



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Salario emocional y retención del personal en la empresa TCINGE  
S.A.C, Rímac 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

**Br. Patricia Lizeth, Allecahuaman Quillahuaman (ORCID:0000-0001-7294-7920)**

**Br. María Franchesca, Chaquere Coronación (ORCID:0000-0003-0305-4189)**

**ASESOR:**

**Mgr. Ricardo Edmundo, Ruiz Villavicencio (ORCID:0000-0002-1353-1463)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de Organizaciones**

**LIMA-PERÚ**

**2019**

### **Dedicatoria**

La presente investigación se la dedicamos a nuestro guía espiritual, a nuestra familia por darnos los ánimos durante todo este periodo para culminar satisfactoriamente el ciclo.

### **Agradecimiento**

Nuestro mayor agradecimiento a nuestros asesores por el apoyo y asesoría incondicional durante todo el proceso de la investigación, a nuestros padres por el ánimo consecutivo.

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	
Declaratoria de autenticidad	
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	
Resumen	
Abstract	
<b>I.Introducción</b>	1
<b>II.Método</b>	15
2.1.Tipo y diseño de Investigación	15
2.2.Operacionalización	16
2.3.Población, muestra, muestreo	19
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5.Procedimiento	20
2.6.Método de análisis de datos	21
2.7.Aspectos éticos	21
<b>III.Resultados</b>	22
<b>IV.Discusión</b>	45
<b>V.Conclusiones</b>	49
<b>VI.Recomendaciones</b>	51
<b>Referencias</b>	52
<b>Anexos</b>	58
Anexo 1. Instrumento de medición	58
Anexo 2. Matriz de consistencia.	60
Anexo 3. Tabla de especificaciones	61
Anexo 4. Validación de jueces	62
Anexo 5. Detalle de confiabilidad	86
Anexo 6. Base de datos	88

Anexo 7. Evidencias	91
Anexo 8. Matriz de evidencias para discusión	94
Anexo 9. Detalle de resultado V-AIKEN.	96
Anexo 10. Autorización de la empresa	103
Anexo 11. Pantallazo Turnitin	104

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Operacionalización de la variable salario emocional	17
Tabla 2. Operacionalización de la variable retención del personal	18
Tabla 3. Fiabilidad de la variable salario emocional	22
Tabla 4. Alpha de Cronbach de la variable salario emocional	22
Tabla 5. Fiabilidad de la variable retención del personal	22
Tabla 6. Alpha de Cronbach de la variable retención del personal	23
Tabla 7. Tabla de frecuencia de la variable salario emocional	24
Tabla 8. Tabla de frecuencia de la dimensión oportunidad de desarrollo	25
Tabla 9. Tabla de frecuencia de la dimensión balance de vida	26
Tabla 10. Tabla de frecuencia de la dimensión bienestar psicológico	27
Tabla 11. Tabla de frecuencia de la dimensión entorno laboral	28
Tabla 12. Tabla de frecuencia de la variable retención del personal	29
Tabla 13. Tabla de frecuencia de la dimensión remuneraciones	30
Tabla 14. Tabla de frecuencia de la dimensión calidad de vida laboral	31
Tabla 15. Tabla de frecuencia de la dimensión prestaciones sociales	32
Tabla 16. Tabla de frecuencia de la dimensión relación laboral	33
Tabla 17. Tabla cruzada para la variable salario emocional y retención del personal	34
Tabla 18. Tabla cruzada para oportunidad de desarrollo y retención del personal	35
Tabla 19. Tabla cruzada para balance de vida y retención del personal	36
Tabla 20. Tabla cruzada para bienestar psicológico y retención del personal	37
Tabla 21. Tabla cruzada para entorno laboral y retención del personal	38
Tabla 22. Prueba de normalidad para la variable salario emocional	39
Tabla 23. Prueba de normalidad para la variable retención del personal	40
Tabla 24. Prueba de hipótesis general	41
Tabla 25. Prueba de hipótesis específico 1	42
Tabla 26. Prueba de hipótesis específico 2	43
Tabla 27. Prueba de hipótesis específico 3	44
Tabla 28. Prueba de hipótesis específico 4	45

## Índice de Figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Tabla de frecuencia de la variable salario emocional	24
Figura 2. Tabla de frecuencia de la dimensión oportunidad de desarrollo	25
Figura 3. Tabla de frecuencia de la dimensión balance de vida.	26
Figura 4. Tabla de frecuencia de la dimensión bienestar psicológico	27
Figura 5. Tabla de frecuencia de la dimensión entorno laboral	28
Figura 6. Tabla de frecuencia de la variable retención del personal	29
Figura 7. Tabla de frecuencia de la dimensión remuneraciones	30
Figura 8. Tabla de frecuencia de la dimensión calidad de vida laboral	31
Figura 9. Tabla de frecuencia de la dimensión prestaciones sociales	32
Figura 10. Tabla de frecuencia de la dimensión relación laboral	33

## **Resumen**

La investigación realizada contó como objetivo general establecer la relación entre el salario emocional y retención del personal. El marco teórico de salario emocional y las dimensiones establecidas son oportunidad de desarrollo, balance de vida, bienestar psicológico y entorno laboral, se basó en la teoría de Aparicio (2017). Del mismo modo para la segunda variable, retención del personal y sus dimensiones remuneraciones, calidad de vida laboral, prestaciones sociales, relación laboral, se basó en la teoría de Chiavenato (2014). La investigación desarrolló el método científico, la metodología utilizada es de tipo aplicada, de nivel correlacional, con un diseño de investigación no experimental de corte transaccional; se utilizó a toda la población y se desarrolló un cuestionario con 60 preguntas para ambas variables con escala de Likert, la información recolectada fue procesado por el programa estadístico SPSS versión 21, consiguiendo analizar que existe correspondencia significativa entre la variable salario emocional y retención del personal.

**Palabras clave:** productividad, habilidades interpersonales, rendimiento, beneficios.



## **ABSTRACT**

The general objective of the research carried out was to establish the relationship between emotional salary and staff retention. The theoretical framework of emotional salary and the dimensions established are development opportunity, life balance, psychological well-being and work environment, was based on the theory of Aparicio (2017). In the same way, for the second variable, retention of personnel and its remunerations dimensions, quality of working life, social benefits, labor relationship, was based on the theory of Chiavenato (2014). The research developed the scientific method, the methodology used is of applied type, of correlational level, with a design of non-experimental research of transactional cut; the whole population was used and a questionnaire was developed with 60 questions for both variables with Likert scale, the information collected was processed by the statistical program SPSS version 21, managing to analyze that there is significant correlation between the variable emotional salary and staff retention.

**Keywords:** productivity, interpersonal skills, performance, benefits.

## **I. Introducción**

Actualmente, la dinámica que tienen las organizaciones es exigir políticas donde se mantenga al personal en condiciones de eficiencia y eficacia, considerando que la realidad del recurso sea fundamental para el desarrollo de habilidades, y sea una herramienta importante de capital en una empresa. En consecuencia, las organizaciones en crecimiento no tienen una gestión adecuada del recurso que posee y que profesionales destacan dentro de ella, es decir, no se preocupan por la relación laboral con su personal y no logran los objetivos que se tiene.

En el marco internacional, el diario Sava publicado el 17 de setiembre del 2017, fidelizar a los mejores profesionales no es tan sencillo y resulta muy complicado para las organizaciones encontrar trabajadores calificados con competencias que se requieren. En otras palabras; para retener al personal mediante el salario emocional es enfocarse en tener una mejor inducción de los recursos humanos, teniendo en cuenta la competitividad como instrumento de la administración, ya que se proyecta a una verdadera gestión, brindando un valor incalculable a la empresa. Es decir, que se establezcan estrategias para las necesidades actuales y futuras, derivada con el proceso de capital humano. La gestión del talento es primordial para el buen funcionamiento en una empresa, siendo cómplice de esfuerzo para que se proyecten en distintos rubros empresariales, incluyendo procedimientos e implementaciones de mejora continua.

Por ende, las estadísticas dicen lo siguiente, primero la revista “Empresarial” indica que es más fácil abandonar una empresa cuando el empleado no siente ninguna vinculación afectiva con la organización. De esta manera, se minimizan las tasas 10.3% ausentismo laboral puede disminuir el 25% de los retiros voluntarios, después el estudio de Paola Rubio concluyó que en las futuras generaciones el tener un sueldo mayor de lo que se pensaba no es suficiente, ya que hoy en día se valoran los beneficios de cada colaborador y se tenga presente los intereses de ellos. Finalmente, Klaudia Gómez, directora del departamento de Mercadología manifiesta lo siguiente; “Con el salario emocional el colaborador adopta tranquilidad, produce y es más eficiente en su área; la dirección tiene un personal más productivo; la organización identifica las necesidades de su personal para impactar en su bienestar emocional y como valorar las generaciones de empleabilidad y cómo influye sobre los resultados de desempeño de la organización”. Asimismo, sugiere impactar en el bienestar emocional, implementar herramientas de permanencia y mejorar el estilo de vida y aceptación.

Es por ello, que las organizaciones tienen como desafío centrarse en generar estrategias que permitan captar, retener y motivar al personal; siendo sobresaliente aquellos individuos que se desenvuelven y son capaces de generar ventajas competitivas para la organización. Porque según la publicación del portal Info Capital Humano (2018) dice que, de acuerdo a una investigación realizada en SQL Software, tienen problemas en evolucionar los procesos de estabilidad del personal y no se fideliza al personal (p. s/n).

A nivel nacional, las diferentes empresas en nuestro país, no son consecuentes en retener al personal adecuado en su área ni como fundamentar el salario emocional como un implemento para mejorar su compromiso con la empresa. Según el diario Andina (2015) el estudio realizado por Gestión de Capital Humano (2010), descrito por PricewaterhouseCoopers asegura que, de 118 organizaciones peruanas, 75% acerca de las empresas no aseguran un sistema para retener al talento. Después, la investigación establecida por trabajando.com y Universia (2014), el 60% de los individuos favorecen al salario emocional más que el económico, de dicha cantidad el 43% represento al crecimiento profesional e impulso interno; por el contrario, el 8% prefieren laborar con un buen ambiente laboral. Finalmente, realizaron otro estudio por la Universidad de Warwick (2014), demostró que los trabajadores aumentarían 75% de su productividad si se priorizaran sus alcances y las necesidades dentro de su área. En síntesis, el resultado de los estudios demuestra que en las empresas deben de priorizar un ambiente laboral y beneficios para retener a su personal.

Es posible que los resultados obtenidos sea parte en el que las empresas no integran procesos y estrategias para fidelizar a su personal, no se otorgan beneficios y no se toma en cuenta las necesidades que se tiene. En consecuencia, el personal no prevalecería el compromiso de la organización y no sentiría ninguna vinculación interna. Conjuntamente, los empleadores no aplican ninguna táctica para retener a su personal, piensan que el salario monetario tiene más influencia que el salario emocional; pero este pensamiento puede ser rentable a corto plazo, pero si no cuenta con trabajadores que sepan los objetivos a cumplir, la gestión será muy deficiente.

De esta manera, en los diferentes tamaños de empresas en el Perú, se encuentran en constante cambio y competencia en el mercado; donde los gerentes de las compañías se enfocan en su personal y establecen gestiones para las necesidades que poseen, obteniendo un promedio de satisfacción organizacional. En efecto, luego de reconocerse los resultados de las 100 mejores empresas en el Perú, lista encabezada por Backus.

Miguel Solano, Gerente General de Merco Perú, dijo que “Las compañías exploran el agrado del cliente exterior, no obstante, se debe iniciar con el usuario interno que es el trabajador, el reconocimiento y el salario tiene que estar adecuado a lo percibe el trabajador y no olvidemos que debe haber un equilibrio entre la parte personal y emocional” (Diario Gestión, 2015)

En el margen local, la organización TCINGE S.A.C está ubicada en Lambayeque 274- Rímac, trayendo consigo más de 10 años de experiencia; posicionándose en el rubro de consultoría en Ingeniería, los clientes más importantes son Petroperú, Ministerio de Transporte y Comunicaciones, Cosapi S.A, Flesan S.A.C, entre otras. Al punto que el funcionamiento que otorga la empresa, se especifica en consultoría en ingeniería, geotecnia, mecánica de suelos y laboratorio de mecánica de suelos; desarrollando estudios, diseños y desarrollo en ingeniería, supervisión de estudios y obras. Empezando, que cuando el cliente requiere de un servicio, se asumen y se da un acuerdo económico a lo que solicite, se emite una cotización con el desagregado correspondiente para que sea aprobado. Seguidamente, remite un correo al área de administración para la comunicación, los pagos y los documentos que se necesita. A la vez, aprobada la orden de servicio, se indican los meses para trabajar y los datos de los encargados de la empresa que nos contratan.

A partir de todo lo descrito, se ha determinado que cada servicio se otorga, no se tiene al personal en el momento, existe mucha rotación y es continua; donde se evidenciará en el anexo 7. No se cumple con las expectativas del cliente, quedando en falta en cada obra de construcción, la flexibilidad dentro de la organización es muy estricta, ya que no se tienen procesos establecidos para el personal, es decir, cuando se aprueba un contrato, se manda a un personal externo sin haber pasado los filtros necesarios de selección, pero como empresa no les garantizamos nada, más que la EPP, no se les da ningún contrato por sus servicios, causando incomodidades y no estén comprometidos con la finalidad de la organización.

El propósito de la empresa es deficiente, no hay capacitaciones, no hay una buena comunicación, no se destacan a los profesionales competentes, no toman en cuenta las necesidades de los colaboradores, no se proponen estrategias para beneficiar al personal, ni otro tipo de soluciones que constituyan el bienestar laboral y que los trabajadores tengan vinculación afectiva con la organización. Por lo tanto, para retomar la gestión y plantear nuevos cambios sobre estos lineamientos, debe de influir procesos de gestión

humana que coopere conservación del talento y sea sobresaliente para la producción de la empresa.

Por último, la siguiente búsqueda determinará si el salario emocional tiene correspondencia con la retención del personal, en vista de que la información extraída permitirá a que la empresa ponga en curso las técnicas humanas eficientes, logrando retener al personal competente.

La investigación, hace uso de referencias de diferentes autores, con el fin de integrar aspectos de información; logrando detallar argumentaciones que nos sirven de ayuda para el fundamento y la relación entre las variables. Asimismo, en el marco internacional, Izurieta (2016) en argumentación reconocida como *Influencia del Salario Emocional y la Retención del Talento Humano en una Organización*. Título para el grado de Magister en Gestión del Talento Humano, en la Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador. Se manifiesta como propósito del trabajo, determinar el nivel de influencia del salario emocional en la retención del talento humano dentro de una empresa. Las teorías de soporte fueron del autor Muñoz (2010) para la variable de salario emocional y Correa (2012) retención del personal. Preciso, un diseño de investigación aplicada, no experimental de corte transaccional y de nivel correlacional. Una población de 100 colaboradores en distintas direcciones y para este análisis se obtuvo como muestra 30 trabajadores. Teniendo como resultado, que ambas variables guardan relación entre sí, se origina de una serie de factores que no han sido tomados en cuenta como salario emocional y que pueden ser aprovechados al momento tanto de selección de personal como al momento de establecer estrategias para la retención de los mejores talentos dentro de una organización, se afirma mediante las respuestas de los encuestados al indicar que el salario emocional es tomado principalmente al momento de decidir por quedarse o no en una organización, dentro de estos los de mayor relevancia son factores como la comunicación con superiores, capacitación, plan de desarrollo entre otros los que afirman que la hipótesis si es viable.

Este antecedente, indica que si existe o no correspondencia entre las variables. En este caso, se tiene una correlación de 0,160; donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Asimismo, se pudo comprobar que existe correspondencia significativa entre ambas variables. También, plantean implementar metodologías de retención del personal que vayan acorde al capital intelectual para aumentar el desarrollo del recurso humano, implementando, definiendo que el salario emocional es de gran

importancia para el beneficio del personal y se tenga un apoyo del competente cuando se deleguen las tareas. El aporte que se obtuvo es la contribución en el desarrollo de los colaboradores y afianzar la relación entre ambas partes.

En segundo lugar, intentado indagar los siguientes autores nos dicen lo siguiente; Guerra & Sosa (2015) en su aporte de investigación *Impacto del Salario Emocional en la Calidad de Vida de los Colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo*. Título para obtener el nivel de Magíster en dirección Estratégica de Recursos Humanos, en Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Tiene como propósito, determinar el nivel de impacto que existe del salario emocional en los trabajadores de OLADE para establecer el predominio en la calidad de vida y el servicio del cliente externo. La teoría que se hace mención fue Jiménez (2009) para la variable salario emocional, se hace mención a la retención del personal como dimensión y Howatt (2011) para la variable servicio del cliente externo. El estudio es de tipo descriptiva correlacional y el instrumento que se empleó para escoger los datos fue el cuestionario, con una población de 120 y una muestra de 35 funcionarios. La investigación incluye al salario emocional como factor importante en la calidad de vida de OLADE.

En la aplicación que se tuvo en los resultados, se observó una correlación de 0,253. Los autores, corroboran que, si existe correspondencia significativa en ambas variables, mediante las metodologías propuestas se plantean estrategias para ver el método de la coordinación dentro de la organización y como puede ser factor influyente dentro del sistema integrado de los colaboradores. Se determinó, que la calidad de vida de los colaboradores debió de utilizar mejores técnicas para el desempeño en sus funciones y aumentar la productividad organizacional.

En tercer lugar, entendemos por Rivadeneira (2015) en su tesis titulada *Influencia del Salario emocional en el desempeño del personal de la dirección de administración de talento humano del Ministerio de Transporte y obras públicas*, para obtener el Master en Gestión del Talento Humano en la Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador. El objetivo general, es determinar los caracteres más importantes de salario emocional y la influencia que tendría en el desempeño de los colaboradores de la Dirección de Administración de Talento Humano del Ministerio de Transporte y Obras Públicas. Las teorías utilizadas fueron Puyal (2006) para la variable salario emocional y Chiavenato (2009) para la variable desempeño personal donde incluye la retención laboral. Con un diseño descriptiva- correlacional. Con una población de 60 personas y una muestra de

30 personas, los instrumentos de recolección de datos fue el cuestionario. Como conclusión desarrolla que existe un nivel de correspondencia de 0,140 entre los servidores de la DATH del Ministerio de Transporte y Obras Públicas.

En esta investigación, se logró a establecer que adoptar buenas prácticas de gestión humana, desarrollara planificaciones de recompensas no numéricas y mejorar la calidad de vida de los colaboradores, percibiendo que son importantes para el equipo. Considerando la aplicación de políticas para viabilizar la implementación y sea efectivo para retener talentos, disminuyendo el ausentismo laboral. Es decir, el talento humano va enfocado más en el beneficio que pueda tener el colaborador dentro de la organización, si está dispuesto a conseguir competencias y obtener habilidades que hagan más útil su labor mediante la mejora de su desempeño laboral, fortaleciendo óptimas relaciones entre el personal y la empresa. Se propuso estrategias y procesos para que el personal fortalezca sus habilidades interpersonales y tenga más compromiso con la empresa, es decir, se aumenta su capacidad de mejora para efectuar los ajustes necesarios de participación.

En el fragmento nacional, aplicando diferentes estudios, nos enseñan lo siguiente; Espinoza, Ramos & Vilchez (2017) *En la tesis titulada Aplicación del salario emocional y la calidad del clima laboral de los trabajadores en centrum católica graduate business School* para obtener el nivel de Master en Administración, en la universidad Inca Garcilaso de la Vega. Propuesta principal es evaluar la aplicación del salario emocional y su influencia en la calidad del clima laboral de los trabajadores en CENTRUM católica Graduate Business School, Lima. Las teorías utilizadas en esta tesis fueron Gay Puyal, Francisco (2006) Salario emocional y Chiavenato, Idalberto (2009) para la variable Clima organizacional en el cual se incluye retención del personal. El estudio es aplicado y su diseño no experimental. La población fue agrupada por 142 trabajadores de diferentes áreas de la empresa. Se demostró que existe fiabilidad entre ambas variables. Se obtuvo una correspondencia significativa de 0,241, demostrando la acertación de la hipótesis alterna y rechazando la nula.

En esta investigación, el aporte fue establecer que los indicadores estimulantes del salario emocional, apoyan a conseguir alto grado de desempeño, eficiencia y eficacia por parte de los colaboradores de la organización. Desarrollando planes para la ejecución de guías y abastecer con los desafíos de cada personal.

Por otro lado, el siguiente autor describe que; Michán (2017) en su investigación *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017* para el grado académico de Maestro en gestión pública, en la universidad César Vallejo. Como objetivo principal es determinar la relación del salario emocional y la retención del talento humano de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017. Las teorías usadas en esta tesis fueron Jiménez (2009) para la variable Salario emocional y Chiavenato (2009) para la variable talento humano. La investigación tuvo un estudio básico de nivel correlacional, con un diseño no experimental. La población constituye a los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, con una muestra de 24 personas. Se finaliza que existe relación entre el Salario Emocional y la Retención de Talento Humano con una correspondencia significativa de 0,004.

El aporte obtenido, fue determinar la relación que existe entre salario emocional y retención de personal. Además, se pudo comprobar que si existe relación entre estas 2 variables. Por lo que se puede acertar que es eficiente y se puede emplear en una organización.

Por último, Moreno, Zevallos & Seminario (2016) definida como: *Salario Emocional: Diseño de Lineamientos de Fidelización del talento humanos en el sector retail, caso supervisores de tiendas por departamento Ripley* para obtener el nivel curricular de Master of Science en Organización y Dirección de personas, en la universidad ESAN. El objetivo de la investigación es diseñar un lineamiento de fidelización del talento humano, basada en factores del salario emocional para los supervisores comerciales de Ripley. Las teorías usadas en esta tesis fueron Muñoz para la variable Salario emocional para ello consideraron una muestra por 75 personas, usando el instrumento de la encuesta. Se determinó como resultado una correlación de 0,003. Determinando que el salario emocional para los supervisores comerciales se verifica por un lineamiento y está convencido que su aplicación mejorara sus resultados.

Se logró determinar que el mejoramiento del salario emocional aporta a que un trabajador se sienta comprometido y tenga un nivel de fidelización con la empresa, esto es gracias a que se encuentra satisfecho del ambiente y el trato laboral que se da con los colaboradores. Sabemos que para el personal es muy importante la relación que tiene la



organización con ellos, ya que demuestra que son parte fundamental para la aceptación de decisiones y la realización de procesos para mejorar continuamente.

Para identificar a las variables, se han ido investigando a diferentes autores que describen a las siguientes variables. Para el *Salario Emocional*, describe que para un colaborador lo que es más importante, es el factor emocional más que el dinero que pueda percibir (Aparicio, 2017). Es decir, es una compensación que todas las empresas deberían brindarles a sus trabajadores ya que permite que estos tengan un mejor rendimiento y no consta de algún gasto monetario.

Según (Allen, *et al.*, 2014), los conflictos más recurrentes dentro de una organización provienen a la forma práctica de estar en un ambiente hostil, donde no se pueda controlar la situación de enojo o presión por recargo de tareas; siguiendo la misma información Balmforth y Gardner (2015), hacen referencia que el trabajo bajo estrés afectan la satisfacción del personal y en sus actividades diarias, considerando una influencia de conflictos y poca comunicación para responder las preguntas en el momento indicado.

Para establecer la información detallada, nuestro autor principal de la primera variable, Salario Emocional; indica que las dimensiones propuestas son influyentes entre sí, ya que agregan un valor para el funcionamiento y aporte positivo de la investigación, por el cual las siguientes dimensiones son:

*La Dimensión 1: Oportunidad de desarrollo;* una compañía inicia desde cero, y se demuestra en el tiempo las oportunidades que se generan, ocupando puestos que son relevantes a todo el conocimiento obtenido, el colaborador se siente más comprometido dentro del área donde desempeñara, ya que, a su vez es un motor de mejora diaria que se va recompensando con el desenvolvimiento de sus actividades. Para Beham y Drobinc (2014), el balance emocional y la satisfacción en el ámbito laboral donde se deben de prestar la atención a las condiciones de trabajo y el nivel de autonomía en las horas de trabajo como las experiencias financieras, percepción y equilibrio de trabajo. La gestión de los recursos humanos son componentes interrelacionados en un sistema eficaz de planificación y elementos para el desarrollo profesional (Badawy, 2017). García, J. (2019). Debido al avance tecnológico fruto de una globalización constante se obtiene la formación continua como una estrategia clave de cada empresa para tener cierta ventaja competitiva con otras debido que prepara a su personal para futuros desafíos dentro de su entorno. *La Dimensión 2: Balance de vida;* es necesario tener un

balance de vida óptimo para poder tener rendimiento en las tareas que se realizan dentro de una empresa, también se debe desarrollar la habilidad de poder manejar el alcance de las metas trazadas con las satisfacciones laborales. Para tener a un personal eficiente y comprometido con la organización, se debe de incentivar y alentar a todos los colaboradores, aplaudiendo el desempeño y dando la confianza para el desarrollo de sus habilidades (Furnham, 2018). Fernando, L., & Cruz, M. (2017). Disminuir la rigidez de las reglas dentro de una empresa, haría evitar la alta rotación de personal y podrá ayudar a tener empleados satisfechos que perciban la flexibilidad laboral sin romper los parámetros del cumplimiento de objetivos. La *Dimensión 3: Bienestar psicológico*; se relaciona al personal en todos sus aspectos, los retos en los que afronta en su vida cotidiana, tanto en el trabajo como su vida personal, y como puede influenciar en su productividad. Para ello, a todos los colaboradores deben tener una salud mental completa y medida, verificando y controlando sus responsabilidades. Harzberg (2014), relata que el trabajo es un ente donde el personal forma sus metas para la mejora de la organización, mejorando las prácticas y el asesoramiento relevante donde los indicadores de desempeño tengan el manejo de las prácticas. Alarcón, Y., Johana, M., Trejos, A.M., González, O., Rubio, R., Hernández, Q., & Lucio, E. (2019), indica que es importante evaluar el comportamiento de las personas porque muchas veces el personal se encuentra laborando con temas psicológicos dentro de él que no permiten un buen desenvolvimiento en el campo laboral. La *Dimensión 4: Entorno laboral*, el entorno laboral de una organización es importante para el buen funcionamiento de los saberes y aptitudes de los empleados, ya que esto da un aporte positivo en su estabilidad y contribuye a una alta productividad y desarrollo de objetivos. Entonces se podría determinar como una oportunidad el buen entorno laboral, ya que se satisface las emociones de un trabajador y logran sentir la capacidad de poder manejar situaciones en las que el ambiente está bajo presión o con muchas tareas, metas u objetivos que cumplir. El entorno laboral es un factor significativo para la satisfacción que desarrolla potencial en los recursos humanos y evalúan el trabajo en condición de los resultados obtenidos y el análisis que influye en los diferentes niveles (Herzberg, *et al.*, 2014). Lopera, I., & Echeverri, J. (2018) Una implementación del desarrollo humano en las empresas, permite mejorar las capacidades de vida que tiene un empleador fortaleciendo su entorno laboral.

Por otro lado, como autores secundarios describe que el salario emocional es un beneficio, no monetario, que tengan un ambiente cómodo, donde estén tranquilos y se agregue un valor, siendo esencial para que no sea deficiente el lazo entre empresa y colaborador, diferenciándose de las demás organizaciones y mejorando continuamente. Pueden tratarse de servicios concretos o dotaciones materiales (Gómez, 2011). Es decir, el salario emocional permite mantener la estabilidad de la vida personal con la profesional con el objetivo de motivarlos y obtener resultados eficientes. Mostrando los siguientes indicadores: condiciones de trabajo, compensación psicológica, reconocimiento personal, planificación de trabajo, compromiso mutuo. La retroalimentación en las organizaciones presenta una generosa comunicación, que significa una evaluación de desempeño para los colaboradores relacionado con el cumplimiento de sus actividades y la preocupación del gerente por su equipo de trabajo, donde contribuye a mejorar el rendimiento, describiendo comportamiento e intención positiva (Juran, 2013).

Según la Asociación Española para la Calidad, el salario emocional tiene una definición asociada a la compensación de un trabajador en las que se infieren cuestiones de factores no económicos, cuya finalidad es encarecer las necesidades individuales, familiares y profesionales del colaborador, optimizando la calidad de vida del mismo e incentivando la conciliación laboral; los indicadores que nos mencionan son los siguientes: acceso a formación, posibilidades de promoción, flexibilidad de la jornada, estabilidad laboral y reconocimiento de logros. La asesoría y cómo manejar al personal es un factor importante para el equipo de trabajo, considerando planes de retribución flexible para una mayor productividad y un trabajo de mayor calidad (Thinking people, 2011).

Por consiguiente, *La variable 2: Retención del personal*; el aumento de conocimientos y aptitudes, son renovados y manifestados de maneras reiteradas, donde se pueda enfocar al personal de manera distinta y no mantenerlos a todos como un conjunto. El talento debe tener un ambiente donde se sientan libres, autónomos y desarrollen sus habilidades de la mejor manera (Chiavenato, 2014). Teniendo en cuenta, que se le debe de agregar una independencia en el área de trabajo, que este seguro de lo que está realizando y que se le permita ir a su rumbo. Aceptar sus ideas y la fluidez de aporte para optimizar la situación de la organización, que sepa desempeñarse adecuadamente en las tareas que se le otorguen y sea competente en su ambiente. (Protgieter, *et al.*, 2018), define que la retención del personal establece prácticas de

recursos humanos como compensación, beneficios, capacitación, oportunidades que desarrollen las competencias y el crecimiento profesional, fomentar el compromiso de los empleados y la retención organizacional, que reflejan una cultura laboral que cumpla las expectativas. Atraer y retener al personal más calificado enfrenta diferentes problemas de gestión, un ambiente de trabajo requiere relaciones efectivas entre colaboradores y un funcionamiento óptimo, cabe recalcar que el personal abandona las organizaciones por demanda de sus antecedentes y no priorizar el bienestar dentro de ella (Rothmann, *et al.*, 2018).

Para nuestra segunda variable, Retención del Personal, nuestro autor principal; describe que las dimensiones obtenidas benefician al personal en su lugar de trabajo, tienen relación directa para el desarrollo eficiente de la investigación; para ello las siguientes dimensiones son:

*La Dimensión 1: Remuneraciones;* si bien sabemos que la remuneración es a base de la prestación de un servicio, esto se realiza cuando un colaborador obtiene una vacante en la empresa. Manifestando su desempeño y el crecimiento que haya obtenido, a medida que el tiempo pasa el capital humano busca adquirir y desarrollar información que va asumiendo para ser más competitivos. En el suceso que se ejecuten todas las exigencias de la empresa, se ofrecen beneficios como incentivos, bonos, aumento, etc. Si se busca retener al personal, siendo el más calificado, se debe de elegir al trabajador que esté acorde con el compromiso de la empresa, que se beneficie su profesionalismo y cumpla los objetivos brindados. Se espera a los mejores talentos y la calidad del capital humano, que esté dispuesta a sobresalir en su área y llene las expectativas. El hecho que no existan respuestas definitivas sobre la retención y rotación continua es importante saber que la clave para el alto rendimiento es la esencia y la medida de la efectividad, una fuerza laboral estable que debe ser recompensado al cumplir los objetivos organizacionales (Theron, *et al.*, 2018). Vidal, M. D., Córdón, E., & De la Torre-Ruiz, J. (2015). Las recompensas que ofrece una empresa deben ser añadidas con el fin de generar conductas en los colaboradores que aseguren el cumplimiento de las estrategias que se plantean dentro de la empresa

*La Dimensión 2: Calidad de vida laboral;* es uno de los aspectos más básicos de las empresas, ya que, influye el comportamiento del equipo y su estado de ánimo. Es esencial adecuar nuevas formas de gestión que atribuya los beneficios del personal, donde las medidas que se incorpore tengan una conciliación en su vida personal y familiar, que su

calidad laboral este en plazo de minimizar el estrés y se tenga mayor libertad en sus horarios, se trabaje por objetivos y la cultura de la empresa de mejores objetivos. Debe de analizarse la importancia de la calidad de vida laboral con respecto a los valores organizacionales y cómo influye de manera aceptable en el interés de los trabajadores con las funciones que disponen (Campos & Marín, 2017). La calidad de vida en estos últimos tiempos ha ido teniendo una gran importancia a nivel global, dado que se han manifestado distintos enfoques entre ellos la preocupación de las organizaciones por la productividad y competitividad económica, para ello es necesario crear condiciones donde el empleador pueda estar a gusto.

También incluido, *la Dimensión 3: Prestaciones sociales*; son los que se incluyen en regímenes generales para los trabajadores, siendo así, facilidades o comodidades que ofrece la organización a su personal. La prestación es una forma remunerativa indirecta que busca satisfacer las necesidades personales de los trabajadores, que debe incluir; remuneración, vacaciones, gratificaciones, alimentos, asignación familiar, utilidades, seguro social, etc. *La Dimensión 4: Relación laboral*; son los servicios que prestan los trabajadores y que de alguna manera es retribuida por la organización, se establecen condiciones y comodidades que poseen mediante un contrato de trabajo, para permitir la seguridad y los beneficios interpersonales a los que se lleguen. El trabajo debe considerar flexibilidad y autonomía profesional para que se desarrollen eficientemente; integrar a todos sus empleados para el trabajo en equipo, garantizando las acciones y el éxito que es un proceso para alcanzar. El trabajo en equipo es una herramienta fundamental para que se lleven todas las gestiones de manera adecuada, beneficiando a la empresa y tomando las mejores decisiones.

La colaboración anterior, nos infiere que la retención del personal tiene la intención de establecer procesos para que el personal se sienta beneficiado y este en constante motivación con los beneficios de la empresa. Es decir, que cada organización que posee personal calificado, tiene que establecer parámetros y estrategias para continuar con sus trabajadores y se incremente la eficiencia y eficacia.

Martínez, Selva & Crespo (2019) definen que dirigir una organización que tenga por estrategia potenciar los comportamientos y desempeño acorde a las necesidades de aprendizaje que tengan cada colaborador no debe ver afectado su compromiso e integración con ella misma para ellos se debe alienar una cultura organizativa.

De esta manera, como autor secundario define que una vez se ha elegido a la persona competente para conformar parte de sociedad es importante mantenerlo complacido y productiva (Matías, 2009). De acuerdo con la teoría, las cuatro dimensiones que lo conforman son la siguiente: *Oportunidades de crecimiento profesional*: en este aspecto se valora la permanencia del trabajador y su ciclo laboral dentro de la entidad, con el hecho de crecer profesionalmente, *Compensaciones*: es el salario justo por el cual las personas buscan satisfacer sus necesidades personales. *Beneficios*: en esta dimensión, describe que la organización brinda procesos para retener al talento como remuneración mínima vital, asignación familiar, etc. *Reconocimiento*: indica que si el personal es eficiente en su labora, se debe de incentivar y motivar, ya que, de esa manera será consistente en la organización.

De modo similar la cultura de retención del talento se fundamenta en aplicar buenas subidas salariales y retribuciones en especie como: coche de la empresa, planes de pensiones, stock options y otras de este tipo (Baqer, 2009). Las seis dimensiones que influyen en la percepción de retención del personal son los siguientes: calidad directiva, innovación, seguridad en el puesto de trabajo, delegación de trabajo, clima laboral y salud laboral.

El personal para satisfacer sus necesidades personales, interactúa con el mercado para obtener un trabajo, llegado a establecerse y demostrar su intelecto, demuestra desempeño y su capacidad. Es así, que las organizaciones deben de tener en cuenta que apreciar a nuestros trabajadores debe ser más que una opción e interpretar la relación más afectiva. Entonces, las capacidades que tiene un trabajador deben de influir en nuestro capital humano a través de un sistema, desarrollando sus habilidades y conocimientos, con el fin de aprender y crecer jerárquicamente en la empresa. Desarrollando su potencial intelectual que poseerá gran autonomía y una buena gestión de toma de decisiones. La importancia que cada trabajador le brinda a su trabajo refleja el compromiso que tiene en él, por ello se debe evitar el abandono a la empresa utilizando estrategias que no afecten los recursos económicos. (Innovar, 2017). La preocupación de las empresas por el clima laboral ha ido aumentando desde su comienzo, pues se le otorga la responsabilidad del resultado que tienen las empresas. (Innova Journal, 2016)

Para la realización de una investigación, los problemas generales y específicos, determinan la realidad y la relación objetiva entre sí, analizando y detallando el problema, se debe de hacer la formulación con claridad en términos precisos para el buen

entendimiento de la descripción, es así que, para nuestra investigación, detallamos lo siguiente.

¿Qué relación existe entre salario emocional y retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C., Rímac-2019? Asimismo, como problema específico son las siguientes; ¿Qué relación existe entre oportunidad de desarrollo, balance de vida, bienestar psicológico, entorno laboral y retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C., Rímac 2019?

La justificación del estudio, comprende diferentes fases, como inicio es la Justificación teórica donde se analiza que la siguiente investigación que tiene por título Salario Emocional y Retención del Personal en la empresa TCINGE S.A.C- Rímac, Lima 2019. Se ha investigado y analizado a diferentes autores que son correspondientes a las dos variables, ya han sido utilizadas en diferentes escuelas académicas. Teniendo en cuenta a teorías principales donde se logró determinar que los conceptos de Aparicio y Chiavenato, son los más confiables que hace referencia a la implementación de prácticas para retener al personal y la relación con su otra variable. También, que este estudio sirva para validar otras teorías que son modelos de compromiso de otras organizaciones y se tenga la intención de mejorar el ámbito empresarial.

Por segunda fase, la justificación práctica valida que a partir de lo exhibido en el contexto teórico se puede precisar que la variable salario emocional contribuirá significativamente en la retención del personal de la organización. Los resultados que se obtendrán, será de mucha ayuda que servirá para tomar buenas decisiones y minorizar las dificultades que puede poseer la empresa. Como tercera fase, la justificación social, beneficiará mediante la investigación el análisis de próximos estudios, que generará una nueva información y será utilizada por nuevos estudiantes. Servirá como base para la aplicación de estrategias y será de mucha utilidad para que las diferentes empresas del país apliquen los resultados a largo plazo. Además, los resultados presentados a futuro, se podrá discutir y comparar en el tiempo o cambiar de manera relativa. Como última fase, la justificación metodológica, buscará medir si existe correspondencia significativa entre ambas variables. Asimismo, el desarrollo en base ase basa a métodos científicos, donde se utilizarán técnicas para la compilación de información y se plasmara en el cuestionario, donde se obtendrá la indagación y luego pasara un proceso para la solución de las incógnitas de la investigación.

En relación con el estudio, se detallan las hipótesis que llevarán consigo a la evaluación y validez de las variables, es así que la hipótesis general existe relación entre el salario emocional y retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C., Rímac-2019; mientras que, en la hipótesis específica, existe relación entre oportunidad de desarrollo, balance de vida, bienestar psicológico, entorno laboral y retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C., Rímac-2019.

Para los objetivos de la investigación se considera lo siguiente, determinar la relación entre salario emocional y retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C., Rímac-2019, como objetivo general. Mientras que, como objetivos específicos, determinar la relación entre oportunidad de desarrollo, balance de vida, bienestar psicológico, entorno laboral y retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C., Rímac 2019.

## **II. Método**

### **2.1. Tipo y diseño de Investigación**

#### **Tipo**

La exploración aplicada tiene como finalidad la búsqueda y la aceptación del conocimiento, aumentando el saber cultural y el científico (Pimienta, 2012), el estudio es aplicado, ya que, se buscará aplicar los conocimientos que están presentes y consolidarlos en el lapso del tiempo. Se busca emplear o utilizar los conocimientos adquiridos y que el interés del investigador son las consecuencias prácticas (Maldonado, 2015), es decir, las aplicaciones que serán usadas, influirán en las inferencias y descripciones que se tendrá como investigador.

#### **Nivel**

Referente al alcance, la investigación es de carácter descriptivo, los estudios descriptivos buscan los fenómenos o procesos a estudiar (Hernández, *et al.*, 2014). Es decir, se obtendrá la información en un solo momento o conjunta de concepto obtenido de ambas variables y si se relacionan entre sí.

La investigación correlacional determina la correspondencia significativa entre las variables, pero no se tiene como definición que uno sea causa de la otra. Es decir, la relación que se obtiene predomina que una no es causa de la otra (Bernales, 2010). La indagación es de nivel correlacional, debido a la explicación de sus características y procesos, se determinará buscar el nivel de relación entre la variable salario emocional y retención del personal de la empresa TCINGE S.A.C.



### **Enfoque**

Afirmamos que una investigación es cuantitativa cuando es primordial la información, donde se toma en cuenta los datos numéricos, que son estadísticos y se interpretan como un hecho o noticia que será investigada (Muñoz, 2015), tiene un enfoque cuantitativo, contando con los colaboradores de la empresa mediante la encuesta.

### **Diseño**

La investigación no experimental observa el análisis natural de su contexto (Hernández, *et al.*, 2014). De manera que, es de diseño no experimental. Es decir, que las variables de salario emocional y retención del personal no serán manipuladas. (Carrasco, 2006) las variables que son independientes no tienen manipulación, y no tienen grupo de control. Puesto que, se investigan y examinan las semejanzas y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. Asimismo, el presente estudio es de corte transaccional, ya que se tiene que recolectar datos en un solo momento. La investigación como objeto de estudio se analiza en un solo tiempo determinado, (Bernaes, 2010).

### **2.2.Operacionalización**

El paso de una variable teórica a indicadores empíricos verificables y medibles e ítems o equivalentes se le denomina operacionalización (Solís, 2013). Teniendo en cuenta que la operacionalización se fundamenta en las definiciones conceptuales con el cual se construye el instrumento y se direcciona en variables, luego las dimensiones y se descomponen en indicadores.

Tabla 1: *Operacionalización de la variable Salario Emocional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
SALARIO EMOCIONAL	Aparicio (2017) indica que “el salario emocional es toda percepción no económica que tiene el colaborador y que recibe dentro de una organización que no consiste en dinero” (p.26)	<p>Para recolectar la información de la variable salario emocional en la empresa TCINGE SAC; se usará el mecanismo de medición como el cuestionario interviniendo la técnica de encuesta en la teoría de Aparicio.</p> <p>Para la interpretación de los resultados se empleará el software SPSS V21 y Excel.</p>	Oportunidad de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Formación continua</li> <li>-Coaching</li> <li>- Desarrollo de potencial</li> <li>-Plan de carrera</li> </ul>	Ordinal (Escala de Likert)
			Balance de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Trabajo flexible</li> <li>-Salud laboral</li> <li>-Organización laboral</li> <li>-Planificación</li> </ul>	
			Bienestar psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Reconocimiento</li> <li>- Dominio del entorno</li> <li>-Autonomía</li> <li>-Autoestima</li> </ul>	
			Entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Trabajo en equipo</li> <li>-Compañerismo</li> <li>-Liderazgo</li> </ul>	

Tabla 2: Operacionalización de la variable Retención del Personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
RETENCIÓN DEL PERSONAL	<p>Según Chiavenato (2014):</p> <p>Se refiere a la retención como subsistema de mantenimiento personal, señalado a las remuneraciones y prestaciones sociales como prestaciones de las organizaciones para incluir a que los empleados permanezcan en ella. (p.166)</p>	<p>Para recolectar información de la variable Retención del personal, se utilizará el cuestionario y se realizará la técnica de encuesta de las dimensiones propuestas en la teoría Chiavenato.</p> <p>Para la interpretación de los resultados se empleará el software SPSS V21 y Excel.</p>	Remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>-R. por competencias</li> <li>-R. variable</li> <li>-R. por habilidades</li> <li>-Planes de incentivos</li> </ul>	Ordinal (Escala de Likert)
			Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ambiente de trabajo</li> <li>-Clima organizacional</li> <li>-Motivación</li> <li>-Satisfacción</li> </ul>	
			Prestaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Rendimiento de la inversión</li> <li>-Responsabilidad mutua</li> <li>-Beneficios flexibles</li> </ul>	
			Relación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Movimiento del personal</li> <li>-Integración</li> <li>-Comunicación</li> <li>-Compromiso</li> </ul>	

## **2.3. Población, Muestra y Muestreo**

### **Población**

La palabra población, infiere al grupo limitado de personas, objetos, etc., que están dentro de una misma clase por poseer características similares (Bautista, 2009). Es decir, la presente investigación estará compuesto por el personal de la empresa, con una cantidad de 40 trabajadores.

### **Muestra**

Es un fragmento de la población, con características objetivas siendo semejantes entre sí, asimismo, los resultados que se obtendrán, son elementos que están dentro de la población (Carrasco, 2006). Para ello, sabiendo que la empresa es conformada por una concisa población, se tomara en cuenta a todos los colaboradores del mismo rango académico.

La muestra debe estar establecida por un perfil que sea fundamenta y sea parte representativa de la población (Bautista, 2009). Trabajando con la toda la población, tendremos como aplicación la técnica de la encuesta.

***Criterio de inclusión:*** Se considerará a todos aquellos que están bajo los beneficios sociales, los trabajadores dependientes e independientes de la empresa TCINGE S.A.C en el periodo que se realizará la investigación, ingenieros civiles.

***Criterio de exclusión:*** Se excluirá al personal encargado de la Administración, Arquitectos, Ingenieros en informática, etc. Por el motivo, que no serán de influencia cuando se tengan los resultados de la investigación, también, se cuenta con colaboradores independientes y dependientes.

### **Muestreo**

En este criterio, no se utilizará el muestreo, ya que nuestra población es de 40 y esa misma cantidad se usará en la muestra. De tal modo, que se evaluará al total de los individuos para analizar su influencia e interpretar los datos que se obtendrán a través de la investigación.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas de recolección de datos**

De acuerdo a la teoría de la recolección de datos, toda información necesita un proceso de información de análisis, el cual va a permitir obtener resultados, objetivos, tales que fueron obtenidos a través del estudio de los instrumentos en la unidad de análisis seleccionada, (Bernal, 2010). La técnica que se usará para la investigación será la encuesta, la cual está

conformada por 30 ítems para la variable salario emocional y 30 ítems para la variable retención del personal; en consecuencia, constará de 60 ítems, que será realizada a los colaboradores de la empresa TCINGE S.A.C. Se utilizará escala de Likert que va desde totalmente desacuerdo, algo desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, algo de acuerdo, totalmente de acuerdo.

### **Instrumento de recolección de datos**

El cuestionario es la agrupación de interrogantes respectivamente de una o más variables que se van a evaluar (Hernández, *et al.*, 2014). Se aplicará el cuestionario, desarrollando interrogantes y entregados a trabajador, con el fin de acertar en el proceso de la investigación.

### **Validez**

La validez depende en establecer el equilibrio, delimitación y autenticidad, aquello que se mida entre ambas variables que se estudia, es decir, soporta los datos que uno obtiene y desea seguir conociendo (Carrasco, 2006). Demostrando la autenticidad de las herramientas del presente estudio se llevará a cabo mediante asesorías por expertos, establecidos en su debido momento para la conformidad.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del mecanismo de medición se considera el grado en que las aplicaciones sean repetidas a la misma persona que manejara los datos (Hernández, *et al.*, 2014). El procesamiento de datos que se dará, será propuesto por el Software SPSSv23, donde se obtendrán datos del personal de la empresa y permitirá conseguir un nivel de fiabilidad consecuente.

## **2.5. Procedimiento**

El procesamiento será establecido bajo un control de data que será realizado en un cuestionario, donde se entregará a cada personal como técnicos en laboratorio de mecánica de suelos e ingenieros, se responderá anónimamente para no entrar en dificultades con la organización. Después, los datos obtenidos se pasarán al SPSSv23, es ahí que se determinara si existe correspondencia significativa y validez en todo el proceso y la asimilación de las variables, ya que, mediante toda la descripción y énfasis de diferentes autores que han sido mencionados, ha aceptador de manera positiva el desarrollo de los objetivos.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

La información que se consiguieron por medio del cuestionario serán dados a los trabajadores de la empresa TCINGE S.A.C, donde se procesarán a través del software SPSSv23. Con la finalidad de obtener las tablas y porcentajes, comprendiendo y determinando los mejores resultados.

La estadística inferencial es para demostrar la hipótesis y tener los resultados de la población (Hernández, *et al.*, 2014). Del mismo modo, se desarrolló la estadística inferencial para analizar la correlación que existirá en ambas variables. También, la deducción permitirá que los conocimientos generales y las teorías descritas lleguen a conclusiones, donde se validen todos los procesos (Muñoz, 2016). Es decir, se llegará a determinar los hechos con una base clara, donde las teorías establecidas en toda la investigación tengan una validez.

## **2.7. Aspectos éticos**

En la exploración de la información, se tomó en consideración la ética, ya que, los fundamentos bibliográficos son de conocimientos, creencias morales, políticas, descargos sociales, es decir, para evidenciar la irrealidad de alguna copia. Se con la autorización de la organización TCINGE S.A.C., para que sea objeto de estudio; se realizaran varios procesos y la información recolectada será de manera personal.

En síntesis, para la elaboración de la investigación se tuvo en cuenta los inicios fundamentales de la sociedad y cuál es la influencia de sus aspectos para realizar, recolectando la información y expresar el mayor agradecimiento para guardar los beneficios de la organización.

### III. Resultados

#### 3.1. Análisis de fiabilidad

##### 3.1.1. Confiabilidad interna

Tabla 3

*Fiabilidad de la variable salario emocional*

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

Fuente: SPSS

Nota: De los 40 valores estudiados del total del 100% no se excluyó ningún elemento debido a que no se exhiben valores extremos.

Tabla 4

*Alpha de Cronbach para la variable salario emocional*

Estadísticos de Fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	30

Fuente: SPSS

Nota: Acorde a la evidencia de fiabilidad del Alpha de Cronbach se precisó que el mecanismo es a gran medida acertada y si se reitera el uso en otros estudios con unidades muestrales distintos, el valor no cambia para el instrumento analizado cuyo valor es 83.3%

Tabla 5

*Fiabilidad de la variable retención de personal*

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

Fuente: SPSS

Nota: De los 40 valores examinados se autentifico la totalidad de ellos, no se excluyó ninguno de ellos visto que no se muestra valores extremos

Tabla 6

*Alpha de Cronbach para la variable retención de personal*

<b>Estadísticos de Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	30

Fuente: SPSS

Nota: Según la prueba de fiabilidad del Alpha de Cronbach se puede especificar que el medio representa una alta confiabilidad, considerando cuyo valor es 83.6%.



### 3.2 Estadística descriptiva

#### 3.2.1 Estadística descriptiva de la variable salario emocional

Tabla 7

Tabla de frecuencia de la variable salario emocional

Salario emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	20	50,0	50,0	50,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	10,0	10,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS

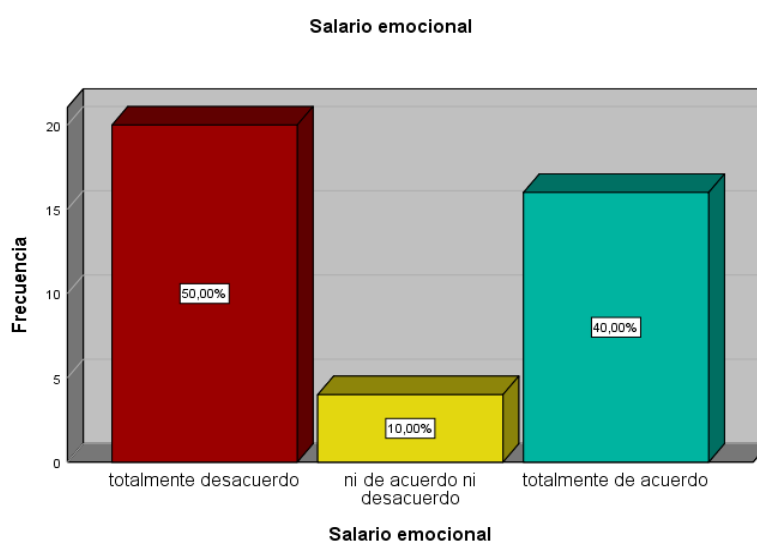


Figura 1. Tabla de frecuencias de la variable salario emocional.

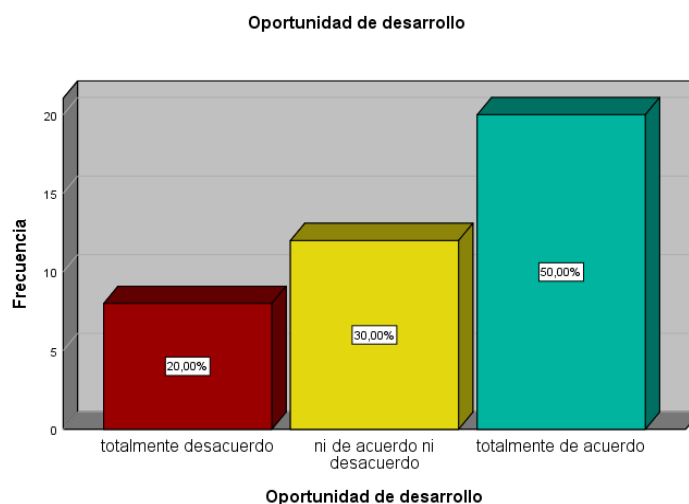
Nota. Según la tabla obtenida, del 100% de los evaluados, el 50% afirmó que se encuentran totalmente en desacuerdo con el salario emocional. También el 40% de ellos afirma que se encuentran totalmente de acuerdo con el salario emocional. La empresa debe considerar las opiniones de los colaboradores que manifiestan su disconformidad sobre la trascendencia que representa para ellos el salario emocional, del cual están totalmente en desacuerdo. Para ello se la empresa debería desarrollar talleres de inducción para que conozcan la importancia que representa en la motivación en cada uno de ellos y que a su vez represente modelos de compromiso de los colaboradores con la empresa.

Tabla 8

Tabla de frecuencia de la dimensión oportunidad de desarrollo

Oportunidad de desarrollo					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	8	20,0	20,0	20,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	12	30,0	30,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS



Fuente: SPSS

Figura 2. Tabla de frecuencias de dimensión oportunidad de desarrollo.

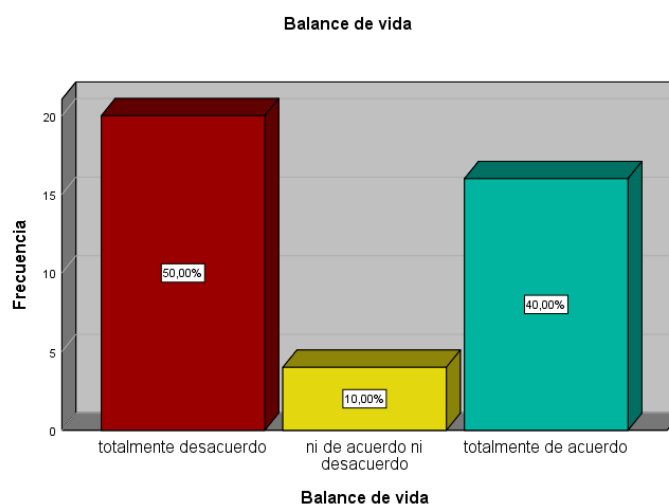
Nota. Acorde con la tabla de frecuencias obtenida, del 100% de los encuestados, el 20% aseveró que se encuentran totalmente en desacuerdo con la oportunidad de desarrollo. Asimismo, el 50% de ellos afirma que se encuentran totalmente de acuerdo con la oportunidad de desarrollo. La organización debe examinar los criterios de los colaboradores que reflejan su oposición sobre el resultado que simboliza para ellos la oportunidad de desarrollo, del cual están totalmente en desacuerdo. Para ello se la empresa debería medir la evolución de sus trabajadores para que reconozcan el desarrollo del crecimiento empresarial que se observa en la motivación en cada uno de ellos y del mismo modo cada colaborador tenga el sentido de pertenencia con la empresa. En la actualidad las empresas deben seleccionar estrategias dependiendo de los objetivos y los resultados que se logran esperar.

Tabla 9

*Tabla de frecuencia de la dimensión balance de vida.*

<b>Balance de vida</b>					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	20	50,0	50,0	50,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	10,0	10,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS



Fuente: SPSS

*Figura 3. Tabla de frecuencias de la dimensión balance de vida.*

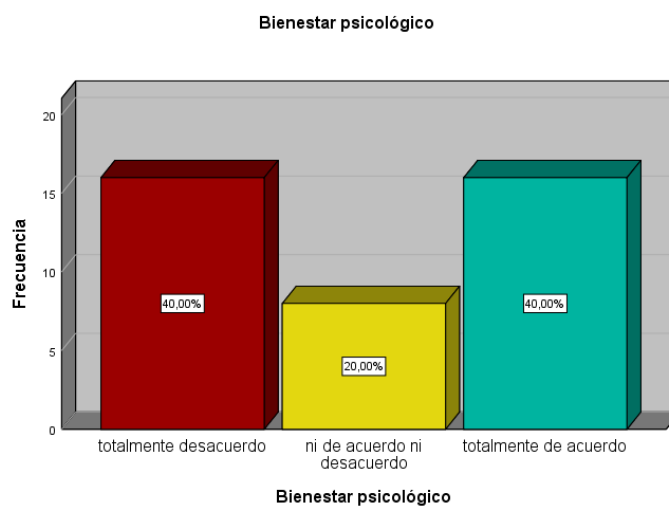
Nota. Conforme con la tabla obtenida, del 100% de los investigados, el 50% afirmó que se encuentran totalmente en desacuerdo con el balance de vida. De la misma manera, el 40% de ellos afirma que se encuentran totalmente de acuerdo con el balance de vida. El empleador debe tener en cuenta el resultado que se manifiesta con el balance de vida del cual están totalmente en desacuerdo. Se debe de agregar entre sus tácticas los horarios flexibles, equilibrio de vida personal, fomentar actividades físicas. También, respetar las percepciones de los trabajadores, fomentando la participación del trabajo en equipo y expandir los objetivos en conjunto.

Tabla 10

Tabla de frecuencia de la dimensión bienestar psicológico.

<b>Bienestar psicológico</b>					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	16	40,0	40,0	40,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	20,0	20,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS



Fuente: SPSS

Figura 4. Tabla de frecuencias de la dimensión bienestar psicológico.

Nota. Concorde con la tabla de frecuencias, del 100% de los indagados, el 40% afirmó que se encuentran totalmente en desacuerdo con el bienestar psicológico. También el 40% de ellos afirma que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo con el bienestar psicológico. Se debe tomar en cuenta las opiniones manifiestan su disconformidad sobre la perspicacia que significa para ellos el salario emocional del cual están totalmente en desacuerdo.

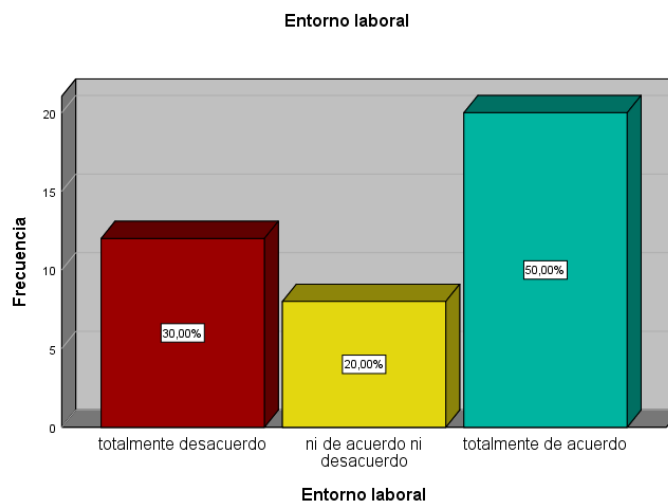
Para ello la empresa tendría que considerar los sentimientos de satisfacción, tranquilidad y bienestar de los colaboradores sobre su vida general, teniendo en cuenta aspectos como su área familiar, laboral y proyectos interpersonales, haciendo una programación de línea de carrera, atributos laborales y comunicación eficiente.

Tabla 11

Tabla de frecuencia de la dimensión entorno laboral.

Entorno laboral					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	12	30,0	30,0	30,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	20,0	20,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS



Fuente: SPSS

Figura 5. Tabla de frecuencias de la dimensión entorno laboral.

Nota. En la tabla de frecuencias, del 100% de los investigados, el 30% acertó que se encuentran totalmente en desacuerdo con el entorno laboral. Inclusive el 50% de ellos afirma que se encuentran totalmente de acuerdo con el entorno laboral. La empresa debe tomar en cuenta los resultados donde sus trabajadores manifiestan su disconformidad sobre la representación de un óptimo entorno laboral en la empresa, del cual un porcentaje está totalmente desacuerdo. Para ello, se deben evaluar estrategias de compañerismo, reuniones donde se solucionen diferencias o desacuerdos. Hoy en día las organizaciones deben darle importancia al entorno laboral donde sus trabajadores puedan desarrollar habilidades y sus conocimientos para el logro de objetivos.

Tabla 12

Tabla de frecuencia de la variable retención de personal.

<b>Retención del personal</b>					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	17	42,5	43,5	42,5
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	22,5	22,5	65,0
	Totalmente de acuerdo	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS

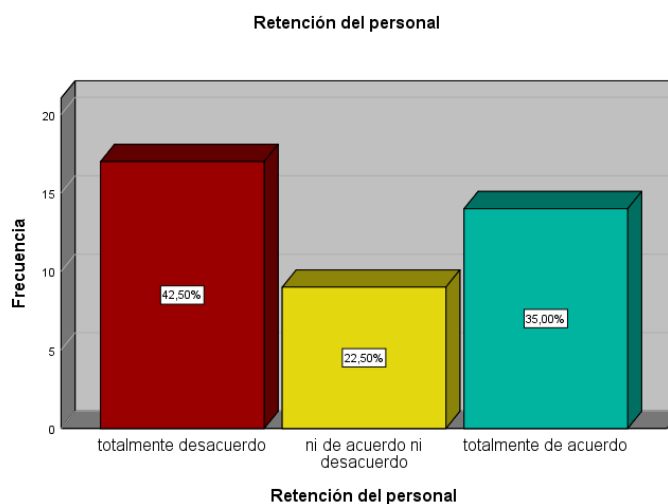


Figura 6. Tabla de frecuencias de la variable retención del personal.

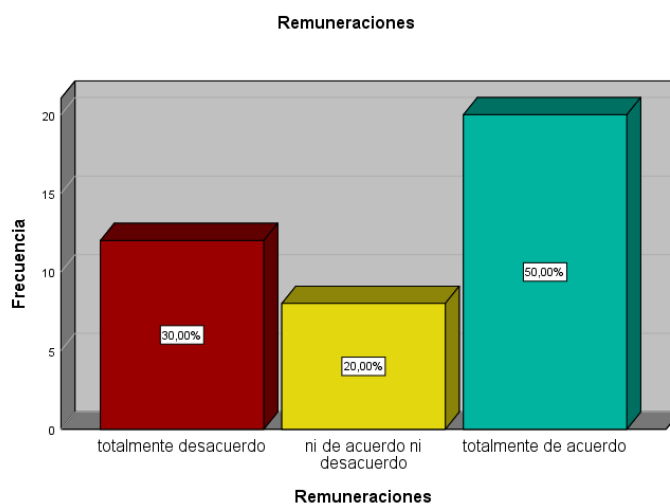
Nota. De acuerdo con la tabla obtenida, del 100% de los encuestados, el 42.5% afirmó que se encuentran totalmente de acuerdo con la retención de personal. También el 35% de ellos afirma que totalmente desacuerdo con la retención de personal. La empresa debe tomar en cuenta el resultado que manifiesta la disconformidad de sus colaboradores al no estar en total acuerdo con la retención de personal dentro de la empresa TCINGE S.A.C para ello se deberá realizar estrategias, donde se garantice una mayor flexibilidad laboral, buen clima laboral, canales de comunicación. En la actualidad un trabajador se siente más atraído por un trabajo donde reciba compensaciones que van más allá de una retribución económica logrando resultados positivos para las empresas.

Tabla 13

Tabla de frecuencia de la dimensión remuneraciones.

Remuneraciones					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	12	30,0	30,0	30,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	20,0	20,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	20	50,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS



Fuente: SPSS

Figura 7. Tabla de frecuencias de la dimensión remuneraciones.

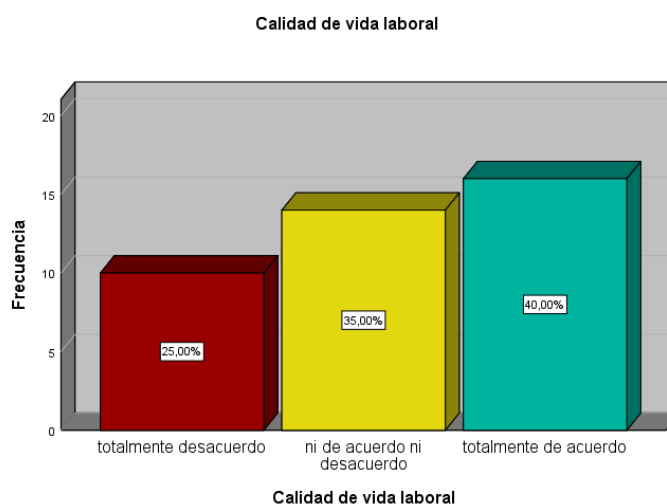
Nota. De acuerdo con la tabla de frecuencias obtenida del 100%, el 30% afirmó que se encuentran totalmente de acuerdo con las remuneraciones. También el 50% de ellos afirma que totalmente desacuerdo con las remuneraciones. La empresa debe considerar las opiniones de sus colaboradores que manifiestan una disconformidad con el resultado que representa para ellos las remuneraciones, del cual hay porcentajes que se encuentra notablemente en desacuerdo. Para esto la empresa debería comprender las necesidades de sus trabajadores para los cuales hacen usos de las remuneraciones que representa la retención de personal en cada uno de ellos y que su vez refleje compromiso con la empresa. En la actualidad las empresas competitivas deben asignar estrategias donde las retribuciones, comisiones, compensaciones, premios.

Tabla 14

Tabla de frecuencia de la dimensión calidad de vida laboral.

Calidad de vida laboral					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Válido			válido	acumulado	
	Totalmente desacuerdo	10	25,0	25,0	25,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	35,0	35,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS



Fuente: SPSS

Figura 8. Tabla de frecuencias de la dimensión calidad de vida laboral.

Nota. De acuerdo con la tabla de frecuencias del 100%, el 25% aseguró que se encuentran totalmente de acuerdo con la calidad de vida laboral. También el 40% de ellos indica que totalmente desacuerdo con la calidad de vida laboral. La empresa debe tener en consideración las opiniones de sus colaboradores que manifiestan su disconformidad sobre la calidad de vida laboral que se brinda al talento de la empresa, del cual están totalmente en desacuerdo. Para mejorar este aspecto la empresa debería dictar charlas donde se expliquen los conceptos y beneficios de la calidad de vida laboral, que a su vez mejore la perspectiva de los trabajadores y se sientan comprometidos con la empresa. Hoy en día las empresas deben emplear estrategias donde se busque brindar horarios flexibles, programas de bienestar, brindar beneficios de salud o deportivos, reconocimientos.

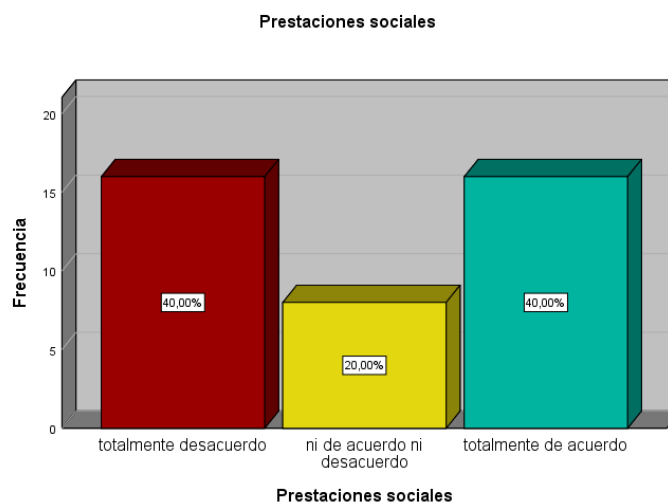


Tabla 15

Tabla de frecuencia de la dimensión prestaciones sociales.

Prestaciones sociales					
	Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo	16	40,0	40,0	40,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	8	20,0	20,0	60,0
	Totalmente de acuerdo	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS



Fuente: SPSS

Figura 9. Tabla de frecuencias de la dimensión prestaciones sociales.

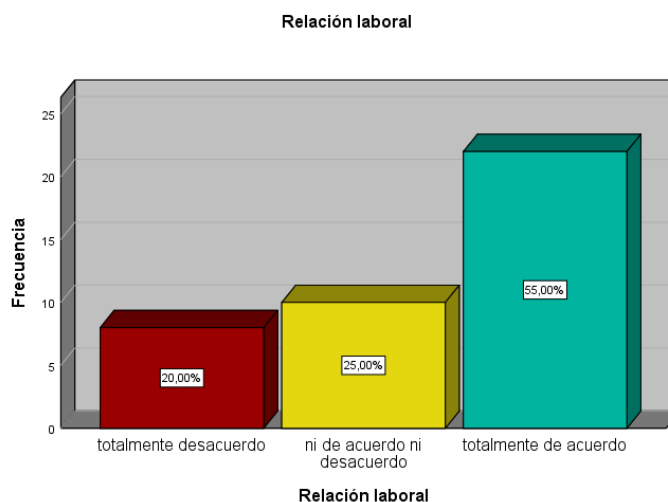
Nota. De acuerdo con la tabla obtenida, del 100% de los evaluados, el 40% afirmó que no se encuentran de acuerdo ni en desacuerdo con las prestaciones sociales. También el 40% de ellos afirma que totalmente de acuerdo con las prestaciones sociales. La empresa debe tener en consideración las opiniones de sus colaboradores que manifiestan su disconformidad sobre las prestaciones sociales que se ofrecen a los trabajadores, del cual están totalmente en desacuerdo. Para mejorar este aspecto la empresa debería reconocer al colaborador dentro de un contrato trabajo por tiempo definido, observar que respetan sus beneficios dentro de la empresa de esta manera sentirse comprometidos con esta. Hoy en día la empresa debe insertar planes donde se busquen brindar cesantías, vacaciones, dotación, prima de servicios.

Tabla 16

Tabla de frecuencia de la dimensión relación laboral

<b>Relación laboral</b>					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Totalmente desacuerdo	8	20,0	20,0	20,0
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	10	25,0	25,0	45,0
	Totalmente de acuerdo	22	55,0	55,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: SPSS



Fuente: SPSS

Figura 10. Tabla de frecuencias de la dimensión relación laboral.

Nota. De acuerdo con la tabla de frecuencias obtenida, del 100% de los encuestados, el 20% afirmó que se encuentran totalmente de acuerdo con la relación laboral. También el 55% de ellos afirma que totalmente desacuerdo con la relación laboral. La empresa debe tener en consideración las opiniones de sus colaboradores que manifiestan su disconformidad sobre el entorno laboral que se brinda a los trabajadores, del cual están totalmente en desacuerdo. Para mejorar este aspecto la empresa debería crear un ambiente de confianza entre el empleador y los empleados con ello se conseguirá una máxima efectividad de los trabajadores de la empresa. Hoy en día uno de las mejores formas de conseguir este ambiente a través de celebraciones en reuniones, crear equipos laborales, adoptar sugerencias, fijar metas periódicas y fomentar la competición sana.

### 3.3. Tablas cruzadas de variables

Tabla 17

*Tablas cruzadas para la variable salario emocional y retención de personal*

<b>Tabla cruzada Salario emocional*retención del personal</b>					
% del total		Salario emocional			
		Totalmente desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Retención del personal	Totalmente desacuerdo	30,0%	10,0%	10,0%	50,0%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	10,0%	12,5%		10,0%
	Totalmente de acuerdo	2,5%		25,0%	40,0%
Total		42,5%	22,5%	35,0%	100,0%

Fuente: SPSS

Nota. El objetivo general de la indagación fue establecer la relación que existe el salario emocional y la retención de personal de los trabajadores de la empresa TCINGE SAC 2019; de lo ya referido podemos interpretar que el 10% de trabajadores se encuentran ni de acuerdo ni desacuerdo con la retención de personal, mientras que un 22.5% perciben que no están ni de acuerdo ni desacuerdo con el salario emocional en su funcionamiento. Por otro lado, se observa que un 40% está totalmente de acuerdo con la retención del personal y solo un 35% de trabajadores indican que están totalmente de acuerdo con el salario emociona.

Tabla 18

Tablas cruzadas para oportunidad de desarrollo y retención del personal.

<b>Tabla cruzada Oportunidad de desarrollo*retención del personal</b>					
% del total					
		Oportunidad de desarrollo			
		Totalmente desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Retención del personal	Totalmente desacuerdo	20,0%			20,0%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	10,0%	10,0%	10,0%	30,0%
	Totalmente de acuerdo	12,5%	12,5%	25,0%	50,0%
Total		42,5%	22,5%	35,0%	100,0%

Fuente: SPSS

Nota. El objetivo específico de la investigación fue establecer la relación que existe entre la oportunidad de desarrollo y la retención de personal en los trabajadores de la empresa TCINGE SAC 2019; de lo ya referido podemos interpretar que el 30% de trabajadores se encuentran ni de acuerdo ni desacuerdo con la retención de personal, mientras que un 22.5% de trabajadores se encuentran ni de acuerdo ni desacuerdo con la oportunidad de desarrollo. Por otro lado, se percibe que un 50% de los colaboradores se encuentran totalmente de acuerdo con la retención de personal y solo un 35% de trabajadores se encuentran de acuerdo con la oportunidad de desarrollo.

Tabla 19

*Tablas cruzadas para balance de vida y retención del personal.*

<b>Tabla cruzada Balance de vida*retención del personal</b>					
% del total		Balance de vida			
		Totalmente desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Retención del personal	Totalmente desacuerdo	30,0%	10,0%	10,0%	50,0%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo		5,0%	5,0%	10,0%
	Totalmente de acuerdo	12,5%	7,5%	20,0%	40,0%
Total		42,5%	22,5%	35,0%	100,0%

Fuente: SPSS

Nota. El objetivo específico de la investigación fue establecer la relación que existe entre el balance de vida y la retención de personal en los trabajadores de la empresa TCINGE SAC 2019; de lo ya referido podemos interpretar que el 10% de trabajadores se encuentran ni de acuerdo ni desacuerdo con la retención de personal, mientras que un 22.5% de trabajadores se encuentran ni de acuerdo ni desacuerdo con la oportunidad de desarrollo. Por otro lado, se contempla que un 40% de trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo con la retención de personal y solo un 35% de trabajadores se encuentran de acuerdo con la oportunidad de desarrollo.

Tabla 20

*Tablas cruzadas para bienestar psicológico y retención del personal.*

<b>Tabla cruzada Bienestar psicológico*retención del personal</b>					
% del total		Bienestar psicológico			
		Totalmente desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Retención del personal	Totalmente desacuerdo	20,0%	10,0%	10,0%	40,0%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	20,0%			20,0%
	Totalmente de acuerdo	2,5%	12,5%	25,0%	40,0%
Total		42,5%	22,5%	35,0%	100,0%

Fuente: SPSS

Nota. El objetivo específico de la investigación fue implantar la relación que existe entre el balance de vida y la retención de personal en los trabajadores de la empresa TCINGE SAC 2019; de lo ya referido podemos interpretar que el 20% de trabajadores se encuentran ni de acuerdo ni desacuerdo con la retención de personal, mientras que un 22.5% de trabajadores se encuentran ni de acuerdo ni desacuerdo con el bienestar psicológico. Por otro lado, se infiere que un 40% de trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo con la retención de personal y solo un 35% de trabajadores se encuentran de acuerdo con la oportunidad de desarrollo con el bienestar psicológico.

Tabla 21

*Tablas cruzadas para entorno laboral y retención del personal.*

<b>Tabla cruzada Entorno laboral*retención del personal</b>					
% del total		Entorno laboral			
		Totalmente desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Retención del personal	Totalmente desacuerdo	20,0%	10,0%		30,0%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	10,0%	5,0%	5,0%	20,0%
	Totalmente de acuerdo	12,5%	7,5%	30,0%	50,0%
Total		42,5%	22,5%	35,0%	100,0%

Fuente: SPSS

Nota. El objetivo específico de la investigación fue establecer la relación que existe entre el balance de vida y la retención de personal en los trabajadores de la empresa TCINGE SAC 2019; de lo ya referido podemos interpretar que el 20% de trabajadores se encuentran ni de acuerdo ni desacuerdo con la retención de personal, mientras que un 22.5% de trabajadores se encuentran ni de acuerdo ni desacuerdo con el entorno laboral. Por otro lado, se observa que un 50% de trabajadores se encuentran totalmente de acuerdo con la retención de personal y solo un 35% de trabajadores se encuentran de acuerdo con la oportunidad de desarrollo con el entorno laboral.

### 3.4 Prueba de normalidad

#### Prueba de normalidad para la variable salario emocional.

Tabla 22

*Prueba de normalidad para la variable salario emocional*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Salario emocional	,327	40	,000	,694	40	,000

Fuente: SPSS

Nota. De acuerdo al análisis para la prueba de normalidad, para los datos de la muestra en estudio, cuya muestra estuvo representada por 40 personas de la Empresa TCINGE S.A.C.; de la cual se puede inferir que se empleará la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que es una muestra mayor a 30. El valor obtenido a través del test se obtuvo  $p= 0.000$ ; por consiguiente, se puede avalar que las informaciones no siguen una distribución normal y, como consecuencia de ello se tomó la decisión de aplicar el estadígrafo Rho de Spearman para la prueba de hipótesis general y específica.

#### Prueba de normalidad para variable retención del personal.

Tabla 23

*Prueba de normalidad para la variable retención del personal*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Retención del personal	,276	40	,000	,756	40	,000

Fuente: SPSS

Nota. De acuerdo al análisis para la prueba de normalidad, para los datos de la muestra en estudio, cuya muestra estuvo representada por 40 personas de la Empresa TCINGE S.A.C.; de la cual se puede inferir que se aplicará la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que es una muestra mayor a 30. El valor obtenido a través del test se obtuvo  $p= 0.000$ ; de manera que, se puede sostener que los datos no siguen una distribución normal y, como consecuencia de ello se tomó la decisión de aplicar el estadígrafo Rho de Spearman para la prueba de hipótesis general y específica.



### 3.4. Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general.

**Ho** : No existe relación entre el salario emocional y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac -2019.

**Ha** : Existe relación entre el salario emocional y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac-2019.

Tabla 24

#### *Prueba de hipótesis general*

<b>Correlaciones</b>				
			Salario emocional	Retención del personal
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,131
		Sig. (bilateral)		,001
		N	40	40
	Retención del personal	Coefficiente de correlación	,131	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	40	40

Fuente: SPSS

Nota. La prueba de hipótesis general para la variable Salario emocional y su relación con la Retención de personal se puede interferir que el nivel de correlación obtenido a través del Rho de Spearman alcanzó el 0,131 con una curva a tendencia positiva; por lo tanto, se puede afirmar que a mayor aplicación de estrategias basadas en el Salario emocional se podrá alcanzar un buen proceso de Retención de personal

La significancia bilateral que provee la evaluación, permitió conocer el valor  $p = 0.001$ ; dado que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmando que existe relación significativa entre las variables.

### Prueba de Hipótesis Específico 1

**Ho** : No existe relación entre oportunidad de desarrollo y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac -2019.

**Ha** : Existe relación entre oportunidad de desarrollo y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac-2019.

Tabla 25

#### *Prueba de hipótesis específico 1*

<b>Correlaciones</b>				
		Oportunidad de desarrollo		Retención del personal
Rho de Spearman	Oportunidad de desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,129
		Sig. (bilateral)		,002
		N	40	40
	Retención del personal	Coefficiente de correlación	,129	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	40	40

Fuente: SPSS

Nota. De acuerdo a la prueba de hipótesis general para la dimensión oportunidad de desarrollo y su relación con la Retención de personal se puede inferir que el nivel de correlación obtenido a través del Rho de Spearman alcanzó el 0,129 es decir una correlación moderada con una curva a tendencia positiva.

La significancia bilateral que provee la exploración a través de la prueba de correlación permitió conocer que el valor  $p = 0.002$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmando que existe relación significativa entre oportunidad de desarrollo y retención de personal.

## Prueba de hipótesis específica 2

**Ho** : No existe relación entre balance de vida y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac -2019.

**Ha** : Existe relación entre balance de vida y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac-2019.

Tabla 26

### *Prueba de hipótesis específico 2*

			<b>Correlaciones</b>	
			Balance de vida	Retención del personal
Rho de Spearman	Balance de vida	Coefficiente de correlación	1,000	,151
		Sig. (bilateral)		,003
		N	40	40
	Retención del personal	Coefficiente de correlación	,151	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	40	40

Fuente: SPSS

Nota. De acuerdo a la prueba de hipótesis general para la dimensión balance de vida y su relación con la Retención de personal se puede inferir que el nivel de correlación obtenido a través del Rho de Spearman alcanzó el 0,151 es decir una correlación moderada con una curva a tendencia positiva; por lo tanto, se puede afirmar que a mayor aplicación de estrategias basadas en el balance de vida se podrá alcanzar un resultado eficiente en la retención de personal.

La significancia bilateral que concedió la evaluación a través de la prueba de correlación facilitó conocer que el valor  $p = 0.003$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmando que existe relación significativa entre balance de vida y retención de personal

### Prueba de hipótesis específica 3

**Ho** : No existe relación entre bienestar psicológico y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac -2019.

**Ha** : Existe relación entre bienestar psicológico y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac-2019.

Tabla 27

#### *Prueba de hipótesis específico 3*

			Correlaciones	
			Bienestar psicológico	Retención del personal
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coefficiente de correlación	1,000	,145
		Sig. (bilateral)		,003
		N	40	40
	Retención del personal	Coefficiente de correlación	,145	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	40	40

Fuente: SPSS

Nota. De acuerdo a la prueba de hipótesis general para la dimensión bienestar psicológico y su relación con la Retención de personal se puede interferir que el nivel de correlación obtenido a través del Rho de Spearman alcanzó el 0,145 es decir una correlación moderada con una curva a tendencia negativa; por lo tanto, se puede afirmar que a mayor aplicación de estrategias basadas en el bienestar psicológico se podrá alcanzar un resultado regular en la retención de personal.

La significancia bilateral que indico el estudio a través de la prueba de correlación identifico que el valor  $p = 0.003$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmando que existe relación significativa entre bienestar psicológico y retención de personal.

#### Prueba de hipótesis específica 4

**Ho** : No existe relación entre entorno laboral y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac -2019.

**Ha** : Existe relación entre entorno laboral y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac-2019.

Tabla 28

#### *Prueba de hipótesis específico 4*

			Correlaciones	
			Entorno laboral	Retención del personal
Rho de Spearman	Entorno laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,121
		Sig. (bilateral)		,001
		N	40	40
	Retención del personal	Coefficiente de correlación	,121	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	40	40

Fuente: SPSS

Nota. De acuerdo a la prueba de hipótesis general para la dimensión entorno laboral y su relación con la Retención de personal se puede inferir que el nivel de correlación obtenido a través del Rho de Spearman alcanzó el 0,121 es decir una correlación moderada con una curva a tendencia negativa; por lo tanto, se puede afirmar que a mayor aplicación de estrategias basadas en el entorno laboral se podrá alcanzar un resultado regular en la retención de personal.

La significancia bilateral que suministró el análisis a través de la prueba de correlación nos permitió conocer que el valor  $p = 0.001$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; confirmando que existe relación significativa entre el entorno laboral y retención de personal.

#### IV. Discusión

De acuerdo con la hipótesis principal de estudio se afirma que, si existe relación significativa entre la variable salario emocional y retención del personal, pero que es inversamente proporcional, en el distrito del Rimac-2019.; por ello, el resultado se comprueba con la estadística de correlación Rho de Spearman ( $Rho = 131$ , Sig. (Bilateral)=0.001 ( $p \leq 0.05$ )).

En lo mencionado, el resultado confirma que las variables en otras fuentes de estudio sustentan lo mismo, en la referencia de estudio dado por el tesista Izurieta (2016). Alcanzo una correlación de  $Rho = 0.160$  y una significancia bilateral de 0.002 confirmando la correspondencia significativa en las variables salario emocional y retención del personal. Por ello, los resultados que se muestran en los antecedentes se sustentan con las teorías de Aparicio soporte para la variable salario emocional, en el que hace mención que el trabajador debe depender de oportunidad de desarrollo, balance de vida, bienestar psicológico, entorno laboral, asimismo, el autor Matías (2009) indicó que la retención del personal referente a las organizaciones valora solo el ciclo laboral y la permanencia del trabajador de manera consistente. También, teorías de soporte como Muñoz (2010) para la variable salario emocional y Correa (2012) para la variable retención del personal. A su vez el tesista Guerra y Sosa (2015), alcanzó una correlación de  $Rho = 0.235$  con una significancia bilateral de 0.000 confirmando la relación significativa de las dos variables. Es así, que los resultados de los antecedentes señala que Baguer (2009) que para que el personal sienta satisfacción en su área de trabajo y se sienta comprometido en sus funciones a realizar se debe de influir en el capital y buena toma de decisiones para que no exista rotación continua, debiendo demostrar habilidades y conocimientos de manera continua; en cambio, la Asociación Española para la Calidad, indica que la retribución al personal es externo si se toma en cuenta las necesidades que poseen y que tipo de reconocimiento se logran a dar. Asimismo, las teorías de soporte estuvieron conformados por Jiménez (2009) para la variable salario emocional y dentro de sus definiciones Howatt (2011) hace referencia al salario emocional. El tesista Rivadeneira (2015), alcanzo un nivel de correlación de 0.140 y de significancia bilateral de 0.001, confirmado la relación que existe, pero es de correspondencia proporcional, es decir, se relacionan entre sí, el autor Puyal (2006) manifiesta que el salario

emocional es un ente importante para la organización, que se tiene q disponer en todos los niveles. Y para la variable retención del personal, debe de considerarse con expectativa salarial, satisfacción e insatisfacción laboral, disminuir la rotación del personal a través, de implementar el desarrollo de diagnósticos, promover disposiciones y factores con el cumplimiento del objetivo. En el resultado obtenido se muestra que existe relación entre las variables salario emocional y retención del personal. En consecuencia, la estabilidad laboral, los beneficios y el desarrollo de compromiso e interés laboral ayudara a la rotación del personal, incluyendo una buena comunicación organizacional.

De acuerdo con la hipótesis específica 1 planteada para la dimensión oportunidad de desarrollo y su relación con la retención del personal, se confirma que si existe una relación moderada a través del estadígrafo Rho de Spearman con un nivel de correlación (Rho=0,129 Sig. (Bilateral)=0.002;  $p \leq 0.05$ ). El resultado confirma la relación en otros ámbitos de investigación y manifiestan lo mismo dado por los tesisas Espinoza y Ramos y Vilchez (2017). Alcanzo una relación (Rho= 0.241, sig. (Bilateral)=0.00). Según la Asociación Española de la Calidad, define que el salario emocional es la retribución no económica, pero si considera para la organización que cada colaborador debe de percibir. El aporte de los autores como Puyal (2006) para la variable salario emocional y retención del personal donde se encontró correspondencia significativa. Asimismo, la tesisas Michán (2017), alcanzo una correlación de (Pearson=0.561, Sig. (Bilateral)=0.004); tuvo como teórico a Jiménez que menciono que los incentivos que recibe el personal deben ser posteriores a la calidad de vida laboral que le otorgan y que las funciones de manejo de recursos deben ser por igual. Por lo tanto, el estudio de las variables confirma que el resultado obtenido a través de los antecedentes y la teoría propuesta, indican que existe relación significativa moderada entre la dimensión oportunidad de desarrollo y retención del personal. En consecuencia, la oportunidad de desarrollo podrá alcanzar un resultado en los colaboradores dentro de la organización.

De acuerdo con la hipótesis específica 2 planteada para la dimensión balance de vida y su relación con la retención del personal, se afirma que existe correlación moderada con una curva de tendencia negativa, con una determinación de nivel correlativa bilateral de Rho de Spearman (Rho=0.151, Sig. (Bilateral)=0.003, ( $p \leq 0.05$ )). El resultado confirma una relación significativa fuerte, haciendo referencia que la variable retención Para el autor

Fernández, un aspecto importante es la comunicación con el fin de disponer procedimientos para todo tipo de requisito que se necesite, plasmar objetivos a nivel de organización, con el fin de tener al personal en su área, trabajando eficientemente sin ningún tipo de dificultad.

De acuerdo con la Hipótesis específica 3 planteada por el bienestar psicológico y la retención del personal para la investigación que afirman que existe correspondencia significativa moderando y también tienen relación inversa. El resultado confirma la relación bajo el estadígrafo Rho de Spearman ( $Rho=0.145$ , Sig. (Bilateral)= $0.008$ ,  $p\leq 0.05$ ). Por lo tanto, las tesis de Moreno y Zevallos y Seminario (2016), diseñaron un modelo de fidelización del personal y su relación con el salario emocional para los supervisores; obteniendo resultados ( $Rho=0.423$ , Sig. (Bilateral)= $0.003$ ,  $p\leq 0.05$ ). Confirmando, que existe una relación entre ambas variables. Sustento bajo el autor Muñoz (2010) que el salario emocional es el compuesto no económico que debe ser entregado a todo colaborador ingresante en una organización, con objeto de mejorar de forma global la calidad de el mismo y de su entorno.

De acuerdo con la Hipótesis específica 4, entorno laboral y retención del personal se obtuvo como resultado ( $Rho=0.121$ , Sig. (Bilateral)= $0.001$ ,  $p\leq 0.05$ ). En el que se obtiene una relación moderado y con la curva en tendencia positiva, donde se podrá alcanzar un resultado regular para la variable retención del personal, respaldado por el autor Baguer (2010) definiendo que para mejorar la rotación del personal se debe de priorizar la contraprestación intangible e incluir aspectos que marquen la diferencia, desarrollando ambientes apropiados y buscar consolidarse de manera colectiva el interés y beneficio a los integrantes, donde se incrementara el compromiso con los objetos institucionales. El adaptarse exige seguir con los empleadores que han desarrollado sus habilidades y aportado con sus conocimientos que denominen un salario directo o indirecto. Definir a un talento, requiere de la capacidad de desarrollarse y/o transformarse en corto plazo con nuevas ventajas competitivas que permitan a los colaboradores un desarrollo de liderazgo y la posibilidad de resolver los problemas en el momento debido. Retener a los talentos, significa trabajar en equipo y un clima democrático con condiciones de trabajo que se adecuen al personal, con la contribución eficaz de trabajo, agregando valor y hacer del capital humano un activo que produzca resultados de éxito. Entonces, la dimensión entorno laboral, debe de involucrarse en la organización, siendo un indicador donde se diferenciará de los demás, por



las características obtenidas, un personal ingresante merece lo mejor y dejen expandirse de manera global para desarrollar e imponer todos sus conocimientos que logren en conjunto a la organización un trabajo impecable.

## V. Conclusiones

De acuerdo al análisis estadístico se puede concluir las siguientes proposiciones:

- Primero. Se encontró que la relación entre ambas variables es significativa al nivel de 0,131 positivo, se puede inducir que existe una correlación moderada. En el caso del valor positivo se manifiesta que la curva de la tendencia es positiva; por lo tanto, se puede afirmar que a la relación es directamente proporcional; es decir que mayor aplicación de estrategias basadas en el salario emocional se podrá alcanzar un buen proceso de retención de personal. El valor Sig. (Bilateral)= 0.001<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una relación significativa entre las variables salario emocional y retención de personal en los trabajadores de la empresa TCINGE SAC.
- Segundo. Se encontró que la relación entre la dimensión oportunidad de desarrollo y la variable retención de personal es significativa al nivel de 0,129 positivo, se puede inducir que existe una correlación moderada. En el caso del valor positivo se manifiesta que la curva de la tendencia es positiva; por lo tanto, se puede afirmar que a la relación es directamente proporcional; es decir que mayor aplicación de estrategias basadas en oportunidad de desarrollo se podrá alcanzar un buen proceso de retención de personal. El valor Sig. (Bilateral)= 0.002<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una relación significativa entre la dimensión oportunidad de desarrollo y la variable retención de personal.
- Tercero. Se encontró que la relación entre la dimensión balance de vida y la variable retención de personal es significativa al nivel de 0,151 positivo, se puede inducir que existe una correlación moderada. En el caso del valor positivo se manifiesta que la curva de la tendencia es positiva; por lo tanto, se puede afirmar que a la relación es directamente proporcional; es decir que mayor aplicación de estrategias basadas en balance de vida se podrá alcanzar un buen proceso de retención de personal. El valor Sig. (Bilateral)= 0.003<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una

relación significativa entre la dimensión balance de vida y la variable retención de personal.

Cuarto. Se encontró que la relación entre la dimensión bienestar psicológico y la variable retención de personal es significativa al nivel de 0,145 positivo, se puede inducir que existe una correlación moderada. En el caso del valor positivo se manifiesta que la curva de la tendencia es positiva; por lo tanto, se puede afirmar que a la relación es directamente proporcional; es decir que mayor aplicación de estrategias basadas en bienestar psicológico se podrá alcanzar un buen proceso de retención de personal. El valor Sig. (Bilateral)= 0.003<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una relación significativa entre la dimensión bienestar psicológico y la variable retención de personal.

Quinto. Se encontró que la relación entre la dimensión entorno laboral y la variable retención de personal es significativa al nivel de 0,121 positivo, se puede inducir que existe una correlación moderada. En el caso del valor positivo se manifiesta que la curva de la tendencia es positiva; por lo tanto, se puede afirmar que a la relación es directamente proporcional; es decir que mayor aplicación de estrategias basadas en entorno laboral se podrá alcanzar un buen proceso de retención de personal. El valor Sig. (Bilateral)= 0.001<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una relación significativa entre la dimensión entorno laboral y la variable retención de persona

## **VI. Recomendaciones**

Planteada las conclusiones de las variables, se procede a plantear las recomendaciones propuestas, a partir del análisis cuantitativo:

Primero: El sentimiento de compromiso con la empresa, utilizando el salario emocional logrará formar estrategias para fidelizar al colaborador y sienta el interés dentro de la organización, evitando las dificultades constante e incomodidades en el ambiente de trabajo.

Segundo: La oportunidad de desarrollo brindará un crecimiento personal en cada trabajador logrando una auto-superación, para ello se debe medir la evolución de cada personal reconociendo sus habilidades que es una motivación interna a seguir atendiendo las necesidades que emplee la empresa.

Tercero: El balance de vida en un trabajador viene a ser importante ya que se reconoce los horarios y estilo de vida del personal aceptando su vida personal más allá de sus labores dentro de la empresa, se debe evaluar los beneficios de horarios flexibles y equilibrio de vida personal.

Cuarto: El bienestar psicológico nos conlleva a elaborar estrategias en el cual se evalúe los comportamientos psicológicos, para ello se debe desarrollar reuniones entre los colaboradores fomentando la salud psicológica al considerar sentimiento de satisfacción, tranquilidad y bienestar entre su trabajo y vida personal.

Quinto: El entorno laboral nos lleva a elaborar un proyecto donde se fortalezca el clima laboral con los trabajadores, se debe desarrollar actividades de integración en la cual todo el personal participe logrando el compañerismo y reflejarlo al solucionar problemas dentro de la empresa.

## Referencias

- Abbott, J. B., Boyd, N. G., y Miles, G. (2006). Does Type of Team Matter? Investigation of the Relationships Between Job Characteristics and Outcomes Within a Team-Based Environment. *The Journal of Social Psychology*.
- Alam, S. S., Mohd Jani, M. F., y Omar, N. A. (2011). *An empirical study of success factor of women entrepreneurs in southern region in Malaysia*. *International Journal of Economics and Finance*.
- Alarcón, Y., Johana, M., Trejos, A.M., González, O., Rubio, R., Hernández, Q., & Lucio, E. (2019). Análisis de las Propiedades Psicométricas del Inventario de Riesgo Suicida (IRISA) para Adolescentes Colombianos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, (51), 87–98. <https://doi.org/10.21865/RIDEP51.2.07>
- Allen, T. D., Lapiere, L. M., Spector, P. E., Poelmans, S. A. Y., O’Driscoll, M., Sanchez, J. I., Woo, J.-M. (2014). The Link between National Paid Leave Policy and Work-Family Conflict among Married Working Parents. *Applied Psychology*.
- Aparicio, T. (2017). *Trabaja inteligentemente Estrategias de Inteligencia Emocional*. España: Mestas Ediciones
- Balmforth, K., y Gardner, D. G. (2015). *Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations*. *New Zeland Journal of Psychology*.
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas*. (2ª . ed.). España: Diaz de Santos.
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ª . ed.). Colombia: Pearson Educacion.
- Beham, B., y Drobni, S. (2014). *Satisfaction with work-family balance among German office workers*. *Journal of Managerial Psychology*.
- Badawy, M. (2017). “*Managing human resources*”. *Research Technology Management*.

- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos
- Campos, M., y Marin, F. (2017). *Effects of Organizational Values on Quality of Work Life*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3<sup>a</sup>. ed.). México: Elsevier Editora
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos; El capital humano de las organizaciones*. (9<sup>a</sup>.ed.) México: Editorial
- Díaz, D. *La compensación al personal: Más allá del simple pago de nómina*. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-compensacion-al-personal-mas-allá-del-simple-pago-de-nomina/>
- Espinoza, J., Ramos, M. y Vílchez, H. (2017) Tesis de investigación: Aplicación del salario emocional y la calidad del clima laboral de los trabajadores en centrum católica graduate business School. (Tesis de maestría). Universidad inca Garcilaso de la vega, Lima, Perú.
- Efthymiou<sup>1</sup>, M., Tchouamou, R., Pak Lam Lo, N., Papatheodorou, A, A, A. y Randall, D. (2019). The Impact of Delays on Customers' Satisfaction: an Empirical Analysis of the British Airways On-Time Performance at Heathrow Airport. *Revista Scielo 11(2019), 4*. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/jatm/v11/2175-9146-jatm-11- e0219.pdf>
- Furnham, A. (2018). *Create a strategy that earns respect*. Employee Benefits.
- Faura, R. (2014). El salario también Retiene al Talento. Publicado el 14 de setiembre del 2017. *Revista Savia*. Recuperado de <https://www.revistasavia.com/economia/el-salario-emocional-también-retiene-el-talento/>
- Felix, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microneo de Perú* Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37332>
- Fernando, L., & Cruz, M. (2017). Desempleo en América Latina: ¿Flexibilidad Laboral O Acumulación De Capital? Problemas Del Desarrollo. *Revista Latinoamericana de Economía*, 48(189), 33–56. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.rpd.2017.04.003>

- Fuster, F. (2007). *Retos laborales del Nuevo Milenio*. España: Abeebooks
- García, J. (2019). Continuous training. *Revista Española de Pedagogía*, 77(274), 561–564.  
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=138635688&lang=es&site=ehost-live>
- Guerrera, P., & Sosa, M. (2015). *Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo*. (Tesis de Posgrado Maestría). Pontificia Universidad Católica, Ecuador.
- Gómez, C. (2007). *El salario Emocional*. Colombia: Colegio de Estudios Superiores de Administración.
- Herzberg, F. (2014). *Work and the Nature of Man*. Granada: London.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2016). *The motivation of Work*. Transaction Publishers. Granada: London.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6<sup>a</sup> ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Hidalgo, Z., Carola, A., Silva, D., y Durand, C. (2016). *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral* Recuperado de:  
<https://search.proquest.com/docview/1755262729.account=37408>
- Izureta, M. (2016). *Influencia del salario emocional en la retención del talento humano de la Organización*. (Tesis de Posgrado, Maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador.
- Juran, J. (2013). *Juran on Leadership for Quality*. New York: Simon & Schuster.
- Jimenez, D. (2009). *La Retribución*. España: Editorial Esic
- Lopera, I., & Echeverri, J. (2018). Libertad y desarrollo humano en las organizaciones. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 35(2), 395–408.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=136455777&lang=es&site=ehost-live>

Matías, J. (2009). *Gestión del Talento Humano como herramienta de competitividad en las empresas*. Ecuador: UDL

Martínez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2018). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730431015.pdf>

Martínez, M., Selva, C., & Crespo, J. (2019). La evolución de las competencias de RRHH en organizaciones inmersas en la cuarta revolución industrial. *Quaderns of Psicologia*, 21(1), 1–16. Recuperado de: <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1471>

Michán, O. (2017) Tesis de investigación: Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.

Montoya, R. Gestión Humana. Recuperado de <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/nomina/razones-de-renuncia-y-de-despido-motivaciones-y-consecuencias/>

Motowidlo, J. (2013). *Job performance*. Nueva York: John Wiley&Sons.

Moreno, Zevallos & Seminario (2016) Tesis de investigación: Salario Emocional: Diseño de Lineamientos de Fidelización del talento humanos en el sector retail, caso supervisores de tiendas por departamento Ripley. (Tesis de maestría). Universidad ESAN, Lima Perú.

Muñoz, C. (2015). *Metodología de la Investigación*. México: Progreso.

Palomo, T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España: ESIC

Pérez, M. (2006). *Empleo y prestación de servicios. Administración Pública*. Madrid: Lex Nova.



- Pérez, G., & Sáenz, F, (2017). *Autonomía laboral, transferencia de conocimiento y motivación de los trabajadores como fuente de ventaja competitivas. Cuadernos de Economía, 29(52)*  
Recuperado de : <https://search.proquest.com/docview/1677494059accountid=37408>
- Pedroza, R., Villalobos, G. & Morales, M. (2007). *Inserción laboral y trayectorias vitales.*  
México: Universidad Autónoma.
- Porret, Miquel. (2008). *Recursos Humanos. Dirigir y Gestionar personas en las organizaciones.* (3ra. ed.). Madrid: ESIC.
- Protgietier, I., Coetzee, M. & Ferreira, N. (2018). *The role of career concerns and workplace friendship in the job embeddedness-retention practices satisfaction link.* Sudafrica.
- Robbins, S., & Mary, C. (2013). *Administration.* Person: Prestice Hall.
- Rothmann, S., Diedericks, E. & Swart, J. (2018). *Manager relations, psychological need satisfaction and intention to leave in the agricultural sector.* Sudafrica
- Rivadeneira, C. (2015). *Influencia del salario emocional en el desempeño personal de la dirección de administración de talento humano del Ministerio de transporte y obras públicas.* (Tesis de Pregrado). Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador.
- Rodríguez, J. (2009). *Gestión del Talento Humano.* (8ª .ed.). México: McGraw-Hill.
- Salario emocional: recurso para retener al talento humano en su empresa. Publicado el 15 de mayo del 201. Diario Andina. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-salario-emocional-recurso-para-retener-al-talento-humano-su-empresa-556269.aspx>
- Tamayo, P.,(2017). *Diseño y prueba de un cuestionario sobre la importancia percibida de las condiciones de trabajo* Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v.26n62.59394>
- Theron, M., Barkhuizen, N. & Plessis, Y. (2014). *Managing the academic talent void: Investigating factors in academic turnover and retention in South Africa.*
- Thinking People Consultores Recursos Humanos. (2011). Thinking People Consultores Recursos Humanos. Obtenido de Thinking People.

Urquijo, J & Bonilla, J. (2008). *La Remuneración del Trabajo*. Venezuela: UCAB

Vadillo, S. (2005). *Administración de remuneraciones*. México: Limusa.

Vidal, M. D., Córdón, E., & De la Torre-Ruiz, J. (2015). Impacto de los Modelos de Compensación Flexible en la atracción y retención del talento. *Universia Business Review*, (46),14–36.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=109543716&lang=es&site=ehost-live>

Zenteno,A, & Durán,C.(2017). *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral*. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54367>

## Anexos

### Anexo 1: Instrumento de medición

#### Variable1: Salario emocional

1	Totalmente desacuerdo
2	Algo en desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni desacuerdo
4	Algo de acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / Items	DIMENSIONES / Items				
		TD	ADS	NDD	AD	TDA
	<b>DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDAD DE DESARROLLO</b>					
1	En la empresa resaltan las habilidades, competencias y conocimientos de los trabajadores.					
2	Promueve permanentemente la búsqueda de la productividad o rendimiento laboral.					
3	Mantiene un constante entrenamiento con el objetivo de conseguir cumplir metas.					
4	Logra alcanzar los objetivos trazados con la ayuda de la orientación del coach.					
5	Logran reconocer los avances que realizan a corto plazo.					
6	Utiliza sus dotes intelectuales, físicas, manuales o artísticas con el fin de cumplir sus objetivos.					
7	Actualmente cuenta la empresa con un plan de carrera para promover y desarrollar a sus colaboradores.					
8	Cuenta la empresa con alguna metodología para la promoción de personal.					
	<b>DIMENSIÓN 2: BALANCE DE VIDA</b>					
9	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.					
10	Cuando se implantan nuevos mecanismos la empresa se lo proporciona.					
11	Siente satisfacción con el tipo y cantidad de descanso que tengo en la empresa.					
12	Considero adecuado el manejo de mis emociones en el trabajo.					
13	El trabajo en su área o línea está bien organizado.					
14	Evalúan cuidadosamente los proyectos en desarrollo y las fechas límite, para determinar su cumplimiento					
	<b>DIMENSIÓN 3: BIENESTAR PSICOLÓGICO</b>					
15	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.					
16	Mis superiores estimulan mi desarrollo profesional y personal.					
17	Logra adaptarse en un entorno difícil, teniendo la capacidad para aceptar las circunstancias adversas.					
18	Se siente capaz de influir en el entorno y de manejar situaciones complicadas.					
19	Siente que se le otorga alguna libertad para poder tener la capacidad de decidir sobre determinados asuntos.					
20	Es participe de parte de las decisiones de la empresa, así como del éxito y productividad.					
21	Se siente cómodo en el área de trabajo.					
22	Ud. Ha recibido algún tipo de discriminación.					
	<b>DIMENSIÓN 4: ENTORNO LABORAL</b>					
23	Utiliza preguntas abiertas para estimular el intercambio de ideas e información.					
24	Trabaja con la persona para generar distintas alternativas y soluciones en forma conjunta.					
25	Existen indicadores claves de planificación que ayuden a medir y supervisar el rendimiento.					
26	Proporciona la empresa un manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo.					
27	Tengo buenas relaciones con las personas con las que trabajo.					
28	Me gusta invertir parte de mi tiempo para apoyar a otras personas.					
24	Mantienen un líder en cada área quien logra dirigir los objetivos.					
30	Trabaja eficientemente gracias al apoyo constante de su líder.					

## Variable 2: Retención del personal

1	Totalmente desacuerdo
2	Algo en desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni desacuerdo
4	Algo de acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / Items	DIMENSIONES / Items				
		TD	ADS	NDD	AD	TDA
	<b>DIMENSIÓN 1: REMUNERACIONES</b>					
1	La Empresa evalúa su trabajo.					
2	Aplica sus conocimientos para el objetivo de la empresa.					
3	Respaldan sus metas estratégicas.					
4	Favorecen su trabajo potenciando su retribución.					
5	La empresa apoya los niveles que alcanzan.					
6	Considera ud. que se le paga según su rango académico.					
7	Estimulan su actividad laboral.					
8	Recibe ud. compensaciones por metas establecidas.					
	<b>DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>					
9	La organización ofrece posibilidades para ascender en el trabajo.					
10	Dispone ud. de un ambiente limpio y espacioso.					
11	Considera ud. que su centro laboral es el adecuado.					
12	Cambiaría cosas en su puesto de trabajo					
13	Ha recibido ud. Incentivos y/o reconocimientos en los últimos años.					
14	La empresa te ofrece resaltarte a través de las capacitaciones.					
15	Se siente parte de su equipo de trabajo.					
16	Como califica la relación con sus compañeros y jefes.					
	<b>DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES SOCIALES</b>					
17	Conoce la estructura del capital de la empresa.					
18	Ud. es parte de las decisiones de financiación.					
19	Es parte de las malas decisiones de la empresa.					
20	Asume la responsabilidad en situaciones deficiente.					
21	Conoce todos los beneficios sociales y su funcionamiento.					
22	Estás de acuerdo con las compensaciones que ofrece la empresa.					
	<b>DIMENSIÓN 4: INTEGRACION</b>					
23	Soy aceptado por mi equipo de trabajo.					
24	Entiendo claramente la planificación y los métodos de dirección.					
25	La empresa realiza reuniones de confraternidad.					
26	Aceptan sus ideas y la integran a los objetivos.					
27	Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro del área de trabajo.					
28	La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades.					
29	Siento que mi trabajo es importante para la organización.					
30	Mis metas personales se alinean perfectamente a la organización.					

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Identificación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Diseño metodológico
General	General	General					
¿Qué relación existe entre salario emocional y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac?	Determinar la relación que existe entre salario emocional y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac.	Existe relación entre salario emocional y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac.	Salario emocional	Oportunidad de desarrollo  Balance de vida  Bienestar psicológico	Formación continua Coaching Desarrollo potencial Plan de carrera  Trabajo flexible Salud laboral Organización laboral  Reconocimiento Autonomía Autoestima Dominio del entorno Planificación de trabajo	Ordinal	<b>Población:</b> 40 <b>Muestra:</b> 40 <b>Tipo de investigación:</b> Aplicada <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental-transversal <b>Método de investigación:</b> <b>1. Técnica de obtención de datos:</b> Encuesta. <b>2. Instrumento para obtener datos:</b> Cuestionario= escala de Likert. <b>3. Técnica para el procesamiento de datos:</b> Programa estadístico SPSS versión 21.
Específico	Específico	Específico					
¿Qué relación existe entre oportunidad de desarrollo y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac?	Determinar la relación que existe entre oportunidad de desarrollo y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac.	Existe relación entre oportunidad de desarrollo y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac.		Entorno laboral	Trabajo en equipo Compañerismo Liderazgo		
¿Qué relación existe entre balance de vida y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac?	Determinar la relación que existe balance de vida y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac.	Existe relación entre balance de vida y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac.		Remuneraciones	R. por competencias R. por variable R. por habilidades Planes de incentivos		
¿Qué relación existe entre bienestar psicológico y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac?	Determinar la relación que existe entre bienestar psicológico y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac.	Existe relación entre bienestar psicológico y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac.	Retención del personal	Calidad de vida laboral  Prestaciones sociales	Ambiente de trabajo Clima organizacional Motivación Satisfacción  Rendimiento de la inversión Responsabilidad mutua Beneficios flexibles	Ordinal	
¿Qué relación existe entre entorno laboral y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac?	Determinar la relación que existe entre entorno laboral y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac.	Existe relación entre entorno laboral y retención del personal en la empresa TCINGE SAC, Rímac.		Relación laboral	Movimiento del personal Integración Comunicación Compromiso		

Anexo 3: Tabla de especificaciones

VARIABLES	DIMENSIONES	PESO	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Salario emocional	Oportunidad de desarrollo	27%	Formación continua	1--2	Ordinal (Escala de Likert)
			Coaching	3--4	
			Desarrollo personal	5--6	
	Balance de vida	20%	Plan de carrera	7--8	
			Trabajo flexible	9--10	
			Salud laboral	11--12	
			Organización laboral	13--14	
	Bienestar psicológico	27%	Reconocimiento	15--16	
			Autonomía	17--18	
			Autoestima	19--20	
			Planificación de trabajo	21--22	
	Entorno laboral	27%	Dominio del entorno	23--24	
			Trabajo en equipo	25--26	
			Compañerismo	27--28	
			Liderazgo	29--30	
Retención del personal	Remuneraciones	26.67%	R. por competencias	31-32	
			R. por variable	33-34	
			R. por habilidad	35--36	
	Calidad de vida laboral	20%	Planes de incentivos	37--38	
			Ambiente de trabajo	39--40	
			Clima organizacional	41--42	
			Motivación	43--44	
	Prestaciones sociales	26.67%	Satisfacción	45--46	
			Rendimiento de la inversión	47--48	
			Responsabilidad mutua	49--50	
			Beneficios flexibles	51-52	
	Relación laboral	26.67%	Movimiento del personal	53-54	
			Integración	55-56	
			Comunicación	57-58	
			Compromiso	59-60	

## Anexo 4: Validación de los jueces

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Ricardo EDUARDO RUIZ VILLAVICENCIO

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la escuela de administración de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de licenciada en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "*Salario Emocional y Retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rimac 2019*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

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

Atentamente.



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Salario Emocional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	D A	A A	M D	D A	A A	M D	D A	A A	
<b>DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDAD DE DESARROLLO</b>											
Indicador 1: FORMACIÓN CONTINUA											
1	En la empresa resaltan las habilidades, competencias y conocimientos de los trabajadores.	X			X			X			
2	Promueve permanentemente la búsqueda de la productividad o rendimiento laboral.		X		X				X		
Indicador 2: COACHING											
3	Mantiene un constante entrenamiento con el objetivo de conseguir cumplir metas.		X		X			X			
4	Logra alcanzar los objetivos trazados con la ayuda de la orientación del coach.		X		X			X			
Indicador 3: DESARROLLO POTENCIAL											
5	Logran reconocer los avances que realizan a corto plazo.		X		X			X			
6	Utiliza sus dotes intelectuales, físicas, manuales o artísticas con el fin de cumplir sus objetivos.	X			X			X			
Indicador 4: PLAN DE CARRERA											
7	Actualmente cuenta la empresa con un plan de carrera para promover y desarrollar a sus colaboradores.		X		X				X		
8	Cuenta la empresa con alguna metodología para la promoción de personal.		X		X			X			
<b>DIMENSIÓN 2: BALANCE DE VIDA</b>											
Indicador 1: TRABAJO FLEXIBLE											
9	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.		X		X				X		
10	Cuando se implantan nuevos mecanismos la empresa se lo proporciona.	X						X			X
Indicador 2: SALUD LABORAL											
11	Siente satisfacción con el tipo y cantidad de descanso que tengo en la empresa.		X					X			X
12	Considero adecuado el manejo de mis emociones en el trabajo.	X						X			X
Indicador 3: ORGANIZACIÓN LABORAL											
13	El trabajo en su área o línea está bien organizado.		X					X			X
14	Evalúan cuidadosamente los proyectos en desarrollo y las fechas límite, para determinar su cumplimiento			X				X			X
<b>DIMENSIÓN 3: BIENESTAR PSICOLÓGICO</b>											
Indicador 1: RECONOCIMIENTO											
											Sugerencias





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

15	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.		X		X		X
16	Mis superiores estimulan mi desarrollo profesional y personal.		X		X		X
Indicador 2: DOMINIO DEL ENTORNO							
17	Logra adaptarse en un entorno difícil, teniendo la capacidad para aceptar las circunstancias adversas.		X		X		X
18	Se siente capaz de influir en el entorno y de manejar situaciones complicadas.		X		X		X
Indicador 3: AUTONOMÍA							
19	Siente que se le otorga alguna libertad para poder tener la capacidad de decidir sobre determinados asuntos.		X		X		X
20	Es participe de parte de las decisiones de la empresa, así como del éxito y productividad.		X		X		X
Indicador 4: AUTOESTIMA							
21	Se siente cómodo en el área de trabajo.		X		X		X
22	Ud. Ha recibido algún tipo de discriminación.		X		X		X
DIMENSIÓN 4: ENTORNO LABORAL							
Indicador 1: TRABAJO EN EQUIPO							
23	Utiliza preguntas abiertas para estimular el intercambio de ideas e información.		X		X		X
24	Trabaja con la persona para generar distintas alternativas y soluciones en forma conjunta.		X		X		X
Indicador 2: PLANIFICACIÓN DE TRABAJO							
25	Existen indicadores claves de planificación que ayuden a medir y supervisar el rendimiento.		X		X		X
26	Proporciona la empresa un manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo.		X		X		X
Indicador 3: COMPANERISMO							
27	Tengo buenas relaciones con las personas con las que trabajo.		X		X		X
28	Me gusta invertir parte de mi tiempo para apoyar a otras personas.		X		X		X
Indicador 4: LIDERAZGO							
29	Mantienen un líder en cada área quien logra dirigir los objetivos.		X		X		X
30	Trabaja eficientemente gracias al apoyo constante de su líder.		X		X		X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ruz Wllawrauco Rocio Conza ..... DNI: 09809744 .....

Especialidad del validador: ASUSK METODOLOGICO .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

08 de 09 del 2019

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Luis Flores Bolívar

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacerle un conocimiento que, siendo estudiantes de la escuela de administración de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recolectaré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional licenciada en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "*Salario Emocional y Retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rimac 2019*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

Reservándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no olvidándole por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Salario Emocional

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
<b>DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDAD DE DESARROLLO</b>														
Indicador 1: FORMACIÓN CONTINUA														
1	En la empresa resaltan las habilidades, competencias y conocimientos de los trabajadores.				X				X			X		
2	Promueve permanentemente la búsqueda de la productividad o rendimiento laboral.	X						X			X			
Indicador 2: COACHING														
3	Mantiene un constante entrenamiento con el objetivo de conseguir cumplir metas.	X						X					X	
4	Logra alcanzar los objetivos trazados con la ayuda de la orientación del coach.	X						X				X		
Indicador 3: DESARROLLO POTENCIAL														
5	Logran reconocer los avances que realizan a corto plazo.				X				X		X			
6	Utiliza sus dotes intelectuales, físicas, manuales o artísticas con el fin de cumplir sus objetivos.				X				X		X			
Indicador 4: PLAN DE CARRERA														
7	Actualmente cuenta la empresa con un plan de carrera para promover y desarrollar a sus colaboradores.				X					X			X	
8	Cuenta la empresa con alguna metodología para la promoción de personal.	X								X			X	
<b>DIMENSIÓN 2: BALANCE DE VIDA</b>														
Indicador 1: TRABAJO FLEXIBLE														
9	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.	X								X		X		
10	Cuando se implantan nuevos mecanismos la empresa se lo proporciona.													
Indicador 2: SALUD LABORAL														
11	Siente satisfacción con el tipo y cantidad de descanso que tengo en la empresa.							X		X			X	
12	Considero adecuado el manejo de mis emociones en el trabajo.							X		X		X	X	
Indicador 3: ORGANIZACIÓN LABORAL														
13	El trabajo en su área o línea está bien organizado.							X		X			X	
14	Evalúan cuidadosamente los proyectos en desarrollo y las fechas límite, para determinar su cumplimiento							X				X	X	
<b>DIMENSIÓN 3: BIENESTAR PSICOLÓGICO</b>														
Indicador 1: RECONOCIMIENTO														



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

15	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.		X		X			X
16	Mis superiores estimulan mi desarrollo profesional y personal.	X			X		X	
Indicador 2: DOMINIO DEL ENTORNO								
17	Logra adaptarse en un entorno difícil, teniendo la capacidad para aceptar las circunstancias adversas.		X		X		X	
18	Se siente capaz de influir en el entorno y de manejar situaciones complicadas.		X	X				X
Indicador 3: AUTONOMÍA								
19	Siente que se le otorga alguna libertad para poder tener la capacidad de decidir sobre determinados asuntos.		X		X		X	
20	Es participe de parte de las decisiones de la empresa, así como del éxito y productividad.	X		X			X	
Indicador 4: AUTOESTIMA								
21	Se siente cómodo en el área de trabajo.		X		X		X	
22	Ud. Ha recibido algún tipo de discriminación.	X			X			X
DIMENSIÓN 4: ENTORNO LABORAL								
Indicador 1: TRABAJO EN EQUIPO								
23	Utiliza preguntas abiertas para estimular el intercambio de ideas e información.		X		X			X
24	Trabaja con la persona para generar distintas alternativas y soluciones en forma conjunta.		X			X		X
Indicador 2: PLANIFICACIÓN DE TRABAJO								
25	Existen indicadores claves de planificación que ayuden a medir y supervisar el rendimiento.			X	X			X
26	Proporciona la empresa un manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo.	X			X			X
Indicador 3: COMPAÑERISMO								
27	Tengo buenas relaciones con las personas con las que trabajo.		X			X		X
28	Me gusta invertir parte de mi tiempo para apoyar a otras personas.		X			X		X
Indicador 4: LIDERAZGO								
29	Mantienen un líder en cada área quien logra dirigir los objetivos.		X			X	X	
30	Trabaja eficientemente gracias al apoyo constante de su líder.		X			X		X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Flores Bolivar Luis Alberto    DNI: 10252413

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

09 de set del 2019

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Dr. GODFREDO ILLA SIVINCUI

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacerle un conocimiento que, siendo estudiantes de la escuela de administración de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recolectaré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de licenciada en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "*Salario Emocional y Retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac 2019*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de doctores especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente dirigirme a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

Resándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no olvidándole por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Salario Emocional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias	
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M D	D		A
<b>DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDAD DE DESARROLLO</b>												
Indicador 1: FORMACIÓN CONTINUA												
1	En la empresa resaltan las habilidades, competencias y conocimientos de los trabajadores.				X			X			X	
2	Promueve permanentemente la búsqueda de la productividad o rendimiento laboral.				X			X			X	
Indicador 2: COACHING												
3	Mantiene un constante entrenamiento con el objetivo de conseguir cumplir metas.				X			X			X	
4	Logra alcanzar los objetivos trazados con la ayuda de la orientación del coach.				X			X			X	
Indicador 3: DESARROLLO POTENCIAL												
5	Logran reconocer los avances que realizan a corto plazo.				X			X			X	
6	Utiliza sus dotes intelectuales, físicas, manuales o artísticas con el fin de cumplir sus objetivos.				X			X			X	
Indicador 4: PLAN DE CARRERA												
7	Actualmente cuenta la empresa con un plan de carrera para promover y desarrollar a sus colaboradores.				X			X			X	
8	Cuenta la empresa con alguna metodología para la promoción de personal.				X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 2: BALANCE DE VIDA</b>												
Indicador 1: TRABAJO FLEXIBLE												
9	Recibe la formación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.				X			X			X	
10	Cuando se implantan nuevos mecanismos la empresa se lo proporciona.				X			X			X	
Indicador 2: SALUD LABORAL												
11	Siente satisfacción con el tipo y cantidad de descanso que tengo en la empresa.				X			X			X	
12	Considero adecuado el manejo de mis emociones en el trabajo.				X			X			X	
Indicador 3: ORGANIZACIÓN LABORAL												
13	El trabajo en su área o línea está bien organizado.				X			X			X	
14	Evalúan cuidadosamente los proyectos en desarrollo y las fechas límite, para determinar su cumplimiento				X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 3: BIENESTAR PSICOLÓGICO</b>												
Indicador 1: RECONOCIMIENTO												





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

15	La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo profesional.				X			X	X		
16	Mis superiores estimulan mi desarrollo profesional y personal.				X			X			X
	Indicador 2: DOMINIO DEL ENTORNO										
17	Logra adaptarse en un entorno difícil, teniendo la capacidad para aceptar las circunstancias adversas.				X			X			X
18	Se siente capaz de influir en el entorno y de manejar situaciones complicadas.				X			X			X
	Indicador 3: AUTONOMÍA										
19	Siente que se le otorga alguna libertad para poder tener la capacidad de decidir sobre determinados asuntos.				X			X			X
20	Es participe de parte de las decisiones de la empresa, así como del éxito y productividad.					X		X			X
	Indicador 4: AUTOESTIMA										
21	Se siente cómodo en el área de trabajo.				X			X			X
22	Ud. Ha recibido algún tipo de discriminación.					X		X			X
	<b>DIMENSIÓN 4: ENTORNO LABORAL</b>										
	Indicador 1: TRABAJO EN EQUIPO										
23	Utiliza preguntas abiertas para estimular el intercambio de ideas e información.				X			X			X
24	Trabaja con la persona para generar distintas alternativas y soluciones en forma conjunta.				X			X			X
	Indicador 2: PLANIFICACIÓN DE TRABAJO										
25	Existen indicadores claves de planificación que ayuden a medir y supervisar el rendimiento.				X			X			X
26	Proporciona la empresa un manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo.					X		X			X
	Indicador 3: COMPAÑERISMO										
27	Tengo buenas relaciones con las personas con las que trabajo.					X		X			X
28	Me gusta invertir parte de mi tiempo para apoyar a otras personas.					X		X			X
	Indicador 4: LIDERAZGO										
29	Mantienen un líder en cada área quien logra dirigir los objetivos.					X		X			X
30	Trabaja eficientemente gracias al apoyo constante de su líder.					X		X			X



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Godofredo Zlla Sihuincha    DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

08 de 09 del 2019

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. Uri Flono Bolivar

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes de la escuela de administración de la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciada en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "*Salario Emocional y Retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac 2019*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

Presándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Retención del personal**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	<b>DIMENSIÓN 1: REMUNERACIONES</b>													
	Indicador 1: REMUNERACIÓN POR COMPETENCIAS													
1	La Empresa evalúa su trabajo.				X			X				X		
2	Aplica sus conocimientos para el objetivo de la empresa.			X				X					X	
	Indicador 2: REMUNERACIÓN POR VARIABLE													
3	Respaldan sus metas estratégicas.				X			X				X		
4	Favorecen su trabajo potenciando su retribución.				X			X				X		X
	Indicador 3: REMUNERACIÓN POR HABILIDADES													
5	La empresa apoya los niveles que alcanzan.				X			X				X		
6	Considera ud. que se le paga según su rango académico.			X				X				X		
	Indicador 4: PLANES DE INCENTIVOS													
7	Estimulan su actividad laboral.				X			X				X		
8	Recibe ud. compensaciones por metas establecidas.				X			X			X		X	
	<b>DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>													
	Indicador 1: AMBIENTE DE TRABAJO													
9	La organización ofrece posibilidades para ascender en el trabajo.						X				X		X	
10	Dispone ud. de un ambiente limpio y espacioso.						X				X		X	
	Indicador 2: CLIMA ORGANIZACIONAL													
11	Considera ud. que su centro laboral es el adecuado.				X			X			X		X	
12	Cambiaría cosas en su puesto de trabajo													
	Indicador 3: MOTIVACIÓN													
13	Ha recibido ud. Incentivos y/o reconocimientos en los últimos años.						X				X		X	
14	La empresa te ofrece resaltarte a través de las capacitaciones.						X				X		X	
	Indicador 4: SATISFACCIÓN													
15	Se siente parte de su equipo de trabajo.						X				X		X	
16	Como califica la relación con sus compañeros y jefes.						X				X		X	
	<b>DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES SOCIALES</b>													
	Indicador 1: RENDIMIENTO DE LA INVERSIÓN													
17	Conoce la estructura del capital de la empresa.						X				X		X	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

18	Ud. es parte de las decisiones de financiación.		X			X		X	
	Indicador 2: RESPONSABILIDAD MUTUA								
19	Es parte de las malas decisiones de la empresa.		X			X		X	
20	Asume la responsabilidad en situaciones deficiente.		X			X			X
	Indicador 3: BENEFICIOS FLEXIBLES								
21	Conoce todos los beneficios sociales y su funcionamiento.		X			X			X
22	Estás de acuerdo con las compensaciones que ofrece la empresa.		X			X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: INTEGRACIÓN</b>								
	Indicador 1: MOVIMIENTO DEL PERSONAL								
23	Soy aceptado por mi equipo de trabajo.		X			X			X
24	Entiendo claramente la planificación y los métodos de dirección.		X			X		X	
	Indicador 2: INTEGRACIÓN								
25	La empresa realiza reuniones de confraternidad.		X			X			X
26	Aceptan sus ideas y la integran a los objetivos.		X			X		X	
	Indicador 3: COMUNICACIÓN								
27	Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro del área de trabajo.		X			X			X
28	La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades.			X		X			X
	Indicador 4: COMPROMISO								
29	Siento que mi trabajo es importante para la organización.			X		X			X
30	Mis metas personales se alinean perfectamente a la organización.			X		X			X



Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Flora Bolívar Díaz    DNI: 10352413

Especialidad del validador: Mg. Gestión pública

08 de set del 2019

Firma del Experto Informante.

Especialidad

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Añor: Dr. Mgtr. DR. GODOFREDO JUS. SILVINCHO

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer conocimiento que, siendo estudiantes de la escuela de administración de la UCV, en la sede Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "*Salario Emocional y Retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac 2019*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no olvidándole por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Retención del personal

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	<b>DIMENSIÓN 1: REMUNERACIONES</b>													
	Indicador 1: REMUNERACIÓN POR COMPETENCIAS													
1	La Empresa evalúa su trabajo.			X					X			X		
2	Aplica sus conocimientos para el objetivo de la empresa.			X				X				X		
	Indicador 2: REMUNERACIÓN POR VARIABLE													
3	Respaldan sus metas estratégicas.													
4	Favorecen su trabajo potenciando su retribución.		X					X				X		
	Indicador 3: REMUNERACIÓN POR HABILIDADES													
5	La empresa apoya los niveles que alcanzan.			X				X				X		
6	Considera ud. que se le paga según su rango académico.			X				X			X			
	Indicador 4: PLANES DE INCENTIVOS													
7	Estimulan su actividad laboral.			X				X				X		
8	Recibe ud. compensaciones por metas establecidas.			X			X				X		X	
	<b>DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>													
	Indicador 1: AMBIENTE DE TRABAJO													
9	La organización ofrece posibilidades para ascender en el trabajo.				X			X			X		X	
10	Dispone ud. de un ambiente limpio y espacioso.				X			X					X	
	Indicador 2: CLIMA ORGANIZACIONAL													
11	Considera ud. que su centro laboral es el adecuado.				X			X			X		X	
12	Cambiaría cosas en su puesto de trabajo			X				X					X	
	Indicador 3: MOTIVACIÓN													
13	Ha recibido ud. Incentivos y/o reconocimientos en los últimos años.				X		X						X	
14	La empresa te ofrece resaltar a través de las capacitaciones.			X							X		X	
	Indicador 4: SATISFACCIÓN													
15	Se siente parte de su equipo de trabajo.				X			X					X	
16	Como califica la relación con sus compañeros y jefes.			X				X					X	
	<b>DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES SOCIALES</b>													
	Indicador 1: RENDIMIENTO DE LA INVERSIÓN													
17	Conoce la estructura del capital de la empresa.				X						X		X	





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

18	Ud. es parte de las decisiones de financiación.			X	X				X
	Indicador 2: RESPONSABILIDAD MUTUA								
19	Es parte de las malas decisiones de la empresa.		X				X		X
20	Asume la responsabilidad en situaciones deficiente.								
	Indicador 3: BENEFICIOS FLEXIBLES								
21	Conoce todos los beneficios sociales y su funcionamiento.		X				X		X
22	Estás de acuerdo con las compensaciones que ofrece la empresa.			X		X			X
	<b>DIMENSIÓN 4: INTEGRACIÓN</b>								
	Indicador 1: MOVIMIENTO DEL PERSONAL								
23	Soy aceptado por mi equipo de trabajo.			X			X		X
24	Entiendo claramente la planificación y los métodos de dirección.		X				X		X
	Indicador 2: INTEGRACIÓN								
25	La empresa realiza reuniones de confraternidad.			X			X		X
26	Aceptan sus ideas y la integran a los objetivos.			X		X		X	
	Indicador 3: COMUNICACIÓN								
27	Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro del área de trabajo.		X				X		X
28	La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades.			X			X		X
	Indicador 4: COMPROMISO								
29	Siento que mi trabajo es importante para la organización.			X			X		X
30	Mis metas personales se alinean perfectamente a la organización.		X				X	X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

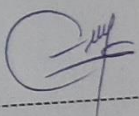
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Godofredo Illa Sihuincha    DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador

08 de 09 del 2019

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

  
-----  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Mgtr.

*Ricardo Enrique Ruiz Villaverde*

Presente

Asunto:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacerle saber que, siendo estudiantes de la escuela de administración de la UCV, en la promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales he desarrollado la investigación para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional en Administración.

El título del proyecto de investigación es: "*Salario Emocional y Retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac 2019*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de expertos especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente solicitarle su opinión, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

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

Resándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted y agradezco de antemano su atención y me despido de usted expresándole mi agradecimiento por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Retención del personal**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
	<b>DIMENSIÓN 1: REMUNERACIONES</b>										
	Indicador 1: REMUNERACIÓN POR COMPETENCIAS										
1	La Empresa evalúa su trabajo.			X			X			X	
2	Aplica sus conocimientos para el objetivo de la empresa.			X			X			X	
	Indicador 2: REMUNERACIÓN POR VARIABLE										
3	Respaldan sus metas estratégicas.										
4	Favorecen su trabajo potenciando su retribución.			X		X				X	
	Indicador 3: REMUNERACIÓN POR HABILIDADES										
5	La empresa apoya los niveles que alcanzan.										
6	Considera ud. que se le paga según su rango académico.			X		X				X	
	Indicador 4: PLANES DE INCENTIVOS										
7	Estimulan su actividad laboral.			X			X			X	
8	Recibe ud. compensaciones por metas establecidas.			X		X				X	
	<b>DIMENSIÓN 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>										
	Indicador 1: AMBIENTE DE TRABAJO										
9	La organización ofrece posibilidades para ascender en el trabajo.			X			X			X	
10	Dispone ud. de un ambiente limpio y espacioso.			X			X			X	
	Indicador 2: CLIMA ORGANIZACIONAL										
11	Considera ud. que su centro laboral es el adecuado.			X			X			X	
12	Cambiaría cosas en su puesto de trabajo			X			X			X	
	Indicador 3: MOTIVACIÓN										
13	Ha recibido ud. Incentivos y/o reconocimientos en los últimos años.					X			X		X
14	La empresa te ofrece resaltarte a través de las capacitaciones.					X			X		X
	Indicador 4: SATISFACCIÓN										
15	Se siente parte de su equipo de trabajo.					X			X		X
16	Como califica la relación con sus compañeros y jefes.					X			X		X
	<b>DIMENSIÓN 3: PRESTACIONES SOCIALES</b>										
	Indicador 1: RENDIMIENTO DE LA INVERSIÓN										
17	Conoce la estructura del capital de la empresa.					X			X		X



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

18	Ud. es parte de las decisiones de financiación.		X			X		X	
	Indicador 2: RESPONSABILIDAD MUTUA								
19	Es parte de las malas decisiones de la empresa.		X			X		X	
20	Asume la responsabilidad en situaciones deficiente.		X			X		X	
	Indicador 3: BENEFICIOS FLEXIBLES								
21	Conoce todos los beneficios sociales y su funcionamiento.		X			X		X	
22	Estás de acuerdo con las compensaciones que ofrece la empresa.			X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN 4: INTEGRACIÓN</b>								
	Indicador 1: MOVIMIENTO DEL PERSONAL								
23	Soy aceptado por mi equipo de trabajo.		X			X		X	
24	Entiendo claramente la planificación y los métodos de dirección.		X			X		X	
	Indicador 2: INTEGRACIÓN								
25	La empresa realiza reuniones de confraternidad.		X			X		X	
26	Aceptan sus ideas y la integran a los objetivos.			X		X		X	
	Indicador 3: COMUNICACIÓN								
27	Tengo conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro del área de trabajo.			X		X		X	
28	La información que recibo es útil e importante para el desarrollo de mis actividades.			X		X		X	
	Indicador 4: COMPROMISO								
29	Siento que mi trabajo es importante para la organización.			X		X		X	
30	Mis metas personales se alinean perfectamente a la organización.			X		X		X	



Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RUIZ VILLAVENCA ROSAS CONAR    DNI: 09809744

Especialidad del validador: ASISTENTE ADMINISTRATIVO

03 de 09 del 2019

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

[Firma]

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

Anexo 5: Detalle de confiabilidad

**Variable salario emocional**

Estadísticas del total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	85,70	109,959	,694	,874
VAR00002	86,00	112,821	,588	,877
VAR00003	86,10	108,605	,428	,881
VAR00004	85,90	112,708	,671	,876
VAR00005	85,70	115,908	,390	,880
VAR00006	86,20	107,856	,729	,872
VAR00007	85,70	115,497	,425	,880
VAR00008	85,60	117,785	,199	,883
VAR00009	86,20	116,062	,295	,882
VAR00010	85,50	109,590	,638	,874
VAR00011	85,10	123,785	-,237	,891
VAR00012	85,90	115,374	,436	,879
VAR00013	85,20	117,087	,321	,881
VAR00014	85,90	112,913	,489	,878
VAR00015	86,60	105,682	,692	,872
VAR00016	86,20	98,010	,821	,866
VAR00017	86,50	105,692	,761	,870
VAR00018	85,80	122,215	-,118	,891
VAR00019	86,10	112,503	,571	,877
VAR00020	85,30	120,010	,021	,887
VAR00021	85,70	117,754	,164	,884
VAR00022	86,30	113,446	,251	,886
VAR00023	85,20	125,703	-,465	,892
VAR00024	85,60	113,067	,568	,877
VAR00025	85,80	109,497	,650	,874
VAR00026	85,70	109,959	,694	,874
VAR00027	86,00	112,821	,588	,877
VAR00028	86,10	108,605	,428	,881
VAR00029	85,90	112,708	,671	,876
VAR00030	85,70	115,908	,390	,880

## Variable retención del personal

Estadísticas del total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00031	86,43	81,687	,738	,819
VAR00032	86,73	84,204	,634	,824
VAR00033	86,83	84,199	,272	,837
VAR00034	86,63	85,471	,582	,826
VAR00035	86,73	82,512	,621	,822
VAR00036	86,93	79,148	,821	,814
VAR00037	86,43	86,866	,440	,829
VAR00038	86,33	85,507	,328	,832
VAR00039	86,85	88,438	,194	,836
VAR00040	86,23	82,179	,616	,822
VAR00041	85,83	95,020	-,301	,849
VAR00042	86,63	87,676	,359	,831
VAR00043	85,93	87,046	,470	,829
VAR00044	86,53	86,358	,358	,831
VAR00045	86,65	84,849	,500	,827
VAR00046	86,58	90,148	,039	,843
VAR00047	87,23	77,871	,804	,813
VAR00048	86,53	95,794	-,311	,852
VAR00049	86,83	84,148	,594	,824
VAR00050	86,03	92,384	-,092	,844
VAR00051	86,43	85,071	,378	,830
VAR00052	87,03	82,999	,357	,832
VAR00053	85,93	96,892	-,563	,850
VAR00054	86,33	84,789	,579	,825
VAR00055	86,40	81,323	,680	,820
VAR00056	86,43	85,481	,431	,829
VAR00057	86,73	85,230	,538	,826
VAR00058	86,83	81,276	,411	,830
VAR00059	86,63	92,497	-,110	,842
VAR00060	86,73	86,461	,327	,832



## Anexo 6: Base de datos

### Variable salario emocional

SUJETOS	Oportunidad de desarrollo								Balance de vida						Bienestar psicológico						Entorno laboral						DX1	DX2	DX3	DX4	VX				
	Formación continua		Coaching		Desarrollo de potencial		Plan de carrera		Trabajo flexible		Salud laboral		Organ. laboral		Reconocimiento		Dominio del entorno		Autonomía		Autoestima		Trabajo en equipo		Planificación del trabajo							Compañerismo		Liderazgo	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26						27	28	29	30
1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	1	2	2	17	16	21	18	72
2	2	2	1	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	1	1	1	4	3	4	3	1	4	3	2	2	2	1	3	3	19	21	18	20	78	
3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	1	2	4	2	3	2	1	4	3	2	3	2	4	3	23	18	17	24	82	
4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	1	1	1	4	2	4	3	1	4	3	3	3	3	4	2	4	22	16	17	26	81
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	26	21	27	26	100	
6	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	27	22	26	27	102	
7	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	28	21	27	29	105	
8	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	23	18	18	22	81	
9	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	25	19	26	25	95	
10	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	1	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	25	18	22	27	92	
11	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	1	2	17	16	21	18	72	
12	2	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	4	3	4	3	1	4	3	2	2	2	1	3	3	19	21	18	20	78
13	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	1	2	4	2	3	2	1	4	3	2	3	2	4	3	23	18	17	24	82	
14	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	1	1	1	4	2	4	3	1	4	3	3	3	3	4	2	22	16	17	26	81	
15	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	26	21	27	26	100	
16	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	27	22	26	27	102	
17	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	28	21	27	29	105	
18	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	23	18	18	22	81	
19	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	25	19	26	25	95	
20	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	1	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	25	18	22	27	92	
21	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	1	2	2	17	16	21	18	72
22	2	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	4	3	4	3	1	4	3	2	2	2	1	3	3	19	21	18	20	78
23	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	1	2	4	2	3	2	1	4	3	2	3	2	4	3	23	18	17	24	82	
24	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	1	1	1	4	2	4	3	1	4	3	3	3	3	4	2	22	16	17	26	81	
25	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	26	21	27	26	100	
26	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	27	22	26	27	102	
27	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	28	21	27	29	105	
28	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	23	18	18	22	81	
29	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	25	19	26	25	95	
30	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	1	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	25	18	22	27	92	
31	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	2	2	1	2	2	17	16	21	18	72
32	2	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	1	1	1	4	3	4	3	1	4	3	2	2	2	1	3	3	19	21	18	20	78
33	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	1	2	4	2	3	2	1	4	3	2	3	2	4	3	23	18	17	24	82	
34	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	1	1	1	4	2	4	3	1	4	3	3	3	3	4	2	22	16	17	26	81	
35	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	26	21	27	26	100	
36	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	27	22	26	27	102	
37	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	28	21	27	29	105	
38	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	23	18	18	22	81	
39	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	25	19	26	25	95	
40	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	1	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	25	18	22	27	92	

## Variable retención del personal

SUJETOS	Remuneraciones								Calidad de vida laboral								Prestaciones sociales						Relación laboral						DY1	DY2	DY3	DY4	VY		
	R. por competencias		R. por variable		R. por habilidades		Planes de incentivos		Ambiente de trabajo		Clima organizacional		Motivación		Satisfacción		Rendimiento inversión		Responsabilidad mutua		Beneficios flexibles		Movimiento del personal		Integración		Comunicación							Compromiso	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28						29	30
1	2	2	1	3	2	1	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	1	4	3	4	3	1	4	3	2	2	2	1	2	1	18	27	16	17	78
2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3	2	1	4	3	3	2	2	1	3	2	23	24	14	20	81
3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	4	3	3	2	3	2	1	4	2	4	2	1	4	3	3	3	2	4	3	3	20	21	14	25	80
4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	26	28	21	25	100	
5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	28	29	19	28	104
6	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	28	27	19	27	101	
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	23	22	14	26	85
8	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	25	25	20	24	94	
9	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	25	25	17	27	94	
10	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	16	20	17	24	77	
11	2	2	1	3	2	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	1	4	3	2	2	2	1	2	1	18	28	16	17	79
12	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	1	4	3	2	2	2	1	3	2	23	22	14	19	78
13	3	3	4	2	3	2	2	1	4	2	4	3	3	2	4	3	1	4	2	4	2	1	4	3	3	3	2	4	3	3	20	25	14	25	84
14	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	26	28	21	24	99
15	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	28	27	19	28	102	
16	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	28	27	19	27	101	
17	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	23	24	14	26	87
18	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	25	25	20	24	94	
19	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	25	25	17	27	94	
20	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	16	20	17	23	76	
21	2	2	1	3	2	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	1	4	3	3	2	2	1	2	1	18	28	16	18	80
22	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	1	4	3	3	2	2	1	3	2	23	22	14	20	79
23	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	4	3	3	4	3	3	1	4	2	4	2	1	4	3	4	3	2	4	3	20	24	14	26	84	
24	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	26	28	21	25	100	
25	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	28	27	19	28	102	
26	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	28	27	19	27	101	
27	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	23	24	14	26	87
28	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	25	25	20	24	94	
29	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	4	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	25	26	17	27	95	
30	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	16	20	17	24	77	
31	2	2	1	3	2	1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	1	4	3	4	3	1	4	3	2	2	2	1	2	1	18	29	16	17	80
32	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	3	2	1	4	3	2	2	2	1	3	2	23	22	14	19	78
33	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	4	3	3	2	3	3	1	4	2	4	2	1	4	3	3	3	2	4	3	20	22	14	25	81	
34	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	26	28	21	24	99	
35	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	28	27	19	28	102	
36	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	28	27	19	27	101	
37	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	23	24	14	26	87
38	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	25	25	20	24	94	
39	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	25	26	17	27	95	
40	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	16	20	17	24	77	



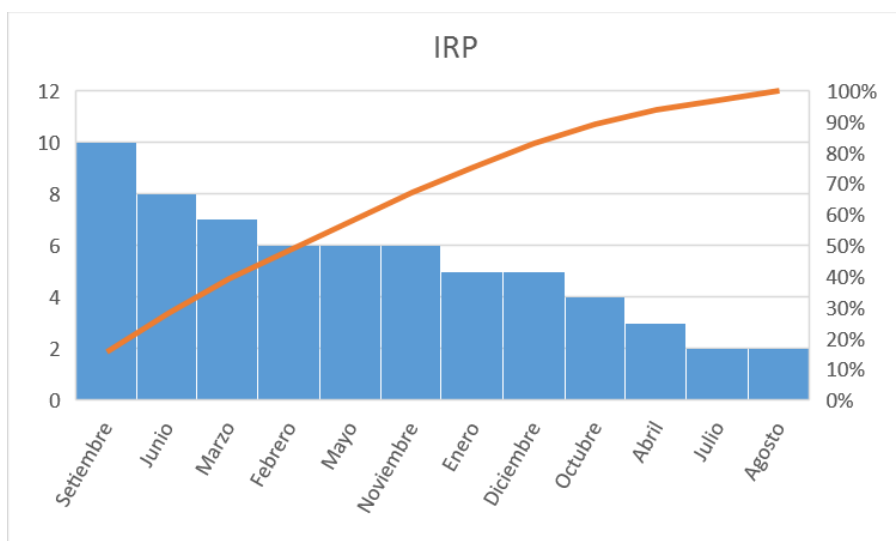
Visible: 80 de 80 variables

	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	V
1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	
2	2	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	1	
3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	
4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	1	
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	
6	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
7	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	
8	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	
9	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
10	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	1	
11	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	
12	2	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	1	
13	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	2	
14	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	1	
15	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	
16	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	
17	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	
18	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	
19	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
20	4	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	1	
21	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	2	
22	2	2	1	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	1	

Anexo 7: Evidencias

Año 2017

	A: Número de personas contratadas, durante el periodo considerado.	D: Personas desvinculadas durante el mismo periodo sin considerar jubilaciones y/o defunciones			Número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado	Número de trabajadores al final del periodo	IRP	IRP ACEPTABLES	
		Bajas:despidos, renuncias	Jubilaciones, defunciones	Bajas totales				5%	15%
Enero	5	10	0	10	30	35	-0.154	5%	15%
Febrero	6	12	0	12	30	36	-0.182	5%	15%
Marzo	7	8	0	8	30	37	-0.030	5%	15%
Abril	3	2	0	2	30	33	0.032	5%	15%
Mayo	6	12	0	12	30	36	-0.182	5%	15%
Junio	8	1	0	1	30	38	0.206	5%	15%
Julio	2	6	0	6	30	32	-0.129	5%	15%
Agosto	2	4	0	4	30	32	-0.065	5%	15%
Setiembre	10	1	0	1	30	40	0.257	5%	15%
Octubre	4	6	0	6	30	34	-0.063	5%	15%
Noviembre	6	7	0	7	30	36	-0.030	5%	15%
Diciembre	5	7	0	7	30	35	-0.062	5%	15%

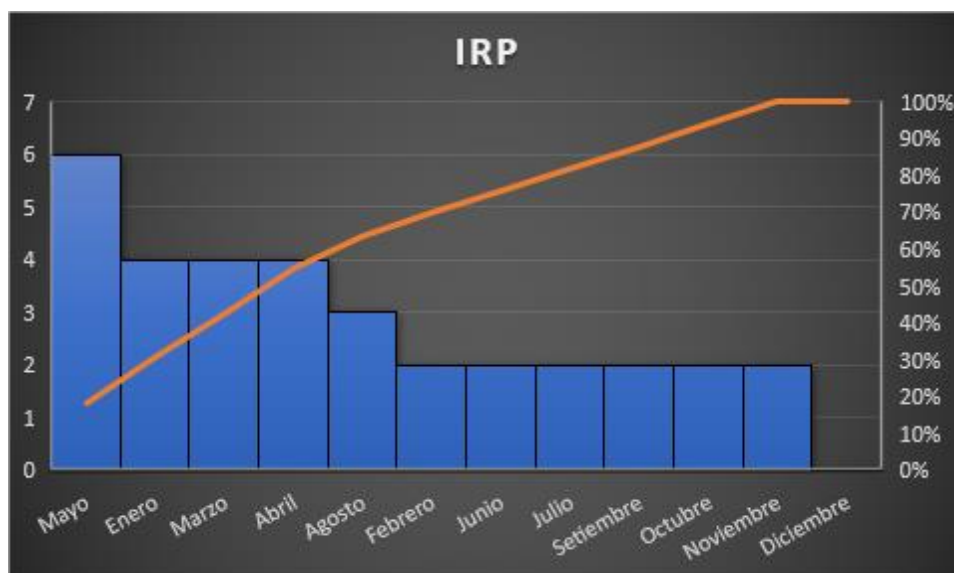


*[Signature]*  
**Carlos Alberto Tupia Córdova**  
 GERENTE GENERAL  
 TCINGE S.A.C.

*[Signature]*  
**Percy Roberto Tupia Córdova**  
 GERENTE ADMINISTRATIVO  
 TCINGE S.A.C.

## Año 2018

	A: Número de personas contratadas, durante el periodo considerado.	D: Personas desvinculadas durante el mismo periodo sin considerar jubilaciones y/o defunciones			Número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado	Número de trabajadores al final del periodo	IRP	IRP ACEPTABLES	
		Bajas:despidos, renuncias	Jubilaciones, defunciones	Bajas totales				5%	15%
Enero	8	10	0	10	30	38	-0.059	5%	15%
Febrero	9	12	0	12	30	39	-0.087	5%	15%
Marzo	6	8	0	8	30	36	-0.061	5%	15%
Abril	1	2	0	2	30	31	-0.033	5%	15%
Mayo	6	12	0	12	30	36	-0.182	5%	15%
Junio	6	1	0	1	30	36	0.152	5%	15%
Julio	5	6	0	6	30	35	-0.031	5%	15%
Agosto	4	4	0	4	30	34	0.000	5%	15%
Setiembre	2	1	0	1	30	32	0.032	5%	15%
Octubre	4	6	0	6	30	34	-0.063	5%	15%
Noviembre	6	7	0	7	30	36	-0.030	5%	15%
Diciembre	5	7	0	7	30	35	-0.062	5%	15%

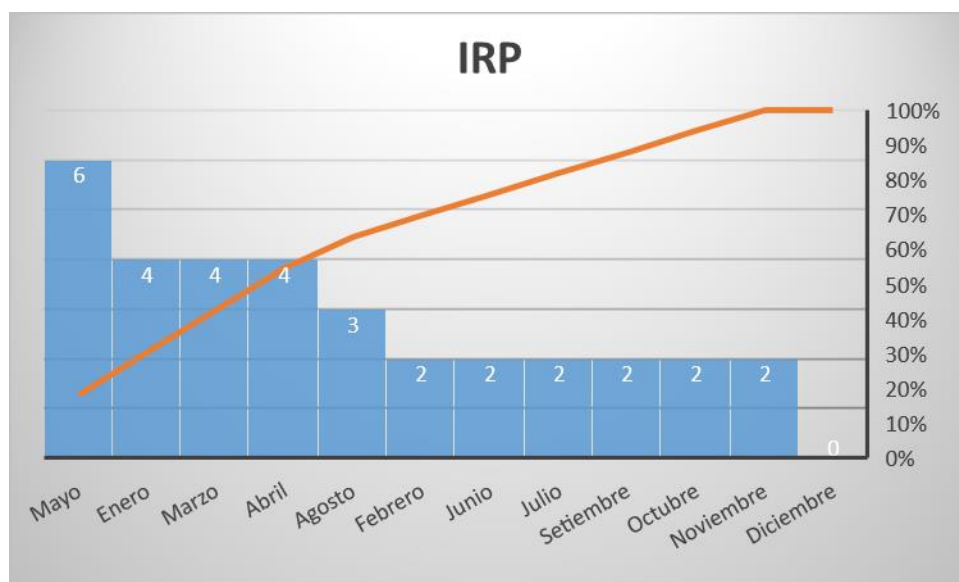


  
**Carlos Alberto Tupia Córdova**  
 GERENTE GENERAL  
 TCINGE S.A.C.


  
**Percy Roberto Tupia Córdova**  
 GERENTE ADMINISTRATIVO  
 TCINGE S.A.C.

## Año 2019

	A: Número de personas contratadas, durante el periodo considerado.	D: Personas desvinculadas durante el mismo periodo sin considerar jubilaciones y/o defunciones			Número de trabajadores existentes al inicio del periodo considerado	Número de trabajadores al final del periodo	IRP	IRP ACEPTABLES	
		Bajas:despidos, renuncias	Jubilaciones, defunciones	Bajas totales				5%	15%
Enero	4	10	0	10	30	34	-0.188	5%	15%
Febrero	2	12	0	12	30	32	-0.323	5%	15%
Marzo	4	8	0	8	30	34	-0.125	5%	15%
Abril	4	2	0	2	30	34	0.063	5%	15%
Mayo	6	12	0	12	30	36	-0.182	5%	15%
Junio	2	1	0	1	30	32	0.032	5%	15%
Julio	2	6	0	6	30	32	-0.129	5%	15%
Agosto	3	4	0	4	30	33	-0.032	5%	15%
Setiembre	2	1	0	1	30	32	0.032	5%	15%
Octubre	2	6	0	6	30	32	-0.129	5%	15%
Noviembre	2	7	0	7	30	32	-0.161	5%	15%
Diciembre	0	7	0	7	30	30	-0.233	5%	15%



  
 .....  
**Carlos Alberto Tupia Córdova**  
**GERENTE GENERAL**  
**TCINGE S.A.C.**

  
 .....  
**Percy Roberto Tupia Córdova**  
**GERENTE ADMINISTRATIVO**  
**TCINGE S.A.C.**

Anexo 8: Matriz de evidencia para discusión

**Interna**

<b>Variables: Salario emocional y Retención del personal</b>		
<b>Autor (año)</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Prueba estadística</b>
<b>Salario emocional y retención del personal</b>	Existe relación entre el salario emocional y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac 2019	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.131, Sig. (Bilateral)= 0.001; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Oportunidad de desarrollo</b>	Existe relación entre oportunidad de desarrollo y la retención de personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac 2019.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.129, Sig. (Bilateral)= 0.002; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Balance de vida</b>	Existe relación entre balance de vida y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac 2019	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=-0.151, Sig. (Bilateral)= 0.003; ( $p \leq 0.05$ ))
<b>Bienestar psicológico</b>	Existe relación entre bienestar psicológico y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac 2019.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.145, Sig. (Bilateral)= 0.003; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Entorno laboral</b>	Existe relación entre entorno laboral y la retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac 2019.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.121, Sig. (Bilateral)= 0.001; ( $p \leq 0.05$ )

Externa

<b>Variables: Salario emocional y Retención del personal</b>		
<b>Autor (año)</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Prueba estadística</b>
<b>Izurieta (2016)</b>	El salario emocional influye en la retención del personal en una organización, 2016.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.160, Sig. (Bilateral)= 0.002; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Guerra y Sosa (2015)</b>	El salario emocional influye positivamente en la calidad de vida de los colaboradores de OLADE, Región Latinoamericana, 2015.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.235, Sig. (Bilateral)= 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Rivadeneira (2015)</b>	Existe una relación significativa entre salario emocional y el desempeño del personal en el Ministerio de Transporte y Obras públicas, 2015.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=-0.140, Sig. (Bilateral)= 0.001; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Espinoza y Ramos y Vilchez (2017)</b>	La aplicación del salario emocional influye significativamente en la calidad del clima laboral de los trabajadores en CENTRUM, distrito Lima, 2017.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.241, Sig. (Bilateral)= 0.000; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Michán (2017)</b>	Existe relación significativa y directa entre el salario emocional y la retención del talento humano en los trabajadores de la oficina general de recursos humanos del ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, 2017.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.561, Sig. (Bilateral)= 0.004; ( $p \leq 0.05$ )
<b>Moreno y Zevallos y Seminario (2016)</b>	El diseño de fidelización del personal tiene relación significativa en el salario emocional, respecto a los supervisores de tiendas Ripley, 2016.	<b>Rho de Spearman:</b> Correlación bilateral=0.423, Sig. (Bilateral)= 0.003; ( $p \leq 0.05$ )



## Anexo 9: Matriz de V-AIKEN

### Variable salario emocional

N° ITEM		Media	DE	V Aiken
ITEM 1	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.6666	0.58	0.89
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 2	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 3	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.6666	0.58	0.89
ITEM 4	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 5	Relevancia	3.6666	0.58	0.89
	Pertinencia	3.6666	0.58	0.89
	Claridad	3.3333	1.15	0.78
ITEM 6	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	1.15	0.78
ITEM 7	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.89
	Claridad	3.6666	0.58	0.78
ITEM 8	Relevancia	3.3333	1.15	0.89
	Pertinencia	3.6666	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 9	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	1.15	0.89
ITEM 10	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	4	0.00	1.00
ITEM 11	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.89
	Claridad	3.3333	1.15	0.78
ITEM 12	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	1.15	0.78
ITEM 13	Relevancia	3.6667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.3333	1.15	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 14	Relevancia	3.3333	0.00	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	1.00
	Claridad	4	0.58	0.78
ITEM 15	Relevancia	4	1.15	0.89
	Pertinencia	3.6666	1.15	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 16	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	1.15	0.78
ITEM 17	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.6666	0.00	0.89
	Claridad	3.3333	1.15	0.78
ITEM 18	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	1.15	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 19	Relevancia	4	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.00	1.00
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 20	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	1.15	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 21	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.6666	0.58	0.89
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 22	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 23	Relevancia	3.6666	0.58	0.89
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.6667	0.58	0.89
ITEM 24	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.00	1.00
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 25	Relevancia	3.6666	0.58	0.89
	Pertinencia	3.3333	1.15	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 26	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	1.15	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 27	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
ITEM 28	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.6666	0.58	0.89
ITEM 29	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	1.15	0.78
ITEM 30	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78

## Variable retención del personal

N°		Media	DE	V
ÍTEM				Aiken
	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
31	Pertinencia	3.6667	0.58	0.89
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
32	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
33	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.6667	0.58	0.89
34	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
35	Relevancia	3.6667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	4	0.00	1.00
36	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	1.15	0.78
37	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.6667	0.58	0.89
38	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.6667	0.58	0.89
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
39	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	1.15	0.78
40	Relevancia	3.6667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	4	0.00	1.00
41	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.6667	0.58	0.89
	Claridad	3.3333	1.15	0.78
42	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.6667	0.58	0.89
43	Relevancia	3.6667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.3333	1.15	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
44	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
45	Relevancia	3.6667	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.89
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
46	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	1.15	0.78
47	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.6667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
48	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3333	1.15	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
49	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
50	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.6667	0.58	0.89
	Claridad	4	0.00	1.00
51	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	3.6667	0.58	0.89
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
52	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.333	0.58	0.78
53	Relevancia	3.6667	0.58	0.89
	Pertinencia	4.00	0.00	1.00
	Claridad	3.6667	0.58	0.89
54	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
55	Relevancia	3.6667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.6667	0.58	0.89
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
56	Relevancia	3.3333	0.58	0.78
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.3333	1.15	0.78
57	Relevancia	3.6667	0.58	0.89
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	0.58	0.78
58	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.6667	0.58	0.89
59	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.6667	0.58	0.89
60	Relevancia	3.3333	1.15	0.78
	Pertinencia	3.3333	0.58	0.78
	Claridad	3.3333	1.15	0.78

## Tablas cruzadas

Gráfico 1 salario emocional y retención del personal

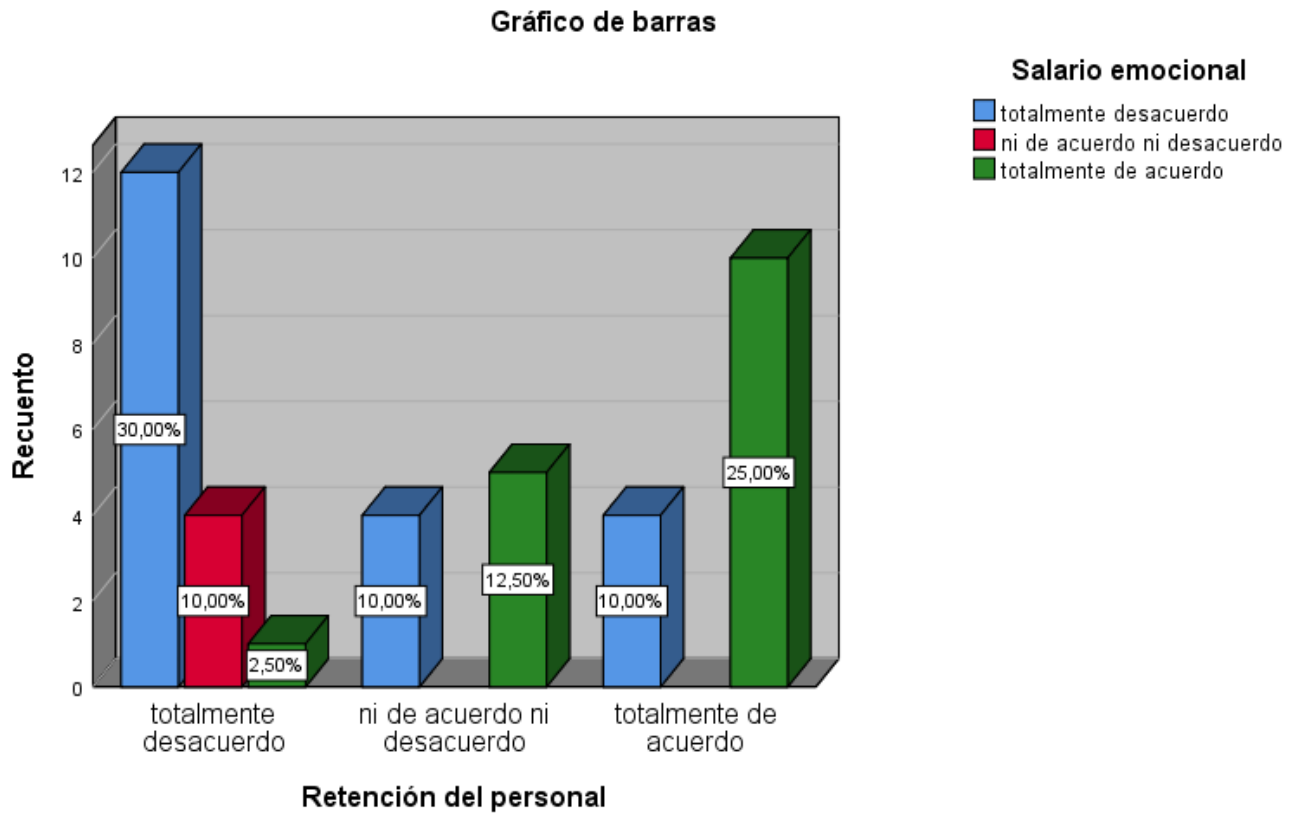


Gráfico 2 oportunidad de desarrollo y retención del personal

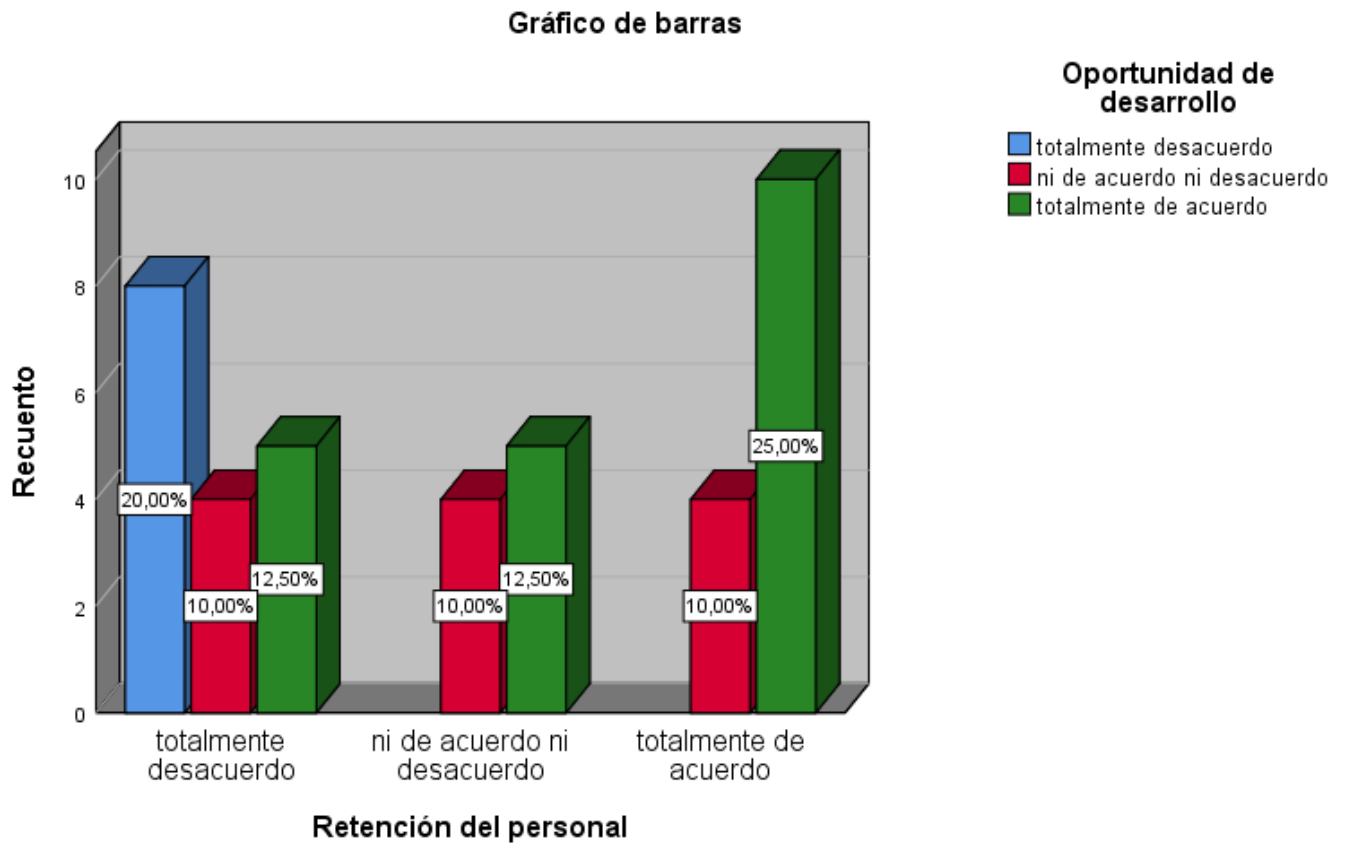


Gráfico 3 balance de vida y retención del personal

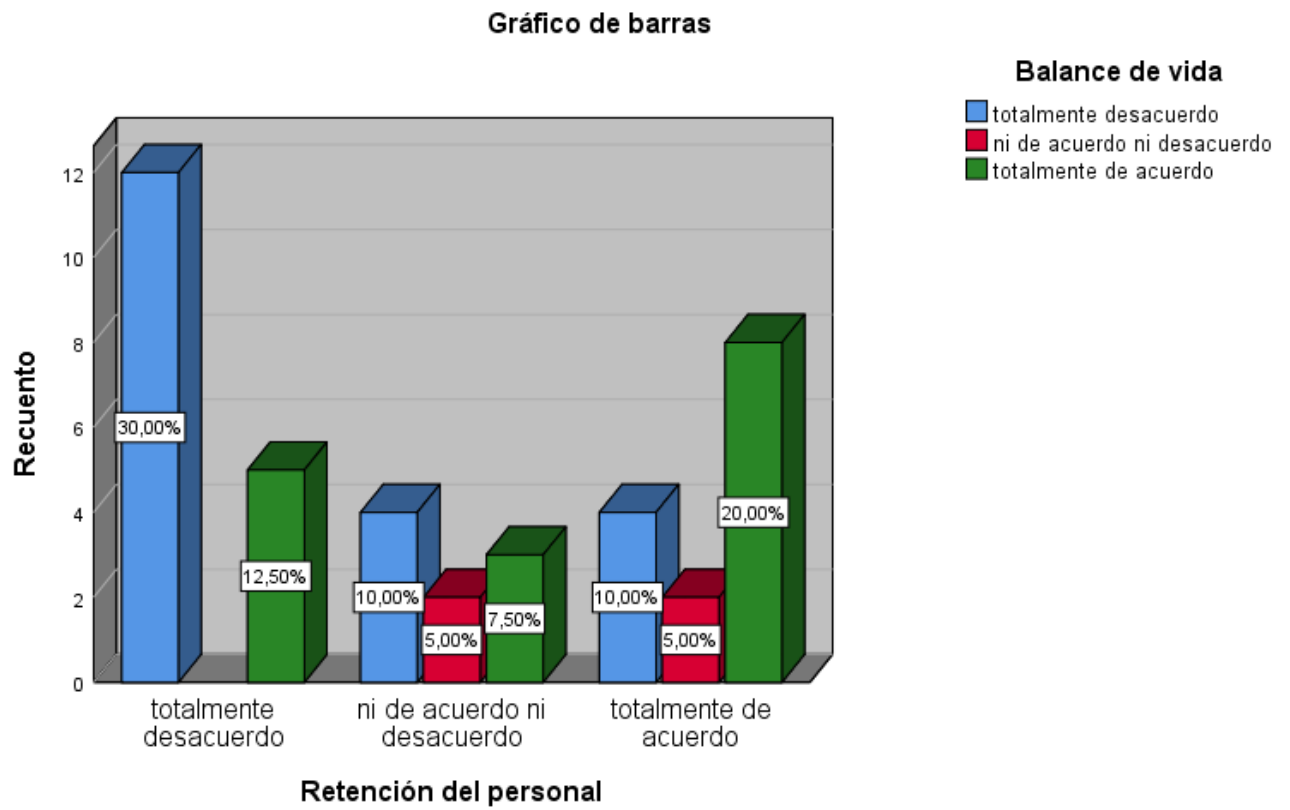


Gráfico 4 bienestar psicológico y retención del personal

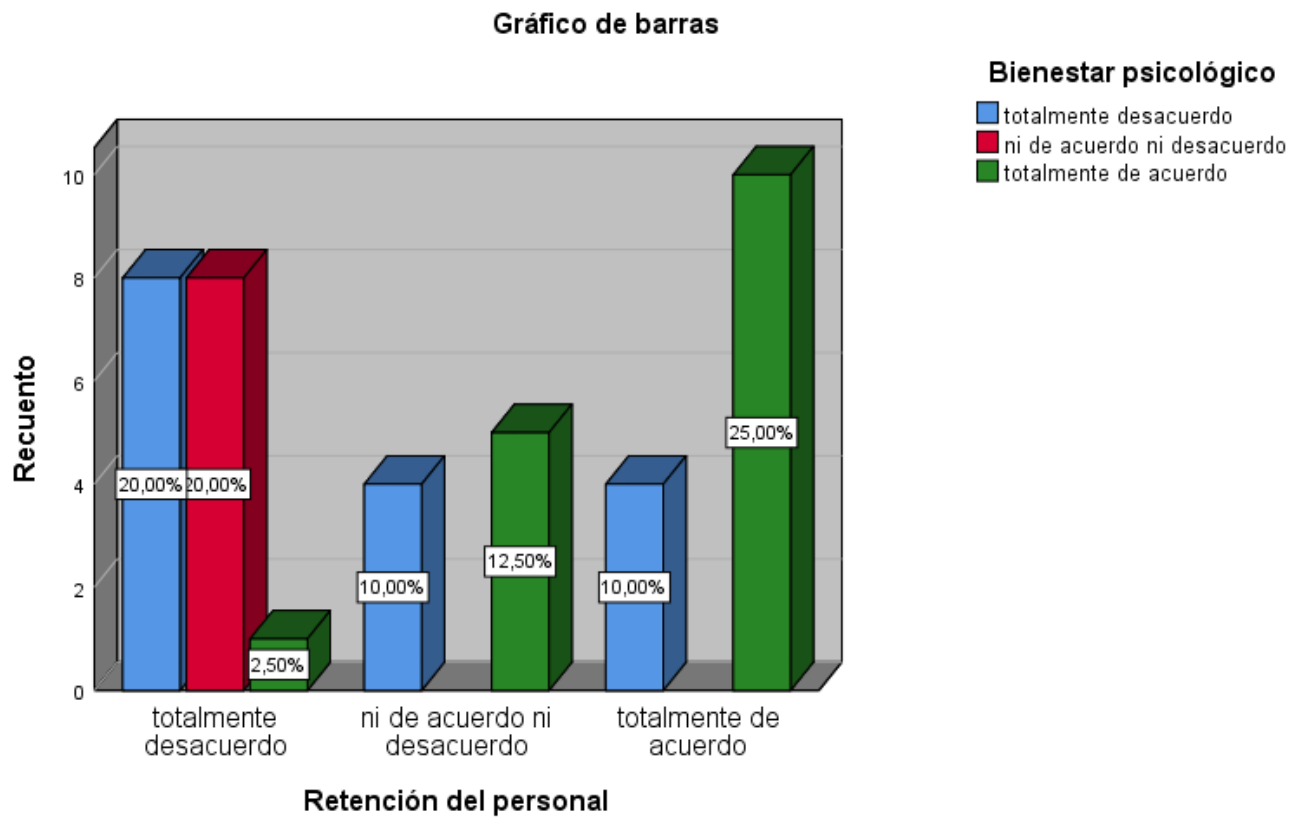
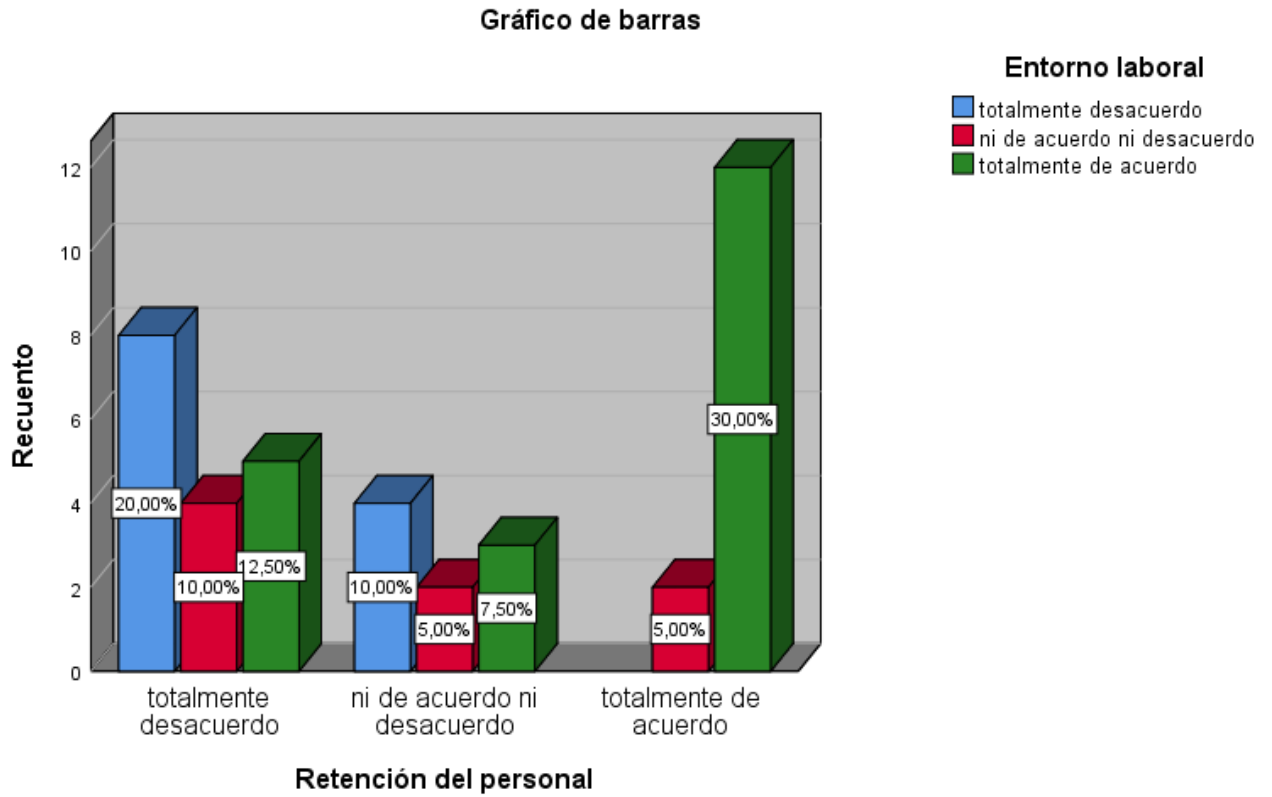


Gráfico 5 entorno laboral y retención del personal



Anexo 10: Autorización de la empresa



## AUTORIZACIÓN

Señores:  
Universidad César Vallejo

Asunto: Realización de tesis

De mi consideración:

La presente tiene por finalidad expresarles mi cordial saludo, y a la vez mencionarle, que luego de haber revisado la tesis y ser puesto a los trabajadores de la empresa, aceptamos el estudio por parte de las alumnas Chaquere Coronación, María Franchesca identificada con DNI N°72105306 y Alliccahuaman Quillahunan, Patricia Lizeth identificada con DNI N°74206387, la empresa autoriza el desarrollo del estudio y brindaremos toda la información necesaria.

Atentamente



.....  
Carlos Alberto Tupia Córdova  
GERENTE GENERAL  
TCINGE S.A.C.

.....  
CARLOS ALBERTO TUPIA CORDOVA  
DNI: 07492911  
G.G. TCINGE S.A.C.



.....  
Percy Roberto Tupia Córdova  
GERENTE ADMINISTRATIVO  
TCINGE S.A.C.

.....  
PERCY ROBERTO TUPIA CORDOVA  
DNI: 07517521  
JEFE DE PROYECTOS

[www.tcinge.com](http://www.tcinge.com)  
[tcinge@tcinge.com](mailto:tcinge@tcinge.com)

J. Lambayque 274, Lima 15  
Teléfono (51) 1 379-6223  
Celular 943 898070 / 999822655  
RPN 9943898070 / 999822655



## Declaratoria de Autenticidad

Nosotras María Franchesca Chaquere Coronación, identificada con D.N.I N° 72105306, Patricia Lizeth Allcahuaman Quillahuaman con DNI N° 74206387, estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; manifestamos que el producto académico que lleva como título “Salario emocional y retención del personal en la empresa TCINGE S.A.C, Rímac 2019” para alcanzar el título profesional de licenciado en administración.

Por ende, pasamos a informar:

1. Hemos referenciado todas las fuentes utilizadas en el presente trabajo de investigación, además hemos procedido adecuadamente en la transcripción de las citas textuales y parafraseo, en el marco de los preceptos de redacción preestablecidas.
2. No hemos empleado ninguna fuente diferente a aquellas que se evidencian en el presente trabajo intelectual.
3. El trabajo de investigación mencionado nos ha servido de precedente de manera completa ni parcial para obtener otro grado académico o título profesional.
4. Tenemos conocimiento de que nuestra investigación puede ser inspeccionada de manera electrónica para rastrear plagios.
5. De hallar el empleo de información ajeno sin la adecuada identificación de su origen o autor, nos sujetamos a las penas que decretan el proceder disciplinario.

Lima, 10 de diciembre del 2019



María Franchesca Chaquere Coronación

D.N.I N° 72105306



Patricia Lizeth Allcahuaman Quillahuaman

D.N.I N° 74206387