



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Retención del talento y compensación emocional del área de Dry
Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Vilcas Valderrama, Susana Sandra (ORCID:0000-0002-0498-7354)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID:0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ
2020

Dedicatoria

A Dios porque él ilumina todos los días mi camino y a mis padres por tener siempre confianza en mi persona y por su amor esfuerzo y sacrificio para impulsarme a ser mejor cada día de mi vida. A mis profesores que siempre me han aconsejado y brindado los conocimientos necesarios para ser de mí una gran profesional y una gran persona.

Agradecimiento

En nuestro camino por la vida nos embarcamos en proyectos que serían imposibles de realizar sin la colaboración de otros. En este caso quiero expresar mi más sincero agradecimiento principalmente a Dios por la vida y la salud. Familia, amigos, y personas especiales en mi vida. Este nuevo logro es en gran parte gracias a ustedes. Quisiera dedicar mi tesis a ustedes, personas de bien, seres que ofrecen amor, bienestar, y los finos deleites de la vida. Muchas gracias a aquellos seres queridos que siempre aguardamos en nuestras almas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra, muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV RESULTADOS	16
V DISCUSIÓN	28
VI CONCLUSIONES	32
VII RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Juicio de expertos	13
Confiabilidad:Alfa de cronbach	14
Frecuencia de respuestas de la Variable retencion del talento	16
Frecuencia de respuesta de la dimension salario	17
Frecuencia de respuesta de la dimension reputacion institucional	18
Frecuencia de respuesta de la dimension plan de aprendizaje	19
Frecuencia de respuestas de la Variable compensación emocional	20
Frecuencia de respuestas de la dimension desarrollo personal	21
Frecuencia de respuestas de la dimension beneficios educativos	22
Frecuencia de respuestas de la dimension bienestar emocional	23
Prueba de normalidad de la retencion del talento y compensacion emocional	24
Correlación no paramétrica por el coeficiente de spearman	25
Coeficiente de correlación entre retención del talento y desarrollo personal	25
Coeficiente de correlación entre retención del talento y beneficios educativos	26
Coeficiente de correlación entre retención del talento y bienestar emocional	27

Índice de figuras

Figura 1	Frecuencia Variable Retención del talento	16
Figura 2	Frecuencia Dimensión Salario	17
Figura 3	Frecuencia Reputación Institucional	18
Figura 4	Frecuencia Plan de Aprendizaje	19
Figura 5	Frecuencia Variable Compensación Emocional	20
Figura 6	Frecuencia Desarrollo de Personal	21
Figura 7	Frecuencia Beneficios Educativos	22
Figura 8	Frecuencia Bienestar Emocional	23

RESUMEN

El presente trabajo de investigación describe como objetivo general, determinar la relación que existe entre retención de talento y compensación emocional del área de dry food de makro supermayorista s.a. sede bellavista, callao-2020. este estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal la cual se dispuso de un metodo hipotético deductivo. la población censal fue de 24 empleados del área de dry food, y se prefirió plantear un proceso de beneficios no monetarios entre los trabajadores.se utilizó una encuesta de 20 preguntas como tecnica de coleccion de datos asociadas a las variables retencion del talento y compensacion emocional.

el método estadístico se desarrolló por medio del programa excel y el formato spss, y para resolver la correlación con el coeficiente de spearman, y contando como resultado las cifras expuestas en las tablas y figuras estadísticas.

conforme a los resultados, se llega a la conclusión de un coeficiente $\rho=0.586$ y un nivel de significancia de 0.00, siendo menor a 0.05; en definitiva demostró que existe relación directa y significativa afirmando que existe una correlación entre las variables retencion del talento y compensacion emocional; esto nos señala que la retención coopera con la compensación a restablecer el capital humano del área investigada a través de las necesidades emocionales de las personas.

Palabras clave: retención del talento, compensación emocional, beneficios no monetarios, capital humano

ABSTRACT

This research work describes as a general objective to determine the relationship of talent and emotional compensation of the area of drive food makro, supermayorista s.a of bellavista callao 2020 this study had a quantitative approach of the applied descriptive-correlation type with a non-experimental cross-sectional design, which was arranged in a hypothetical-deductive method, the census population was 24 employees from the drive food area, it was preferred to propose a benefits process non-monetary among the workers, a survey of 20 questions was used as data collection techniques associated with the variables retention of talent and emotional compensation

the statistical method was developed through the excel program and the spss format and to solve the correlation with the spearman coefficient and counting as a result the figures shown in the tables and statistical figures.

according to the results, the conclusion is reached with a coefficient rho 0.586 and a significance level of 0.05 being less than 0.05, in short, it showed that there is a direct and significant relationship, stating that there is a correlation between the variables retention of talent and emotional compensation this indicates that the relationship cooperates with the compensation to restore the human capital of the investigated area through the emotional needs of the people.

Keywords: Talent retention, emotional compensation, non-monetary benefits, human capital

I. INTRODUCCIÓN

En el mercado laboral global la OCC Mundial detectó que la compensación emocional se extiende en un 33% del rendimiento laboral y se disminuye en un 66% de los días no trabajados por baja operatividad de los empleados en un año. Ésta percepción implica a las empresas en inclinarse a las necesidades básicas emocionales para que se sientan comprometidos en sus funciones y estén preparados en dar su mejor esfuerzo en beneficio de la organización. Por consiguiente, el mundo de los negocios es una sociedad competitiva y retener al talento es una facultad de atracción, alcanzar que la empresa sea interesante para que se pueda captar a los mejores y permanecer en la empresa para obtener mediante planes estratégicos organizacionales la duración extensa del empleado.

En latinoamericana para retener y atraer personal y evitar que roten las organizaciones, necesitan presentar y dedicarse a dar futuras oportunidades laborales para que se desenvuelvan y puedan crecer en las organizaciones, establecer tácticas de clima de confianza obteniendo del compromiso laboral. Además, Colombia es uno de los países dentro de toda Sudamérica con tener pésimo índice en conocimientos sobre la compensación emocional y la mayor parte de personas desconocen del tema. En contraste con lo anterior, Chile sobresale por su financiación en educación, y por tener conocimiento en manufacturar el talento imprescindible para su economía. Es elemental que las organizaciones lleven a efecto procedimientos de gestión de consolidación de retribuciones emocionales.

En el Perú los puestos de trabajo no duran toda la eternidad, incluso cuando hablamos de personal nuevo y juvenil, casi siempre los colaboradores son trasladados de sus puestos de trabajo y abandonan para aceptar un nuevo empleo. Esta promesa busca que se debe apoyar a los colaboradores en progresar en la empresa, invirtiendo las empresas en el capital humano, es decir, en las capacitaciones e impulsar al desarrollo y entrenamiento de su perfil personal y laboral, mantenerse al día con los diversos estándares para sueldos, beneficios y desarrollar prácticas de cultura atrayentes en el puesto de trabajo y mantener una dinámica comunicación y relación con los gerentes, jefes y supervisores.

Esta tendencia que se produce va de la mano con el estado actual en que vivimos, en vista que para un empleado hoy por hoy el efectivo no llena sus perspectivas o exigencias puesto que sus inclinaciones se orientan y son regidos por motivo de prototipo emocionales de donde el reconocimiento se estima con la ayuda de un entrenamiento, admiración y un ambiente de trabajo de donde se localizan laborando. Mayormente las empresas se restringen a identificar una indemnización económica a los empleados por su labor, no proporcionándoles algunas bonificaciones no dinerarias que realice el trabajador, es decir no cuenta con una planificación de retención y compensación emocional Conforme a Vidal, Córdón & De la torre (2015)

Makro es una asociación de productos alimentarios y no alimentarios con más de 40 años de experiencia en el comercio universal, cuenta con un promedio de 16 locales en nuestro país, teniendo un público más extenso en Lima, Callao, Arequipa, Chiclayo y Huancayo. Dentro de esta compañía en el Callao, una de las áreas a investigar nominada Dry Food manifiesta una problemática a causa de que existe cierto personal que no se adapta al ritmo laboral, trayendo como consecuencia el ausentismo. Este presente estudio demostrará las diferentes condiciones de los colaboradores, por lo cual le concederá al área de dirección a definir elecciones que contribuya a progresar, transformándose por lo que concierne a diferencia de otros supermayoristas.

Esta investigación surge del propósito de investigar la retención de talento y la compensación emocional en los trabajadores en la empresa de este sector, en base a ello, se propuso como problema general lo siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre retención del talento y la compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. Sede Bellavista, Callao-2020?. Asimismo, se ha identificado como problemas específicos:(a) ¿Cuál es la relación que existe entre retención del talento y el desarrollo de personal del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. Sede Bellavista, Callao-2020?; (b) ¿Cuál es la relación que existe entre retención del talento y los beneficios educativos del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. Sede Bellavista, Callao-2020?; (c) ¿Cuál es la relación que existe entre retención del talento y el bienestar emocional del área de

Dry Food de Makro Supermayorista S.A. Sede Bellavista, Callao-2020?. De esta manera se planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre retención de talento y compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. Sede Bellavista, Callao-2020. A partir de este cuestionamiento se plantean sus objetivos específicos por: (a) Determinar la relación que existe entre retención de talento y el desarrollo de personal del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. Sede Bellavista, Callao-2020; (b) Determinar la relación que existe entre retención de talento y los beneficios educativos del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. Sede Bellavista, Callao-2020; (c) Determinar la relación que existe entre la retención del talento y el bienestar emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. Sede Bellavista, Callao-2020. Conforme a lo expuesto, se abordó como hipótesis general de la investigación, mencionar que Existe relación significativa entre la retención de talento y la compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. Sede Bellavista, Callao-2020. Además, se establecieron como hipótesis específicas: (a) Existe relación significativa entre la retención del talento y el desarrollo de personal del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. Sede Bellavista, Callao-2020; (b) Existe relación significativa entre la retención del talento y los beneficios educativos del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. Sede Bellavista, Callao-2020; (c) Existe relación significativa entre la retención del talento y el bienestar emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. Sede Bellavista, Callao-2020.

Respecto a la justificación teórica: La presente investigación se justifica por medio de teorías de la gestión del talento, con la finalidad de desarrollar una controversia entre retención del talento y la compensación emocional, asimismo el beneficio de una exploración apropiada y de este modo intensificar la actividad humana y de esta manera se considerará las perspectivas de los colaboradores como competitivos y que se pueda obtener una rentabilidad empresarial. La justificación Práctica: Esta investigación se justifica porque proporciona resultados a los conflictos de la empresa de productos de alta demanda. Del mismo modo, son conectadas con las variables de esta investigación; por tal razón vamos a reconocer, considerar y puntualizar los factores vitales para ejecutar habilidades con la colaboración dinámica de los grupos comerciales, instrumentos informáticos.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional encontramos a Ramírez (2017) en su tesis atracción y retención de talento millennials, tuvo como objetivo examinar los actos que ejecutan los del mando superior y los grupos de empleados para atraer y retener a los millennials, cuya investigación es de enfoque cuantitativa de nivel descriptivo con una muestra de población de 135 empleados, con la intención de establecer un lazo entre jefe inmediato y su subordinado que los impulse a realizar un trabajo eficaz en garantizar seguridad y prosperidad para la organización y para el empleado. Se concluyeron con un coeficiente de spearman 0.818 en lo cual señaló como instrumento permisible entre sus dimensiones para el estudio y fomentar la integración, modelos de comunicación entre los miembros y conseguir el impulso para la obtención de metas organizacionales.

Rodríguez (2019) en su artículo llamada Tacticas de atracción y retención del talento para reducir las posibles rotaciones de personal, demostró como objetivo, identificar la firmeza del empleado en abandonar su puesto de trabajo y su relación con sus jefes supervisores y la escasés de satisfacción laboral de donde conviene que se debe poner en práctica un método estratégico de retención de resistencia laboral. Como nivel de investigación, utilizó la búsqueda exploratoria, este artículo se planteó en habilidades esenciales que se puedan incrementar para atraer y retener al personal apropiado para la empresa. El investigador concluyó utilizando una base de datos arrojándole como resultado de 1.57 de registros enfocados al tema.

Salvador (2018) en su investigación implementación de tácticas de branding para desarrollar la atracción y retención de talento humano, planteó como objetivo determinar como una organización al poner en práctica el branding que es capaz de atraer y retener para aumentar el cuerpo laboral de la corporación para que posteriormente desarrollen la responsabilidad y la conciliación de los colaboradores en aumentar el rendimiento y los procedimientos del personal. La metodología que utilizó, se caracterizó por contar con una perspectiva cuantitativa de nivel de estudio correlacional-descriptivo y según bajo un diseño no experimental-transeccional, y un proceso hipotético- deductivo, con una muestra de población de 120 personas. Se concluyó con un coeficiente de spearman de 0.857 alcanzando una conexión directa entre las dimensiones de las variables

permitiendo que la compañía alcance su propósito.

Rabelo & Avelino (2015) en su artículo la percepción de los gerentes y las prácticas retención de talento, tuvo como objetivo explicar la apreciación de los directivos en relación con las habilidades implantadas en la retención del talento, dado que un individuo cuando pone en evidencia su talento no lo realiza por mostrar una postura puesta que tenga la facultad de acoplarse a las situaciones de la empresa, utilizaron como metodología nivel exploratoria-descriptiva con un enfoque cualitativa. Concluyó que resulta contar con un equipo bien involucrado en sus funciones ya que los acuerdos se hacen más fáciles y más eficaces en las organizaciones y así se podrá fortalecer su intelecto y con ello tener certeza de conseguir excelentes resultados.

En los antecedentes nacionales de acuerdo a Rojas (2019) mencionó que consiste en estrategias de gestión en la retención del talento y el compromiso organizacional, donde tuvo como objetivo fomentar una proposición de relación entre la estrategia de gestión y el compromiso organizacional, de igual modo, descubrir sus cualidades, carácter y sus competencias de los empleados; además, uso como metodología la investigación de nivel correlacional-descriptivo de enfoque cuantitativa de corte no experimental, teniendo como muestra poblacional de 385 empleados. Se concluyó con un resultado de coeficiente de spearman de 0.618, entre las dos variables, permitiendo estimular un periodo máximo de permanencia lo cual garantiza la estadía del empleado.

Guerra & Gálvez (2020) en su tesis Estrategias de retención de talento y la rotación de personal, consideró como objetivo precisar el indicador de ausencia profesional de la compañía y conexión inmediata con el plan de retención que utiliza la organización, en cuya población y muestra, estuvieron conformados por un total de 169 trabajadores las cuales se encargan de las labores operativos y administrativos. La metodología que utilizó se caracterizó por contar con una perspectiva cuantitativo de nivel de estudio correlacional-descriptivo y según bajo un diseño no experimental-transeccional. Se concluyó como resultado de coeficiente de spearman de 0.452 es decir existe correlación moderada entre ambas variables y demostrando una fiabilidad en la exploración.

Lozano (2018) en su investigación llamada retención de personal y motivación laboral, se observó por objetivo formular la conexión entre la retención

y la motivación personal, asimismo su metodología fue de perspectiva cuantitativa, el tipo de estudio que utilizó fue básica y el nivel de investigación fue correlacional-descriptiva y un proceso hipotético deductivo, conjuntamente el diseño empleado fue no experimental transversal con una muestra de 60 asalariados. Esta investigación rescata las carencias de los asalariados como seres globales para poder diagnosticar procesos motivacionales no monetario que ayuden a la retención del trabajador dentro de la empresa; su estudio concluyó en que se halla una correlación alta de spearman de 0.711 entre las dos variables con sus dimensiones y con buena solidez interna de las preguntas, teniendo una herramienta fiable de estudio.

Papuico (2018) en su trabajo de investigación retención del talento y compromiso organizacional, se analizó como objetivo general identificar la concordancia de la retención y el compromiso en la organización entre sus 2 variables, ésta tesis nace con exigencia de formar tácticas del capital humano calificado para ofrecer a la organización sostenibilidad y mecanismo frente a la competencia. La metodología que uso se caracterizó por contar con una perspectiva cuantitativa de nivel de estudio correlacional-descriptivo y según su diseño de investigación fue no experimental-transeccional, con un procedimiento hipotético deductivo, usando como muestra a 35 trabajadores. El investigador concluyó que existe relación positiva alta de correlación de spearman de 0.678 para sus dimensiones, donde influye muy considerablemente las variables.

A nivel internacional contamos con Montalvo (2018) en su tesis compensación emocional y rotación de personal, determinó como objetivo general desarrollar y socializar un plan de compensaciones que colabore en aminorar la rotación de personal logrando alcanzar que un empleado puede encontrarse bien con su subvención que percibe y por lo tanto tales costes consigan lucir limitado gracias a la utilidad que suscita un plan de retribución emocional. Con relación a su metodología utilizó como herramienta científica de investigación de corte no experimental de nivel descriptivo. Se Concluyó con un resultado de coeficiente de spearman de 0.79 entre las dimensiones, por lo cual es fiable para su estudio.

Thompson (2018) en su artículo la compensación emocional como estrategia para retener talentos, explicó como objetivo examinar una teoría en donde la compensación emocional aporte en los participantes de múltiples empresas para

que ellos continúen en sus centros laborales, y a su vez reconocer las diversas emociones, conductas y dificultades que disponen los participantes en su lugar de trabajo. Por lo que refiere en su investigación emplear una metodología, el procedimiento de enfoque cuantitativa con un nivel exploratorio mediante el uso de cuestionario con una muestra de 147 participantes de diversas empresas. El autor concluyó como resultado que el 91% de los participantes no consideran que la remuneración monetaria sea indispensable para que desarrollen con motivación sus ocupaciones, no obstante, ellos valoran ser reconocidos y satisfechos.

Pullupaxi (2014) en su tesis compensación emocional como elemento motivacional y su relacion con el desempeño, consideró como objetivo indagar la relación de su remuneración emocional y su efecto en el rendimiento profesional, puesto que este factor de compensación no dinerario se compone como base para la retención de los excelentes talentos, en cuanto a su metodología, fue de nivel de investigacion descriptiva- correlacional de corte no experimental apoyándose de la recopilación de datos como las entrevista con una muestra de 46 trabajadores. Concluyó que resulta con un coeficiente de contingencia de 1.35 en definitiva, señalando que los resultados de esta teoría se localizan en la jurisdicción de aprobación con una circunstancia inherente y una correlación relevante con el desempeño profesional de sus colaboradores.

Mayorga (2019) en sus tesis llamada la compensación y su influencia en el bienestar emocional, mencionó como objetivo general investigar el compensativo y su vinculo con la satisfacción emocional de los empleados, la exigencia emotiva de cada trabajador tiene sensación directa con el estado de ánimo pudiendo perjudicar en sus actividades laborales a su vez la compensación emocional atribuye con planes de carrera laboral, con respecto a su metodología, utilizó como enfoque cuanti-cualitativo de nivel descriptivo. El investigador concluyó como resultado coeficiente de contingencia de 8.094 puntos de las variables no se relacionan entre si es decir la compensación no influye en el bienestar emocional

Como antecedentes a nivel nacional podemos mencionar a López (2019) en su tesis diseño de un programa de compensación emocional para la atracción y retención de sus colaboradores cuyo objetivo fue delinear un proyecto de compensación que no solo se haga mención exclusivamente a la materia económica asimismo comprende el margen emocional llamándose como la

compensación emocional. Simultáneamente el diseño empleado fue ex-post-facto transversal y el nivel de investigación fue correlacional-descriptiva. El investigador concluyó como resultado de 52.14 por ciento estar conforme con el programa más aun porque se van a sentir más valorados y reconocidos en la institución.

Gavino (2020) en su investigación llamada compensación emocional y desempeño laboral de los Trabajadores, se observó como objetivo especificar la correlación de compensación sobre las remuneraciones con el cumplimiento laboral. En definitiva, la propuesta de compensaciones no origina una sensación financiera para la organización, no obstante aporta en el rendimiento de crear valor para el trabajador y sostenibilidad para el establecimiento permitiendo el agrado y la confianza del trabajador, cuya investigación fue de nivel descriptiva- correlacional de corte no experimental. Concluyó con un coeficiente de spearman de 0.706, por lo cual son confiables existiendo un alta calidad de relación entre las dos variables siendo significativo para la corporación y los empleados.

Rodríguez (2018) en su tesis el salario emocional y su relación con los niveles de efectividad, consideró como propósito determinar la correlación que coexiste entre sus 2 variantes, por lo cual busca fortalecer el mecanismo de las retribuciones emocionales para el incremento de las capacidades, se utilizó como metodología de perspectiva cuantitativa bajo un nivel descriptiva- correlacional de corte no experimental. El autor concluyó con un coeficiente de spearman de 0.306 cooperando de modo significativo a una importante validez entre sus dimensiones.

Minchán (2017) en su investigación compensación emocional y retención del talento humano, se planteó como objetivo constituir la concordancia entre una recompensa emocional y talento humano con el propósito de establecer si toda ganancia financiera que recibe, les otorga trabajar en un modo favorable en sus correspondientes funciones, su método fue procedimiento básica bajo un diseño no experimental de nivel correlacional-descriptivo. El autor concluyó con un coeficiente de spearman de 0.561 entre las variables, de igual modo se logra afirmar que cuando la compensación emocional llega hacer apropiada, la retención del talento es competente.

La retención del talento de acuerdo con Miranda (2009) tuvo como base teórica sus inicios en los años 90 en las compañías pues es una de las características más cuestionables que confrontan el área de dirección del talento

de las empresas del ente del estado y privado, la postura se empeora por la carencia de jornaleros competentes para ejercer delante de los desafíos afiliados a la ciencia que se califica como mercado de trabajo. Este ambiente produce que las corporaciones dispongan de interés en detener al empleado esencial y suministrar los recursos indispensables para atraerlo de continuar en la institución.

García (2014) con relación a la retención del personal esta descripción sostuvo que en el siglo XXI es un desafío que las organizaciones están confrontando esta situación, en definitiva, tiene sentido de compromiso de continuidad en el interior de la empresa, en cambio se utiliza para edificar la seguridad, fidelidad y promesas y ocasionar interés por permanecer en la empresa. Este supuesto para los subsiguientes años no es exclusivamente hallar los posibles adiestramientos para retener, se debe plantear en producir talento para todas las empresas. La compañía debe ajustar su propuesta de beneficios a las necesidades de cada situación.

La compensación emocional tuvo como teoría base conforme a Gomez (2011) su procedencia en el decenio de los 80 en aquel tiempo las empresas comenzaron a reflexionar que los directivos de mediana y de gran estándar estaban en la obligación de tener contribución en sus acciones como una gratificación por la población activa. Al principio del periodo de los 90, tales recompensas se transforman en una fracción significativa del salario ejecutivo. Simultáneamente este descubrimiento empieza con la búsqueda sobre un bosquejo de beneficios, lo cual condecora a los excelentes empleados en fundamento con el rendimiento y entre sus beneficios son la disminución de precio de reclutamiento, la expansión del grado de participación y reconocimiento de los trabajadores con la compañía y originar una impresión en el área de que es un buen sitio para laborar.

Izurieta & Viñan (2018) en cuanto a la compensación emocional este concepto recoge ciertas definiciones como toda retribución conformado por una concepción no monetaria abocado a enriquecer las exigencias de índole particular, descendiente y técnico del empleado con el propósito de acrecentar su aspecto integral de carácter existencial de su propia dependencia y su ámbito general. Es por esto que se tendría que estudiar y conocer que la compensación emocional sostiene una relación con la retención de personal en concordancia con el entendimiento humano.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

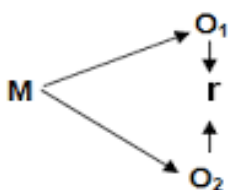
Este presente estudio de investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo aplicada debido a que tuvo como propósito focalizarse en la facultad de asignar información en presentar una respuesta a la situación planteada de manera que este determinado a los hechos y poder fiarse en los actos de la averiguación y logren ser beneficiosos para la hipótesis conforme con Baena (2017).

Asimismo, se empleó el nivel descriptivo correlacional puesto que buscó determinar de forma objetiva acerca de las variables que se mencionan como retención del talento y compensación emocional. El estudio se efectuó en lo que sucederá en el tiempo actual con esto quiere decir de qué modo una persona se guía en comparación con la realidad, acorde con Hernández Fernández & Baptista (2014).

Se analizó un diseño no experimental transversal puesto que puntualizó en una situación eventual definida y continua, una práctica especialmente participativa y se empleó estimar aspectos de permanencia de acuerdo con Ato & López (2013).

De igual, modo se usó el método hipotético deductivo puesto que se empieza de la idea global en dirección a una terminación peculiar que corresponderá a la suposición de tergiversar para comprobar su formalidad por lo cual es la probabilidad de dos proposiciones, una es general y la otra es experimental conforme con Sánchez (2018).

La investigación descriptiva correlacional fue planteada de la siguiente manera:



Donde:

Ox: retención del talento

Oy: compensación emocional

r: relación de las variables

3.2 Variables y operacionalización

Para esta investigación se especificó dos variables en los cuales están en función de semejanza con las explicaciones teóricas de a) Retención del talento; b) Compensación emocional

3.2.1 Definición conceptual de las variables

Variable retención del talento

Ames (2015) analizó como aquel conjunto de acciones dado que implica conservar a los trabajadores en la planta y no consentir que por ninguna razón se alejan de la organización y mucho menos a la de nuestros rivales, hacer un contrato eficiente proyectarlos para fines concretos solicitados por la entidad, esto comprende un buen salario, una óptima reputación institucional y donde pueda existir un plan de aprendizaje.

Dimensión : Salario

Es la asignación que un empleado percibe de modo regular, semanario o bimestral por ejercer su puesto o faena establecida por su superior en su círculo laboral.

Dimensión : Reputación institucional

Es la compañía identificada con un medio apreciado, nombramiento a la compañía que aporta utilidad de excelencia plasmado en plazas a través de un sobresaliente rango con un deseable ambiente sindical.

Dimensión : Plan de aprendizaje

Es un componente de inmensa consideración en la dirección del staff de personal en vista de que atribuye a instruir la difusión del entendimiento obtenido y con ello se alcance el aumento de la eficiencia del grupo de faena.

Variable compensación Emocional

Aparicio (2017) manifestó como el instrumento no monetario de donde resulta complacer las carencias individuales enriqueciendo la condición de vida del propio empleado promoviendo el compromiso profesional otorgándoles ciertos incentivos no dinerarios, dado que sus trabajadores se sientan alegres de realizar su labor, en base a un extraordinario desarrollo de personal y un provechoso beneficio educativo, en el que se conserve un bienestar emocional en la corporación.

Dimensión : Desarrollo de personal

Es un procedimiento metódico orientado en el adiestramiento del personal que retribuyen en las exigencias de la organización, a su vez en la preparación y

acrecentamiento de la capacidad productiva y pedagógica de los trabajadores.

Dimensión : Beneficio educativo

Son servicios que la empresa otorga a sus empleados para que tengan la posibilidad de culminar sus estudios técnicos o universitarios y poder apoyarlos y conservarlos vigentes en conocimientos especializados y se sientan convencidos.

Dimensión : Bienestar emocional

Es la cualidad de permitirnos gozar de nuestra existencia y por otra parte desafiar las preocupaciones habituales que se nos va manifestando en el día a día, por lo tanto, ir dominando elecciones y luchando con circunstancias complicadas.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

Población: Se encontró constituida por 24 trabajadores del área de Dry Food de la empresa Makro sede Bellavista, Callao 2020 con referencia a este tema Arias (2016) consideró que la población es el grupo de hechos delimitado y alcanzable que conforman el relativo para la opción del modelo y que concluye con una sucesión de normas predispuestas, la colectividad de la población pudiera ser de parentesco, sociedad, cosas entre otros.

Censo poblacional: Por considerar a la población de 24 trabajadores se considera una población censal en donde la muestra ya no existe y queda representada por el 100% de trabajadores al respecto según Niño (2019) lo analizó como un proceder de recopilación conducido por su cualidad de exploración y como un principio de estudio de universalización, es específico para diseños de análisis que necesiten hasta tal punto de función de componentes de una demografía.

Marco muestral: Los datos determinados fueron obtenidos del staff del recurso humano.

Unidad de Análisis: Trabajadores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de encuesta

Esta encuesta busca adquirir una solución sobre mis variables de búsqueda y coleccionar detalles, apreciaciones y otros ámbitos para este estudio. Para Ñaupas (2014) señaló que son procedimientos singulares que a su vez, se emplean en todo periodo desde la iniciación hasta su terminación diferenciándose de su materia

desde su invención de la cuestión hasta la comprobación de la suposición,

Instrumento: Cuestionario

El cuestionario esta conformado por un conjunto de preguntas como un material de trabajo ideal y como elementos que ayudan a las técnicas de exploración científica fundamentalmente a los métodos de recolección de datos. Segun Santiesteban (2014).

Los entrevistados analizarán cada interrogante para posteriormente contestar conforme a su perspectiva. Contiene 5 respuestas:

Totalmente de acuerdo;De acuerdo;Ni de Acuerdo Ni desacuerdo;En desacuerdo;Totalmente en desacuerdo .

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez:

En esta investigacion se ejecutó la verificación para 3 juicios de expertos para su validación.

De acuerdo a Gil (2016) mencionó que la validez es la correlación entre lo que se mide y lo que ciertamente se quiere comprobar, y se establece por medio de la relación determinada entre los datos reunidos de la investigación y su enlace con una posición externa característico de las actitudes observadas.

Tabla 1. *Juicio de expertos*

Experto	Observación
Lic. Reyes López Juan Miguel	Aplicable
Lic. Alaluna Pacheco Judith Lourdes	Aplicable
Lic. Carbajal Ruiz Jennifer Jasmín	Aplicable

Fuente: *Elaboración propia*

Confiabilidad

Para calcular la confiabilidad de la encuesta, se consiguió que fueran sometidos mediante el software Excel empleando el estadístico de Alfa de Cronbach, de donde se diagnosticó el resultado que se mostrará en la siguiente tabla.

Bologna (2018) observó que se describe como la estabilidad de las estimaciones alcanzados por los mismos individuos al analizarlos en diferentes circunstancias con los mismos temarios, en definitiva, los resultados extraídos son exactos en diversas condiciones.

Para calcular el nivel de confiabilidad del instrumento del Alfa de Cronbach se puede comprender mediante el nivel de fiabilidad por lo que se utilizará la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- ❖ a= alfa de Cronbach
- ❖ k= numero de ítems
- ❖ vi=varianza de cada ítem
- ❖ vt=varianza total

Tabla 2. Confiabilidad: Alfa de Cronbach

Variables	N° de elementos	Alfa de Cronbach
Retención del talento	10	0.566
Compensación emocional	10	0.543

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a las encuestas utilizando una muestra de 10 trabajadores para cada variable del área de dry food de Makro y con los datos obtenidos se llegó a la conclusión de aplicar el estadístico de alfa de Cronbach, consiguiendo como resultado que la fiabilidad de la variable retención del talento es de a=0.566 y para la variable compensación emocional se obtuvo un resultado de a=0.543 indicando una moderada confiabilidad lo cual permite afianzar un nivel aceptable.

3.5 Procedimientos

Para examinar las situaciones de manera sistemática se consiguió por intermedio de información de doctrinas bibliográficas nacional e internacional, como recursos de campo, la unidad de análisis y la encuesta que funcionará para recoger y gestionar con los datos y extraer la apreciación que tienen los empleados de la empresa y poder ser verificados para su interpretación.

3.6 Métodos de Análisis de datos

En este estudio de análisis empleamos la estadística descriptiva según Cegarra(2012) quien manifestó que al utilizar una inmensa cuantía de información se exige conservar las frecuencias que sean constituidas y con la intención de interpretar,descifrar los datos y con el objeto de explicar acertadamente las diferentes cualidades de este método; y en cuanto a la estadística inferencial, según Carrasco (2014) lo ha definido como la agrupacion que subsiste entre 2 variables para ejecutar el analisis, debiendo ser correlativo ordinal, con miras a aprobar la hipótesis para utilizarla principalmente hacia dos sucesiones conectadas como aprobar la hipótesis poblacional y considerar los criterios.

3.7 Aspectos éticos

Bajo ese criterio en el presente estudio se realizó a través del permiso instruido de los encuestados por lo cual se les manifestó con relación al valor de sus contestaciones basandose en la verdad y se respetó a los autores con las citas respectivas de esta investigación, también se tiene el informe de originalidad que se obtuvo a través del Turnitin, el cual manifiesta la legitimidad de la investigación . Por su parte Chávez (2019) demostró que es imprescindible facilitarles a los miembros de la organización informes exactos de su intervención en el análisis y conseguir la aprobación de los integrantes, únicamente se alcanzará disponer de ellos de su cooperación; en cambio sí se llegara a definir algún intento de incumplimiento se encontraría cometiendo una infracción de ética contra los reglamentos formales.

IV.RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de resultados

Conforme a la aplicación de encuestas realizadas a 24 trabajadores del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020, el resultado obtenido ha sido el siguiente:

Variable Retención del Talento

Los resultados de la variable se muestran en la tabla 3 y figura 1

Tabla 3:

Frecuencia de respuestas de la Variable retencion del talento

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
RETENCION DEL TALENTO ^a	Totalmente en desacuerdo	10	4,2%	41,7%
	En desacuerdo	46	19,2%	191,7%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	46	19,2%	191,7%
	De acuerdo	92	38,3%	383,3%
	Totalmente de acuerdo	46	19,2%	191,7%
Total		240	100,0%	1000,0%

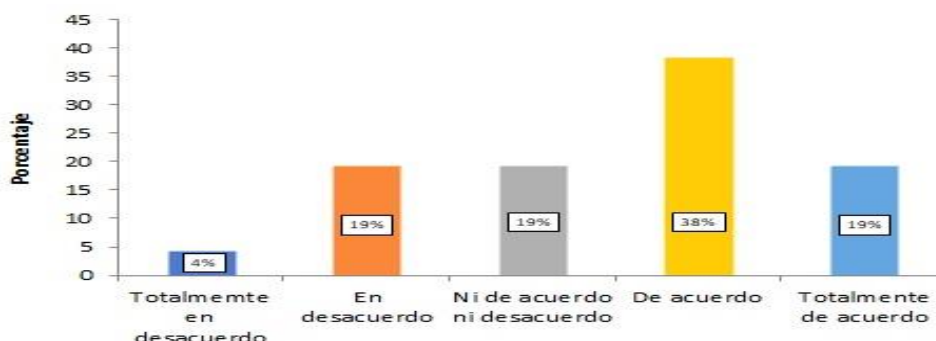


Figura 1: Frecuencia Variable Retención del talento

Interpretación:

Según los resultados, se puede observar que el 4% ubican la satisfacción de la retención del talento en un nivel totalmente en desacuerdo, el 19% lo ubican en un nivel en desacuerdo, el 19% lo ubican en un nivel ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 38% lo ubican en un nivel de acuerdo y el 19% lo ubican en un nivel totalmente de acuerdo, con ello se concluye que el mayor porcentaje de la población se encuentra entre de acuerdo y totalmente de acuerdo y tiene un nivel alto de confiabilidad hacia la retención del talento en el área de Dry Food.

Dimensión: Salario

Tabla 4:

Frecuencia de respuesta de la dimensión salario

		Salario		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
SALARIO ^a	Totalmente en desacuerdo	7	7,3%	29,2%
	En desacuerdo	17	17,7%	70,8%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	24	25,0%	100,0%
	De acuerdo	26	27,1%	108,3%
	Totalmente de acuerdo	22	22,9%	91,7%
Total		96	100,0%	400,0%

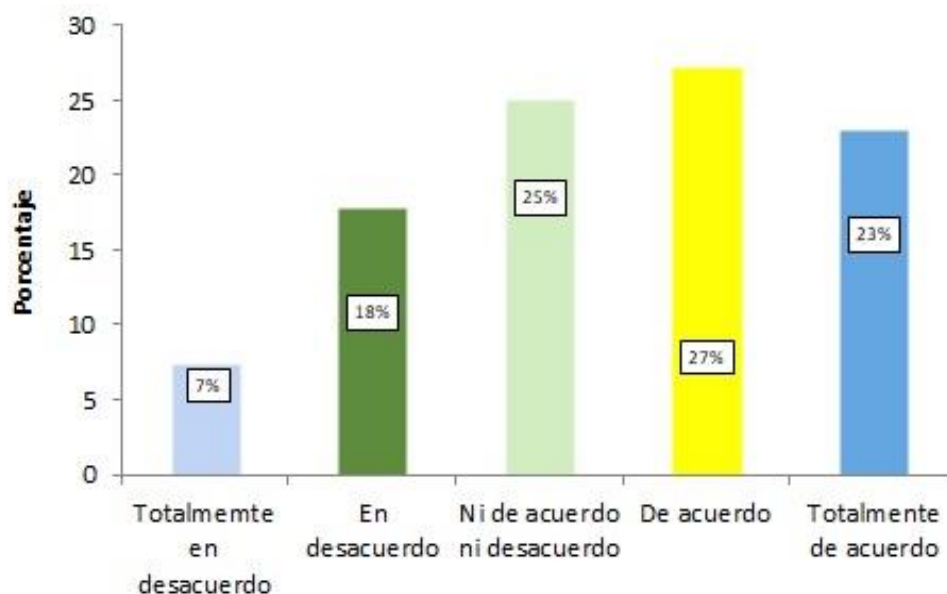


Figura 2: Frecuencia Dimensión Salario

Interpretación:

Según los resultados, se puede observar que el 7% ubican la satisfacción del salario y beneficios percibidos en un nivel totalmente en desacuerdo, el 18% lo ubican en nivel en desacuerdo, el 25% lo localizan en un nivel ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 27% lo ubican en un nivel de acuerdo y el 23% lo ubican en un nivel totalmente de acuerdo, con ello se concluye que el mayor porcentaje de la población se encuentran entre de acuerdo y totalmente de acuerdo y tiene un nivel alto de confiabilidad hacia el salario y beneficios percibidos en el área de Dry Food.

Dimensión: Reputación Institucional

Tabla 5:

Frecuencia de respuesta de la dimensión reputación institucional

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
REPUTACIÓN INSTITUCIONAL ^a	Totalmente en desacuerdo	6	6,9%	23,0%
	En desacuerdo	5	8,4%	22,8%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	9	12,5%	37,5%
	De acuerdo	33	45,8%	137,5%
	Totalmente de acuerdo	19	26,4%	79,2%
Total		72	100,0%	300,0%

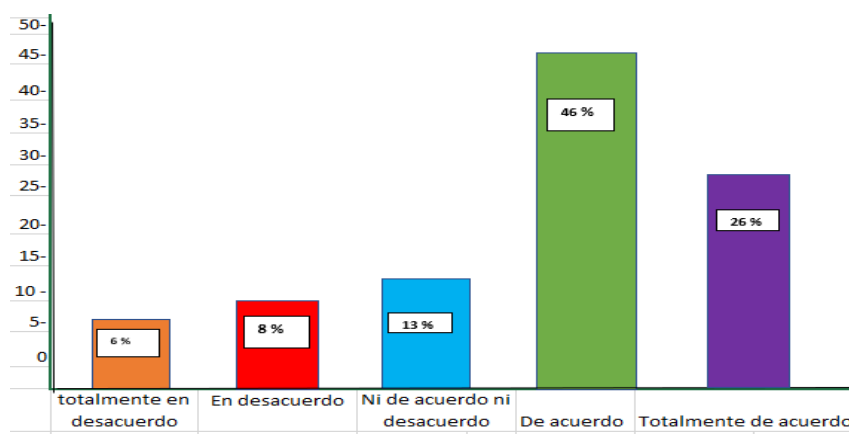


Figura 3: Frecuencia Reputación Institucional

Interpretación:

Según los resultados, se puede observar que el 7% ubican la satisfacción de la reputación institucional en un nivel en totalmente en desacuerdo, el 8% lo ubican en un nivel en desacuerdo, mientras que el 13% lo ubican en un nivel ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 46% lo ubican en un nivel de acuerdo y el 26% lo ubican en un nivel totalmente de acuerdo, con ello se concluye que el mayor porcentaje de la población se encuentran entre de acuerdo y totalmente de acuerdo y tiene un nivel alto de confiabilidad hacia la reputación institucional, mientras que ninguno de los sujetos investigados indicó que estuviera totalmente en desacuerdo, en el área de Dry Food.

Dimensión: Plan de Aprendizaje

Tabla 6:

Frecuencia de respuesta de la dimensión plan de aprendizaje

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
PLAN DE APRENDIZAJE ^a	Totalmente en desacuerdo	3	4,2%	12,5%
	En desacuerdo	18	25,0%	75,0%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	18,1%	54,2%
	De acuerdo	33	45,8%	137,5%
	Totalmente de acuerdo	5	6,9%	20,8%
Total		72	100,0%	300,0%

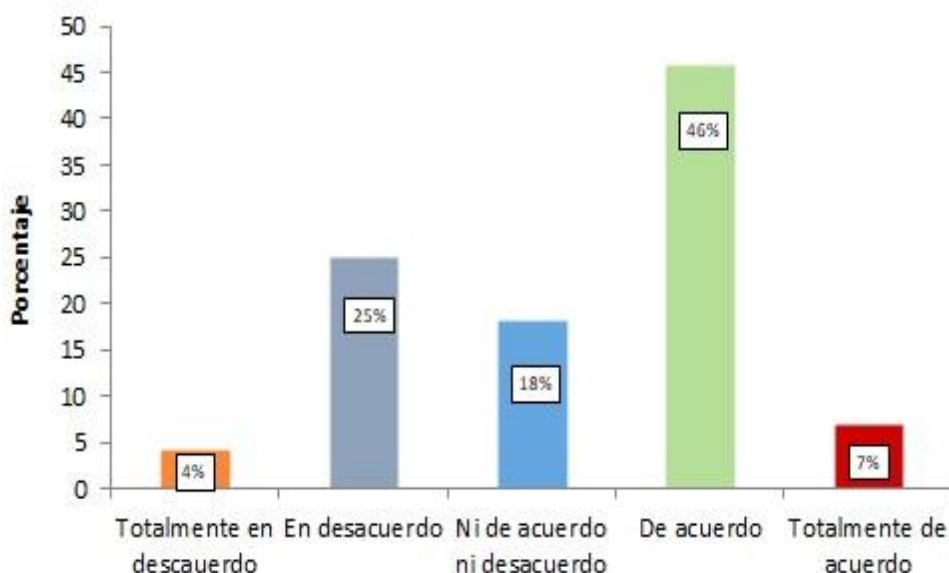


Figura 4: Frecuencia Plan de Aprendizaje

Interpretación:

Según los resultados, se puede observar que el 4% ubican la satisfacción del plan de aprendizaje en un nivel totalmente en desacuerdo, el 25% lo ubican en un nivel en desacuerdo, el 18% lo ubican en un nivel ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 46% lo ubican en un nivel de acuerdo y el 7% lo ubican en un nivel totalmente de acuerdo, con ello se concluye que el mayor porcentaje de la población se encuentran entre de acuerdo y totalmente de acuerdo y tiene un nivel alto de confiabilidad hacia el plan de aprendizaje, en el área de Dry Food.

Variable Compensación Emocional

Los resultados de la variable se muestran en la tabla 7 y figura 5

Tabla 7:

Frecuencia de respuestas de la Variable compensación emocional

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
COMPENSACION EMOCIONAL ^a	Totalmente en desacuerdo	20	8,3%	83,3%
	En desacuerdo	49	20,4%	204,2%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	42	17,5%	175,0%
	De acuerdo	78	32,5%	325,0%
	Totalmente de acuerdo	51	21,3%	212,5%
Total		240	100,0%	1000,0%

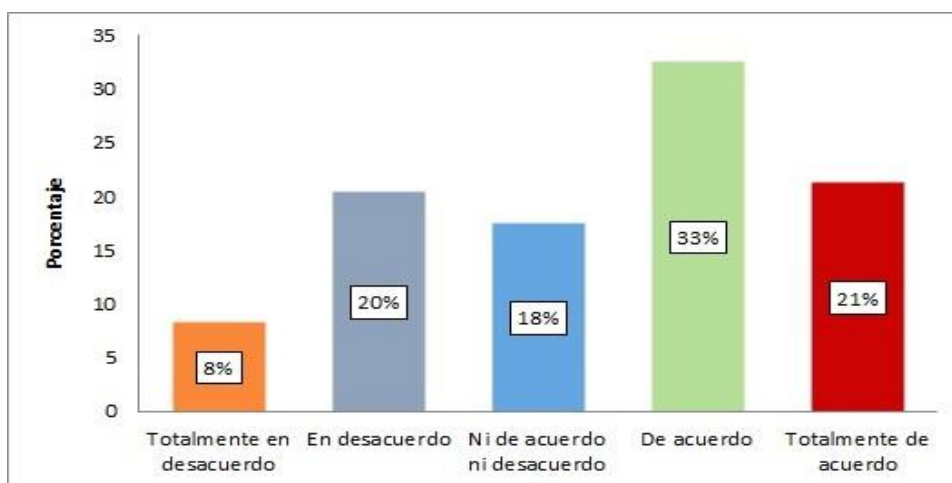


Figura 5: Frecuencia Variable Compensación Emocional

Interpretación:

Según los resultados, se puede observar que el 8% ubican la satisfacción de la compensación emocional en un nivel totalmente en desacuerdo, el 20% lo ubican en un nivel en desacuerdo, el 18% lo ubican en un nivel ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 33% lo ubican en un nivel de acuerdo y el 21% lo ubican en un nivel totalmente de acuerdo, con ello se concluye que el mayor porcentaje de la población se encuentra entre de acuerdo y totalmente de acuerdo y tiene un nivel alto de confiabilidad hacia la compensación emocional en dry food.

Dimensión: Desarrollo Personal

Tabla 8:

Frecuencia de respuestas de la dimensión desarrollo personal

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
DESARROLLO DE PERSONAL ^a	Totalmente en desacuerdo	4	4,2%	16,7%
	En desacuerdo	9	9,4%	37,5%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	14	14,6%	58,3%
	De acuerdo	35	36,6%	145,8%
	Totalmente de acuerdo	34	35,4%	141,7%
Total		96	100,0%	400,0%

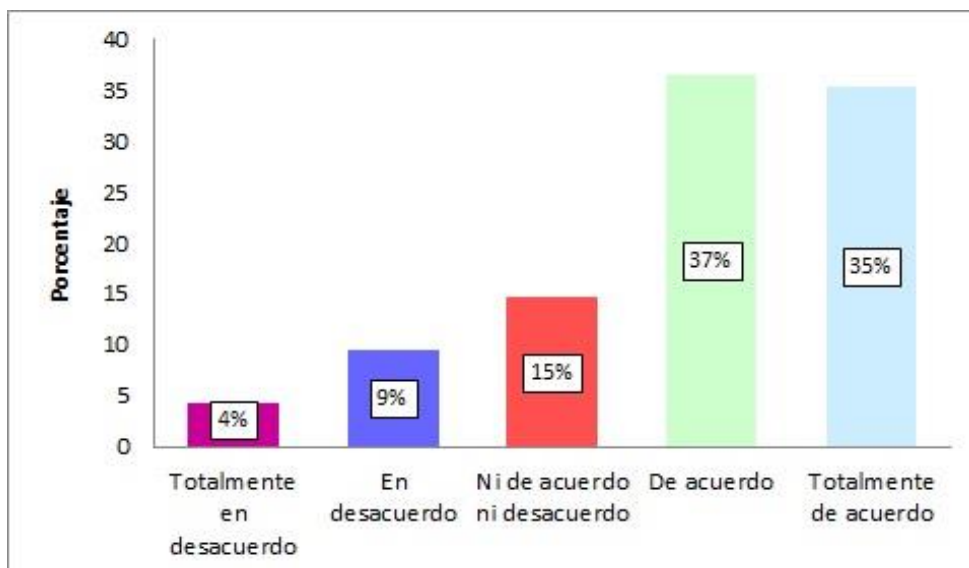


Figura 6: Frecuencia Desarrollo de Personal

Interpretación:

Según los resultados, se puede observar que el 4% ubican el desarrollo de personal en un nivel totalmente en desacuerdo, el 9% lo ubican en un nivel en desacuerdo, el 15% lo ubican en un nivel ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 37% lo ubican en un nivel de acuerdo y el 35% lo ubican en un nivel totalmente de acuerdo, con ello se concluye que el mayor porcentaje de la población se encuentran entre de acuerdo y totalmente de acuerdo y tiene un nivel alto de confiabilidad hacia el desarrollo de personal en el área de dry food.

Dimensión: Beneficios Educativos

Tabla 9:

Frecuencia de respuestas de la dimensión beneficios educativos

		Beneficios Educativos		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
BENEFICIOS EDUCATIVOS ^a	Totalmente en desacuerdo	14	14,6%	58,3%
	En desacuerdo	28	29,2%	116,7%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	13	13,5%	54,2%
	De acuerdo	26	27,1%	108,3%
	Totalmente de acuerdo	15	15,6%	62,5%
Total		96	100,0%	400,0%

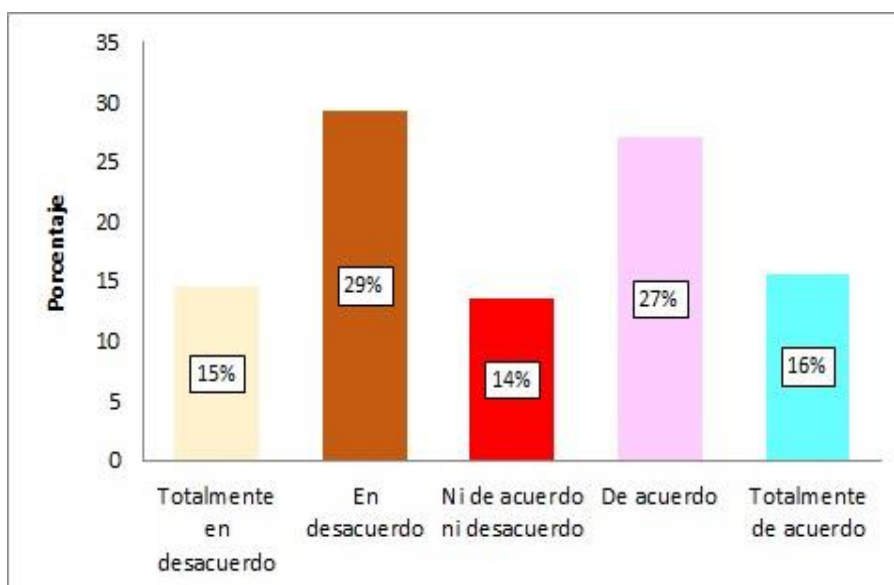


Figura 7: Frecuencia Beneficios Educativo

Interpretación:

Según los resultados, se puede observar que el 15% ubican los beneficios educativos en un nivel totalmente en desacuerdo, el 29% lo ubican en un nivel en desacuerdo, el 14% lo ubican en un nivel ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 27% lo ubican en un nivel de acuerdo y el 16% lo ubican en un nivel totalmente de acuerdo, con ello se concluye que el mayor porcentaje de la población se encuentran entre desacuerdo y de acuerdo, de esto podemos decir que el personal no se encuentra convencido con los beneficios educativos que brindaría el área de Dry Food Makro.

Dimensión: Bienestar Emocional

Tabla 10:

Frecuencia de respuestas de la dimensión bienestar emocional

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
BIENESTAR EMOCIONAL ^a	Totalmente en desacuerdo	2	4,2%	8,3%
	En desacuerdo	12	25,0%	50,0%
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	15	31,3%	62,5%
	De acuerdo	17	35,4%	70,8%
	Totalmente de acuerdo	2	4,2%	8,3%
Total		48	100,0%	200,0%

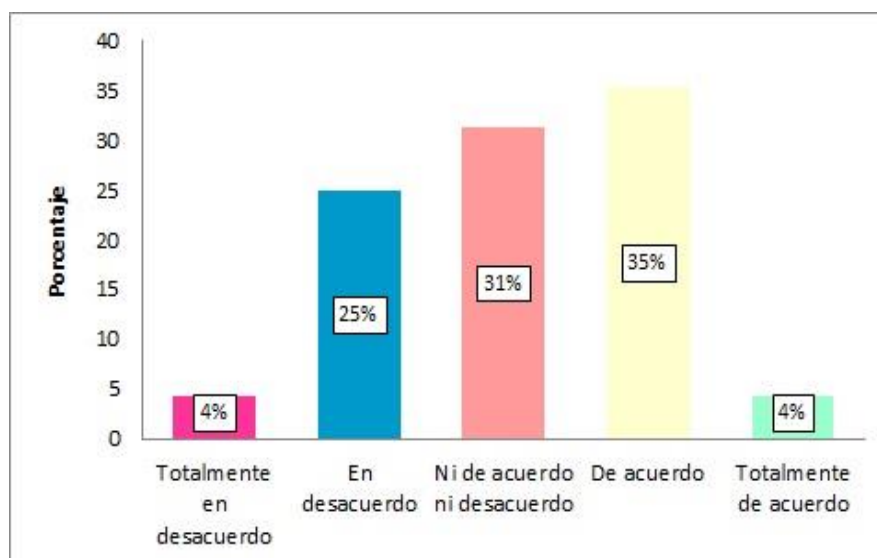


Figura 8: Frecuencia Bienestar Emocional

Interpretación:

Según los resultados, se puede observar que el 4% ubican el bienestar emocional en un nivel totalmente en desacuerdo, el 25% lo ubican en un nivel en desacuerdo, el 31% lo ubican en un nivel ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 35% lo ubican en un nivel de acuerdo y el 4% lo ubican en un nivel totalmente de acuerdo, con ello se concluye que el mayor porcentaje de la población se encuentran entre ni de acuerdo ni desacuerdo y de acuerdo, de lo anterior podemos decir que el bienestar emocional del personal es un poco aceptable, pero podría mejorar.

4.2 Análisis estadístico inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad de la hipótesis

Esta prueba de normalidad se emplea para contraponer si los datos de la muestra consiguen determinarse para una asignación o tipo de probabilidad por consiguiente establecen comprobar que modelo de distribución continuaría con los datos de tal manera que pruebas paramétricas o no se podrá llevar en la verificación del contraste estadístico conforme a Espinoza (2018).

Tabla 11:

Prueba de normalidad de la variable retención del talento y compensación emocional

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Retención del Talento	,977	24	,000
Compensación Emocional	,972	24	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Al disponer con una prueba menor a 50, según la tabla de correlación se colocó la prueba de Shapiro, como podemos verificar en la tabla n°11, se consiguió una significancia menor de 0.000, es decir siendo inferior a 0.05, en consecuencia se rechaza la hipótesis H_0 , de modo que el análisis no posee distribución normal, por lo que se decide optar por la estadística no paramétrica.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación significativa entre la retención del talento y la compensación emocional del área de Dry Food Makro Supermayorista S.A, Bellavista, Callao_2020.

H_1 : Existe relación significativa entre la retención del talento y la compensación emocional del área de Dry Food Makro Supermayorista S.A, Bellavista, Callao_2020

Tabla 12:

Correlación no paramétrica por el coeficiente de spearman

Correlaciones

			Retención del Talento	Compensación Emocional
Rho de Spearman	Retención del Talento	Coefficiente de correlación	1,000	,686**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Compensación Emocional	Coefficiente de correlación	,686**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

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

Interpretación:

Conforme con la tabla N°12, los resultados conseguidos usando el estudio no paramétrica de Spearman demuestran una significancia entre las variables de 0.000, por consiguiente es inferior que 0,05, en conclusión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en definitiva se determina una correlación significativa entre las dos variables. Además el estudio demostró un coeficiente de 0.686, de manera que subsiste una correlación afirmativa moderada.

Hipótesis específica 01

H₀: No existe relación significativa entre la retención del talento y el desarrollo de personal del área de Dry Food Makro Supermayorista S.A, Bellavista, Callao_2020.

H₁: Existe relación significativa entre la retención del talento y el desarrollo de personal del área de Dry Food Makro Supermayorista S.A, Bellavista, Callao_2020.

Tabla 13

Coefficiente de correlación entre retención del talento y desarrollo personal

Correlaciones

			Retención del Talento	Desarrollo del Personal
Rho de Spearman	Retención del Talento	Coefficiente de correlación	1,000	,630*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Desarrollo de Personal	Coefficiente de correlación	,630*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (Bilateral).

Interpretación:

Conforme con la tabla N°13, los resultados conseguidos usando el estudio no paramétrica de Spearman demuestran una significancia entre las variables de 0.000, por consiguiente es inferior que 0,05, en conclusión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en definitiva se determina una correlación significativa entre la retención del talento y el desarrollo de personal. Además el estudio demostró un coeficiente de 0.630, de manera que subsiste una correlación afirmativa moderada entre la variable y dimensión.

Hipótesis específica 02

H₀: No existe relación significativa entre la retención del talento y los beneficios educativos del área de Dry Food Makro Supermayorista S.A, Bellavista, Callao_2020.

H_i: Existe relación significativa entre la retención del talento y los beneficios educativos del área de Dry Food Makro Supermayorista S.A, Bellavista, Callao_2020.

Tabla 14

Coefficiente de correlación entre Retención del talento y beneficios educativos

			Retención del Talento	Beneficios Educativos
Rho de Spearman	Retención del Talento	Coefficiente de correlación	1,000	,546*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Beneficios Educativos	Coefficiente de correlación	,546*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Conforme con la tabla N°14, los resultados conseguidos usando el estudio no paramétrica de Spearman demuestran una significancia entre las variables de 0.000, por consiguiente es inferior que 0,05, en conclusión se rechaza la hipótesis

nula y se acepta la hipótesis alterna, en definitiva coexiste una correlación significativa entre la retención del talento y beneficios educativos. Además el estudio demostró un coeficiente de 0.546, de manera que subsiste una correlación afirmativa moderada entre las variables y dimensiones.

Hipótesis específica 03

H₀: No existe relación significativa entre la retención del talento y el bienestar emocional del área de Dry Food Makro Supermayorista S.A, Bellavista, Callao_2020.

H₁: Existe relación significativa entre la retención del talento y el bienestar emocional del área de Dry Food Makro Supermayorista S.A, Bellavista, Callao_2020.

Tabla 15

Coeficiente de correlación entre retención del talento y bienestar emocional

			Retención del Talento	Bienestar Emocional
Rho de Spearman	Retención del Talento	Coeficiente de correlación	1,000	,556*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Bienestar Emocional	Coeficiente de correlación	,556*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Conforme con la tabla N°15, los resultados conseguidos usando el estudio no paramétrica de Spearman demuestran una significancia entre las variables de 0.000, por consiguiente es inferior que 0,05, en conclusión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en definitiva coexiste una correlación significativa entre la retención del talento y bienestar emocional. Además el estudio demostró un coeficiente de 0.556, de manera que subsiste una correlación afirmativa moderada entre las variables y dimensiones.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo de investigación se debate los resultados extraídos por medio de los antecedentes y las teorías constatados en comparación a las variables retención del talento y compensación emocional del del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A, con el objeto de precisar si existe conexión entre las dos variables de retención del talento y compensación emocional asimismo la relación entre sus dimensiones.

5.1. Discusión por Objetivos

Primero: En lo que respecta al objetivo general, es determinar si existe relación entre la retención del talento y la compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A.sede Bellavista,Callao–2020. Conforme a los resultados observados en el análisis se ha especificado que existe relación significativa moderada entre la retención de talento y la compensación emocional, se concuerdan con el estudio de Lozano (2018) quien consideró como objetivo formular la relación entre la retención de personal y motivación laboral quien concluyó que la retención del talento es un grupo de procedimientos que consiste en fomentar la satisfacción de metas de los empleados y de la empresa y que el personal busca seleccionar empleos en el que se sientan cómodos, seguros y capaces de desenvolverse.

Segundo : Referente al primer objetivo específico es determinar si existe relación entre retención del talento y el desarrollo del personal de área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020. Respecto a los resultados encontrados en el estudio se ha determinado que existe relación significativa entre las variables retención del talento y su dimensión desarrollo de personal del área de dry food.Los objetivos de la presente investigación muestra similitud con Rojas (2019), consideró como cuyo objetivo fomentar una proposición de relación entre la retención del talento y el compromiso organizacional, quien concluyó que la retención del talento es toda función que origina la organización con el objeto de prevenir que los empleados se cambien de estancia hacia otro empresa y lograr contar con un equipo bien involucrado en sus funciones ya que los acuerdos se hacen más fáciles y más eficaces en las organizaciones y así se podrá fortalecer su intelecto y con ello tener certeza de conseguir excelentes resultados.

Tercero: En cuanto al segundo objetivo específico es determinar si existe relación entre retención del talento y los beneficios educativos del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020. Acorde a los resultados extraídos se ha definido que existe correlación positiva moderada entre la variable retención del talento y su dimensión beneficios educativos, en contraste con Guerra & Galvez(2020) consideró como objetivo precisar el indicador de ausencia en la retención de talento y conexión inmediata con un plan de rotación de personal, quien concluyó que la retención del talento son acciones vinculadas a los sueldos, liderato dedicados a reforzar la conexión de los empleados con la organización y con el propósito de garantizar su estadia.

Cuarto: El tercer objetivo específico es determinar si existe relación entre retención del talento y el bienestar emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020. De acuerdo a los resultados elaborados se ha establecido que existe una correlación positiva moderada para la variable retención del talento y su dimensión bienestar emocional, la investigación muestra similitud con Papuico (2018) analizó como objetivo general identificar la concordancia de la retención y el compromiso en la organización, quien concluyó que la retención del talento se especifica en discernir al empleado experto de su ejercicio laboral concediéndole recompensas de forma imparcial sobre la base de los demás trabajadores.

5.2. Discusión por Metodología

Este estudio de investigación es de nivel correlacional descriptivo ya que se indagó detallar las variables de estudio y el objetivo fue determinar si existe relación entre la retención del talento y la compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020. Simultáneamente, el diseño empleado fue no experimental transversal puesto que no se emplearon las variables de análisis, especificando los acontecimientos en su ámbito normal y la recopilación de datos se ejecutó en una única oportunidad.

De los trabajos posteriores empleados como antecedentes, se descubrió que la metodología aplicada por su totalidad de investigadores fue de nivel descriptivo correlacional, el tipo de estudio aplicada, de igual modo el diseño utilizado fue no experimental transversal, de proceso hipotético deductivo dos tesis fueron de diseño exploratorio correlacional. Dicha metodología tiene similitud con Rojas (2019) en su

investigación retención del talento humano y el compromiso organizacional utilizó bajo un nivel correlacional-descriptivo de enfoque cuantitativa de corte no experimental, el cual coincide con Guerra & Gálvez (2020) en su tesis Estrategias de retención de talento y la rotación de personal, la metodología se caracterizó por contar con una perspectiva cuantitativo de nivel de estudio correlacional-descriptivo y según bajo un diseño no experimental-transeccional. De igual manera, Lozano (2018) en su investigación llamada retención de personal y motivación laboral empleó un nivel correlacional-descriptivo de enfoque cuantitativa de corte no experimental y proceso hipotético deductivo. Igualmente, en contraste con Papuico (2018) en su trabajo de investigación retención del talento y compromiso organizacional, manejó un nivel correlacional-descriptivo de enfoque cuantitativa de corte no experimental. De la misma forma, muestra similitud con Gavino (2020) en su investigación llamada compensación emocional y desempeño laboral de los Trabajadores quien uso un nivel correlacional-descriptivo de enfoque cuantitativa de corte no experimental. Lo mismo coincide con Minchán (2017) en su investigación compensación emocional y retención del talento humano, el cual se basó en un nivel correlacional-descriptivo de enfoque cuantitativa de corte no experimental, al mismo tiempo, tiene semejanza con Rodríguez (2018) en su tesis el salario emocional y su relación con los niveles de efectividad utilizó el nivel correlacional-descriptivo de enfoque cuantitativa de corte no experimental.

5.3. Discusión por resultados

Primero: En lo que respecta al objetivo general es determinar si existe relación entre la retención del talento y la compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020; se alcanzó como resultado el análisis de Spearman por lo que manifiesta una significancia de 0,000. siendo inferior a 0,05, de lo que se puede afirmar que se rechaza la hipótesis alterna, lo cual se comprueba que existe relación significativa entre la retención de talento y la compensación emocional y un coeficiente de 0.686 entre las variables por lo que se evidencia que existe una correlación positiva moderada para ambas variables que son retención del talento y compensación emocional. Resultados que concuerdan con el resultado conseguido de Lozano (2018) en su investigación retención de personal y motivación laboral con una significancia inferior 0.05 ($0,000 < 0.05$) y con un nivel de correlación de 0.711 de esta forma confirma que existe

conexión entre las dos variables de estudio.

Segundo: Referente al primer objetivo específico es determinar si existe relación entre retención del talento y el desarrollo del personal de área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020. Se tiene como resultado encontrado con la prueba de correlación de Spearman de 0,630. Por lo que representa que la correlación es positiva moderada y con una significancia de $(0,000 < 0.05)$ y coexiste una relación significativa entre las variables retención del talento y su dimensión desarrollo de personal del área de dry food. Dicho resultado se asemeja con el resultado de Rojas (2019) en su investigación estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional, reveló un coeficiente de Spearman de 0,758. lo cual se traduce con una fuerte relación entre las variable y su dimensión y con un nivel de significancia (bilateral) de $0,000 < 0.05$ indicando que si existe relación

Tercero: En cuanto al segundo objetivo específico es determinar si existe relación entre retención del talento y los beneficios educativos del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020. Para ello se realiza el análisis de Spearman de 0.546 por lo que se traduce como correlación positiva moderada entre la variable retención del talento y su dimensión beneficios educativos a través de la prueba de Shapiro se obtiene una significancia de 0,000 de tal forma que es inferior a 0,005. En contraste con Guerra & Galvez(2020) en su investigación Estrategias de retención de talento y la rotación de personal utilizó la prueba de Spearman de 0.565 señalando que coexiste una correlación positiva y una significancia de 0,000 inferior a 0,005 por consiguiente si existe relación entre la variable con la dimensión.

Cuarto: El tercer objetivo específico es determinar si existe relación entre retención del talento y el bienestar emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020. Se obtuvo como resultado un coeficiente de Spearman de 0,556 por tanto significa que coexiste una correlación positiva moderada para la variable retención del talento y bienestar emocional con una significancia de 0,000 siendo inferior que 0,05, teniendo coherencia con los resultados de Papuico (2018) en su investigación retención del talento y compromiso organizacional tuvo una significancia de 0,00 inferior a 0,05 y con correlación de Spearman de 0,579 por ello se probó que si existe relación

VI. CONCLUSIONES

Comprobando los resultados del presente estudio de los objetivos, se muestran las siguientes conclusiones:

Primero: Se logró el objetivo general y al mismo tiempo con la hipótesis general propuesta, referente a los resultados presentados que las variables de la investigación obtuvieron una significancia de 0.000, por lo tanto, es inferior a 0.05, en definitiva, se aceptó la hipótesis alterna señalando que coexiste relación entre retención del talento y compensación emocional. Por esta razón, se concluye que coexiste relación entre retención del talento y compensación emocional en el área de dry food con una correlación de 0.686 entonces podemos decir que es positiva moderada.

Segundo: Se logró el objetivo específico 1 y al mismo tiempo con la hipótesis específica 1, en cuanto a los resultados manifestados de la variable y la dimensión, se consiguió una significancia de 0,000. de modo que es inferior a 0.05, es así que se aceptó la hipótesis alterna estableciendo que coexiste relación entre retención del talento y el desarrollo de personal por consiguiente se concluye que coexiste relación entre retención del talento y desarrollo de personal. Por ello se concluye que coexiste relación entre retención del talento y desarrollo de personal con un grado de 0.630 de correlación indicando que es positiva moderada.

Tercero: Se logró el objetivo específico 2 y al mismo tiempo con la hipótesis específica 2 en relación a lo resultados demostrados de la variable y la dimensión, se alcanzó una significancia de 0.000, de tal manera que es inferior a 0.05, es por esto que se aceptó la hipótesis alterna precisando que coexiste relación entre retención del talento y beneficios educativos. Por lo cual se concluye que existe relación entre retención del talento y beneficios educativos con un grado de 0.546 de correlación de forma que es positiva moderada.

Cuarto: Se logró el objetivo específico 3 y al mismo tiempo con la hipótesis específica 3, de acuerdo a los resultados mostraron una significancia de 0.00, de modo que es inferior a 0.05, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna puntualizando que coexiste relación entre retención del talento y el bienestar emocional. Por ello se concluye que coexiste relación entre la variable y la dimensión del área de dry food con una correlación de 0.556 es decir que es positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al gerente de recursos humanos desarrollar mecanismos que involucren al empleado donde se sienta reconocido con la compañía en relación a sus actividades laborales, uno de ellos es mediante el sistema onboarding por el cual esta basado en la situación de los recientes empleados que tiene como propósito conseguir que se adapten con facilidad al ambiente laboral.

Segundo: Se recomienda a la supervisora del área de dry food acrecentar las competencias y talentos de sus empleados e instruir una comunicación eficaz, con la finalidad de originar que los trabajadores se sientan convencidos de realizar sus funciones con un óptimo resultado.

Tercero: Se recomienda al gerente del área de administración establecer un plan con base en la realidad de cada empleado y poder hacer un control de los progresos y retrocesos que suelen pasar en sus diversas funciones, de manera que se pueda reforzar la eficacia del área y conjuntamente perfeccionar las necesidades de cada empleado.

Cuarto: Se recomienda al gerente de logística implementar estrategias de capacitación para evitar que el personal del área de dry food se ausente por soportar la carga de productos de consumo masivo que ellos realizan y poder conseguir la retención de los empleados.

REFERENCIAS

- Ramirez, M. (2017). Atracción y retención de talento millennials. (Tesis licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/2349>
- Rodríguez, R. (2019). Strategies of attraction and retention of human. recuperada de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/31779/MenesesPintoKelyJohanna2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salvador, M. karen (2018). Employer branding, organizational commitment, attraction and retention of human talent, competitive advantage. (Tesis de maestría) recuperada de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/2565/1/SALVADOR%20MONCAYO%20KAREN%20TATIANA.pdf>
- Rabêlo, N., & Avelino, A. (Marzo 2015). Revista Administração em Diálogo (2178) The perception of managers about the adopted talent retention. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5346/534654459008.pdf>
- Rojas, Z. (2019). Estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa de transmisión de energía eléctrica, Recuperada de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5585/Rojas%20Maldonado%2c%20Zully%20Marlene.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanchez, F. (2018). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Miranda, D. (Octubre/diciembre, 2009). Estrategias de retencion del talento. Revista Universidad Eafit, 45 (5), 45-75.

Guerra, S. & Galvez, N. (2020). Estrategias de retención de talento y la rotación de personal en la empresa Serlitech S.A.C. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/3198>.

Bologna, E. (2018) Metodos estadisticos de investigacion Recuperado de https://elibro.net/es/ereader/biblioicam/106355?fs_q=metodologia__de__la__investigacion__cuantitativa&fs_page=14&prev=fs&page=4

Lozano, M. (2018). Retención Del Talento Humano Y Motivación Laboral En La Sede Sur De La Clínica Maisón De Sante. Lima, 2018 (Tesis de licenciatura). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23939/Lozano_LM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Arce, D. (Abril, 2020). Gestión de las compensaciones en el contexto COVID-19. Recuperado de <https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/blog-peru/gestion-de-las-compensaciones-en-el-contexto-covid-19>.

Montalvo Poveda, M. (2018). Compensación emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax (Tesis de licenciatura). Universidad central de Ecuador.

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.) México: Interamericana editores, S.A. de C.V

Thompson, A. (Enero 2018). Revista IOSR (2279). Recuperado de <http://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2023%20Issue1/Version-3/H2301037480.pdf>.

Borjas, M. (2019). Revista Mba & educación ejecutiva Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/las-nuevas-generaciones-priorizan-el-salario-emocional>.

- Pullupaxi,P.(2014). Compensacion emocional como factor motivacional y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa HOSPIPLAN (Tesis de Licenciatura).Universidad central del Ecuador.
- Aparicio, S. (2017). Trabaja inteligente (mente). Madrid.Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=_d5YDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Mayorga, L. (2019). La compensación y su influencia en el bienestar emocional de los trabajadores de la empresa ecuatrán S.A en la ciudad de ambato. Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Lopez, C. (2019). Diseño de un programa de compensación para la atracción y retención de sus colaboradores. Recuperada de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/UNALM/4102/lopez-vera-carlos-enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Gavino, R. (2020). La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los Trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.
- Baena, G. (2017). Metodologia de la investigacion.Recuperado de. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf.
- Rodríguez,N.(2018). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad.(Tesis de Licenciatura).Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28592/Rodriguez_ODPNI.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Minchán, O.(2017). Compensacion emocional y Retención del talento humano. (Tesis de Magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

García, R. (2014). El salario emocional y su impacto en los resultados. (Tesis en de Magister). Eae business school. Chile.

Gómez, C. (Abril, 2011). El Salario Emocional Recuperada de <https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/291/BI47.pdf?sequence=6>.

Izurieta, J. y Viñan, J. (Julio, 2018). Revista Eumednet. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/importancia-salario-emocional.html>
[//hdl.handle.net/20.500.11763/oel1807importancia-salario-emocional](https://hdl.handle.net/20.500.11763/oel1807importancia-salario-emocional)

Ato, J. y López A. (Octubre, 2013). Revista Redalyc (1038). Recuperado de [file:///C:/Users/Susana%20Sandra/Downloads/12664-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33992-1-10-20151124%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Susana%20Sandra/Downloads/12664-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33992-1-10-20151124%20(1).pdf)

Carrasco, D., M. (2011). Metodología de la investigación científica. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/331356706_Metodologia_de_la_investigacion_desafio_para_docentes_universitarios.

Ames, R. (2015). Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en una empresa del sector minero, arequipa 2015. (Tesis de magister) <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5378/ADMamgurj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arias, F. (2016). El proyecto de investigación -Introducción a la metodología Científica. Venezuela: Editorial Episteme.

Ñaupas, H. (2014). Metodología de la investigación-cuantitativa-cualitativa. Recuperado de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Gil, P. (2016). Técnicas e instrumentos para la recogida de información. Universidad Nacional de educación a distancia -Madrid. España.

Ruíz, J. (Abril, 2018). Cámara de comercio de Cali. Recuperado de https://www.ccc.org.co/categoria_articulo/compensacion-emocional-la-clave-la-felicidad-la-productividad-trabajo/.

Chavez, F. (2019). Metodología de investigación así de fácil. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/412876475/Metodologia-de-La-Investigacion-Asi-de-Facil-1>.

Espinoza, F. (Enero/Marzo, 2018). Mendeive. Revista de educación (2057) Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf>.

Vidal, M. Córdón, E. De la torre, J. (Julio/diciembre, 2015) Impacto de los Modelos de Compensación Flexible en la atracción y retención del talento. Revista Universia, 45(5), 14-37.

Niño R., V (2019) Metodología de la investigación diseño, ejecución e informe. Recuperado de https://elibro.net/es/ereader/biblioicam/127116?fs_q=metodologia__de__la__investigacion__cuantitativa&fs_page=7&prev=fs&page=7

Santiesteban H., N. (2014) Metodología de la investigación científica. Recuperado de https://elibro.net/es/ereader/biblioicam/151737?fs_q=metodologia__de__la__investigacion__cuantitativa&prev=fs&fs_page=2&page=4

Papuico, J. (2018). Retención del talento humano y compromiso organizacional de Fondo San Fernando S.A., Lima 2018 (Tesis de licenciatura). Recuperada de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35558/Papuico_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

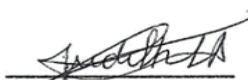
Cegarra, S., J. (2012). Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica. Recuperado de <https://dct.digitalcontent.com.co/sview/default.aspx>.

Anexo 2 : Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
RETENCIÓN DEL TALENTO	Es aquel conjunto de acciones que implica conservar a los trabajadores en la planta y no consentir que por ninguna razón se alejan de la organización y mucho menos a la de nuestros rivales, hacer un contrato eficiente proyectarlos para fines concretos solicitados por la entidad, esto comprende un buen salario, una óptima reputación institucional y donde pueda existir un plan de aprendizaje. Ames (2015)	Es el sueldo que recibe de forma mensual o quincenal por un tiempo de trabajo determinado por la realización de las funciones que se le asigna a cada empleado.	Salario	Sueldos competitivos	Ordinal (Escala de Likert)
				Bonos y prestaciones	
		Conjunto de pensamientos que tiene la empresa sobre los distintos grupos de inclinación con lo que se conectan tanto interno como externo.	Reputación Institucional	Relación con los jefes	
				Identificación con la institución	
COMPENSACION EMOCIONAL	Es el instrumento no monetario de donde resulta complacer las carencias individuales enriqueciendo la condición de vida del propio empleado promoviendo el compromiso profesional otorgándoles ciertos incentivos no dinerarios, dado que sus trabajadores se sientan alegres de realizar su labor, en cuanto a un extraordinario desarrollo de personal y un provechoso beneficio educativo y en el que se conserve un bienestar emocional en la corporación. Aparicio (2017)	Son procesos que forman metodologías que se plasma en la resistencia, empeño, fuerza, energía, metas, decaimientos, talentos en los empleados de la organización.	Plan de aprendizaje	E-Learning	Ordinal (Escala de Likert)
				Formación, en temas específicos	
		Es una técnica de crecimiento del personal tiene como propósito básico lograr que los objetivos individuales se alineen con los objetivos organizacionales.	Desarrollo de personal	Feedback	
				Coaching	
COMPENSACION EMOCIONAL	Es el instrumento no monetario de donde resulta complacer las carencias individuales enriqueciendo la condición de vida del propio empleado promoviendo el compromiso profesional otorgándoles ciertos incentivos no dinerarios, dado que sus trabajadores se sientan alegres de realizar su labor, en cuanto a un extraordinario desarrollo de personal y un provechoso beneficio educativo y en el que se conserve un bienestar emocional en la corporación. Aparicio (2017)	Son servicios que la empresa otorga a sus empleados para que tengan la posibilidad de culminar sus estudios técnicos o universitarios.	Beneficios educativos	Flexibilidad de horarios	Ordinal (Escala de Likert)
				Descuentos educativos	
		Es todo estado mental que se identifica con nuestra forma y modo de pensar hacia nosotros mismos y con el entorno que nos rodean.	Bienestar emocional	Retos profesionales	
				Autonomía	


Anexo 3: Matriz de validación por experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Retención de talento y compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermercados S.A. Sede Bellavista Callao- 2020					
Apellidos y nombres del Investigador:		Vilcas Valderrama Susana Sandra					
Apellidos y nombres del experto:		Judith Lourdes Alaluna Pacheco					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Retención del talento	Salario	Sueldo competitivo	El salario que percibo mensualmente es conforme a la actividad que realizo.	Escala de medición ordinal (Likert) 1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de Acuerdo ni desacuerdo. 4.-De acuerdo. 5.-Totalmente de acuerdo.	Si cumple		Ninguna
			Makro emplea sueldos competitivos de acuerdo con el mercado laboral.				
		Bonos y prestaciones	Está conforme con los bonos y prestaciones que la empresa les brinda.				
	Se siente acorde si se empleara otros tipos de bonos que no sean económicos.						
	Reputación Institucional	Relación con los jefes	MI jefe inmediato fomenta la participación en el área de dry Food.				
			En la empresa trabajas en equipo con tu jefe y se promueve la unión entre compañeros.				
Plan de aprendizaje	Identificación con la institución	El entorno laboral es agradable.					
		E-Learning	Las actividades que realizas en el área de dry food son beneficiosas para tu aprendizaje personal				
Compensación emocional	Desarrollo de personal	Feedback	Me siento seguro de que mis comentarios son tomados positivamente por los miembros de mi equipo.				
			Sientes que tu trabajo aporta con los objetivos generales de la organización.				
		Coaching	Considera que un proceso de coaching incrementa las habilidades comunicativas con sus demás compañeros en su ambiente laboral.				
			Considera que en un plazo de 6 meses se puede perfeccionar el desempeño de los empleados por medio de la práctica del coaching.				
	Beneficios educativos	Flexibilidad de horarios	La empresa me ayuda con horarios flexibles para el desarrollo de actividades que mejoren mi rendimiento laboral.				
			El horario de trabajo permite a todos los trabajadores realizar sus actividades eficientemente.				
	Bienestar emocional	Beneficios educativos	La empresa se preocupa por el nivel de educación de sus trabajadores.				
			La empresa debería de brindarle beneficios de descuento con ciertas instituciones educativas para sus estudios técnicos o universitarios.				
		Retos profesionales	La empresa te planea retos profesionales.				
			Autonomía	La institución reconoce tu trabajo bien hecho.			
 Firma del experto DNI: 44125507		9/12/20 Fecha					

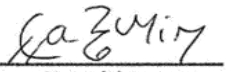
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Retención de talento y compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermercados S.A. Sede Bellavista Callao- 2020					
Apellidos y nombres del Investigador:		Vilcas Valderrama Susana Sandra					
Apellidos y nombres del experto:		Reyes López Juan Miguel					
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Retención del talento	Salario	Sueldo competitivo	El salario que percibo mensualmente es conforme a la actividad que realizo. Makro emplea sueldos competitivos de acuerdo con el mercado laboral.	Escala de medición ordinal (Likert) 1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de Acuerdo ni desacuerdo. 4.-De acuerdo. 5.-Totalmente de acuerdo.	Si cumple		Ninguna
		Bonos y prestaciones	Está conforme con los bonos y prestaciones que la empresa les brinda. Se siente acorde si se empleara otros tipos de bonos que no sean económicos.				
		Reputación Institucional	Relación con los jefes				
	Identificación con la Institución		El entorno laboral es agradable.				
	Plan de aprendizaje		E-Learning				
		Formación, en temas específicos	La empresa se preocupa por tu formación profesional La empresa cuenta con programas de desarrollo para sus empleados				
Compensación emocional	Desarrollo de personal	Feedback	Me siento seguro de que mis comentarios son tomados positivamente por los miembros de mi equipo. Sientes que tu trabajo aporta con los objetivos generales de la organización.				
		Coaching	Considera que un proceso de coaching incrementa las habilidades comunicativas con sus demás compañeros en su ambiente laboral. Considera que en un plazo de 6 meses se puede perfeccionar el desempeño de los empleados por medio de la práctica del coaching.				
	Beneficios educativos	Flexibilidad de horarios	La empresa me ayuda con horarios flexibles para el desarrollo de actividades que mejoren mi rendimiento laboral. El horario de trabajo permite a todos los trabajadores realizar sus actividades eficientemente.				
		Beneficios educativos	La empresa se preocupa por el nivel de educación de sus trabajadores. La empresa debería de brindarle beneficios de descuento con ciertas instituciones educativas para sus estudios técnicos o universitarios.				
	Bienestar emocional	Retos profesionales	La empresa te planea retos profesionales.				
		Autonomía	La Institución reconoce tu trabajo bien hecho.				
 Firma del experto DNI: 09550376 Colegiatura N°18168		07/12/20 Fecha					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Retención de talento y compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermercados S.A. Sede Bellavista Callao- 2020					
Apellidos y nombres del Investigador:		Vilcas Valderrama Susana Sandra					
Apellidos y nombres del experto:		Jennífer Jazmín Carbajal Ruiz					
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Retención del talento	Salario	Sueldo competitivo	El salario que percibo mensualmente es conforme a la actividad que realizo.	Escala de medición ordinal (Likert) 1.- Totalmente en desacuerdo 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de Acuerdo ni desacuerdo. 4.-De acuerdo. 5.-Totalmente de acuerdo.	Si cumple		Ninguna
			Makro emplea sueldos competitivos de acuerdo con el mercado laboral.				
		Bonos y prestaciones	Está conforme con los bonos y prestaciones que la empresa les brinda.				
	Se siente acorde si se empleara otros tipos de bonos que no sean económicos.						
	Reputación Institucional	Relación con los jefes	MI jefe inmediato fomenta la participación en el área de dry Food.				
			En la empresa trabajas en equipo con tu jefe y se promueve la unión entre compañeros.				
Plan de aprendizaje	Identificación con la institución	El entorno laboral es agradable.					
		E-Learning	Las actividades que realizas en el área de dry food son beneficiosas para tu aprendizaje personal				
Compensación emocional	Desarrollo de personal	Feedback	Me siento seguro de que mis comentarios son tomados positivamente por los miembros de mi equipo.				
			Sientes que tu trabajo aporta con los objetivos generales de la organización.				
		Coaching	Considera que un proceso de coaching incrementa las habilidades comunicativas con sus demás compañeros en su ambiente laboral.				
			Considera que en un plazo de 6 meses se puede perfeccionar el desempeño de los empleados por medio de la práctica del coaching.				
	Beneficios educativos	Flexibilidad de horarios	La empresa me ayuda con horarios flexibles para el desarrollo de actividades que mejoren mi rendimiento laboral.				
			El horario de trabajo permite a todos los trabajadores realizar sus actividades eficientemente.				
	Bienestar emocional	Beneficios educativos	La empresa se preocupa por el nivel de educación de sus trabajadores.				
			La empresa debería de brindarle beneficios de descuento con ciertas Instituciones educativas para sus estudios técnicos o universitarios.				
		Retos profesionales	La empresa te planea retos profesionales.				
			Autonomía	La Institución reconoce tu trabajo bien hecho.			
 Firma del experto DNI: 76214855 Colegiatura N°30831		10/12/20 Fecha					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la Investigación y de las variables.

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES CUESTIONARIO SOBRE RETENCION DEL TALENTO Y COMPENSACION EMOCIONAL DEL ÁREA DE DRY FOOD DE MAKRO SUPERMAYORISTA S.A. SEDE BELLAVISTA, CALLAO – 2020

A. INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) trabajador, el presente cuestionario esta elaborado con el propósito de determinar la retención del talento y la compensación emocional.

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad
- Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.

El significado de cada número es: 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de Acuerdo ni desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo.

VARIABLE RETENCION DEL TALENTO						
DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
Salario	1. El salario que percibo mensualmente es conforme a la actividad que realizo.					
	2. Makro emplea sueldos competitivos de acuerdo con el mercado laboral.					
	3. Está conforme con los bonos y prestaciones que la empresa les brinda.					
	4. Se siente acorde si se empleara otros tipos de bonos que no sean económicos.					
Reputación Institucional	5. Mi jefe inmediato fomenta la participación en el área de dry food.					
	6. En la empresa trabajas en equipo con tu jefe y se promueve la unión entre compañeros.					
	7. El entorno laboral es agradable.					
Plan de aprendizaje	8.-Las actividades que realizas en el área de dry food son beneficiosas para tu aprendizaje.					
	9. La empresa se preocupa por tu formación profesional					
	10. La empresa cuenta con programas de desarrollo para sus empleados					
VARIABLE COMPENSACION EMOCIONAL						
Desarrollo de personal	11.-Me siento seguro de que mis comentarios son tomados positivamente por mi equipo.					
	12.-Sientes que tu trabajo aporta con los objetivos generales de la organización.					
	13.-Considera que un proceso de coaching incrementa las habilidades comunicativas con sus demás compañeros en tu ambiente laboral.					
	14.-Considera que en un plazo de 6 meses se puede perfeccionar el desempeño de los empleados por medio de la práctica del coaching.					
Beneficios educativos	15.-La empresa me ayuda con horarios flexibles para el desarrollo de actividades que mejoren mi rendimiento laboral.					
	16.-El horario de trabajo permite a todos los trabajadores realizar actividades eficientemente.					
	17.-La empresa se preocupa por el nivel de educación de sus trabajadores .					
	18-. La empresa debería de brindarle beneficios de descuento con ciertas instituciones educativas.					
Bienestar emocional	19.-La empresa te plantea retos profesionales					
	20.-La institución reconoce tu trabajo bien hecho.					

ANEXO 5: Autorización de Makro S.A -Callao

The logo for Makro, featuring the word "makro" in a bold, lowercase, orange sans-serif font. The logo is positioned in the upper right corner of the document, partially overlapping an orange decorative shape that resembles a stylized mountain or a wave.

Callao, 28 de enero del 2021

Señor Coordinador de la Escuela Profesional de Administración de la
Universidad Cesar Vallejo

Presente.–

Mediante la presente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que se autoriza a la srta. Susana Sandra Vilcas Valderrama, con DNI N° 70008266, graduando de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de título de Licenciada en Administración, con la investigación denominada: "RETENCION DEL TALENTO Y COMPENSACION EMOCIONAL DEL ÁREA DE DRY FOOD DE MAKRO SUPERMAYORISTA S.A. SEDE BELLAVISTA, CALLAO – 2020". Se ha decidido otorgarle las facilidades correspondientes para dicha investigación.

En ese sentido y tomando en consideración nuestro pilar fundamental que es la integridad de nuestros clientes y colaboradores, solicitamos su confidencialidad de la información proporcionada.

Sin otro particular, le anticipo el agradecimiento de la familia Makro S.A., quedando de Ud.

Shirley Soto Mandujano
Coordinadora de Piso de Venta T07
Makro Supermayorista S.A



Shirley Soto Mandujano

Coordinadora General

Makro S.A