



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**“SALARIO EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO
HUMANO EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE PRENDAS DE
VESTIR (LIMA-PERÚ), 2021”**

Tesis para optar el título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:

Edwin Cubas Pérez (0000-0002-0526-1045)

Asesor:

Félix José Colina Ysea (0000-0002-6651-3509)

Lima - Perú

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 22 de mayo de 2023 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	HUGO JESUS SALAS CANALES
Miembro 1	MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
Miembro 2	ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“SALARIO EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA PRODUCTORA DE PRENDAS DE VESTIR (LIMA - PERÚ), 2021”

Presentado por el(la) bachiller.

EDWIN CUBAS PÉREZ

Para optar al título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

FÉLIX JOSÉ COLINA YSEA

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (X) por mayoría simple () calificar a:

Tesista:	EDWIN CUBAS PÉREZ		
Nota (en letras):	15 (quince)		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



HUGO JESUS SALAS CANALES
Presidente(a) del Jurado



FÉLIX JOSÉ COLINA YSEA
Asesor(a)



MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
Miembro 1



ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Miembro 2

ANEXO: FORMATO DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN¹

Lima, 14 de junio del 2023

Señor,
Dr. Carlos Zavalaga Reyes

**Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente.** –

De nuestra consideración,

Yo: (Edwin Cubas Pérez; egresado de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor Félix José Colina Ysea, declaramos que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado: "SALARIO EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA EMPRESA PRODUCTORA DE PRENDAS DE VESTIR (LIMA-PERÚ), 2021", sustentado para obtener el título/grado de Licenciado en Administración de Empresas es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos², que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



Firma tesista
DNI: 44793047



Firma del asesor de tesis
CE:003312384

¹ En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

² Los documentos están en: <https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/>

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Salario emocional y retención del talento humano en una empresa productora de prendas de vestir (Lima - Perú), 2021

Autores. Edwin Cubas Pérez.

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2140086325).

Resultado de la evaluación. 8%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.

v.5.0. Salario emocional y retención del talento humano

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Científica del Sur Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	

Dedicatoria

A Dios todo poderoso por darme la vida, a mi Madre María por siempre estar a mi lado en todo momento y a mi super Novia Cinthya Dessiré por darme ánimos y motivarme en seguir adelante y alcanzar mis sueños.

Edwin Cubas

Agradecimientos

A mi profesor Félix José Colina Ysea quien me Asesoro en el desarrollo de mi tesis y a Dios creador del cielo y la Tierra por darme la sabiduría e inteligencia para poder lograr obtener mi Título como Licenciado en administración de Empresas.

El Autor

Índice general

Dedicatoria	v
Agradecimientos.....	vi
Índice general	vii
Índice tablas.....	x
Índice de anexos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Formulación del problema.....	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problema específico	19
1.3. Justificación de la investigación	19
1.4. Limitaciones de la investigación	21
1.5. Viabilidad de la investigación.....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.2. Bases teóricas	27
2.3. Objetivos de la investigación	36
2.3.1. Objetivo general	36
2.3.2. Objetivos específicos.....	36

2.4. Formulación de hipótesis.....	37
2.4.1. Hipótesis general	37
2.4.2. Hipótesis específicas.....	37
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	38
3.1. Diseño de la investigación	38
3.2. Tipo	38
3.3. Enfoque	39
3.4. Población.....	39
3.5. Muestra.....	40
3.6. Operacionalización de variables	41
3.7. Técnicas para la recolección de datos	42
3.7.1. Descripción de los instrumentos.....	43
3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos	43
3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos	45
3.9. Aspectos éticos	45
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	46
4.1. Análisis descriptivo	46
4.2. Prueba de normalidad	52
4.3. Prueba de hipótesis	53
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	58
5.1. Discusión	58
5.2. Conclusiones	62
5.3. Recomendaciones	64

Referencias bibliográficas.....	66
Anexos	71
Anexo 1. Matriz de consistencia	71
Anexo 2. Matriz de operacionalización.....	73
Anexo 3. Encuesta /Instrumento de evaluación.....	75
Anexo 4. Ficha de validación de instrumento.....	78
Anexo 5. Informes de validez de contenido y jueces expertos	82

Índice tablas

Tabla 1. Disposición por edad y sexo del grupo de estudio.....	40
Tabla 2. Disposición por áreas de la empresa de prendas de vestir.....	40
Tabla 3. <i>Validez del instrumento de la variable salario emocional</i>	44
Tabla 4. <i>Validez del instrumento de la variable retención del talento humano</i>	44
Tabla 5. <i>Fiabilidad de la primera variable</i>	44
Tabla 6. <i>Variable 1: Salario emocional</i>	46
Tabla 7. <i>Dimensión 1: Posibilidad de desarrollo</i>	47
Tabla 8. <i>Dimensión 2: Balance de vida</i>	48
Tabla 9. <i>Dimensión 3: Bienestar psicológico</i>	49
Tabla 10. <i>Dimensión 4: Ambiente laboral</i>	50
Tabla 11. <i>Variable 2: Retención del talento humano</i>	51
Tabla 12. <i>Prueba de normalidad</i>	52
Tabla 13. <i>Correlación entre el salario emocional y la retención del talento humano</i>	53
Tabla 14. <i>Correlación entre la posibilidad de desarrollo y la retención del talento humano</i>	54
Tabla 15. <i>Correlación entre el balance de vida y la retención del talento humano</i>	55
Tabla 16. <i>Correlación entre el bienestar psicológico y la retención del talento humano</i>	56
Tabla 17. <i>Correlación entre el ambiente laboral y la retención del talento humano</i>	57

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	72
Anexo 2. Matriz de operacionalización	71
Anexo 3. Encuesta /Instrumento de evaluación	75
Anexo 4. Ficha de validación de instrumento	78
Anexo 5. Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación	79
Anexo 6. Informes de validez de contenido y jueces expertos.....	82

Resumen

El estudio investigó el vínculo entre los factores de pago emocional y la protección del potencial humano en una organización textilera. La metodología fue de naturaleza cuantitativa y correlacional. El instrumento utilizado fue un cuestionario; su validez fue determinada por tres expertos, y su confiabilidad fue confirmada por el estadístico alfa de Cronbach, aplicada a una muestra de 150 colaboradores. De manera similar, el nivel de significancia es suficiente (valor $p: 0,000 = 0,05$). Al respecto, los resultados verificaron la hipótesis que afirma que el salario emocional tiene un impacto positivo, directo y sustancial en la conservación del talento humano de la organización algodonera, permitiendo la toma de decisiones alineadas con los objetivos de las organizaciones.

Palabras clave: Salario humano, talento humano, bienestar psicológico, capacitación, desarrollo.

Abstract

In the study, the determination of the correlation between the emotional salary variables and the retention of human talent a clothing company was proposed. The type of research was quantitative and a correlational scope. The instrument used was the questionnaire; of which, it had a validation established by three experts and the reliability verification by the Cronbach alpha statistic, being used with a sample of 150 collaborators. The results indicated the existence of a considerable positive correlation ($r= 0.758$); Similarly, significance level is adequate ($p\text{-value: } 0.000 < \alpha=0.05$). In this sense, the results corroborated the hypothesis, thus stating that emotional salary has a positive, direct and significant relationship in the retention of human talent at the Cotton company, allowing decision making in accordance with the objectives of the companies.

Keywords: Human salary, human talent, psychological well-being, training, development.

Introducción

Es importante mencionar que, en la actualidad, muchas empresas intentan ser competitivas en sus respectivos mercados. Por lo que, no es extraño que cambien y replanteen sus procedimientos empleando enfoques actuales y modificaciones basadas en la innovación. Si bien es cierto la tecnología es imprescindible pero no del todo necesario y se debería de centrar en los recursos de personas capacitadas para la adecuación de los procedimientos mencionados, ya que la ventaja competitiva se deriva de las agrupaciones humanas. Es por ello que, a través del tiempo, el capital humano ha adquirido mayor notoriedad, en la medida que se ha reconocido su trascendencia; cuanto más profesional es el capital humano, mayor es el gasto que supone, dando lugar al conocido fenómeno de la fuga de talentos.

Es así que, se observó en una organización de prendas de vestir que existe una alta rotación de personal, lo que no solo aumentaba los gastos al requerir la contratación o búsqueda de personal adicional, sino que también afectaba el desempeño del personal, por lo que, se contratan personas sin experiencia en las responsabilidades principales de la empresa. Todo ello dio como resultado, el desempeño promedio de los trabajadores es significativamente más bajo de lo anticipado, lo que resultaba en costos de producción mayores a los anticipados.

El estudio estuvo comprendido de cinco capítulos: El primero planteó la descripción de la problemática investigada consistente en ¿Cuál es la asociación que existe entre la retención del potencial humano y el salario emocional de una empresa textilera, Lima-2021? Del mismo modo, la presente investigación tiene una justificación

debido a la importancia de la información recopilada, siendo considerados como contribuciones para el desarrollo de nuevos conocimientos y ser una referencia para futuros estudios. Producto de la realización de esta investigación, se conllevó a tener dificultades, tal es el caso del personal disponible para el empleo del instrumento, limitado marco teórico y la restricción para el acceso a la empresa donde se ubica la población en estudio, debido a las medidas restrictivas contra el COVID-19. A pesar de ello, el presente estudio tuvo una viabilidad para obtener los datos necesarios.

El segundo capítulo proporciona contexto para las variables bajo estudio. Los fundamentos teóricos se centraron en la compensación monetaria por el trabajo emocional de los empleados y los métodos para mantener a los mejores talentos en la organización. Para una empresa textil, se recomendó que uno de sus objetivos principales sea averiguar cómo la compensación emocional que les pagan a sus empleados afecta su probabilidad de permanecer en la empresa.

En el Capítulo 3, se describió el abordaje metodológico de la investigación y se detallan los siguientes aspectos: que se trató de un estudio cuantitativo, puramente correlacional, no experimental y transversal. De igual manera, se determinaron los métodos y el tamaño de la muestra para el analizar la data.

El análisis descriptivo e inferencial con en el software SPSS V.25 y sus resultados se presentan en detalle en el cuarto capítulo.

Por este acápite, se realizó el quinto apartado, con la elaboración de las conclusiones, recomendaciones y discusión. Por último, se especifica una sección con las referencias y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente, muchas compañías se esfuerzan por ser competitivas en el mercado en que operan. Dada esta situación, no resulta inusual que modifiquen y replanteen sus procesos, empleando metodologías contemporáneas y reajustes con base en la innovación. Para las modificaciones de dichos procedimientos no se requiere únicamente de tecnología; también es fundamental disponer de recursos humanos competentes, pues la ventaja competitiva tiene su fuente en los grupos humanos. Es por esta razón que, con el paso del tiempo, el capital humano ha ido adquiriendo un valor cada vez más notorio, puesto que se ha reconocido su trascendencia; cuanto más profesional sea el capital humano, implica un mayor costo, lo que da pie a la conocida fuga de talentos. Del mismo modo, han disminuido tanto los cambios en los negocios como los ciclos de habilidades, por lo que resulta imperioso, para una organización que ha trazado líneas de objetivos para preservar su competitividad, la retención del talento.

El capital humano no puede reducirse a una simple instrumentalización, de manera que su gestión tiene que contemplar que es decisiva aquella sentencia en la que según el recurso humano es el capital más significativo de una compañía. Este se beneficia de las características y habilidades que les otorgan movimiento, vida y acción a todas estas empresas. En ese sentido, de acuerdo con Santamaría (2018), un procedimiento congruente y estratégico, que posibilita identificar las causas por las cuales los trabajadores se relacionan con la empresa, es la ineludible retención del talento humano. Por otra parte, para Rodríguez (2018), el salario emocional se

interpreta como la totalidad de los incentivos no remunerados que el trabajador espera obtener a pedido de la empresa, pues se le otorga o confiere como un estímulo por su rendimiento laboral.

La competitividad propia de una economía mundial incentiva el escape del talento humano cualificado en las compañías que no diseñan una administración seria de los recursos humanos. El anticuado criterio de la fidelidad a las organizaciones ha perdido vigencia; el colaborador competente tiene las expectativas de potenciar su propia realización y su bienestar. Cuando los trabajadores son felices, este estado de confort resulta positivamente contagioso y se identifica en la salud de todos.

La evolución de estas variables fue aplicada sobre un sector de edad en específico, la *generación Y*, más conocida como *millennial*. Este grupo etario comprende a los nacidos entre la década de los 80 y los 2000, quienes hoy en día tienen entre 21 y 39 años, de acuerdo al estudio establecido por Howe & Strauss (2000, como se citó en Castillejos, 2019). Estas personas han presenciado múltiples acontecimientos importantes en el curso de su vida; asimismo, han desarrollado un modo de existencia distinto al de sus predecesores. En ese aspecto, conforme al Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2020), en el Perú, esta clase etaria ha tenido relevancia en los últimos años. Por otra parte, de acuerdo con los datos e informaciones estadísticas entregados por el INEI, la generación *millennial* representa el 54.9% de la oferta de la plaza laboral en Lima Metropolitana.

Diferentes conocedores argumentan sus posiciones en que los *millennial* expresan con frecuencia elevados índices de rotación y constante movilidad; esto se

transforma en un reto para las empresas privadas debido a que, al no tener identificadas las dimensiones o factores para retenerlos en sus puestos de labor, se origina costos adicionales (de reemplazo, laborales) vinculados con nuevas incorporaciones y las concentraciones del mercado laboral en cuanto a la competitividad (Fernández y Begazo, 2015). Frente a esto, la gestión del capital humano está referidas con base en las fases de búsqueda, contratación, progreso y detención de un colaborador perteneciente al conjunto humanístico en una compañía. Esta categoría adquiere relevancia, debido a que las herramientas de retención de talento humano implementados a los *millennial* implican una misión harto compleja y exigen el replanteamiento de las técnicas tradicionales empleadas y procedentes de la empresa particular. Asimismo, ahora se están produciendo modificaciones para que los de la *generación Y* puedan desenvolverse satisfactoriamente en una plaza de trabajo haciendo posible que las empresas puedan trazar estrategias para ajustarse a sus nuevos trabajadores. En este contexto, el salario emocional se erige como una competencia fundamental para el desarrollo de las empresas limeñas.

El estudio se enfocó en estudiar el caso de una empresa del sector textil Ubicado en el distrito de Jesús María, teniendo como actividades principales el negocio de productos textiles, ropas y zapatilla. Actualmente, en esta empresa textil existe una rotación de personal, generando altos costos para el aumento en las contrataciones de nuevos trabajadores (muchos de ellos sin experiencia) y la disminución en el rendimiento laboral. Es importante resaltar que, para evitar que exista rotación de personal, las empresas deben emplear una cultura para la retención de los trabajadores.

Por ello, esta investigación se enfocó de manera precisa del por qué o, mejor expresado, de la forma en que se vincula el salario emocional en la conservación del talento humano en una empresa ubicada en Lima, Perú 2021.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el salario emocional y la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021?

1.2.2. Problema específico

¿Cuál es la relación que existe entre la oportunidad de desarrollo y la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre el balance de vida y la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico y la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre el entorno laboral y la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021?

1.3. Justificación de la investigación

La realización de este estudio es sobresaliente, ya que el salario es una estrategia emocional que tiene como objetivo brindar ventajas a todos los involucrados, tanto a los colaboradores como a la productividad de la compañía que la pone en ejecución. Por tal motivo, el sueldo intrínseco se muestra una técnica potencialmente positiva que

optimizará la conservación y administración del capital humano en las organizaciones, las cuales han representado un serio problema últimamente. De esta manera, resulta apropiado efectuar la investigación actual.

Existen razones por las que se fundamenta este trabajo de investigación:

a. Justificación teórica

Primeramente, la argumentación teórica de la presente investigación está orientada en proporcionar una idea clara acerca del salario emocional y los planes para la contención y administración del capital humano en una organización ubicada en Lima, Perú 2021, debido a que la literatura nacional e internacional, sobre esta clase etaria *millennial*, es escasa, pese a que ambas variables de investigación disponen de estudios anteriores. Además, este presente estudio beneficiará a la comunidad científica como antecedentes para futuras investigaciones.

b. Justificación práctica

Esta investigación se argumenta a nivel práctico, pues hace posible trazar una ruta para las empresas, en las que se logren disminuir los impactos consecuentes de un mínimo retenimiento y la máxima alternancia o rotación, por medio de la aplicación u optimización correspondiente al salario emocional. Los principales beneficiarios del desarrollo de la presente investigación son los sectores de recursos humanos de empresas, pues tienen la función de establecer los lineamientos del proceso de selección y retención del personal. Del mismo modo, la comunidad científica también son beneficiarios, ya que la presente tesis puede ser abordada y complementada para futuras investigación.

c. Justificación metodológica

Por otra parte, se utilizó encuesta como técnica para la recolección de datos, siendo de enfoque cuantitativa que a su vez tiene el propósito de obtener información y cálculos porcentuales que posibiliten cuantificar o estimar los niveles de las variables estudiadas; asimismo, se llevó a cabo una investigación de corte descriptivo.

d. Justificación social

La presente investigación procura diseñar planes o estrategias que favorezcan en el salario emocional y, como consecuencia, a una mejor retención y administración del talento humano que permitan reconocer las causales que tienen más presencia en el mencionado salario emocional de los trabajadores.

1.4. Limitaciones de la investigación

Los límites expresados durante la elaboración del estudio están asociados a factores que, eventualmente, no permitían que se desarrollen las actividades planeadas:

- Por la pandemia del COVID-19, recopilar información presencialmente. En ese sentido, el trabajo de campo se realizó durante el periodo de bajo contagio, con las respectivas medidas de bioseguridad.
- Existencia de pocas referencias bibliográficas para la profundización en el análisis de la investigación pues, en diversos casos, las páginas de los repositorios académicos de las diversas universidades estaban bloqueadas. Es por ello que se buscó información de las fuentes de

investigación de mayor reputación, tal es el caso de Scielo, ScienDirect, Scopus y Mendeley.

- Poca disposición del personal para la utilización del instrumento seleccionado. Es por ello que se tuvo la colaboración de 2 sociólogos para la aplicación de las encuestas al personal; del cual, tuvieron una colaboración y participación constante.

1.5. Viabilidad de la investigación

La presente investigación reúne las condiciones y características que garantizan la viabilidad y su ejecución, ya que cuenta con los recursos necesarios y la colaboración de un experto en diversas áreas, tales como en el acceso a la libre recolección de datos, argumentos relevantes y avances estadísticos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

a. Internacionales

En España, Chacón (2018) realizó su estudio mediante una búsqueda sistemática sobre el sueldo intrínseco, especificando su definición, mecanismos y particularidades; orientada en la personalización de estrategias que conlleven en un incremento porcentual en la conservación laboral en los puestos complementarios en las organizaciones garantizadoras ubicadas en Colombia. Llega a la conclusión, que las organizaciones que emplearon las estrategias de salario emocional, tuvieron diversos beneficios económicos, disminución de los índices de ausentismo y mayor capacidad para la captación y retención en los trabajadores.

En Ecuador, Montalvo (2018) realizó una investigación, que propuso como objetivo general el diseño de un proyecto de salario emocional capaz de realizar una reducción de los índices de alternancia de los empleados. Es por ello que se realizó un estudio cuantitativo, descriptiva y no experimental. La muestra utilizada abarcó a 22 individuos de la empresa Consulting and Tax (Ecuador) y con diversas funciones en la empresa objeto de estudio. Las estrategias y herramientas de recopilación de información fueron el cuestionario, la encuesta y la observación directa. Montalvo llega a la conclusión de que los factores esenciales de la separación de los trabajadores son la ausencia de colaboraciones o prestaciones y favores o beneficios extra establecidas por ley; el administrar recomendaciones y reclamos de los empleados; el abandono de los canales (o instrumentos) de comunicación que eran capaces de preocuparse; la falta de

capacitación; y la deficiente comunicación interna y los programas de perfeccionamiento. Por tal motivo, se implementó un proyecto de sueldo intrínseco y se corroboró la principal hipótesis, en donde el mencionado sueldo intrínseco disminuye los índices de cambio de los trabajadores dentro de la compañía objeto de estudio. Concretamente, debido a la implementación del procedimiento del salario emocional, durante el primer trimestre que abarcó el estudio, los índices de rotaciones fueron de un 14.81 % a diferencia del segundo trimestre en donde se alcanzó una rotación del 7.41 %.

En México, Domínguez (2019) realizó un estudio con el objetivo general de identificar recomendaciones de salario emocional como estrategia que favorezca la persistencia del talento y el capital humano en empresas que operan centros de contacto y subcontratan procesos de negocio. En ese sentido, se realizó un enfoque mixto, nivel descriptiva y exploratoria y un diseño transversal. Los instrumentos fueron empleados a una muestra de 30 participantes. Las conclusiones señalaron que existe una fuga de talentos en la empresa operadora, por lo que tienen diversas pérdidas, pues los clientes no se sienten a gusto con ello.

En Colombia, Gómez (2021) realizó una encuesta con el objetivo general de establecer la relación entre el salario afectivo, la lealtad al talento y el desempeño laboral entre los trabajadores de las entidades eclesiósticas de la Arquidiócesis de Bucaramanga. Es por ello que el estudio fue de enfoque cuantitativo, alcance relacional y no experimental fue el diseño. Se utilizaron los cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, siendo aplicado a una muestra de 253 participantes. Para el análisis estadístico, se utilizó la Correlación de Pearson, a través del Programa SPSS. Los

resultados señalaron una correlación de Pearson de 0.63 entre las variables salario emocional y fidelización del talento humano.

b. Nacionales

En su tesis, Figueroa (2019) estableció cómo el sueldo intrínseco repercutió en el mantenimiento del potencial del colaborador en la Municipalidad Distrital de Chancay. En ese sentido, el enfoque utilizado fue mixto (cuantitativo y cualitativo), clase transversal, no experimental, correlacional causal y con un nivel explicativo. Para tal fin, la población consistió en 365 trabajadores del municipio objeto de estudio. Las herramientas para el acopio de datos fueron la encuesta y el cuestionario. En consecuencia, Figueroa finaliza que es afirmativo considerar que el sueldo intrínseco favorece, notablemente, para la conservación del capital humano del municipio estudiado, puesto que hay una elevada positiva y bastante relevante $p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,888$.

Benites & Vélez (2020) realizaron un estudio cualitativo de corte documental, del mismo modo, el estudio abarcó la implementación del salario emocional y sus efectos tuvo en los trabajadores en relación a su permanencia en las grandes empresas antioqueñas. Llegando a la conclusión que las empresas que emplearon estrategias enfocadas en el incremento de los índices del salario emocional, tuvieron grandes y variados beneficios, permitiendo que se reduzcan los niveles de ausentismo y rotación de los empleados y, finalmente, tener mejores índices de productividad y rentabilidad.

Asimismo, Díaz y Argomedo (2021), en su tesis, indicaron que el objetivo principal fue cómo la organización representa o refleja el salario emocional en sus

trabajadores. Por ello, se utilizó un estudio cuantitativo, descriptivo y no experimental. Igualmente, la población estuvo conformada de 56 colaboradores de la organización objeto del estudio. La estrategia y herramienta de recopilación de información fue la encuesta/cuestionario. Díaz & Argomedo concluyeron que el salario emocional es utilizado mediante los siguientes factores: orgullo, respeto, confiabilidad, compañerismo e imparcialidad (estos resultados fueron arrojados de acuerdo al cuestionario). Por otra parte, el salario emocional tiene como notorios rasgos negativos el hecho de que no propicia la colaboración activa de los empleados y su trabajo no es valorado por el superior inmediato (no existe una comunicación fluida entre el jefe y el subordinado).

En su tesis, Misagel (2021) investigó el sueldo intrínseco y el mantenimiento de potencial del colaborador millenials de una organización del rubro previsional, durante el periodo del año 2020, mediante un enfoque de investigación cuantitativa, correlacional, nivel explicativo y no experimental. Es por ello que la muestra estuvo conformada por 161 colaboradores situados en la oficina principal de La Caja de Pensiones Militar Policial; del cual, corresponden al rubro previsional de Lima. Las herramientas de recopilación de información fueron las encuestas. En consecuencia, Misagel finaliza que el beneficio brindado por la empresa es que ha venido gestionando horarios de trabajo flexibles y acomodables, promoción del trabajo remoto, establecimiento de premios por la consecución de objetivos y la ejecución de actividades virtuales, con la finalidad de buscar la unión de los equipos de trabajo. Esto se realiza con la finalidad de mantener y adecuar, dentro de los lineamientos organizacionales, los diversos beneficios establecidos.

En su tesis, Moreno (2021) investigó el sueldo intrínseco de los colaboradores de la organización Sodexo Pass Perú SAC, ubicado en Lima y durante el año 2021, mediante un enfoque de estudio cualitativo, con diseño de investigación acción. Para tal fin, la muestra estuvo conformada por 3 personas: El director y analista del área de RRHH, y el gerente comercial de la organización Sodexo Pass Perú SAC, usando como instrumentos a las entrevistas para la recolección de la información. En consecuencia, Moreno finaliza que, mediante la aplicación del salario emocional, se incrementaron y mejoraron los indicadores de productividad, pues los empleados tienen una mayor afinidad y compromiso con los valores organizacionales.

Pérez (2022) realizó una encuesta con el objetivo general de identificar el vínculo entre la compensación emocional y la retención del talento entre los empleados de Pizza Hut S.A. En este sentido, este estudio es un estudio de métodos cuantitativos, niveles de relevancia, diseño no experimental y tipos básicos. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de compensación emocional y retención de talento y se aplicó a una muestra de 311 participantes. Para el análisis estadístico, se empleó la prueba de Rho de Spearman, a través del programa SPSS. Los resultados señalaron los valores de $Rho=0,542$ y el $p\text{-valor}=0,000$. Las conclusiones afirmaron una relación positiva, moderada significativa entre las variables compensación moral y conservación del talento humano.

2.2. Bases teóricas

Salario emocional

Con el devenir del tiempo, las empresas han evolucionado con respecto al asunto de los salarios volviéndose cada vez más adaptables, en cuanto al ofrecimiento de un extra al trabajador a la hora de su contratación, considerando, además, que tales beneficios han existido desde siempre, solo que antes no encajaban en la categoría salarial.

Melo et al. (2018, como se citó en Salvador-Moreno, 2021) señalaron que el salario emocional establece que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades laborales, generando un incremento en el compromiso laboral.

Por otra parte, tiene que entenderse que el salario emocional tiene un significado que se asocia más a su naturaleza retentiva con relación al talento. Se puede incluir un aspecto emocional al desenvolvimiento de un trabajador cuando se trata de una remuneración no económica pero que, de hecho, aporta a su tranquilidad económica, familiar y laboral.

En ese marco, se puede deducir que un salario emocional corresponde al incentivo no remunerado que espera obtener un empleado a solicitud u ofrecimiento de la empresa como reconocimiento o estímulo por su desempeño laboral (Aparicio, 2017, p. 26).

El salario emocional corresponde a los incentivos no retribuidos que esperan obtener los empleados, siendo ofrecidos como estímulos adecuados desempeños laborales (Aparicio, 2017, p. 26).

Salario emocional y Bienestar laboral

El salario emocional tiene una vinculación con el bienestar del trabajador. De esta manera, Vadillo (2013) reconoce múltiples causales que configuran un rasgo de desarrollo sobre las tareas que realiza y su afinidad con la empresa:

- **Remuneración:** Es todo lo que corresponde a bonos, pagos y comisiones.
- **Dirección y relaciones humanas:** Vínculos con los colegas, superiores y trabajadores.
- **Política y dirección de la empresa:** Visión y misión transparentes, políticas delimitadas.
- **Condiciones de trabajo:** Seguridad, físicas y materiales.
- **Reconocimiento:** Por parte de los trabajadores y superiores (programas de reconocimiento).
- **Realización:** Complejidad de tareas y resultados de trabajos.
- **El trabajo mismo:** Trabajo atractivo, variado, retador y creativo.
- **Responsabilidad:** Mínima supervisión, funciones de responsabilidad o responsabilidad sobre el trabajo de uno o del otro.
- **Formación y desarrollo:** Formación, entrenamiento según la función.
- **Promoción:** Planes de carrera y progresión.

Importancia del salario emocional

Es un elemento que es complementario con el salario monetario, estableciendo que se sienta a gusto con su área de trabajo, como tener una mayor consideración con los objetivos organizacionales. De esta manera, se logra cumplir con los objetivos planificados (Gil Vera et al., 2019). Para ello, se debe realizar una asociación entre el salario emocional con el compromiso y complacencia laboral de los trabajadores (Díaz-

García, 2023). En ese sentido, el salario emocional tiene una efectividad inmediata en el rendimiento de los trabajadores, estableciendo una retroalimentación positiva para el acatamiento de los objetivos y el desarrollo de las necesidades de los empleados (Augusto Reis et al., 2018).

Dimensiones del salario emocional

a. Oportunidad de desarrollo

Se le define como la obtención de un puesto de trabajo en donde se realiza espiritual y moralmente las expectativas de los empleados con la finalidad de que perciban un futuro sólido con la organización y no tengan la necesidad de retirarse.

Según Carrillo (2016), las capacitaciones frecuentes, la administración del capital humano, el *mentoring*, el *coaching* y un plan o línea de carrera, constituyen oportunidades de desarrollo, en vista de que consiste en la instrucción permanente que ofrece la compañía en beneficio de sus colaboradores.

b. Balance de vida

Aquí incide la satisfacción emocional de los empleados con el fin de mejorar su productividad y, como consecuencia, el incremento de la competencia de la compañía.

Del mismo modo, esta dimensión también es considerada como la armonía que existe en la vida laboral y personal, las cuales están conformadas por una estructura laboral flexible, integración familiar, salud laboral y tiempos de recreación y ocio (Carrillo, 2016).

c. Bienestar psicológico

El bienestar psicológico se define como el nivel que un individuo alcanza en un estado de tranquilidad interior y conformidad. Este estado es posible, en cuanto intervienen factores como el reconocimiento, los desafíos profesionales, el reconocimiento de la comunidad y la autonomía (Carrillo, 2016).

Entorno laboral

Todos los trabajadores asisten a su local de labores con la expectativa del reconocimiento, especialmente, por parte de su superior inmediato y sus compañeros de trabajo, puesto que cargan consigo el deseo de éxito y de experimentar orgullo por su desempeño.

El entorno laboral se considera también como la visión que los empleadores elaboran desde la camaradería, el trabajo en grupo y el sentido de familia (Carrillo, 2016).

Retención del talento humano

Conceptualiza una administración con capital humano de acuerdo con la orientación estratégica direccional y cuyo propósito consiste en disponer de los profesionales más cualificados para la empresa, por medio de un conjunto de acciones, con el fin de organizar siempre los grados de capacidades en pos del logro de los objetivos, conllevando a la importancia de la competitividad en las empresas (Rodríguez, 2009).

El talento humano es una de las partes esenciales; del cual, los trabajadores tienen mayores beneficios y ganancias organizacionales, por lo que tienen una mayor efectividad en el cumplimiento de los objetivos planificados. Es por ello que el talento

humano es un componente esencial para el desarrollo de las empresas (Molina, 2017, como se citó en Obando, 2020).

Gestión del talento humano

Es una sección en donde se reitera la mentalidad que sobresale en las organizaciones. Es situacional y contingente, puesto que está condicionado por rasgos como la cultura de cada empresa, la tecnología empleada, el esquema organizacional aplicado, el negocio de la compañía, los aspectos de la situación ambiental, los procesos internos y un sinnúmero de factores más.

La insatisfacción de los colaboradores con su trabajo, la remuneración y el entorno laboral concreto representa una inquietud para los gerentes, considerando las variaciones que acontecen dentro de las fuerzas laborales. Todo ello, son problemas que sobresalen con más intensidad con el paso del tiempo.

Entonces, la gestión del capital humano es concebida como un conjunto de decisiones con relación al vínculo de los colaboradores que intervienen en la eficacia, tanto de ellos como de las empresas. Scullion et al (2010, como se citó en Contreras & Peñaloza, 2018) señalaron que la gestión del talento humano como las acciones establecen, con la finalidad de atracción, selección, desarrollo y retención a los trabajadores adecuados en ocupaciones estratégicas en las empresas.

En las empresas, los individuos tienen la función de elaborar, fabricar productos o producir servicios, distribuir los productos, controlar la calidad, destinar materiales, determinar metas y objetivos en la empresa. Si una organización no tiene personal

competente, es poco probable que las metas planteadas sean alcanzadas (Contreras & Peñaloza, 2018).

En ese aspecto, una antigua gestión de recursos humanos implicó esa conexión para la actual administración del talento humano, puesto que es importante recordar y mencionar que no faltan las empresas que ven en sus empleados como simples instrumentos o recursos productivos (recursos humanos).

Si se apunta a influir en los empleados y optimizar el orden o buscar el rendimiento en cada labor, la productividad e influir notoriamente en la utilidad de la compañía, se puede decir que la administración del talento humano es un elemento decisivo.

Por ello, la administración del capital humano está constituida por las compañías y los colaboradores, de modo que resulta elemental atender el trato con las personas, sea en su papel de recurso o como socio. La gestión del capital humano tiene que apuntar al perfeccionamiento competitivo de todos los individuos, la creatividad, la participación y la permanente mejora (Benítez & Vélez, 2020).

Puede concluirse que la administración de capital humano es una perspectiva de táctica gerencial cuyo propósito es alcanzar la máxima generación de valor para la compañía, mediante distintas operaciones dirigidas a valerse del grado de competencias, capacidades y conocimientos durante la obtención del rendimiento; factores que son indispensables para ser trabajadores potenciales en el futuro y en el panorama actual.

Importancia de la Gestión del Talento

La administración de capital humano, por medio de múltiples prácticas, busca obtener, retener y desplegar tales recursos. A partir de este enfoque, aparece la perspectiva de la gerencia estratégica de administración humana. Esta disciplina es responsable de examinar los aspectos asociados al talento humano, tales como la administración, la sostenible competencia y a la importante aportación de la organización. En ese sentido, la administración del talento es una de las disponibles en toda organización, ya que la imperiosidad de administrar el valioso recurso humano ha conducido a que las organizaciones destinen un departamento en específico para su gestión y dirección (Gómez, 2021).

Con una administración certera en el capital humano, toda empresa competente favorece instaurar una óptima calidad de vida laboral, donde los trabajadores se encuentren motivados por realizar sus actividades y por reducir la variación del impulso laboral y el precio de inasistencia. Así el talento humano es valorado como el secreto del éxito de una organización y su administración constituye una parte fundamental de la dirección empresarial. Por consiguiente, la gestión del competitividad humano representa una parte fundamental y esencial para cumplir con los objetivos de las organizaciones, especialmente en los planes estratégicos (Gil Vera et al., 2019).

Retención del personal

Solucionar los problemas de la empresa consiste en un desafío diario e ineluctable. En ese sentido, identificar la forma de administrar las salidas no deseadas de los empleados y optimizar el mantenimiento del mejor capacitado y talentoso no es una restricción. Numerosas compañías admiten que no es una tarea sencilla retener su

mejor capital humano, puesto que no solo es un asunto del actual contexto económico o de los requisitos de trabajo interno.

En buenos términos, una retención del talento nace por una urgencia o necesidad empresarial en conservar sus activos más preciados, pero ello no consiste en el único estímulo. Los trabajadores que optan por quedarse padecen los efectos de la rotación externa: desánimo del grupo, deficiencia en la mercancía y los servicios al consumidor, y desestructuración de los planes de trabajo. Por tal motivo, la ejecución de la retención reaparece como una actividad imprescindible para el Departamento de Recursos Humanos.

Dimensiones de la retención y gestión del talento humano

Ames (2017) sostiene que las causales que intervienen en el retenimiento del capital humano se describen de la siguiente manera:

- **Salario:** Es la cantidad financiera y singularizada por persona, susceptible de colocarse por encima del mercado o plaza laboral, considerando que el rendimiento capacitado de todo empleado contribuye a la empresa. Sus guías o indicadores comprenden los salarios competitivos, el sistema de compensación y el aumento de sueldo.
- **Garantía laboral:** Son los planes que brinda la empresa y que ayudan a la evolución profesional, mediante una trayectoria profesional o planes de sucesión. Las señales que indican la seguridad laboral son el crecimiento profesional, la posibilidad clara de ascenso o promoción y la solidez laboral.

- **Prestigio institucional:** Una empresa es designada como “buen empleador” cuando garantiza un servicio de calidad, muestra cargos u ocupaciones con mejor posición, existen beneficios de balance laboral, grato clima organizacional, etc. Sus indicadores comprenden el clima laboral, el reconocimiento institucional y el vínculo con los altos directivos de la empresa.
- **Capacitación y desarrollo:** Denominados también como espacios de formación y prolongación de los aprendizajes, son concebidos como medios fundamentales para potenciar las habilidades y conocimientos. Las señales que las actualidades utilizadas son la capacitación virtual, y el programa de capacitaciones e instrucción profesional (Ames, 2017).

2.3. Objetivos de la investigación

2.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el salario emocional y la retención de talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021.

2.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la oportunidad de desarrollo y la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021.

Analizar la relación que existe entre el balance de vida y la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021.

Establecer la relación que existe entre el bienestar psicológico y la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021.

Analizar la relación que existe entre el entorno laboral y la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el salario emocional en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

La posibilidad de desarrollo tiene una relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021.

El balance de vida tiene una relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021.

El bienestar psicológico tiene una relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021.

El ambiente laboral tiene una relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021.

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación

Este estudio adoptó el diseño no experimental, pues, durante su desarrollo, no se manipularon las variables y la colección de data se realizó en un único espacio de tiempo.

De acuerdo a Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), la investigación de campo consistió en la recopilación de información hechos a los individuos y objetos de estudio o, en otro caso, del contexto en que se desarrollaron los eventos, sin intervenir o manejar las variables (por eso su naturaleza no experimental). En ese sentido, esta investigación tuvo la finalidad de contribuir a la comunidad científica, mediante la aplicación de instrumentos a la población objetivo, en un momento dado.

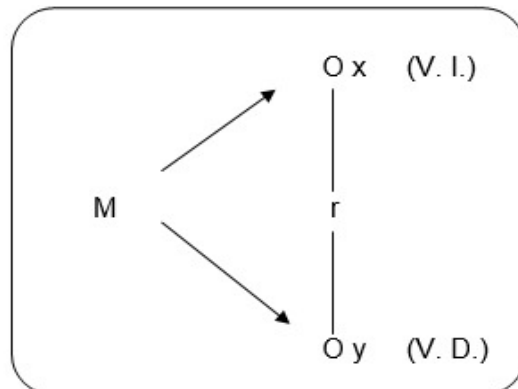
3.2. Tipo

El estudio fue del tipo básica, porque se desarrolló en un marco teórico, con fin de contribuir a la comunidad científica, pero sin ser aplicados en un suceso práctico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Del mismo modo, la investigación fue de tipo correlacional porque determinó la conexión entre la retención y gestión del capital humano y el salario emocional.

El propósito de la indagación del rango de relevancia es identificar el grado de conexión o correspondencia existente entre múltiples conceptos, grupos o variables en una trama particular. Perspectiva, trata de relacionar fenómenos, conceptos, hechos ya que cuantifican estadísticamente variables y sus relaciones (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Esquema



M: Muestra

Ox: Salario emocional

Oy: Retención y administración del talento humano

r: Relación de las variables de estudios

3.3. Enfoque

Para el desarrollo del presente estudio, se utilizó el enfoque cuantitativo, pues se recogieron y examinaron los datos requeridos para contestar las cuestiones de investigación y demostrar hipótesis definitivas de forma adelantada (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La ruta cuantitativa es apropiada al momento de pretender evaluar las magnitudes o sucesos de los pertinentes fenómenos.

3.4. Población

Refiere a la compleción de personas, elementos o dimensiones con idénticas particularidades en un espacio y una circunstancia específica. Ello implica a todas las unidades de análisis que constituyen el suceso (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En esta investigación el universo estuvo conformado por 150 individuos de la *generación millennials* de una empresa de prendas de vestir, Perú 2021.

3.5. Muestra

La muestra se define como cualquier subconjunto que representa a la población de estudio, los cuales pueden ser elegidos de manera probabilística o no probabilísticas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

De modo que, un muestreo censal, toma todas las unidades de estudio (población) el cual se denomina muestra. En ese sentido, las personas o población objeto de estudio es delimitado como censal, pues es, a la vez, universo, población global y muestra (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Para la elección de la presente muestra se consideró la edad y el sexo, tal como se detalla en la Tabla 1.

Tabla 1.

Disposición por edad y sexo del grupo de estudio

Edad (%)	Sexo (%)
21 a 39 años – 90	F: 80
21 a 39 años – 60	M: 70

En relación al área de la empresa de prendas de vestir, se estableció lo siguiente:

Tabla 2.

Disposición por áreas de la empresa de prendas de vestir

Área	N.º.
Producción	90
RRHH	34
Ventas	26

Total	150
--------------	------------

3.6. Operacionalización de variables

Variable 1: Salario emocional

- **Conceptualización:** Se refiere a la variable recompensada constituida por conceptos no económicos que está destinado a suplir urgencias de orden familiar, personal y profesional del colaborador, con el fin de mejorar el nivel de vida del colaborador y del contexto (Muñoz, 2010).
- **Definición operacional:** Abarca los incentivos más allá de una retribución económica. Se ofrece a los colaboradores de una empresa con el objetivo de que cumplan sus funciones contentos y motivados al interior de la misma. Por otro lado, tiene que entenderse y considerarse que el salario emocional posee un sentido de naturaleza retentiva con relación al talento. Dicho en otras palabras, cuando se menciona a los colaboradores los aspectos del salario económico, este puede implicar un vínculo de corte emocional con respecto al rendimiento de los empleados, puesto que el salario emocional aporta al bienestar laboral, familiar y económico (Eraso y Nieto, 2011). La variable involucra las siguientes dimensiones: balance de vida, bienestar mental, ambiente laboral, posibilidades de desarrollo y, por otra parte, las siguientes características: instrucción permanente, *coaching*, plan de carrera, labores flexibles, independencia, camaradería, integración familiar y trabajos en grupo.

Variable 2. Retención del talento humano

Definición conceptual: Son las estrategias de gestión orientadas a conservar a los colaboradores de una organización.

- **Definición operacional:** Según Rodríguez (2009), la retención del talento requiere de la ejecución constante de acciones como las capacitaciones en beneficio de la competitividad de la empresa. El conjunto de habilidades y conocimientos mixtos, junto al talento de formación, son elementos importantes para la creación de un entorno laboral que posibilite la autonomía y cobertura para lograr la expansión. Las dimensiones estimadas son las siguientes: salario, reputación institucional, seguridad laboral y desarrollo y capacitación. Entre los indicadores para emplear tenemos a los salarios competitivos, el incremento de salario, el sistema de compensación, la posibilidad de ser promovido, el desarrollo profesional, la solidez laboral, pertenecer a una institución de prestigio, el ambiente laboral, las relaciones con los superiores, el programa de formación, la instrucción profesional y la formación virtual.

3.7. Técnicas para la recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta para representar y corresponder ambas variables de estudio. Asimismo, el estudio utilizó el instrumento del cuestionario del tipo Likert como mecanismo para clasificar la información con el fin de saber las creencias, características o conceptos acerca de los sucesos, sucesos o individuos señaladas a indagar (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.7.1. Descripción de los instrumentos

Estos simbolizan un medio utilizado para seleccionar los datos de las variables establecidas en el estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La herramienta empleada en este trabajo fue el cuestionario. Este formulario de preguntas ayudo a calcular las variables que son “salario emocional” y “retención y administración del capital humano”.

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) señalan que en esta consulta de preguntas existe un conjunto de cuestiones relacionadas a una o más variables por examinar. El referido cuestionario estuvo conformado por 23 ítems y elaborado a través de la Escala de Likert; del cual, tuvieron las siguientes:

- 1 = Siempre
- 2 = Casi siempre
- 3 = Algunas veces
- 4 = Muy pocas veces
- 5 = Nunca.

3.7.2. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez

La herramienta se somete a un proceso de validez frente a los criterios juzgados por expertos en el dominio de la gestión y se guía por los parámetros del proyecto en términos de relevancia, claridad y pertenencia.

Tabla 3.

Validación del instrumento de la variable salario emocional

Experto	El instrumento presenta			Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Huachaca Urbina, Antonio Roberto	Si	Si	Si	Aplicable
Mario Enrique Arauco Loyola	Si	Si	Si	Aplicable
Nelly Albina Miranda Tejedo	Si	Si	Si	Aplicable

Tabla 4.

Validación del instrumento de la variable retención del talento humano

Experto	El instrumento presenta			Condición final
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Huachaca Urbina, Antonio Roberto	Si	Si	Si	Aplicable
Mario Enrique Arauco Loyola	Si	Si	Si	Aplicable
Nelly Albina Miranda Tejedo	Si	Si	Si	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad para el procesamiento de datos en el caso examinado fue determinada de acuerdo al Alfa de Cronbach; del cual, fue realizado con el programa SPSS 25, conveniente con los postulados de Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), quienes señalaron que tiene una relación directa con la adecuación del instrumento en la generación de resultados pertinentes y apropiados con la realidad.

Tabla 5.

Fiabilidad de la primera variable

Variable	Alfa de Cronbach	N
Salario emocional	0,928	11

Retención del talento humano	0,911	12
------------------------------	-------	----

Para la primera variable, se obtuvo un 0,928, siendo categorizado una “confiabilidad alta”.

Para la segunda variable, se obtuvo un 0,911, siendo categorizado una “confiabilidad alta”.

3.8. Técnica para el procesamiento y análisis de datos

Esta investigación reforzó por medio del procedimiento del Alfa de Cronbach que confiere fiabilidad del recurso y la data fue procesado a través del SPSS 25. Estas resultas se efectuarán por medio de la aplicación descriptiva de la estadística inferencial.

3.9. Aspectos éticos

En este estudio, se respetaron los lineamientos éticos de la muestra en estudio, por lo que abarca:

- **No maleficencia:** No se divulgará las respuestas brindadas por las personas encuestadas.
- **Justicia:** En esta investigación se dio un buen trato a las personas entrevistadas.
- **Beneficencia:** Con esta investigación se beneficiará a las instituciones y servirá de antecedente para futuras investigaciones.
- **Autonomía:** Se emitió un consentimiento informado a los entrevistados, se respetará su decisión de participación y los datos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En este punto, se realizaron las resultas de la aplicación de los instrumentos utilizados en el desarrollo del presente estudio.

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 6.

Variable 1: Salario emocional

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	10	6,7%	6,7%
Casi siempre	120	80,0%	86,7%
Siempre	20	13,3%	100,0%
TOTAL	150	100,0%	

Interpretación: En relación a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa de prendas de vestir, se verificó que, la gran mayoría de encuestados, el 80,0 % (120 colaboradores) indico que casi siempre el sueldo intrínseco tiene una incidencia positiva en la conservación del talento del trabajador, un 13,3 % (20 trabajadores) indicaron siempre, y un 6,7 % (10 trabajadores) señala que *Algunas veces*.

Tabla 7.
Dimensión 1: Posibilidad de desarrollo

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	10	6,7%	6,7%
Casi siempre	130	86,6%	93,3%
Siempre	10	6,7%	100,0%
TOTAL	150	100,0%	

Interpretación: Visualizando los resultados se tiene que el 86,6 % (130 trabajadores) de los encuestados indicaron *Casi siempre* la posibilidad de haber desarrollo tiene una vinculación con la conservación del empleado, el 6,7 % (10 trabajador) indicó siempre, y un 6,7 % (10 empleados) indica que *Algunas veces*.

Tabla 8.
Dimensión 2: Balance de vida

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	10	6,7%	6,7%
Casi siempre	90	60,0%	66,7%
Siempre	50	33,3%	100,0%
TOTAL	150	100,0%	

Interpretación: Los datos obtenidos señalan que el 60,0 % (90 trabajadores) de los encuestados indicaron *casi siempre* el mantener un balance de vida dentro de una organización es fundamental para la retención del talento humano. Asimismo, el 33,3 % (50 trabajadores) indicaron siempre, y solo el 6,7 % (10 empleados) considera que algunas veces.

Tabla 9.

Dimensión 3: Bienestar psicológico

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0,0%
Casi siempre	150	100,0%	100,0%
Siempre	0	0,0%	100,0%
TOTAL	15	100,0%	

Interpretación: La información obtenida señala que el 100,0 % (150 trabajadores) de los encuestados indicaron casi siempre el mantener un bienestar psicológico entre los trabajadores dentro de una organización es fundamental para la captación del talento humano.

Tabla 10.

Dimensión 4: Ambiente laboral

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	10	6,7%	6,7%
Casi siempre	120	80,0%	86,7%
Siempre	20	13,3%	100,0%
TOTAL	150	100,0%	

Interpretación: La información obtenida señala que el 80,0 % (120 trabajadores) de los encuestados indicaron casi siempre el mantener un ambiente laboral dentro de una organización es fundamental para la captación del talento humano. Asimismo, el 13,3 % (20 trabajadores) indicaron siempre, y solo el 6,7 % (10 empleados) considera que algunas veces.

Tabla 11.

Variable 2: Retención del talento humano

Escala Likert	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0,0%	0,0%
Muy pocas veces	0	0,0%	0,0%
Algunas veces	10	6,7%	6,7%
Casi siempre	120	80,0%	86,7%
Siempre	20	13,3%	100,0%
TOTAL	150	100,0%	

Interpretación: De acuerdo a la presente tabla se verificó que, del total de encuestados, el 80,0 % (120 trabajadores) indico que casi siempre la captación del talento humano será de acuerdo al salario emocional que brinde la empresa a sus trabajadores, un 13,3 % (20 trabajadores) indicaron siempre, y un 6,7 % (10 trabajadores) señala que *Algunas veces*.

4.2. Prueba de normalidad

Antes de pasar a realizar las pruebas de hipótesis fue necesario realizar la prueba de normalidad, con la finalidad de determinar qué tipo de estadística utilizar en la contrastación de hipótesis, en este caso como la muestra es mayor a 50 la decisión de tomar si presenta o no normalidad fue de acuerdo al estadístico de Kolmogórov-Smirnov.

Tabla 12.

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Salario emocional	0,756	75	0,026
Retención del talento humano	0,568	73	0,042

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla anterior se muestra coeficientes de 0.756 y 0.568 cada uno con niveles del p-valor de 0.026 y 0.042 inferiores al 0.05, lo cual indica que las distribuciones no son normales y por ende se tuvo que usar pruebas no paramétricas para realizar las pruebas de hipótesis, como el estudio busca verificar la asociación de las variables estudiadas, se aplicó la prueba de relación de Spearman.

4.3. Prueba de hipótesis

- **Hipótesis general**

H_i : El salario emocional tiene relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir, Lima - 2021.

H_0 : El salario emocional no tiene relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir, Lima - 2021.

Considerando que si el p-valor es menor al 0.05 se acepta la H_1

Tabla 13.

Correlación entre el salario emocional y la retención del talento humano

			Salario emocional	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Salario emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,758
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Spearman	Retención del talento humano	Coefficiente de correlación	,758	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Interpretación: Estos datos respaldan la hipótesis del investigador, ya que la relación de Spearman es igual a 0,758 (una conexión positiva) y el valor de p es inferior a 0,05, por lo que se da como verdadera la hipótesis del investigador, afirmando que el salario emocional tiene relación positiva significativa en la conservación del talento humano.

- **Hipótesis específica 1**

H_i : La posibilidad de desarrollo tiene relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir, Lima - 2021.

H_0 : La posibilidad de desarrollo no tiene relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir, Lima - 2021.

Tabla 14.

Correlación entre la posibilidad de desarrollo y la retención del talento humano

			Posibilidad de desarrollo	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Posibilidad de desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,757
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Rho de Spearman	Retención del talento humano	Coefficiente de correlación	,757	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Interpretación: Estos datos respaldan la hipótesis del investigador, ya que la relación de Spearman es igual a 0,757 (una conexión positiva) y el valor de p es inferior a 0,05 por lo que se da como verdadera la hipótesis del investigador, afirmando que la posibilidad de desarrollo tiene relación directa y significativa en la conservación del talento humano.

- **Hipótesis específica 2**

H_i : El balance de vida tiene relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir, Lima - 2021.

H_0 : El balance de vida no tiene relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir, Lima - 2021.

Tabla 15.

Correlación entre el balance de vida y la retención del talento humano

			Balance de vida	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Balance de vida	Coeficiente de correlación	1,000	,798
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Spearman	Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	,798	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Interpretación: Estos datos respaldan la hipótesis del investigador, ya que la relación de Spearman es igual a 0,798 (una conexión positiva) y el valor de p es inferior a 0,05 por lo que se da como verdadera la hipótesis del investigador, afirmando que el balance de vida tiene relación directa y significativa en la conservación del talento humano.

- **Hipótesis específica 3**

H_i: El bienestar psicológico tiene relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir, Lima - 2021.

H₀: El bienestar psicológico no tiene relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir, Lima - 2021.

Tabla 16.

Correlación entre el bienestar psicológico y la retención del talento humano

			Bienestar psicológico	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Bienestar psicológico	Coeficiente de correlación	1,000	,810
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Rho de Spearman	Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	,810	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Interpretación: Estos datos respaldan la hipótesis del investigador, ya que la relación de Spearman es igual a 0,810 (una conexión positiva) y el valor de p es inferior a 0,05 por lo que se da como verdadera la hipótesis del investigador, afirmando que el bienestar psicológico tiene relación directa y significativa en la conservación del talento humano.

- **Hipótesis específica 4**

H_i: El ambiente laboral tiene relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir, Lima - 2021.

H₀: El ambiente laboral no tiene relación significativa en la retención del talento humano de una empresa de prendas de vestir, Lima - 2021.

Tabla 17.

Correlación entre el ambiente laboral y la retención del talento humano

			Ambiente laboral	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Ambiente laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,808
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
Spearman	Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	,808	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

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

Interpretación: Estos datos respaldan la hipótesis del investigador, ya que la relación de Spearman es igual a 0,808 (una conexión positiva) y el valor de p es inferior a 0,05 por lo que se da como verdadera la hipótesis del investigador, afirmando que el ambiente laboral tiene relación positiva y significativa en la conservación del talento humano.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Los resultados del análisis expuesto en el punto anterior permitieron evaluar con rigor estadístico las hipótesis de investigación. Con base en ello, se determinó el nivel de correlación entre el Salario Emocional (V1) y la Retención del Talento Humano (V2), para el logro del objetivo que consistió en el análisis de esta correlación en la muestra. De forma complementaria al análisis estadístico desarrollado, cabe precisar cuál es el lugar de estos hallazgos en el espectro de investigaciones de rigor que componen los antecedentes del estudio. Así, en este apartado se discuten las hipótesis aceptadas por cada objetivo de la investigación, desde el estado de la cuestión.

Sobre el objetivo general, se demuestra de manera estadística que el valor de la correlación de Spearman es significativo (0.758). En ese sentido, se aceptó la H1 con base en la existencia de una asociación positiva entre ambas variables, con un Sig. de $\alpha=0,05$. Por ese motivo, se asevera la conexión directa que tiene el salario emocional en la captación del potencial de los colaboradores de una empresa textil ubicada en Lima, durante el año 2021.

La correlación positiva determinada en la hipótesis general coincide con el resultado de Montalvo (2018), quien diseñó un proyecto de salario emocional capaz de disminuir los niveles de alternancia o el cambio de los empleados. En ese estudio, se implementó un procedimiento del salario emocional, y se obtuvieron grados de rotaciones en el primer trimestre de 14.81 %, a diferencia del segundo trimestre en donde se alcanzó una rotación del 7.41 %. Así, el resultado de la investigación desarrollada confirma que, si se llegara a implementar la política o procedimiento del

salario emocional de la empresa de prendas de vestir, se disminuirá considerablemente la rotación de personal característica de la muestra de estudio.

De este modo, se logró determinar la conexión del salario emocional y la conservación del talento humano, donde la correlación positiva concuerda con las investigaciones realizadas por Gómez (2021) y Domínguez (2019), quienes señalan que los trabajadores buscan una retribución por sus empleos, pero también generan expectativas por aquellas actividades que les producen satisfacción. De ahí radica la importancia del salario emocional en las empresas, pues generan un incentivo que establecen un bienestar en los empleados y, por ende, continúan sus actividades en la empresa u organización, generando una retención y mantenimiento del talento humano.

En consideración de la hipótesis específica 1, la correlación de Spearman tiene un valor de 0.757, estableciendo una relación directa. En ese sentido, se aceptó la hipótesis de investigación, que determina una correlación positiva entre la posibilidad de desarrollo en la retención del potencial de los colaboradores de una empresa textil. Los resultados coinciden con el estudio de Pérez (2022), quien señaló que el salario emocional tiene relación directa con la conservación del talento humano.

La producción científica establece que la oportunidad de desarrollo es importante ya que consolida el compromiso laboral; entonces, se afirma que es una dimensión para considerar por su impacto positivo, por ejemplo, mediante la retroalimentación positiva para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Augusto Reis et al., 2018). Los resultados de los estudios señalan que el crecimiento profesional o personal que ofrece la organización determinan los escenarios

fundamentales para que los trabajadores puedan permanecer y entablar una relación estable.

Estos elementos permitieron determinar la relación de la oportunidad del desarrollo respecto a la retención del personal. Se demuestra que el espectro de posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano que provea la empresa permitirá que el personal desarrolle mejores capacidades para la resolución de sus actividades, debido a la continuidad y estabilidad de sus estadías. Es por ello que, para poner mantener su talento humano, las organizaciones deben diseñar procesos como la planificación de la línea de carrera, gestión del capital humano, realización de actividades de coaching y mentoring, entre otros (Carrillo, 2016).

Sobre la hipótesis específica dos, se estableció un coeficiente de conexión de 0,798 y una sig. $< \alpha=0.05$. De esta manera, se aceptó la H1, y se determinó que el balance de vida tiene una correlación positiva con la retención del potencial de los colaboradores de una empresa textil.

Los resultados se alinean con la investigación de Misagel (2021) sobre la conexión entre el salario emocional y la conservación de potencial del colaborador de la organización del sector previsional. Se concluyó que el beneficio que ofrece la empresa tiene por finalidad fortalecer la colaboración, pero también constituyen indicadores que permiten un balance de vida: la gestión de los horarios de trabajo flexibles y acomodables, promoción del trabajo remoto, establecimiento de premios por la consecución de objetivos y la realización de actividades virtuales.

Con base en estos resultados se logró el análisis de la relación del balance de vida en la conservación del personal; este hallazgo demuestra la importancia de tener una armonía que coexiste en el trabajo y hogar, ya que es un determinante para que el empleado se identifique con los valores de la empresa y continúe con sus actividades laborales. Es por ello que la empresa u organización debe otorgar todas las facilidades para que exista ese balance en todos los trabajadores. De esa manera, las empresas pueden retener el talento y capacidades de sus respectivos trabajadores en todos los sectores.

En referencia a la hipótesis específica tres, se aceptó la hipótesis del investigador desde un valor de 0,810 de la relación de Spearman, que explica una relación directa y un p-valor: $0.000 < \alpha = 0.05$. En consecuencia, se establece que el bienestar psicológico tiene una relación positiva con la retención del potencial de los colaboradores de una empresa textil. Los resultados concuerdan con la investigación de Figueroa (2019) en la Municipalidad Distrital de Chancay, donde determinó que el salario emocional repercute en la captación del potencial de los colaboradores edil. En consecuencia, el autor concluye que considerar que el sueldo intrínseco favorece notablemente la captación de capital humano del municipio estudiado.

De esta manera se logró establecer la relación de la incidencia del bienestar psicológico en la conservación del talento humano, resultado que permite afirmar que el bienestar psicológico es fundamental para el talento humano, ya que el estado de placidez interno y externo en los colaboradores, conlleva mayores facultades para incrementar su rendimiento y continuidad laboral. Es por ello que los trabajadores tienen mayor expectativa que sus respectivos empleos no generen sensaciones de

estrés u otro tipo de incomodidades. En ese sentido, la consolidación del talento humano se logra a través de un ambiente con condiciones óptimas para garantizar el bienestar psicológico de los trabajadores.

Por último, en relación con la hipótesis específica cuatro, se aceptó estadísticamente en base a un valor de Spearman 0,808 y un nivel de significancia de p-valor: $0,000 < \alpha=0,05$. De esta manera, se confirmó la trascendencia del ambiente laboral ya que presentó una correlación positiva en la gestión del potencial de los colaboradores de una empresa textil. El estudio guarda relación con el trabajo de Moreno (2021) en donde investigó el sueldo intrínseco en los colaboradores de la organización Sodexo Pass Perú SAC, Lima 2021, en el cual corroboraron que, mediante la aplicación del salario emocional se incrementaron y mejoraron los indicadores de productividad.

Así, se cumple con el fin de analizar la conexión entre el entorno laboral y la conservación del trabajador, cuya amplitud significa muchos retos para la gestión de la organización o empresa, pero que influye significativamente en que los empleados generen mayor afinidad y compromiso con los valores organizacionales.

5.2. Conclusiones

- De manera general, se logró determinar que el sueldo intrínseco tiene una correlación directa en la retención del potencial del colaborador de la empresa textil, que fue reforzado por la opinión expresada por el 80,0 % (120 trabajadores) indicando que casi siempre el sueldo intrínseco tiene impacto positivo en la l potencial del colaborador. Por tanto, cuanto mejor la política y/o

procedimiento del sueldo intrínseco mejor será la captación del potencial del colaborador en la organización.

- En referencia al OE1, se establece que una posibilidad de desarrollo dentro de una organización se relaciona positiva y directamente en la captación del potencial del colaborador de una empresa de prendas de vestir. Por lo tanto, si en la empresa hay más posibilidades de desarrollo profesional para el personal la política de retención mejorará considerablemente.
- Por otra parte, para el OE2, se verificó que el balance de vida tiene conexión positivamente en la captación del potencial del colaborador de la empresa de prendas de vestir. En consecuencia, que si existe un mejor balance de vida de los colaboradores la política de captación del potencial del colaborador será muy optima.
- Por otro lado, para el objetivo específico 3, se verificó que el bienestar psicológico se asocia, de manera positiva, en la captación de la empresa de prendas de vestir. Esto conlleva a que, que cuanto mejor sea el bienestar psicológico del colaborador por el entorno laboral, habría menor índice de deserción de personal y la retención de personal sería más adecuado.
- Finalmente, del objetivo específico 4, se concluye que el ambiente laboral tiene una relación positiva en la captación del potencial del colaborador de la empresa de prendas de vestir 2021. Del mismo modo, los resultados obtenidos mediante la encuesta señalaron que la mayoría de los encuestados indicaron casi siempre respecto a considerar que el ambiente de trabajo ayuda directamente a la

captación del potencial del colaborador y establece un adecuado control del empleo del capital y mejora en la realización de las acciones eficientemente.

5.3. Recomendaciones

- Se sugiere que la empresa de prendas de vestir diseñe procedimientos y estrategias sobre la gestión del salario intrínseco o emocional ya que es un incentivo esencial en la organización y continuidad del talento humano. Estos mecanismos garantizan mantener relaciones de fidelización con el talento humano, a la vez crea un compromiso y motivación en los colaboradores, disminuyendo las rotaciones voluntarias realizadas por los mismos trabajadores.
- La empresa de prendas de vestir y las otras del rubro textil deben diseñar procesos y destinar recursos para la creación de la línea de carrera de sus empleados; también se pueden considerar actividades de coaching y talleres para especializarse en actividades que requiere la empresa o habilidades blandas para diversos cargos. La permanencia y estabilidad de los trabajadores se fortalecerá cuando se invierta en la gestión y distinción.
- Para consolidar la conservación del talento humano en la empresa, se recomienda la dirección del talento humano desde un punto de vista más flexible que facilite la gestión de tiempo de oficina y actividades indispensables del trabajador. Algunas alternativas para facilitar el balance de vida de los trabajadores que se sugieren son: gestionar horarios de trabajo flexibles y acomodables, promover el trabajo remoto y distinciones de los trabajadores en base a la consecución de objetivos.

- Se sugiere la complementariedad de las acciones descritas en un contexto de ambientes apropiados, donde se garanticen los espacios seguros, la empresa se comprometa en que cada trabajador será respetado y tratado como persona con derechos, así como un elemento que aporta a la organización. En ese sentido, se recomienda priorizar la calidad del ambiente laboral ya que la conservación del talento humano se facilitará mediante la generación de un ambiente cálido y libre de amenazas para la seguridad laboral física y psicológica de todo el equipo de trabajo.
- Se recomienda en el ámbito del sector empresarial, mayor formación, de tal manera que el liderazgo de las empresas valore las capacidades y talentos de sus empleados, dado que su aporte genera valor a la empresa. Ello es posible mediante la creación de condiciones laborales estables, que incluyan ambientes apropiados, seguros, con recursos suficientes para desarrollar sus actividades, planes de beneficios para el trabajador y su grupo familiar, y políticas de promoción, reconocimientos e incentivos para sus empleados.
- Por último, se recomienda a la comunidad académica, a sus instituciones y autoridades un mayor apoyo a proyectos de investigaciones, como el realizado, cuyos propósitos estén encaminados hacia el análisis de nuevos modelos y conceptos dentro de la gestión empresarial. En los que se tomen en cuenta no solo la productividad, sino el papel fundamental que desempeñan los colaboradores, y como la satisfacción de sus necesidades económicas y emocionales se traduce en mayores niveles de eficiencia, de productividad y de lealtad hacia las organizaciones.

Referencias bibliográficas

- Augusto Reis, T., Rose Campagnolli, D., Canuto da Silva, T. & Canuto da Silva, G. (2018) Emotional Salary As A Strategy To Retain Talents. *Journal Of Humanities And Social Science*, 23(1), 74-80. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2023%20Issue1/Version-3/H2301037480.pdf>
- Ames, R. (2017). *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 Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5378/ADMamgurj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aparicio, S. (2017). *Trabaja: Inteligente (Mente)*. Mestas Ediciones.
- Benites, L. T., & Vélez, A. M. (2020) *El Salario Emocional como estrategia para la retención del talento Humano en las grandes empresas de Antioquia*.
- Carrillo, J (2016). *El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S* [Tesis de Licenciatura, Universidad Central del Ecuador] <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7550/1/T-UCE-0007-411i.pdf>
- Castillejos, B. (2019) Gestión de información y creación de contenido digital en el prosumidor millennial. *Apertura*, 11(1), 24-39. <http://dx.doi.org/10.32870/Ap.v11n1.1375>
- Chacón, A. (2018) *El salario emocional, una estrategia para Incrementar la retención del talento humano en el Sector asegurador* [Tesis de Licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada]

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18178/Guzm%C3%A1nLoveraRocioDelPilar2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill/Interamericana Editores. México. Carrillo, J. (2016).

Contreras, S. & Peñaloza, L. (2018) El talento humano y el cuidado ambiental en la industria hotelera. *Turismo y Sociedad*, 23, 85-100. DOI: <https://doi.org/10.18601/01207555.n23.05>

Díaz-García, G., Almorza-Gomar, D. & González-Arrieta, G. (2023) How does emotional salary influence job satisfaction? a construct to be explored. *Andoli*, 23, 57-82. <http://doi.org/10.12795/anduli.2023.i23.04>

Díaz, W y Argomedo, S (2021). "EL salario emocional en los colaboradores de la empresa "consorcio salud y belleza" S.R.L. – 2020" [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego] http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7622/1/REP_WALDIR.D%C3%80DAZ_SAIRA.SILVESTRE_EL.SALARIO.EMOCIONAL.pdf

Domínguez, V. (2019) *Salario emocional como estrategia para favorecer el talento en el Capital Humano en una empresa operadora de centros de contacto y procesos tercerizados de negocio* [Tesis de Licenciatura, Instituto Politécnico Nacional] <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/28122/Viridiana%20Dominguez%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Eraso, E., & Nieto, P. (2011). Línea de investigación: el salario emocional

Fernández Baca, W., & Begazo Villanueva, J. D. (diciembre de 2015). Los Millennials peruanos: Características y Proyecciones de vida. *Gestión en el Tercer Milenio*, 18(36), 9-15. doi:doi.org/10.15381/gtm.v18i36.11699.

Figueroa (2019) *Salario emocional y retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3633/TESIS%20IMPRESION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gil Vera, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C. & Ruíz Santacruz, J. (2019) Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(42) DOI: 10.17485/ijst/2019/v12i42/146964

Gómez, G. (2021) *Salario emocional y su relación con la fidelización del talento humano y el desempeño laboral, en las entidades eclesíásticas de la arquidiócesis de Bucaramanga* [Tesis de Maestría, Universidad Pontificia Bolivariana]
https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9938/349_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). Instituto Nacional de Estadística e Informática. www.inei.gob.pe

Jiménez, D. (2009). *La Retribución*. (1era ed.). Editorial Esic Madrid - España.

Misagel Alvarez, D. A. (2021). *Salario emocional y retención de talento humano en millenials de una empresa del rubro previsional 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8afc1f93-38d3-4e49-a009-dd464cc856a6/content#:~:text=Esta%20investigaci%C3%B3n%20concluy%C3%B3%20que%20el,m%C3%A1s%20valorados%20por%20los%20colaboradores.>

Montalvo, M (2018). *Salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax*. [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14520/1/T-UCE-0007-PIO44-2018.pdf>

Moreno Luna, G. (2021). *Salario emocional en los trabajadores de la empresa Sodexo Pass Perú SAC, Lima 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72488/Moreno_LG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muñoz, L. A. (2010). Política retributiva flexible y RSC interna en la PYME

Obando, M. (2020) Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173.

https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254

Pérez, D. (2022) *Compensación emocional y retención del talento en los colaboradores en una empresa de comida rápida de Lima – 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11326/1/IV_FC_E_315_TE_Perez_Alvarez%20_2022.pdf

Rodríguez, R. (2018). *Salario Emocional y Rendimiento Laboral en Makro Supermayorista S. A., Santa Anita ,2018* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31899/Rodriguez_RHI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodriguez, J. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Octava Edición, Editorial Mc Graw-Hill/Interamericana Editores. D.F. México

Salvador-Moreno, J.E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., y Noroña-Salcedo, D.R.

(2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), pp. 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>

Santamaría, A (2018). *Influencia del Clima Organizacional en la retención del talento humano en la empresa AB,Lima 2018* [Tesis de grado, Universidad Católica Santo

Toribio de Mogrovejo]

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2226/1/TL_SantamariaArba%
%c3%b1ilMilagros.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2226/1/TL_SantamariaArba%c3%b1ilMilagros.pdf)

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODOS
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el salario emocional en la retención y gestión del talento humano de una empresa de prendas de vestir, (Lima-Perú), 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la oportunidad de desarrollo en la retención y gestión del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima, Perú) 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el salario emocional en la retención de desarrollo y gestión del talento humano de una empresa de prendas de vestir, (Lima-Perú), 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la oportunidad de desarrollo en la retención y gestión del talento humano de una empresa de prendas de vestir, (Lima-Perú), 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el salario emocional en la retención y gestión del talento humano de una empresa de prendas de vestir, (Lima-Perú), 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la posibilidad de desarrollo en la retención y gestión del capital humano de una empresa de prendas de vestir, (Lima-Perú), 2021.</p>	<p>Metodología</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo: Descriptivo con alcance correlacional.</p> <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Muestra:150</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Técnica de procesamiento de datos: Estadística descriptiva e inferencial.</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el balance de vida en la retención y gestión del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima, Perú) 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el balance de vida en la retención y gestión del talento humano de una empresa de prendas de vestir, (Lima-Perú), 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre el balance de vida en la retención y gestión del capital humano de una empresa de prendas de vestir, (Lima-Perú), 2021.</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el bienestar psicológico en la retención y gestión del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico en la retención y gestión del talento humano de una empresa de prendas de vestir, (Lima-Perú), 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre el bienestar psicológico en la retención y gestión del capital humano de una empresa de prendas de vestir, (Lima-Perú), 2021.</p>	
<p>¿Cuál es la relación que existe entre el entorno laboral en la retención y gestión del talento humano de una empresa de prendas de vestir (Lima-Perú), 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el entorno laboral en la retención y gestión del talento humano de una empresa de prendas de vestir, (Lima-Perú), 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre el ambiente laboral en la retención y gestión del capital humano de una empresa de prendas de vestir, (Lima-Perú), 2021.</p>	

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	ESCALA	INSTRUMENTO
Salario emocional	El salario emocional se refiere a la variable recompensada constituida por conceptos no económicos que está destinado a suplir urgencias de orden familiar, personal y profesional del trabajador, con el fin de optimizar la calidad de vida del colaborador y de su contexto (Muñoz, 2010).	Oportunidad de crecimiento	Instrucción continua	1	(5): Nunca (4): Muy pocas veces (3): Algunas veces (2): Casi siempre (1): Siempre	Cuestionario
			<i>Coaching</i>	2		
			<i>Mentoring</i>	3		
			Plan de carrera	4		
		Balance de vida	Trabajo flexible	5		
			Salud laboral	6		
			Integración a la familia	7		
		Bienestar psicológico	Reconocimiento	8		
			Autonomía	9		
		Entorno laboral	Compañerismo	10		
			Trabajo en equipo	11		
				Sueldo		

Retención del talento humano	La retención del talento humano son las técnicas de administración que está orientada a conservar a los colaboradores de una organización.		Aumento de salario	13	(5): Nunca (4): Muy pocas veces (3): Algunas veces (2): Casi siempre (1): Siempre
			Sistema de compensación	14	
			Oportunidad de ascensos	15	
		Seguridad laboral	Desarrollo profesional	16	
			Solidez laboral	17	
			Prestigio institucional	Institución reconocida	
		Clima laboral		19	
		Relación con los superiores		20	
		Capacitación y desarrollo	Programas de capacitación	21	
			Preparación profesional	22	
			Capacitación virtual	23	

Anexo 3. Encuesta /Instrumento de evaluación

Cuestionario

Objetivo: La aplicación de este cuestionario se lleva a cabo con el fin de recopilar información para determinar si existe conexión entre el salario emocional y la conservación del talento humano de una empresa de prendas de vestir, Lima - 2021.

Instrucciones: Lea atentamente y conteste de acuerdo a su juicio solo una vez en cada ítem.

Escala utilizada: (5): Nunca, (4) Muy pocas veces, (3) Algunas veces, (2) Casi siempre, (1) Siempre.

Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión de oportunidad de desarrollo					
¿La empresa aplica capacitaciones dirigidas a fortalecer el trabajo diario de los trabajadores?					
¿La compañía se ocupa de que todos sus colaboradores estén al día con las novedades de la calidad de servicio?					
¿El jefe superior apoya en su desarrollo laboral y personal?					
¿Permanecer en la empresa le permite tener una línea de carrera?					
Dimensión de balance de vida					
¿La empresa le posibilita adaptar su horario de trabajo cuando sea necesario y oportuno?					
¿La empresa se encarga del estado de salud de los trabajadores?					

¿Se siente satisfecho en el centro de trabajo, pues este le permite la integración familiar por medio de actividades realizadas por la organización?					
Dimensión bienestar psicológico					
¿La empresa se encarga de destacar los éxitos personales de sus trabajadores?					
¿Su superior inmediato se prepara en conformidad con las actividades establecidas para tomar decisiones certeras y oportunas?					
Dimensión de entorno laboral					
¿Los colegas laborales son generosos porque son parte central de la empresa?					
¿La compañía fomenta la labor grupal para satisfacer los objetivos y objetivos organizacionales?					
Dimensión salario					
¿Piensas que la empresa controla salarios competitivos de acorde al mercado?					
¿Obtienes alguna bonificación por terminar los propósitos y los fines de la empresa?					
¿La compañía ejecuta un sistema de compensación variable de acuerdo al rendimiento que incentive un estímulo por el éxito?					
Dimensión de seguridad laboral					
¿La empresa le brinda la oportunidad de ascender?					
¿La empresa cuenta con una trayectoria profesional o línea de carrera, con probabilidad de desarrollo profesional?					
¿La empresa te ofrece estabilidad laboral?					

Dimensión de reputación institucional					
¿La empresa ofrece a la sociedad una imagen agradable?					
¿Hay un agradable ambiente laboral en el interior de la empresa?					
¿El vínculo con tu superior está basado en una relación de ayuda recíproca, respeto y responsabilidad?					
Dimensión de capacitación y desarrollo					
¿La empresa dispone de un programa de capacitación para sus empleados?					
¿La empresa se encarga de tu desarrollo profesional?					
¿La empresa ofrece capacitaciones virtuales a sus colaboradores?					

Anexo 4. Ficha de validación de instrumento

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	“ANÁLISIS DEL SALARIO EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA EMPRESA DE PRENDAS DE VESTIR, LIMA - 2021”
Grado o título que aspira	TITULO PROFESIONAL
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	EDWIN CUBAS PÉREZ

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE: SALARIO EMOCIONAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	1. ¿La empresa aplica capacitaciones dirigidas a fortalecer el trabajo diario de los trabajadores?				
	2. ¿La compañía se ocupa de que todos sus colaboradores estén al día con las novedades de la calidad de servicio?				
	3. ¿El jefe superior apoya en su desarrollo laboral y personal?				
	4. ¿Permanecer en la empresa le permite tener una línea de carrera?				

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
BALANCE DE VIDA	5. ¿La empresa le posibilita adaptar su horario de trabajo cuando sea necesario y oportuno?				

	6. ¿La empresa se encarga del estado de salud de los trabajadores?				
	7. ¿Se siente satisfecho en el centro de trabajo, pues este le permite la integración familiar por medio de actividades realizadas por la organización?				

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
BIENESTAR PSICOLOGICO	8. ¿La empresa se encarga de destacar los éxitos personales de sus trabajadores?				
	9. ¿Su superior inmediato se prepara en conformidad con las actividades establecidas para tomar decisiones certeras y oportunas?				

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ENTORNO LABORAL	10. ¿Los colegas laborales son generosos porque son parte central de la empresa?				
	11. ¿La compañía fomenta la labor grupal para satisfacer los objetivos y objetivos organizacionales?				

VARIABLE: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SALARIO	12. ¿Piensas que la empresa controla salarios competitivos de acorde al mercado?				
	13. ¿Obtienes alguna bonificación por terminar los propósitos?				

	y los fines de la empresa?				
	14. ¿La compañía ejecuta un sistema de compensación variable de acuerdo al rendimiento que incentive un estímulo por el éxito?				
	15.				

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SEGURIDAD LABORAL	16. ¿La empresa le brinda la oportunidad de ascender?				
	17. ¿La empresa cuenta con una trayectoria profesional o línea de carrera, con probabilidad de desarrollo profesional?				
	18. ¿La empresa te ofrece estabilidad laboral?				

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
REPUTACIÓN INSTITUCIONAL	19. ¿La empresa ofrece a la sociedad una imagen agradable?				
	20. ¿Hay un agradable ambiente laboral en el interior de la empresa?				
	21. ¿El vínculo con tu superior está basado en una relación de ayuda recíproca, respeto y responsabilidad?				

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	22. ¿La empresa dispone de un programa de capacitación para sus empleados?				

	23. ¿La empresa se encarga de tu desarrollo profesional?				
	24. ¿La empresa ofrece capacitaciones virtuales a sus colaboradores?				

Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	
Especialidad del experto	
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	

(*)De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

Anexo 5. Informes de validez de contenido y jueces expertos

Primer Juez experto: Huachaca Urbina Antonio Roberto

Lima, 21 de octubre de 2022

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	“ANÁLISIS DEL SALARIO EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA EMPRESA DE PRENDAS DE VESTIR, LIMA - 2021”
Grado o título que aspira	TITULO PROFESIONAL
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	EDWIN CUBAS PÉREZ

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE: SALARIO EMOCIONAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	1. ¿La empresa aplica capacitaciones dirigidas a fortalecer el trabajo diario de los trabajadores?	4	4	4	4
	2. ¿La compañía se ocupa de que todos sus colaboradores estén al día con las novedades de la calidad de servicio?	4	4	4	4
	3. ¿El jefe superior apoya en su desarrollo laboral y personal?	4	4	4	4
	4. ¿Permanecer en la empresa le permite tener una línea de carrera?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
BALANCE DE VIDA	5. ¿La empresa le posibilita adaptar su horario de	4	4	4	4

	trabajo cuando sea necesario y oportuno?				
	6. ¿La empresa se encarga del estado de salud de los trabajadores?	4	4	4	4
	7. ¿Se siente satisfecho en el centro de trabajo, pues este le permite la integración familiar por medio de actividades realizadas por la organización?	4	4	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
BIENESTAR PSICOLOGICO	8. ¿La empresa se encarga de destacar los éxitos personales de sus trabajadores?	4	4	4	4
	9. ¿Su superior inmediato se prepara en conformidad con las actividades establecidas para tomar decisiones certeras y oportunas?	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ENTORNO LABORAL	10. ¿Los colegas laborales son generosos porque son parte central de la empresa?	4	4	4	4
	11. ¿La compañía fomenta la labor grupal para satisfacer los objetivos y objetivos organizacionales?	4	4	4	4

VARIABLE: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SALARIO	12. ¿Piensas que la empresa controla salarios competitivos de acorde al mercado?	4	4	4	4

	13. ¿Obtienes alguna bonificación por terminar los propósitos y los fines de la empresa?	4	4	4	4
	14. ¿La compañía ejecuta un sistema de compensación variable de acuerdo al rendimiento que incentive un estímulo por el éxito?	4	4	4	4
	15.				

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SEGURIDAD LABORAL	16. ¿La empresa le brinda la oportunidad de ascender?	4	4	4	4
	17. ¿La empresa cuenta con una trayectoria profesional o línea de carrera, con probabilidad de desarrollo profesional?	4	4	4	4
	18. ¿La empresa te ofrece estabilidad laboral?	4	4	4	4


Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
REPUTACIÓN INSTITUCIONAL	19. ¿La empresa ofrece a la sociedad una imagen agradable?	4	4	4	4
	20. ¿Hay un agradable ambiente laboral en el interior de la empresa?	4	4	4	4
	21. ¿El vínculo con tu superior está basado en una relación de ayuda recíproca, respeto y responsabilidad?	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	22. ¿La empresa dispone de un programa de	4	4	4	4

	capacitación para sus empleados?				
	23. ¿La empresa se encarga de tu desarrollo profesional?	4	4	4	4
	24. ¿La empresa ofrece capacitaciones virtuales a sus colaboradores?	4	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Huachaca Urbina, Antonio Roberto
Especialidad del experto	Especialista en Investigación/Dr. Ciencias de la Educación/Informática
Código de colegiatura	 https://orcid.org/0000-0003-4784-6524
Ficha CTI Vitae (*)	http://directorio.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=162250

(*) De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>

Segundo Juez experto: Mario Enrique Arauco Loyola

Lima, 21 de octubre de 2022

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	“ANÁLISIS DEL SALARIO EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA DE PRENDAS DE VESTIR, LIMA - 2021”
Grado o título que aspira	TITULO PROFESIONAL
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	EDWIN CUBAS PÉREZ

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE: SALARIO EMOCIONAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	1. ¿La empresa aplica capacitaciones dirigidas a fortalecer el trabajo diario de los trabajadores?	3	3	4	4
	2. ¿La compañía se ocupa de que todos sus colaboradores estén al día con las novedades de la calidad de servicio?	3	4	3	4
	3. ¿El jefe superior apoya en su desarrollo laboral y personal?	3	4	4	4
	4. ¿Permanecer en la empresa le permite tener una línea de carrera?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
BALANCE DE VIDA	5. ¿La empresa le posibilita adaptar su horario de trabajo cuando sea necesario y oportuno?	3	3	4	4

	6. ¿La empresa se encarga del estado de salud de los trabajadores?	3	4	3	3
	7. ¿Se siente satisfecho en el centro de trabajo, pues este le permite la integración familiar por medio de actividades realizadas por la organización?	4	4	3	3

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
BIENESTAR PSICOLOGICO	8. ¿La empresa se encarga de destacar los éxitos personales de sus trabajadores?	3	3	4	4
	9. ¿Su superior inmediato se prepara en conformidad con las actividades establecidas para tomar decisiones certeras y oportunas?	3	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ENTORNO LABORAL	10. ¿Los colegas laborales son generosos porque son parte central de la empresa?	3	3	4	4
	11. ¿La compañía fomenta la labor grupal para satisfacer los objetivos y objetivos organizacionales?	4	4	4	3

VARIABLE: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SALARIO	12. ¿Piensas que la empresa controla salarios competitivos de acorde al mercado?	3	4	3	4
	13. ¿Obtienes alguna bonificación por terminar los propósitos?	3	3	4	4

	y los fines de la empresa?				
	14. ¿La compañía ejecuta un sistema de compensación variable de acuerdo al rendimiento que incentive un estímulo por el éxito?	3	3	3	4
	15.				

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SEGURIDAD LABORAL	16. ¿La empresa le brinda la oportunidad de ascender?	3	3	3	4
	17. ¿La empresa cuenta con una trayectoria profesional o línea de carrera, con probabilidad de desarrollo profesional?	4	4	3	3
	18. ¿La empresa te ofrece estabilidad laboral?	3	3	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
REPUTACIÓN INSTITUCIONAL	19. ¿La empresa ofrece a la sociedad una imagen agradable?	4	4	3	3
	20. ¿Hay un agradable ambiente laboral en el interior de la empresa?	3	4	4	4
	21. ¿El vínculo con tu superior está basado en una relación de ayuda recíproca, respeto y responsabilidad?	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	22. ¿La empresa dispone de un programa de capacitación para sus empleados?	4	4	4	4

23. ¿La empresa se encarga de tu desarrollo profesional?	3	3	4	4
24. ¿La empresa ofrece capacitaciones virtuales a sus colaboradores?	3	4	4	4

Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Mario Enrique Arauco Loyola
Especialidad del experto	Maestría en Administración y Dirección de Empresas
Código de colegiatura	
Ficha CTI Vitae (*)	https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do;jsessionid=351770571c155d27537e1a415bed?id_investigador=100947

(*) De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-gradados-y-titulos/>

Tercer Juez experto: Nelly Albina Miranda Tejedo

Lima, 02 de noviembre de 2022

Estimado Coordinador de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Científica del Sur.

A solicitud del tesista, se procedió a revisar la matriz de consistencia, matriz de operacionalización y el instrumento que empleará para su investigación. Según detalle:

Título de la tesis	“ANÁLISIS DEL SALARIO EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA EMPRESA DE PRENDAS DE VESTIR, LIMA - 2021”
Grado o título que aspira	TITULO PROFESIONAL
Apellidos y Nombre del (los) tesista (s)	EDWIN CUBAS PÉREZ

Al respecto y de acuerdo con los indicadores mencionados se califica cada uno de los ítems:

VARIABLE: SALARIO EMOCIONAL

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	1. ¿La empresa aplica capacitaciones dirigidas a fortalecer el trabajo diario de los trabajadores?	3	3	4	4
	2. ¿La compañía se ocupa de que todos sus colaboradores estén al día con las novedades de la calidad de servicio?	3	4	3	4
	3. ¿El jefe superior apoya en su desarrollo laboral y personal?	3	4	4	4
	4. ¿Permanecer en la empresa le permite tener una línea de carrera?	4	4	4	4

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
BALANCE DE VIDA	5. ¿La empresa le posibilita adaptar su horario de trabajo cuando sea necesario y oportuno?	3	3	4	4

	6. ¿La empresa se encarga del estado de salud de los trabajadores?	3	4	3	3
	7. ¿Se siente satisfecho en el centro de trabajo, pues este le permite la integración familiar por medio de actividades realizadas por la organización?	4	4	3	3

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
BIENESTAR PSICOLOGICO	8. ¿La empresa se encarga de destacar los éxitos personales de sus trabajadores?	3	3	4	4
	9. ¿Su superior inmediato se prepara en conformidad con las actividades establecidas para tomar decisiones certeras y oportunas?	3	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
ENTORNO LABORAL	10. ¿Los colegas laborales son generosos porque son parte central de la empresa?	3	3	4	4
	11. ¿La compañía fomenta la labor grupal para satisfacer los objetivos y objetivos organizacionales?	4	4	4	3

VARIABLE: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dimensión 1	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SALARIO	12. ¿Piensas que la empresa controla salarios competitivos de acorde al mercado?	3	4	3	4
	13. ¿Obtienes alguna bonificación por terminar los propósitos?	3	3	4	4

	y los fines de la empresa?				
	14. ¿La compañía ejecuta un sistema de compensación variable de acuerdo al rendimiento que incentive un estímulo por el éxito?	3	3	3	4
	15.				

Dimensión 2	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
SEGURIDAD LABORAL	16. ¿La empresa le brinda la oportunidad de ascender?	3	3	3	4
	17. ¿La empresa cuenta con una trayectoria profesional o línea de carrera, con probabilidad de desarrollo profesional?	4	4	3	3
	18. ¿La empresa te ofrece estabilidad laboral?	3	3	4	4

Dimensión 3	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
REPUTACIÓN INSTITUCIONAL	19. ¿La empresa ofrece a la sociedad una imagen agradable?	4	4	3	3
	20. ¿Hay un agradable ambiente laboral en el interior de la empresa?	3	4	4	4
	21. ¿El vínculo con tu superior está basado en una relación de ayuda recíproca, respeto y responsabilidad?	4	4	4	4

Dimensión 4	Ítems (Pregunta)	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	22. ¿La empresa dispone de un programa de capacitación para sus empleados?	4	4	4	4

23. ¿La empresa se encarga de tu desarrollo profesional?	3	3	4	4
24. ¿La empresa ofrece capacitaciones virtuales a sus colaboradores?	3	4	4	4



Firma del Juez Experto

Apellidos y Nombre del experto	Nelly Albina Miranda Tejedó
Especialidad del experto	Abogado – empresarial – negocios - comercio exterior
Código de colegiatura	REG. 26238
Ficha CTI Vitae (*)	https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/BuscarInvestigadores.do?tipo=investigadores&origen=cabBusqueda&apellidos=nelly%20%20%20albina%20miranda%20%20tejedo

(*) De no estar registrado en DINA deberá declarar estar registrado en la SUNEDU verificar en el siguiente link <https://www.sunedu.gob.pe/registro-de-grados-y-titulos/>