trabajadores.

Segundo: Se estableció que el ambiente de trabajo está relacionado de forma positiva con la GTH en la compañía de Servicios Logísticos, Callao – 2022, eso se evidencia en el coeficiente de correlación obtenida, el cual fue de 0.832. Puede observarse que cuando existe un ambiente de trabajo agradable es bastante probable que el personal esté satisfecho tanto individual como grupalmente, dicha satisfacción le permitirá comprender las directrices esenciales para realizar su trabajo de forma apropiada y agradable.

Tercero: Pudo establecerse que el desarrollo personal y profesional, está relacionado con la GTH en la empresa analizada, pues se logró un coeficiente de correlación considerable de 0,789. Es decir, el desarrollo personal y profesional permitirá tomar las acciones apropiadas para que la GTH mejore; pues, poner en práctica un modelo de gestión por competencias en el cual se valore el desarrollo profesional permitirá que el talento humano sea administrado de una mejor manera y que los objetivos estratégicos puedan cumplirse.

Cuarto: Finalmente, se observa que la flexibilidad y la GTH se relacionan positivamente en la empresa examinada; esto porque presentó un coeficiente de correlación considerable de 0.789. De acuerdo con estos resultados se concluye que la flexibilidad ayuda a que el trabajador gestione de mejor manera el estrés generado por una labor exigente y, en consecuencia, disminuye resultados negativos al momento de ejecutar su trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se recomienda al gerente de recursos humanos de la empresa de Servicios Logísticos, implementar políticas de salario emocional a fin de lograr un adecuado ambiente de trabajado.
- Segundo:** Se sugiere a la gerencia de GTH, establecer políticas y mecanismos que ayuden a la retención de los mejores talentos y que estos a su vez ayuden a mejorar a la organización.
- Tercero:** Asimismo, se recomienda que el área de recursos humanos, implemente y capacite en base a las estrategias del salario emocional a los colaboradores, para que los mismos se sientan satisfechos y valorados en su puesto de trabajo.
- Cuarto:** Se sugiere a los jefes de área de toda la organización en acuerdo con la gerencia establezcan un cronograma de trabajo, con el cual el personal pueda equilibrarse a nivel laboral y familiar. Traduciéndose esto en una mayor flexibilidad en determinados momentos, contribuyendo a la mejora de la GTH.

REFERENCIAS

- Abril., M. C. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Universidad Técnica de Ambato. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Arana-Salazar., B. Ordoñez-Guallasaca., B. Tapia-Espinoza., N. Pacheco-Molina., A. (2020). Estudio de la estrategia feedback a través de la medición del rendimiento laboral en las PYMES. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 360-376. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.434>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas - Venezuela: Editorial EPISTEME, C.A.
- Armas, Y., Llanos, M., y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. (N. Gonzáles, Ed.) Universidad ECOTEC. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talentohumano.pdf>
- Barranco., L. y Príncipe., M. (2021). Diseño de una estrategia de retención para la población millennials que ocupan cargos medios en la empresa Procaps. (Tesis de Maestría, Universidad de La Costa). <https://cutt.ly/vG0Ofih>
- Becerra, M. (2017). Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral en la Agencia Andrés Avelino Cáceres de Caja Sullana, Arequipa 2016. (Tesis). <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6055>
- Behar, M. (2008). Libro metodología de la investigación. <https://metodos-de-investigacion-cientifica.wikispaces.com/primero+d>
- Bohórquez., E. Pérez., M. Caiche., W. y Benavides., A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cabezas-Ramos., C. y Brito-Aguilar., J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento*, (Edición núm. 63), 6(11), 742-761. DOI: 10.23857/pc.v6i11.3296
- Carbajal-Álvarez., M. Vega-Jara., L. y Herrera-Veramendi., R. (2021). *Gestión del talento humano y desarrollo del Ecoturismo en Huánuco*. Biblioteca Nacional del Perú Nro 2021-03795. <https://www.unheval.edu.pe/portal/wpcontent/uploads/2021/04/Alvarez-Vega-y-Herrera-2021.-Libro.pdf>
- Cardona, C. y Trejos, J. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI (3), 71-82.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. (Octava ed.). (J. Mares, Ed., P. Mascaró, & M. d. Hano, Trads.)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). (J. Mares, Ed., & M. Pilar, Trad.). <http://104.207.147.154:8080/bitstream/54000/1143/1/ChiavenatoTalento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chunga-Luzardo., R. Arteaga-Lino., C. y Delgado-Vera., E. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Dominio de las Ciencias*, 8(1); 384-402. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2578>

- Espinosa, Díaz y Palacios (2017). repositorio ean.
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/9062/diazmaria2017.pdf?sequence=1>
- Enríquez., S. y López., H. (2020). Análisis de las prácticas de salario emocional que fidelizan al personal, caso: Empresa de servicio de la ciudad de Quito. *AGLALA*, 11(2), 39-51.
https://www.researchgate.net/publication/347750349_ANALISIS_DE_LAS_PRACTICAS_DE_SALARIO_EMOCIONAL_QUE_FIDELIZAN_AL_PERSONAL_CASO_EMPRESA_DE_SERVICIO_DE_LA_CIUADAD_DE_QUITO/link/5fe380b992851c13feb4762a/download
- Chóez-López., M. E. y Vélez-Mendoza., L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, (Edición núm. 57) 6(4), 88-107.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Espinoza., K. y Montalvo., J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. (Tesis de Maestría, Universidad Continental).https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Espinoza., A. y Toscano., J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua*.
<http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Felstead., A. Gallie., D. & Green., F. (2017). Measuring Skills Stock, Job Skills, and Skills Mismatch. *Oxford Handbooks Online*.
 10.1093/oxfordhb/9780199655366.013.16
- García., H. Torres., A. Vargas, K. Montiel., MA. Moreno., J. (2021). Estrategias de reforzamiento de clima laboral para una empresa del estado de Tlaxcala. *CIEG Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, 49; 208-223. [https://www.grupociieg.org/archivos_revista/Ed.49\(208-223\)%20Garcia%20et%20al_articulo_id779.pdf](https://www.grupociieg.org/archivos_revista/Ed.49(208-223)%20Garcia%20et%20al_articulo_id779.pdf)
- Gaspar-Castro., M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. ISSN: 2550 - 682X
- Gay (2009). El Salario Emocional, clave para reducir el estrés. En: Gestión Práctica de Riesgos Laborales. Nº33.
<http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>
- Gil., V. Betancur., J. D. Quintero., L. F. Puerta., I. Quintero., C. & Ruíz., J. (2019). Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42).
 10.17485/ijst/2019/v12i42/146964
- Girón, C. (2018). Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo -. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima.
- Gómez, S. (2015). Metodología de la investigación. México D.F.: Red Tercer Milenio.

- Gordillo, L. J. D., Domínguez, B. M., Vega, C., De la Cruz, A., & Angeles, M. (2020). El marketing educativo como estrategia para la satisfacción de alumnos universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 8(SPE1). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE1.499>
- Greenberg, D. & Ladge, J. (2019). *Maternal Optimism: Forging Positive Paths through Work and Motherhood*. Oxford University Press. 10.1093/oso/9780190944094.003.0006
- Grunauer, S. (2021). *Salario emocional: Diseño de lineamientos de Fidelización de los voceros de transformación cultural en el Sector Financiero en la ciudad de Guayaquil 2020: Caso: Banco Pacifico S.A.* (Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil). <https://cutt.ly/0G0Oh93>
- Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las instituciones de educación superior* (Tesis de Maestría en gestión del talento humano). Ambato: Universidad Técnica de Ambato. <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27075/1/15%20GTH.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hidalgo-Parra, Y. Hernández-Hechavarría, Y. y Leyva-Reyes, N. (2020). Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación en el trabajo. *Ciencias Holguín*, 26(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181562407006>
- Kuroakegha, B. & Amakiri, D. (2019). Contextualizing Classical and Contemporary Management Theories in African Society. *Information and Knowledge Management*, 9(7). 10.7176/IKM
- León, R. (2018). *Gestión del talento humano y la calidad de servicios en el Ministerio del Ambiente Sede Provincia de Napo* (Tesis de Maestría). Ambato: Universidad Técnica de Ambato. <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27897/1/22%20GTH.pdf>
- Luna-Arocas, R. & Jara, F. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 4827. 10.3390/ijerph1713482
- Madero-Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* 29. <http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
- Malluk Marengo, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas -Rumbos y sentidos de la comunicación*, 17(33), 215-250. <https://doi.org/10.22395/anqr.v17n33a10>
- Meyer, M. (2020). The neglected role of talent proactivity: Integrating proactive behavior into talent-management theorizing. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100703>
- Minchán Rojas, O. (2017). *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Ciencias Empresariales.

- Misagel., D. (2021). *Salario emocional y retención de talento humano en millenials de una empresa del rubro previsional 2020*. (Tesis de Grado, Universidad San Ignacio de Loyola). <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8afc1f93-38d3-4e49-a009-dd464cc856a6/content>
- Mora-Aristega., A. Calderón-Ángulo., R. Morales-Morejón., S. y Menéndez-Marquinez., C. (2019). La autonomía como valor superior en la construcción del conocimiento y el aprendizaje significativo. *Polo del Conocimiento*. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1160/1999>
- Mazari., M. (2018). *Espacios abiertos en la Ciudad de México*. https://www.puec.unam.mx/pdf/libros_digitales/Publicaciones/espacios_abiertos.pdf
- Mazloun., R. e Isea., J. (2017). La flexibilidad en los horarios de trabajo como herramienta para mejorar la productividad del talento. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, Año II. II(3).
- María del R. Medina-Díaz & Ada L. Verdejo-CarriónValidez (2020) y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas Alteridad. *Revista de Educación*, vol. 15, núm. 2, pp. 270-284.
- Núñez, J. (2017). Los métodos mixtos en la investigación en educación: hacia un uso reflexivo. *Cadernos de Pesquisa*, 632-649.
- Parra-Penagos, C. & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143. <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Pereyra., S. (2019). *La flexibilidad en las prácticas de recursos humanos y su influencia en el desempeño organizacional en empresas de Aguascalientes*. (Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Aguascalientes). <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/11317/1762/437343.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez., A. C. (2020). *Sistema de incentivos y salario emocional*. (Trabajo de Grado, Universidad Peruana Cayetano Heredia). https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8991/Sistema_PerezTacanga_Ana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintero., L. F. y Betancur., J. D. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Revista Espacios*, 39 (41).
- Quintero., L. F. y Betancur., J. D. (2021). *Factores para el diseño de políticas de salario emocional*. Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó. https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/660_Factores_para_el_diseno_de_politicas_de_salario_emocional.pdf
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*. 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [05 mayo de 2022].
- Rojas., J. C. Céspedes., R. Bambaren., L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim SAC Huánuco – 2015. *Balance´s*, 8(11): 48-55,
- Rojas., A. y Ruíz, R. (2021). Evaluación de riesgos psicosociales al personal docente del Instituto Superior Tecnológico Loja, usando el método FPSICO 4.0. *Revista de Investigación Científica TSE´DE*, 4(2), 148-186. <http://tsachila.edu.ec/ojs/index.php/TSEDE/article/view/101/65>

- Salazar-Ponce., E. Alvarado-Franco., D. y Holguín-León., G. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), pp. 581-596.
- Salvador-Moreno., J. Torrens-Pérez., M. E. Vega-Falcón., V. y Noroña-Salcedo., D. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), pp. 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Sanabria., P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Editorial Kimpres S. A. S. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estrategica_talento_humano_sectorpublico.pdf
- Sarto., F. (2020). Bonuses (Employee for Performance). *Springer, Cham*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02006-4_880-1
- Shen., L. & Austin., L. (2018). *Communication and Job Satisfaction*. In I. Management Association (Ed.), *Social Issues in the Workplace: Breakthroughs in Research and Practice* (pp. 355-379). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-3917-9.ch018>
- Sierra., E. (2019). El trabajo a distancia y el teletrabajo. https://www.researchgate.net/publication/335740655_EL_TRABAJO_A_DISTANCIA_Y_EL_TELETRABAJO_INTRODUCCION
- Sittenthaler., H. & Mohnene., A. (2020). Cash, non-cash, or mix? Gender matters! The impact of monetary, non-monetary, and mixed incentives on performance. *Journal of Business Economics*, 90:1253–1284. <https://doi.org/10.1007/s11573-020-00992-0>
- Suárez., N. Palacios., D. Delgado., K. y Pérez., I. (2019). Complejidades del desarrollo profesional universitario y claves metodológicas mixtas para su análisis. *Revista Cubana de Medicina Militar*, ;48(2):389-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v48s1/1561-3046-mil-48-s1-e397.pdf>
- Ugarte Peña, D. S. (2019). Alicia.concytec. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UIGV_5d922641bd90bda1cfe b3aa81bdf80c4
- Vallejo, S. y Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Espíritu Santo*, 2 (1), 145-168. <https://bit.ly/2EBBH6G>
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Lima, Perú: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la USMP.
- Vera-Orellana., F. Camacho-León., J. y Jaya-Pineda., I. (2021). Validez de contenidos por expertos en gestión del talento humano: estrategias frente a la pandemia. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6), 380-390. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.775>

ANEXOS

3.1 Variables y operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Salario emocional	Este término engloba cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral. Se denomina salario porque se busca la identificación y la relación con la contraprestación y también con reciprocidad, equidad y frecuencia. Se califica emocional porque con independencia del satisfactor de que se trate vacaciones, atención a necesidades personales, elementos satisfactorios, se busca aportar satisfacción algunos de los motivos intrínsecos (Gay (2009, p2).	Constituye una serie de beneficios no monetarios que hacen sentir a los colaboradores cómodos dentro de la organización y generan en ella un valor agregado, del cual ellos no desean desprenderse.	El ambiente de trabajo	Condiciones gratificantes Criterios de confort Capacitaciones Preocupación por los colaboradores	1-2-3-4-5-6	Escala tipo Likert de 5 puntos Ordinal
			El desarrollo profesional	Capacitaciones Retroalimentación	7-8-9-10-11-12	
			La flexibilidad	Aspectos organizacionales Flexibilización Licencias	13-14-15-16-17-18	
Gestión del talento humano	De acuerdo con Carbajal et al (2021) La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.	Es poder establecer funcionalidades humanas o capacidades organizativas que se requiere para lograr lo que la organización desea alcanzar.	Capacitación	Nivel de motivación Nivel de actualización Manejo de estrategias	1-2-3-4-5	
			Conocimiento	Nivel de identidad local Nivel de innovación Nivel de conocimientos	6-7-8-9	
			Habilidades	Manejo de recursos Nivel de responsabilidad social Nivel de destrezas	10-11-12-13	

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Estudio: La relación entre salario emocional y gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, Callao - 2022.

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al siguiente ejemplo

(5): Siempre. (4) Casi siempre. (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca

Nº	Dimensión / Ítems	5	4	3	2	1
	Dimensión 1: El ambiente de trabajo					
1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal					
2	La empresa realiza capacitaciones, donde cada integrante pueda participar					
3	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo					
4	Cuando un colaborador tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), la gerencia se solidariza y ayudan					
5	Te sientes alegre de ser parte de esta empresa					
6	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros					
	Dimensión 2: El desarrollo profesional					
7	Les brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal					
8	Existe posibilidades de ascenso por méritos					
9	Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores					
10	Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial					
11	Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa					
12	Se presentará la renuncia crees que te pedirían que te quedes					
	Dimensión 3: La flexibilidad					
13	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal					
14	Desarrollan actividades deportivas o de recreación con todo el personal					
15	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo					
16	Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo					
17	Tienes espacios para compartir u café o una broma con tus compañeros de trabajo					
18	Te brindan alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar					
	Dimensión 1: Capacitación					
19	La institución cumple con verificar donde hay evidencia de trabajo ineficiente, donde hay necesidades de entrenamiento y quienes solicitan entrenamiento para mejorar su labor.					
20	Considera usted que las actividades se realizan en base a la responsabilidad requerida					
21	Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador					
22	Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral					
23	Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación					
	Dimensión 2: Conocimiento					
24	Considera usted que las personas son desplazadas según su perfil y desarrollo personal					

25	Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos				
26	La institución tiene un plan que promueve que todas las partes integrantes de la organización estén bien coordinadas.				
27	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral				
	Dimensión 3: Habilidades				
28	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas				
29	Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral				
30	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral				
31	Considero que tengo la potencialidad física para cumplir con las funciones que me asignan en el centro laboral				

Fórmula de la muestra:

$$n = \frac{k^2 P * Q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

Reemplazando la Formula:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 160}{(0.05^2 * (160 - 1)) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 114$$

Anexo 1: Carta de Presentación

Señor(a)(ita): Mg. FERNANDEZ MALPARTIDA WALTER MIGUEL

Presente

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

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría con mención **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“La relación entre salario emocional y gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, Callao - 2022.”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz del instrumento

Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

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: 

NILS ERIKSON BARRIOS MENDOZA

DNI N°: 47285437

Anexo 2: Matriz del instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Salario emocional	El ambiente de trabajo	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal	1-2-3-4-5-6	Escala tipo Likert de 5 puntos Ordinal	(5): Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
		La empresa le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal			
		Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo			
		Cuando un colaborador tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), la gerencia se solidariza y ayudan			
		Te sientes alegre de ser parte de esta empresa			
		Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros			
	El desarrollo profesional	La empresa les brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	7-8-9-10-11-12		
		Existe posibilidades de ascenso por méritos			
		Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores			
		Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial			
		Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa			
		Cuando un colaborador presenta su renuncia crees que le pedirían que se quede			
	La flexibilidad	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal.	13-14-15-16-17-18		
		La empresa desarrolla actividades deportivas o de recreación con todo el personal.			
		Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo			
		Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo			
		Tienes espacios para compartir u café o una broma con tus compañeros de trabajo			
		Tu supervisor te brinda alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar			

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Gestión del talento humano	Capacitación	La institución cumple con verificar donde hay evidencia de trabajo ineficiente, donde hay necesidades de entrenamiento y quienes solicitan entrenamiento para mejorar su labor.	1-2-3-4-5	Escala tipo Likert de 5 puntos Ordinal	(5): Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
		Considera usted que las actividades se realizan en base a la responsabilidad requerida			
		Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador			
		Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral			
		Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación			
	Conocimiento	Considera usted que las personas son desplazadas según su perfil y desarrollo personal	6-7-8-9		
		Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos			
		La institución tiene un plan que promueve que todas las partes integrantes de la organización estén bien coordinadas.			
		La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral			
	Habilidades	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas	10-11-12-13		
		Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral			
		Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral			
		Considero que tengo la potencialidad física para cumplir con las funciones que me asignan en el centro laboral			

Anexo 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: SALARIO EMOCIONAL

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PERCEPCIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL								
1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal	X		X		X		
2	La empresa le brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	X		X		X		
3	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo	X		X		X		
4	Cuando un colaborador tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), la gerencia se solidariza y ayudan	X		X		X		
5	Te sientes alegre de ser parte de esta empresa	X		X		X		
6	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros	X		X		X		
7	La empresa les brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	X		X		X		
8	Existe posibilidades de ascenso por méritos	X		X		X		
9	Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores	X		X		X		
10	Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial	X		X		X		
11	Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa	X		X		X		
12	Cuando un colaborador presenta su renuncia crees que le pedirían que se quede	X		X		X		
13	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal.	X		X		X		
14	La empresa desarrolla actividades deportivas o de recreación con todo el personal.	X		X		X		
15	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo	X		X		X		
16	Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo	X		X		X		
17	Tienes espacios para compartir u café o una broma con tus compañeros de trabajo	X		X		X		
18	Tu supervisor te brinda alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar	X		X		X		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr Fernandez Malpartida, Walter Miguel

DNI: 44422581

Variable 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PERCEPCIÓN DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO								
01	La institución cumple con verificar donde hay evidencia de trabajo ineficiente, donde hay necesidades de entrenamiento y quienes solicitan entrenamiento para mejorar su labor.	X		X		X		
02	Considera usted que las actividades se realizan en base a la responsabilidad requerida	X		X		X		
03	Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador	X		X		X		
04	Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral	X		X		X		
05	Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación	X		X		X		
06	Considera usted que las personas son desplazadas según su perfil y desarrollo personal	X		X		X		
07	Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos	X		X		X		
08	La institución tiene un plan que promueve que todas las partes integrantes de la organización estén bien coordinadas.	X		X		X		
09	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral	X		X		X		
10	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas	X		X		X		
11	Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral	X		X		X		
12	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral	X		X		X		
13	Considero que tengo la potencialidad física para cumplir con las funciones que me asignan en el centro laboral	X		X		X		

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr Fernandez Malpartida, Walter Miguel

DNI: 44422581

Especialidad del validador: Magister en Administración con mención en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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

18 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
FERNANDEZ MALPARTIDA, WALTER MIGUEL DNI 44422581	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 05/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
FERNANDEZ MALPARTIDA, WALTER MIGUEL DNI 44422581	LICENCIADO EN EDUCACION ÁREA PRINCIPAL: INGLES ÁREA SECUNDARIA: FRANCES Fecha de diploma: 07/06/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
FERNANDEZ MALPARTIDA, WALTER MIGUEL DNI 44422581	MAESTRO/MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/10/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
FERNANDEZ MALPARTIDA, WALTER MIGUEL DNI 44422581	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN ENSEÑANZA DE INGLES COMO LENGUA EXTRANJERA Fecha de diploma: 31/08/17 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/06/2013 Fecha egreso: 28/06/2017	UNIVERSIDAD DE PIURA <i>PERU</i>
FERNANDEZ MALPARTIDA, WALTER MIGUEL DNI 44422581	MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 28/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 18/03/2015 Fecha egreso: 12/08/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>

Anexo 1: Carta de Presentación

Señor(a)(ita): Mg. NUÑEZ SOTO HENRY PAUL

Presente

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

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría con mención **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“La relación entre salario emocional y gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, Callao - 2022.”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz del instrumento

Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

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:

NILS ERIKSON BARRIOS MENDOZA

DNI N°: 47285437

Anexo 2: Matriz del instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Salario emocional	El ambiente de trabajo	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal	1-2-3-4-5-6	Escala tipo Likert de 5 puntos Ordinal	(5): Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
		La empresa realiza capacitaciones, donde cada integrante pueda participar			
		Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo			
		Cuando un colaborador tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), la gerencia se solidariza y ayudan			
		Te sientes alegre de ser parte de esta empresa			
		Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros			
	El desarrollo profesional	La empresa les brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	7-8-9-10-11-12		
		Existe posibilidades de ascenso por méritos			
		Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores			
		Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial			
		Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa			
		Cuando un colaborador presenta su renuncia crees que le pedirían que se quede			
	La flexibilidad	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal.	13-14-15-16-17-18		
		La empresa desarrolla actividades deportivas o de recreación con todo el personal.			
		Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo			
		Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo			
		Tienes espacios para compartir u café o una broma con tus compañeros de trabajo			
		Tu supervisor te brinda alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar			

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Gestión del talento humano	Capacitación	La institución cumple con verificar donde hay evidencia de trabajo ineficiente, donde hay necesidades de entrenamiento y quienes solicitan entrenamiento para mejorar su labor.	1-2-3-4-5	Escala tipo Likert de 5 puntos Ordinal	(5): Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
		Considera usted que las actividades se realizan en base a la responsabilidad requerida			
		Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador			
		Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral			
		Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación			
	Conocimiento	Considera usted que las personas son desplazadas según su perfil y desarrollo personal	6-7-8-9		
		Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos			
		La institución tiene un plan que promueve que todas las partes integrantes de la organización estén bien coordinadas.			
		La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral			
	Habilidades	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas	10-11-12-13		
		Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral			
		Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral			
		Considero que tengo la potencialidad física para cumplir con las funciones que me asignan en el centro laboral			

Anexo 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: SALARIO EMOCIONAL

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PERCEPCIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL								
1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal	X		X		X		
2	La empresa realiza capacitaciones, donde cada integrante pueda participar	X		X		X		
3	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo	X		X		X		
4	Cuando un colaborador tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), la gerencia se solidariza y ayudan	X		X		X		
5	Te sientes alegre de ser parte de esta empresa	X		X		X		
6	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros	X		X		X		
7	La empresa les brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	X		X		X		
8	Existe posibilidades de ascenso por méritos	X		X		X		
9	Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores	X		X		X		
10	Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial	X		X		X		
11	Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa	X		X		X		
12	Cuando un colaborador presenta su renuncia crees que le pedirían que se quede	X		X		X		
13	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal.	X		X		X		
14	La empresa desarrolla actividades deportivas o de recreación con todo el personal.	X		X		X		
15	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo	X		X		X		
16	Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo	X		X		X		
17	Tienes espacios para compartir u café o una broma con tus compañeros de trabajo	X		X		X		
18	Tu supervisor te brinda alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar	X		X		X		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. NUÑEZ SOTO HENRY PAUL

DNI: 40412220

Variable 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PERCEPCIÓN DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO								
01	La institución cumple con verificar donde hay evidencia de trabajo ineficiente, donde hay necesidades de entrenamiento y quienes solicitan entrenamiento para mejorar su labor	X		X		X		
02	Considera usted que las actividades se realizan en base a la responsabilidad requerida	X		X		X		
03	Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador	X		X		X		
04	Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral	X		X		X		
05	Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación	X		X		X		
06	Considera usted que las personas son desplazadas según su perfil y desarrollo personal	X		X		X		
07	Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos	X		X		X		
08	La institución tiene un plan que promueve que todas las partes integrantes de la organización estén bien coordinadas	X		X		X		
09	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral	X		X		X		
10	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas	X		X		X		
11	Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral	X		X		X		
12	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral	X		X		X		
13	Considero que tengo la potencialidad física para cumplir con las funciones que me asignan en el centro laboral	X		X		X		

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. NUÑEZ SOTO HENRY PAUL

DNI: 40412220

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA

10 de junio del 2022

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.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
NUÑEZ SOTO, HENRY PAUL DNI 40412220	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD EN EDUCACION COMERCIAL Fecha de diploma: 21/10/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
NUÑEZ SOTO, HENRY PAUL DNI 40412220	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/06/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
NUÑEZ SOTO, HENRY PAUL DNI 40412220	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/10/2017 Fecha egreso: 20/01/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
NUÑEZ SOTO, HENRY PAUL DNI 40412220	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 10/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/04/2015 Fecha egreso: 06/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
NUÑEZ SOTO, HENRY PAUL DNI 40412220	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 21/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 1: Carta de Presentación

Señor(a)(ita): Dr. CÁRDENAS SAAVEDRA ABRAHAM

Presente

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

Es muy grato comunicarnos con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de Maestría con mención **ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título nombre del proyecto de investigación es: **“La relación entre salario emocional y gestión de talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, Callao - 2022.”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en este tema de investigación.

El expediente de validación, que se hace llegar contiene:

Anexo N° 1: Carta de presentación

Anexo N° 2: Matriz del instrumento

Anexo N° 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

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:

NILS ERIKSON BARRIOS MENDOZA

DNI N°: 47285437

Anexo 2: Matriz del instrumento

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Salario emocional	El ambiente de trabajo	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal	1-2-3-4-5-6	Escala tipo Likert de 5 puntos Ordinal	(5): Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
		La empresa realiza capacitaciones, donde cada integrante pueda participar			
		Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo			
		Cuando un colaborador tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), la gerencia se solidariza y ayudan			
		Te sientes alegre de ser parte de esta empresa			
		Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros			
	El desarrollo profesional	La empresa les brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	7-8-9-10-11-12		
		Existe posibilidades de ascenso por méritos			
		Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores			
		Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial			
		Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa			
		Cuando un colaborador presenta su renuncia crees que le pedirían que se quede			
	La flexibilidad	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal.	13-14-15-16-17-18		
		La empresa desarrolla actividades deportivas o de recreación con todo el personal.			
		Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo			
		Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo			
		Tienes espacios para compartir u café o una broma con tus compañeros de trabajo			
		Tu supervisor te brinda alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar			

VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS	NIVELES
Gestión del talento humano	Capacitación	La institución cumple con verificar donde hay evidencia de trabajo ineficiente, donde hay necesidades de entrenamiento y quienes solicitan entrenamiento para mejorar su labor.	1-2-3-4-5	Escala tipo Likert de 5 puntos Ordinal	(5): Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca
		Considera usted que las actividades se realizan en base a la responsabilidad requerida			
		Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador			
		Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral			
		Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación			
	Conocimiento	Considera usted que las personas son desplazadas según su perfil y desarrollo personal	6-7-8-9		
		Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos			
		La institución tiene un plan que promueve que todas las partes integrantes de la organización estén bien coordinadas.			
		La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral			
	Habilidades	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas	10-11-12-13		
		Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral			
		Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral			
		Considero que tengo la potencialidad física para cumplir con las funciones que me asignan en el centro laboral			

Anexo 3: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las variables

Variable 1: SALARIO EMOCIONAL

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PERCEPCIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL								
1	Los jefes o directivos acostumbran a saludar al personal	✓		✓		✓		
2	La empresa realiza capacitaciones, donde cada integrante pueda participar	✓		✓		✓		
3	Has desarrollado amistad con tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
4	Cuando un colaborador tiene algún problema familiar (enfermedad o siniestro), la gerencia se solidariza y ayudan	✓		✓		✓		
5	Te sientes alegre de ser parte de esta empresa	✓		✓		✓		
6	Cuando despiertas te agrada la idea de ir a tu trabajo y reunirte con tus compañeros	✓		✓		✓		
7	La empresa les brinda capacitaciones que luego aplicas en tu trabajo o en tu vida personal	✓		✓		✓		
8	Existe posibilidades de ascenso por méritos	✓		✓		✓		
9	Tus opiniones, informes o sugerencias son bien recibidas por tus superiores	✓		✓		✓		
10	Reconocen con gestos, frases o felicitaciones cuando cumplen a cabalidad con alguna tarea especial	✓		✓		✓		
11	Te toman en cuenta para actividades, trabajos o comisiones especiales que debe cumplir la empresa	✓		✓		✓		
12	Cuando un colaborador presenta su renuncia crees que le pedirían que se quede	✓		✓		✓		
13	Se puede pedir permisos para trámites bancarios, legales o de índole personal.	✓		✓		✓		
14	La empresa desarrolla actividades deportivas o de recreación con todo el personal.	✓		✓		✓		
15	Tienes la oportunidad de alimentarte durante tu jornada de trabajo	✓		✓		✓		
16	Puedes contar con tus descansos (fines de semana, feriados o días libres) sin que te interrumpan o te llamen del trabajo	✓		✓		✓		
17	Tienes espacios para compartir u café o una broma con tus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
18	Tu supervisor te brinda alguna flexibilidad en horarios si tuvieras una emergencia o quisieras estudiar	✓		✓		✓		

Observaciones de la variable 1 (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Cárdenas Saavedra Abraham

DNI: 07424958

Variable 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nro	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PERCEPCIÓN DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO								
01	La institución cumple con verificar donde hay evidencia de trabajo ineficiente, donde hay necesidades de entrenamiento y quienes solicitan entrenamiento para mejorar su labor	✓		/		/		
02	Considera usted que las actividades se realizan en base a la responsabilidad requerida	✓		/		/		
03	Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador	✓		✓		/		
04	Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral	✓		/		/		
05	Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación	✓		/		/		
06	Considera usted que las personas son desplazadas según su perfil y desarrollo personal	✓		/		/		
07	Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos	✓		/		/		
08	La institución tiene un plan que promueve que todas las partes integrantes de la organización estén bien coordinadas	✓		/		/		
09	La evaluación del desempeño me permite realizar mejoras constantes en mi centro laboral	✓		/		/		
10	Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas	✓		/		/		
11	Considera usted que se fomenta un valor económico como valor agregado al esfuerzo laboral	✓		/		/		
12	Considero que tengo las aptitudes para desempeñar las funciones que me asignan en mi centro laboral	✓		/		/		
13	Considero que tengo la potencialidad física para cumplir con las funciones que me asignan en el centro laboral	✓		/		/		

Observaciones de la variable 2 (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Cárdenas Saavedra Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador:

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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

16 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM DNI 07424958	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 07/12/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM DNI 07424958	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 01/06/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM DNI 07424958	MAESTRO EN GESTION DE ALTA DIRECCION Fecha de diploma: 04/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CÁRDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM DNI 07424958	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 08/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 10/09/2014 Fecha egreso: 08/02/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM DNI 07424958	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 26/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 03/09/2018 Fecha egreso: 19/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20547561946
SOLUCIONES LOGISTICAS EMPRESARIALES S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: NIMA JABO CRISTHIAN CLIFFOR	DNI: 43198377

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (1), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
La relación entre salario emocional y gestión del talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, Callao - 2022.	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI: 47285437
Bach. BARRIOS MENDOZA NILS ERIKSON	

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:


 SOLUCIONES LOGISTICAS EMPRESARIALES S.A.C.
 Cristhian Nima Jabo
 GERENTE GENERAL
 Firma: _____
 (Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

El título nombre del proyecto de investigación que estoy realizando es "La relación entre salario emocional y gestión del talento humano en una empresa de Servicios Logísticos, callao - 2022" y siendo imprescindible contar con su **permiso** para poder tomar como modelo su encuesta realizada.

Esperando poder contar con su apoyo, me despido cordialmente.

Saludos cordiales

Lic. Nils Erikson Barrios Mendoza
Lima - Perú.



Vladimir Vega <vega.vladimir@gmail.com>

para mí ▾

mar, 24 may, 13:02 ☆ ↶ ⋮

Estimada Lic. Nils Erikson Barrios Mendoza:

Reciba mis cordiales saludos.

Autorizamos a utilizar la encuesta y además le deseamos éxitos en su investigación.

Saludos cordiales, Vladimir.

--



Dr. C. Vladimir Vega Falcón (PhD)

Profesor Titular- Analista de Investigación
UNIANDÉS, Ecuador

Móvil: 0984948662

Correo: vega.vladimir@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0140-4018>

Scopus ID de autor: 57215575493

Investigador de la Web of Science **W-4046-2019**

SSRN Author page: <https://ssrn.com/author=3940889>

ID del índice científico de AD: **841360**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA RELACION ENTRE SALARIO EMOCIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS, CALLAO - 2022.", cuyo autor es BARRIOS MENDOZA NILS ERIKSON, constato que la investigación cumple con el índice de 16% de similitud, establecido y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTERO RAMÍREZ LAURA PAMELA DNI: 42480032 ORCID 0000-0002-1756-7498	Firmado digitalmente por: LQUINTERO el 09-08- 2022 17:28:58

Código documento Trilce: TRI - 0399454