

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Salario emocional y retención del talento humano en el hospital

“Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Borja Huañambal, Wilson Daniel

Código Orcid 0009-0007-5477-6508

Asesor:

Mg. Neira Valdivia, Ysaac Felipe

Código Orcid 0000-0002-9870-8861

Huacho-Perú

2024

ÍNDICE

Índice General.....	i
Índice de Tablas	ii
Palabra clave:	iii
Constancia de originalidad:	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
1. Introducción	1
2. Metodología	19
3. Resultados	23
4. Análisis y discusión	30
5. Conclusiones y recomendaciones	36
6. Referencias bibliográficas.....	40
7. Anexos y apéndices	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Salario emocional en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	23
Tabla 2	Retención del talento humano en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	23
Tabla 3	Credibilidad en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	24
Tabla 4	Respeto en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	24
Tabla 5	Imparcialidad en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	25
Tabla 6	Orgullo en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	25
Tabla 7	Camaradería en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	26
Tabla 8	Correlación salario emocional y retención del talento humano	26
Tabla 9	Correlación credibilidad y retención del talento humano	27
Tabla 10	Correlación respeto y retención del talento humano	27
Tabla 11	Correlación imparcialidad y retención del talento humano	28
Tabla 12	Correlación orgullo y retención del talento humano	28
Tabla 13	Correlación camaradería y retención del talento humano	29

PALABRAS CLAVES

Tema Salario emocional - retención talento humano

Especialidad Administración

KEYBOARDS

Theme Emotional salary - human talent retention

Specialty Administration

Línea de investigación

Línea del programa	Talento humano
Área	Ciencias Sociales
Sub-área	Economía y Negocios
Disciplina	Economía

CONSTANCIA SIMILITUD



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Salario emocional y retención del talento humano en el hospital "Laura Esther Rodríguez Dufanto", Supe-2021." del (a) estudiante: **Wilson Daniel Borja Huañambal**, identificado(a) con Código N° 1712200100, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 20 de Febrero de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. JAVIER MARTÍNEZ GARRÓN
VICERRECTOR

NOTA:
Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

Salario emocional y retención del talento humano en Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.

Title

Emotional salary and retention of human talent at “Laura Esther Rodríguez Dulanto” Hospital, Supe-2021.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto” de Supe. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque correlacional, empleando un diseño no experimental de tipo transversal. Para la recopilación de datos, se utilizaron dos cuestionarios con un total de 32 ítems, previamente validados por tres expertos y con una confiabilidad evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

La población estuvo constituida por 353 trabajadores del hospital, de los cuales se determinó la muestra de 184 participantes mediante el uso de una fórmula estadística. El procesamiento de los datos se realizó empleando los programas SPSS (versión 26) y Excel 2019.

Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.874 y un nivel de significancia de 0.000, evidenciando una muy significativa entre el salario emocional y la retención del talento humano respaldando la hipótesis alternativa.

El estudio propone estrategias para fortalecer el salario emocional en el hospital, con el fin de fomentar un entorno laboral saludable, productivo y satisfactorio, donde los trabajadores se sientan valorados y motivados, contribuyendo así a mejorar su calidad de vida y su permanencia en la organización.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the relationship between emotional salary and the retention of human talent at the “Laura Esther Rodríguez Dulanto” Hospital in Supe. The study was developed under a correlational approach, with a non-experimental and cross-sectional design. For data collection, two questionnaires composed of 32 items were applied, validated by three experts and with a reliability determined by Cronbach's Alpha coefficient.

The population consisted of 353 hospital workers, from which a representative sample of 184 people was selected using a statistical formula.

Data processing was performed using SPSS (version 26) and Excel 2019. The results revealed a positive and significant relationship between emotional salary and human talent retention, with a Rho Spearman correlation coefficient of 0.874 and a significance level of 0.000, which allowed the alternative hypothesis to be accepted. The study proposes strategies to strengthen the emotional salary in the hospital, in order to promote a healthy, productive and satisfactory work environment, where workers feel valued and motivated, thus contributing to improve their quality of life and their permanence in the organization.

1. INTRODUCCION

Para el desarrollo de la presente investigación, se recurrió a diversos antecedentes y fundamentación científica.

En el ámbito internacional, Gómez (2021) realizó un estudio cuyo objetivo principal fue analizar la relación entre el salario emocional, la fidelización del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de las entidades eclesiásticas pertenecientes a la Arquidiócesis de Bucaramanga, Colombia. Esta investigación, de enfoque cuantitativo, alcance relacional y diseño no experimental, empleó cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, aplicados a una muestra de 253 personas. Para el análisis de los datos, se utilizó la Correlación de Pearson mediante el software SPSS. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.63 entre el salario emocional y la fidelización del talento humano.

Por otro lado, Flores y Urbina (2019) llevaron a cabo una investigación para comprobar el grado de influencia del salario emocional en el proceso de retención de los millennials en la empresa Consulting Systems and Technology, S. A., Guatemala, dedicada al desarrollo de software. Esta investigación fue de enfoque cualitativo y la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores hombres y mujeres, comprendidos entre los 18 a 38 años de edad. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta aplicada a los colaboradores, personal del departamento de Recursos Humanos y jefes según la estructura organizacional de la empresa. Se concluyó que el salario emocional es una estrategia útil para retener al talento millennial en la organización.

En tanto Montalvo (2018) planteó como objetivo general de su investigación el diseño de un proyecto de salario emocional que permitiera reducir los índices de rotación laboral en la empresa Consulting and Tax, ubicada en Ecuador. El estudio, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, incluyó a 22 empleados y empleó cuestionarios, encuestas y observación directa para recolectar datos. Los resultados revelaron factores como la falta de beneficios adicionales, deficiencias comunicativas y escasa capacitación que afectaban la permanencia laboral. Tras implementar un proyecto de salario emocional, la rotación de personal se redujo significativamente, de 14.81 % a 7.41 % en un trimestre.

Por su parte, Viñán et al. (2018) se enfocaron en analizar la influencia del salario emocional en la retención del talento humano dentro de una organización ecuatoriana. Reconocieron que, aunque la remuneración económica es importante, los empleados cada vez valoran más los beneficios adicionales, los cuales fomentan el sentido de pertenencia y el empoderamiento laboral. Su investigación, basada en una encuesta transversal procesada con SPSS 21, incluyó a 30 empleados de una empresa de servicios de ingeniería. Los hallazgos evidenciaron que el salario emocional tiene un impacto directo en la decisión de los trabajadores de permanecer en la organización.

De manera similar, Guzmán Lovera (2018) estudió el salario emocional como un elemento importante para mejorar la retención de talento humano en el sector asegurador de Bogotá, Colombia. Identificó la sobrecarga laboral como uno de los principales obstáculos para la retención del trabajador. Hizo uso de entrevistas cualitativas con 30 auxiliares de diferentes compañías aseguradoras, Destacó la necesidad de alinear los objetivos organizacionales con la creación de planes de carrera o sucesión, lo que fortalecería la permanencia del personal.

Cubas (2023) investigó la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en una empresa textil mediante un estudio cuantitativo y correlacional. Con un cuestionario validado y aplicado a 150 colaboradores, confirmó una influencia positiva y significativa del salario emocional en la retención del talento ($p = 0,000$), destacando su importancia como herramienta estratégica para alcanzar objetivos organizacionales.

En tanto Rodríguez y Roque (2022) llevaron a cabo un análisis detallado sobre la influencia del salario emocional en la satisfacción laboral, fundamentándose en investigaciones previas. Los resultados de su estudio destacaron que el salario emocional es un factor clave para motivar a los empleados, contribuyendo significativamente a su bienestar y nivel de motivación. Se concluyó que existe una relación directa y positiva entre el salario emocional y la satisfacción laboral, lo que favorece un entorno de trabajo más cómodo, reduce los niveles de estrés y aumenta la percepción de satisfacción entre los colaboradores. Este efecto no solo mejora el

desempeño individual, sino que también genera un impacto positivo en la productividad y rentabilidad de las empresas.

Asimismo, Pérez (2022) llevó a cabo un estudio con el objetivo de identificar la relación entre la compensación emocional y la retención del talento en los empleados de Pizza Hut S.A. La investigación, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y naturaleza básica, empleó dos cuestionarios aplicados a una muestra de 311 participantes. A través de la prueba de correlación Rho de Spearman, se encontró una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre las variables, con un $Rho = 0,542$ y $p = 0,000$. Estos hallazgos evidencian que la compensación emocional desempeña un rol crucial en la retención del talento humano en empresas de este tipo, destacando su importancia como estrategia organizacional.

Por su parte, Díaz y Silvestre (2021) analizaron el impacto del salario emocional en los empleados del Consorcio Salud y Belleza S.R.L. durante el año 2020. Utilizando un diseño descriptivo simple, trabajaron con una población de 56 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario validado por tres expertos. Los resultados revelaron que el salario emocional no fomentaba la participación activa de los empleados ni su reconocimiento por parte de los supervisores. Además, se concluyó que la falta de recursos esenciales para el desempeño laboral influía negativamente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, lo que pone en evidencia la necesidad de fortalecer estas áreas para mejorar el desempeño y la satisfacción de los trabajadores.

Barrón (2020) llevó a cabo un análisis sobre la relación entre el salario emocional y la retención de personal en empresas vitivinícolas de Pisco. Con una muestra de 110 trabajadores seleccionados de un total de 339, aplicó un cuestionario compuesto por 61 preguntas en escala Likert, distribuidas en dos dimensiones: 31 preguntas relacionadas con el salario emocional y 30 sobre la retención de personal. El análisis correlacional evidenció una relación fuerte y significativa entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de $0,799$ y un p -valor $< 0,01$. Estos resultados resaltan el papel fundamental del salario emocional en la permanencia de los empleados dentro del sector vitivinícola.

De manera similar, Capurro et al. (2020) realizaron un estudio descriptivo con el objetivo de identificar los componentes clave del salario emocional y las prácticas implementadas en diversas organizaciones. La investigación buscó fomentar un entorno laboral propicio para el desarrollo de las actividades de los colaboradores y contribuir al rediseño estratégico de la gestión del talento humano. Entre los factores clave destacados se encuentran la cultura organizacional, la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional, las mejores condiciones laborales, y la seguridad y salud, elementos esenciales para fortalecer el ambiente laboral y optimizar el rendimiento organizacional.

Por otro lado, Chávez y Shinno (2020) investigaron la gestión estratégica del talento humano en el Estudio Contable Miyashiro E.I.R.L. Mediante un enfoque cualitativo y descriptivo, aplicaron encuestas a una muestra de 8 colaboradores. Los resultados destacaron la necesidad de implementar y formalizar un modelo estratégico para la gestión del talento humano, enfocado en facilitar el logro de los objetivos empresariales y garantizar el éxito organizacional a largo plazo.

Gonzales (2020) analizó la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en la empresa COAG, ubicada en Oyon, Lima. A través de cuestionarios aplicados a los trabajadores y entrevistas con un directivo, se encontró que el 86% calificaba el salario emocional como deficiente y el 83,3% consideraba la retención del talento como regular. Concluyó que la empresa carecía de estrategias efectivas para retener talento humano, Halló que los incentivos económicos es el principal factor de permanencia del personal. Este resultado resalta una brecha significativa en la implementación de políticas enfocadas en el bienestar emocional dentro de la gestión del talento.

Por su parte, Rivera (2020) investigó la influencia del salario emocional en la retención del talento humano en Resefer Manufacturing S.A.C., localizada en Puente Piedra, Lima. Este estudio aplicado y de diseño correlacional trabajó con una muestra de 46 colaboradores. Mediante un cuestionario tipo Likert de 16 ítems sobre salario emocional y 10 sobre retención del talento, procesado con SPSS y Excel, se identificó una relación significativa entre ambas variables ($\text{Tau} = 0,657$, $p < 0,05$). Los resultados destacaron el impacto positivo del salario emocional en la permanencia laboral, subrayando la importancia de su incorporación en las estrategias organizacionales.

De manera similar, Corvera (2019) investigó la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Nuestra Señora del Rosario" en Cajabamba. A través de un diseño correlacional y transversal, encuestó a 55 colaboradores utilizando instrumentos validados, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,822 para salario emocional y 0,895 para desempeño laboral. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa, evidenciando que el salario emocional mejora directamente el desempeño laboral en la cooperativa.

Por otro lado, Ugarte (2019), citado por Huatangare (2020), analizó la relación entre el salario emocional y el bienestar laboral en la empresa RAMFUR S.A.C., en Tarapoto. Encuestando a 30 trabajadores, el 79% calificó el salario emocional como moderado y el 47% evaluó el bienestar laboral como bajo. El análisis estadístico reveló una correlación positiva media y significativa ($\text{Tau} = 0,476$, $p < 0,05$), sugiriendo que mejorar el salario emocional podría aumentar el bienestar laboral, favoreciendo un entorno más saludable y productivo.

En el ámbito público, Figueroa (2019) analizó el impacto del salario emocional en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay. Con una muestra de 187 trabajadores y cuestionarios validados (Alfa de Cronbach = 0,946), los resultados mostraron una alta correlación positiva ($r = 0,888$, $p < 0,05$), lo que reafirma la relevancia del salario emocional como un factor clave para la retención del personal en entidades públicas.

Por su parte, Cárdenas (2018) examinó el impacto del salario emocional en la motivación laboral en la SUTRAN, utilizando un enfoque cuantitativo descriptivo. Concluyó que el salario emocional satisface las necesidades de los empleados y mejora su productividad, sugiriendo su implementación como una práctica estándar en la gestión organizacional.

Finalmente, Villar (2018) investigó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Aunque encontró una correlación baja pero significativa (Spearman = 0,407, $p = 0,003$), los resultados destacan la importancia de fortalecer la gestión del talento humano como estrategia para mejorar el desempeño y lograr los objetivos institucionales.

En conjunto, estos estudios evidencian la relevancia del salario emocional como un componente estratégico para mejorar la retención, el bienestar y el desempeño de los trabajadores en diversos contextos organizacionales.

En cuanto a la fundamentación científica, Alcaraz (2023) define a Salario Emocional como la compensación total que los empleados reciben por su trabajo que se enfoca en satisfacer las necesidades emocionales y psicológicas. Es el complemento percibido a la retribución económica y que constituye la totalidad del salario (dinero + especies). Es un concepto más etéreo basado en otros aspectos de gran valor que se percibe como salario además del dinero y que aporta inmensa satisfacción a los empleados. La parte emocional está cada vez mejor valorada y más posicionada positivamente por lo que empresas y trabajadores buscan implementarla en su día a día y jornada laboral. Todos reconocimientos a los trabajadores aportan un ambiente de trabajo más gratificante y enriquecedor necesario para todos.

Refiere Alcaraz (2023) el salario emocional está compuesto por factores que interesan al trabajador y lo hacen único, especial y aportar un bienestar emocional considerable. Entre los más habituales están: Cultura Organizacional: se debe fomentar una cultura de trabajo saludable y positiva, que se imparta la colaboración, el respeto mutuo y la inclusión. Los empleados desean sentirse parte de una comunidad en la que pueden crecer y desarrollarse.

Los horarios flexibles, la opción de teletrabajo, o la posibilidad de tomar días libres cuando sea necesario, contribuye significativamente al bienestar de los empleados,

En cuanto al desarrollo profesional, brindar oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades, los empleados desarrollan línea de carrera dentro de la empresa.

Otro factor es el Reconocimiento y Feedback, los elogios y el reconocimiento por el trabajo bien hecho son vitales para la moral y la motivación de los empleados. Además, el feedback constructivo ayuda a los empleados a mejorar y crecer en sus roles.

También los beneficios sociales: no son monetarios, como programas de bienestar, seguros médicos, planes de retiro y asistencia para el cuidado de la salud, pueden ser altamente valorados por los empleados.

Alcaraz (2023) destaca que el salario emocional genera múltiples beneficios tanto para los empleados que lo reciben como para las empresas que lo implementan. Entre las ventajas más importantes para los colaboradores, se encuentran la mejora en la satisfacción laboral y el bienestar emocional, ya que sentirse valorados y apreciados impacta positivamente en su estado emocional. Esto, además, puede reducir el estrés y el agotamiento. Asimismo, el salario emocional incrementa la motivación y el compromiso de los empleados con la empresa, al reconocer y recompensar emocionalmente sus esfuerzos. Este tipo de estrategias también fomenta un equilibrio entre la vida personal y profesional, particularmente mediante políticas de flexibilidad laboral que facilitan una mejor calidad de vida. Además, cuando los empleados se sienten valorados, felices y descansados, su productividad aumenta proporcionalmente a su nivel de satisfacción laboral. En las empresas, el salario emocional es una herramienta estratégica para atraer candidatos y retener al talento existente. También fomenta un entorno donde la productividad y la creatividad de los empleados se ven potenciadas, y contribuye a reducir la rotación de personal, lo que disminuye los costes asociados a la contratación y formación de nuevos trabajadores. A nivel externo, el salario emocional mejora la reputación

organizacional en el mercado laboral, facilitando la atracción de profesionales altamente cualificados.

Alcaraz enfatiza que el salario emocional es esencial tanto para los empleados como para las organizaciones. Diversos estudios han evidenciado que un buen salario emocional influye positivamente en la productividad y eficiencia de los trabajadores. Sin embargo, para implementar una estrategia efectiva, es imprescindible realizar un análisis exhaustivo de las necesidades y expectativas de los empleados. Esto permitirá estructurar adecuadamente políticas que incrementen su satisfacción y compromiso.

Además, las empresas pueden fortalecer el desarrollo profesional de sus colaboradores mediante programas de formación continua, lo que contribuye a empoderarlos, aumentar su creatividad y reforzar su vínculo con la organización. Asimismo, el bienestar físico y emocional dentro del entorno laboral es prioritario, ya que impacta directamente en el desempeño eficiente de los trabajadores. Proporcionar espacios para el ejercicio físico o promover dinámicas como el coaching, la motivación grupal y el acompañamiento psicológico puede reducir el estrés y mejorar la salud general del personal.

Para garantizar la efectividad del salario emocional, es fundamental medir y evaluar su impacto a través de herramientas como encuestas de satisfacción, índices de participación en actividades internas, análisis de la rotación de personal, y métricas de productividad y rendimiento antes y después de implementar estas estrategias. La retroalimentación individual también resulta crucial, ya que permite obtener información específica sobre las necesidades emocionales de los empleados y realizar ajustes personalizados. Además, segmentar los datos por grupos de colaboradores facilita identificar áreas específicas de mejora y diseñar estrategias adaptadas a cada perfil. Establecer metas claras, como la reducción de la rotación o el aumento de la satisfacción laboral, proporciona una dirección estratégica para evaluar el progreso y ajustar las políticas de forma continua según las necesidades cambiantes de los empleados y la organización.

Ramírez et al. (s.f.) definen el talento humano como un recurso tanto tangible como intangible, que incluye las competencias necesarias para lograr los objetivos organizacionales. Este concepto abarca actividades como la planificación estratégica, selección de personal, evaluación del desempeño, elaboración de manuales de funciones, descripción de puestos y programas de seguridad laboral. En un entorno globalizado, las empresas deben adaptar sus políticas y actividades para superar los enfoques tradicionales de gestión de recursos humanos, maximizando el talento y la capacidad intelectual de sus colaboradores.

Por su parte Armijo, et al (2019), indican que numerosos estudios abordan la gestión del talento humano desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos. Estos expertos definen la gestión del talento humano como un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los puestos gerenciales relacionados con las personas o recursos. Esto incluye el reclutamiento, selección, capacitación, beneficios, remuneración y evaluación del desempeño, además de proporcionar un ambiente de trabajo armonioso, seguro y equitativo, aspectos que son fundamentales para las relaciones humanas en el ámbito administrativo empresarial.

La gestión del talento humano se centra en la formación y desarrollo del personal, consolidándose como un pilar fundamental en los procesos de gestión empresarial. Su objetivo principal es identificar y satisfacer las necesidades organizacionales, promoviendo el fortalecimiento del capital humano en el corto, mediano y largo plazo, y considerando el potencial de los diversos roles dentro de la estructura organizacional.

Este enfoque se relaciona con la gestión de recursos humanos, orientados a optimizar procesos clave como la selección de personal, la evaluación del desempeño, y la capacitación y el desarrollo profesional. Estos aspectos, a su vez, promueven una mayor motivación y bienestar entre los empleados, así como contribuye a mejorar las condiciones salariales y los beneficios sociales que reciben.

También Romero (2017) destaca que la retención del talento humano es esencial para las estrategias de recursos humanos, ya que garantiza la fidelización de los colaboradores, considerados el principal activo de la organización. Por su parte, Barrio (2017) subraya que la retención implica una interacción comercial y social

que abarca desde la entrevista laboral hasta el fin de la relación laboral, y busca disminuir las renunciaciones intempestivas y abandonos de trabajo.

Según Chávez y Shinno (2020), los procesos básicos en la gestión del talento humano son cruciales para la provisión de personal en la organización, asegurando que se alcancen los objetivos establecidos. Menciona a reclutamiento del personal a través del cual las organizaciones eligen a sus empleados, también los candidatos seleccionan las empresas donde desean trabajar y aplicar sus competencias. Las empresas anuncian las oportunidades laborales para atraer candidatos adecuados.

En la selección del personal, se elige a los candidatos basándose en la información del puesto y las características de los aspirantes.

En el diseño de puestos: Se especifican las tareas, métodos de trabajo y relaciones con otros puestos para cumplir con los requisitos tecnológicos, organizacionales, sociales y personales del ocupante del puesto, a través de la evaluación del desempeño se evalúan las habilidades, calidad y rendimiento de una persona en su puesto específico, considerando su potencial.

En cuanto a la remuneración, constituye el pago que el trabajador recibe a cambio de sus tareas, Por otro lado, a través de la capacitación los empleados adquieren conocimientos, actitudes y habilidades específicas relacionadas con su desempeño laboral. Finalmente, el desarrollo del personal se enfoca en generar valor y oportunidades de crecimiento tanto para los empleados como para la organización. Este proceso incluye la participación activa de los gerentes, la alineación con las metas de la empresa y la personalización de las capacitaciones para atender las diferencias individuales entre los colaboradores.

La gestión del talento humano incluye procesos clave como la selección de personal, el diseño de puestos, la evaluación del desempeño, la remuneración, la capacitación y el desarrollo profesional, todos orientados a alinear a los colaboradores con los objetivos organizacionales. La evolución en este campo ha introducido prácticas innovadoras como el *employer branding*, que busca fortalecer la marca empleadora a través del marketing interno, herramientas como *design thinking* y *employee journey maps*, y un enfoque en la transparencia y la confianza laboral.

La gestión de los recursos humanos ha ido evolucionando constantemente, introduciendo nuevas prácticas para la gestión del talento humano. En este contexto, Puchades (2020) destaca la importancia del employer branding: al igual que las empresas investigan a sus posibles candidatos en línea, los aspirantes también investigan las empresas donde desean trabajar y desarrollarse profesionalmente. Por ello, las organizaciones se enfocan cada vez más en el marketing interno y en construir una marca empleadora sólida, para que sus propios empleados sean los mejores embajadores de la misma. Además, subraya la necesidad de mejorar la experiencia del trabajador, destacando herramientas innovadoras como el design thinking y los employee journey maps, que tienen como objetivo optimizar la experiencia del empleado.

Este enfoque no solo ofrece una ventaja competitiva, sino que también aporta un valor significativo tanto en la comercialización de productos como en la atracción de nuevos talentos. Un aspecto fundamental es la transparencia: es esencial que los empleados dispongan de un entorno laboral amigable y de confianza, donde puedan expresar abiertamente sus dudas e inquietudes. Además, la incorporación de Big Data en la gestión de recursos humanos optimiza el análisis de datos, permitiendo a los especialistas mejorar la eficiencia en los procesos de selección. Paralelamente, actividades como gaming (juegos electrónicos), talleres y paseos recreativos fortalecen el trabajo en equipo, promoviendo el desarrollo de habilidades y competencias clave entre los colaboradores.

En cuanto a la justificación de la investigación, esta se fundamenta teóricamente en la necesidad de generar conocimiento relevante y actualizado para todos los actores involucrados sobre la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano. Este aporte no solo enriquecerá el marco conceptual y práctico en el ámbito de la gestión del talento, sino que también permitirá identificar estrategias efectivas para abordar los desafíos relacionados con la permanencia de los empleados en las organizaciones.

A través de los objetivos e hipótesis planteados, se busca establecer un marco claro para comprender cómo el salario emocional influye en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los colaboradores. De esta forma, la

organización podrá diseñar políticas y acciones que minimicen la fuga de talentos, fortaleciendo su estabilidad y competitividad en el mercado.

Asimismo, la investigación tiene un enfoque práctico, ya que los hallazgos proporcionan bases sólidas para la toma de decisiones estratégicas enfocadas en fomentar un buen clima laboral, optimizar los recursos humanos y fomentar la lealtad de los empleados. Esto no solo beneficiará a la organización, sino que también contribuirá al bienestar de los trabajadores, promoviendo una relación laboral más equilibrada y productiva.

Finalmente, la relevancia social del estudio radica en su potencial para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, al resaltar la importancia de factores emocionales y humanos en el ámbito laboral, y su papel crucial en la sostenibilidad y éxito de las organizaciones.

La investigación cuenta con una justificación metodológica sólida, ya que se basa en un método científico riguroso respaldado por el protocolo establecido por la Universidad de San Pedro (USP). Este enfoque permitió responder de manera precisa a la hipótesis formulada, garantizando la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos. Además, el método utilizado puede ser considerado como una propuesta valiosa para el diseño y desarrollo de futuras investigaciones, proporcionando una estructura clara y fundamentada para estudios similares que busquen abordar problemáticas relacionadas con la gestión del talento humano y el salario emocional.

Desde un punto de vista científico, la investigación se justifica por el aporte significativo de conocimientos que genera en un campo de estudio en constante evolución. Los hallazgos de este trabajo no solo contribuyen a resolver la problemática planteada, sino que también enriquecen el acervo teórico y práctico en el ámbito de la gestión del talento humano.

Este estudio proporciona un antecedente relevante para investigaciones futuras, al ofrecer un análisis profundo de la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano. Asimismo, el contenido del estudio se convierte en una

herramienta útil para los profesionales y académicos interesados en diseñar estrategias innovadoras que fortalezcan el compromiso y la satisfacción laboral. De este modo, la investigación no solo tiene un impacto inmediato en la resolución de las dificultades identificadas, sino que también sienta las bases para un desarrollo sostenido en el campo de estudio, aportando perspectivas novedosas y enfoques integrales para enfrentar los desafíos organizacionales.

En relación con la problemática identificada, actualmente las empresas, en particular las áreas de recursos humanos, deben ofrecer a los colaboradores un ambiente de trabajo agradable que favorezca tanto sus aspiraciones profesionales como personales. Se ha demostrado que los trabajadores pasan una gran parte de su tiempo en el trabajo, por lo que las organizaciones no solo deben centrarse en la compensación económica, sino también en los aspectos fundamentales del salario emocional, tanto para retener como para atraer nuevos talentos en los procesos de reclutamiento. Las tendencias actuales muestran que el salario emocional es un factor clave para las nuevas generaciones. En este sentido, López (2022) señala que las empresas están adoptando políticas de salario emocional para retener y atraer talento. Algunas de estas políticas incluyen la posibilidad de trabajar desde casa algunos o todos los días, ofrecer programas de capacitación y desarrollo, realizar actividades de integración entre los equipos, implementar programas de diversidad e inclusión, y brindar beneficios como horarios flexibles (salir antes los viernes, día libre por cumpleaños, horario reducido en verano, etc.).

Al efectuar el análisis de la realidad problemática del Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto" de Supe, institución pública ubicada en el norte de la región de Lima, enfrenta problemas principalmente con el salario emocional ofrecido. Entre las causas que se observan se encuentran las bajas remuneraciones, las condiciones laborales, los beneficios sociales, la falta de capacitaciones, el desarrollo profesional limitado, la falta de horario flexible, la ausencia de teletrabajo, la ubicación del centro de trabajo, la falta de espacios para distracción y la ausencia de un sistema de reconocimiento, estos factores se resumen en salario económico y salario emocional. La presente investigación tiene como variable de estudio el salario emocional. De mantenerse esta problemática en el Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto", se

verían afectadas la motivación, el compromiso y el rendimiento de los colaboradores, lo que repercutiría directamente en la calidad de la atención brindada a los pacientes y usuarios del centro de salud. Este problema compromete la salud y la vida no solo de la población de Supe, sino también de los habitantes de las áreas circundantes en el norte de la región Lima.

En base al diagnóstico realizado en el Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto" de Supe, es común hallar en las instituciones públicas en Perú, falencias que afectan la gestión del talento humano, por tal motivo, esta investigación propone la mejorar del salario emocional para retener y atraer talento humano, lo que garantizaría una atención de calidad en el hospital de Supe y, a nivel nacional, mejoraría la productividad en las instituciones públicas del país. En base a lo descrito, se formula el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la relación entre salario emocional y retención del talento humano en el Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto", Supe-2021?

En cuanto a la Conceptualización y Operacionalización de las variables, se define conceptualmente salario emocional, según López (2022), quien entiende por salario emocional todo aquello que brinda una empresa y no forma parte del recibo de sueldo pero que tiene un alto impacto en la valoración de los empleados. Este aspecto influye en la decisión de cambiar de empleo, tomar uno nuevo o dejar el actual.

Pursell (2023) define el salario emocional como todas las retribuciones no monetarias del trabajador con el objetivo de generar un impacto positivo tanto en su vida laboral como personal. Este tipo de compensaciones va más allá de las exigencias legales, e incluye beneficios adicionales, facilidades en el entorno laboral y mejoras en el espacio de trabajo. El enfoque principal es proporcionar una mejor calidad de vida al trabajador, promoviendo su bienestar y satisfacción en el ámbito laboral.

Se define operacionalmente salario emocional como todo reconocimiento no económico, que percibe el trabajador y repercute en su vida laboral, cuya valoración será medido con las dimensiones credibilidad, imparcialidad, respeto, orgullo y camaradería, para lo cual se aplicó un cuestionario con 20 ítems en escala Likert.

Según Minchán (2017), la credibilidad se basa en la participación activa de los colaboradores con sus superiores para alcanzar los objetivos institucionales. El respeto, por su parte, se refleja en el reconocimiento y agradecimiento por el trabajo y la dedicación de los empleados, fomentando un clima laboral positivo. En cuanto a la imparcialidad, fortalece la confianza y el respeto mutuo, creando un ambiente de trabajo justo que aumenta la satisfacción laboral, la retención del talento y la productividad. Este enfoque promueve una cultura organizacional equitativa, mejorando el bienestar tanto de la empresa como de sus colaboradores.

En cuanto el orgullo en el contexto laboral Michigan (2017), define como la interacción positiva entre los colaboradores y la institución. Este concepto abarca el sentido de pertenencia y satisfacción que los empleados sienten hacia su lugar de trabajo. Los colaboradores sienten un alto nivel de orgullo. cuando son valorados, reconocen su desempeño, aporte a la institución, también cuando son promovidos dentro de la organización. Por último, señala camaradería en el ambiente laboral se refiere al vínculo positivo y cooperativo que se establece entre los trabajadores y entre los empleados y su empleador. Este concepto abarca la relación de apoyo mutuo, confianza y respeto que se desarrolla dentro del equipo de trabajo, promoviendo un ambiente colaborativo y armonioso.

De acuerdo con la Real Academia Española de la Lengua (RAE), citada por Prieto (2023), el Talento Humano se refiere a las personas altamente calificadas para ocupar un puesto de trabajo, con la capacidad de resolver problemas de manera eficiente e inteligente mediante la aplicación de sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencia y aptitudes. Además, estas personas están comprometidas con el progreso de la organización a la que pertenecen. El Talento Humano es clave para el éxito empresarial, especialmente con una gestión adecuada. Una administración eficiente mejora la calidad de vida laboral, motiva a los empleados, reduce el ausentismo y la rotación, y evita la pérdida de personal valioso. Para ello, se deben utilizar recursos que retengan éticamente a los colaboradores de manera sostenible dentro de la organización.

Desde una perspectiva operativa, el Talento Humano se entiende como un proceso integral enfocado en fortalecer las capacidades de los trabajadores y prevenir

la fuga de talento. Este proceso incluye la promoción y el desarrollo de dimensiones clave, como el conocimiento, las habilidades, actitudes, la motivación, el clima laboral, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y la estimulación laboral. Para medir estas dimensiones, se utilizó un cuestionario basado en una escala de Likert, lo que permitió analizar diversos aspectos relacionados con el desempeño y las percepciones de los empleados.

En cuanto a las dimensiones, Tello (2017) define el conocimiento como un elemento potencial que se compone de la acumulación de información, experiencias, ideas y valores, los cuales permiten a las personas seguir aprendiendo y adaptándose a nuevas circunstancias. Por otro lado, las habilidades se entienden como la destreza que una persona tiene para desarrollar sus funciones laborales, las cuales pueden clasificarse en intelectuales y físicas. Cada colaborador aporta sus habilidades únicas a la organización, contribuyendo al logro de los objetivos colectivos.

Respecto a la motivación, Tello (2017) la describe como el impulso que guía la conducta de las personas hacia el cumplimiento de objetivos trascendentales dentro de las instituciones. En cuanto a las actitudes, estas se definen como un estado mental que influye en la forma en que una persona responde ante un objeto o situación. Las actitudes pueden estar dirigidas hacia el trabajo, la organización, los compañeros e incluso la remuneración, siendo esta última un factor determinante en el comportamiento laboral. La combinación de estos elementos determina, en gran medida, la productividad y el compromiso de los empleados con la organización.

En cuanto al clima laboral refiere es el entorno psicológico, organizacional y humano en el que se desarrollan las relaciones laborales, creando un ambiente que puede motivar a los empleados o impactar negativamente en su desempeño. Las condiciones laborales están estrechamente relacionadas con el estado del entorno de trabajo, que incluye factores como la calidad, seguridad y limpieza de las instalaciones, los cuales influyen directamente en el bienestar y salud del trabajador. Estas condiciones se dividen en físicas (iluminación, confort, tipo de maquinaria, uniformes), medioambientales (contaminación) y organizativas (horarios laborales, descansos).

El reconocimiento laboral es una estrategia utilizada para motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado en la empresa. El objetivo del reconocimiento laboral es distinguir a los empleados y reconocer su buen desempeño y resultados positivos. Una persona motivada se esfuerza por mejorar su desempeño, valora su trabajo y mantiene la cultura y los valores corporativos. El reconocimiento laboral debe realizarse de forma personal, ya que cada empleado tiene distintas habilidades y logros que deben ser valorados y celebrados.

También se formuló la siguiente hipótesis general: H1 “El salario emocional se relaciona significativamente con la retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021” y; H0 El salario emocional no se relaciona significativamente con la retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021”

En cuanto a los objetivos, se tiene el objetivo general: Determinar la relación entre salario emocional y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021 y los objetivos específicos: Establecer la relación entre credibilidad y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. Precisar la relación entre respeto y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. Demostrar la relación entre imparcialidad y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. Definir la relación entre orgullo y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021 y Comprobar la relación entre camaradería y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.

2. METODOLOGÍA

a. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada y correlacional. La investigación aplicada tiene como objetivo identificar las propiedades y características clave de los fenómenos analizados, así como describir las tendencias observadas en un grupo o población. De acuerdo a Hernández et al., (2014) la investigación correlacional se centra en determinar la relación o el grado de asociación entre dos o más variables dentro de un contexto específico. Aunque comúnmente se estudian dos variables, también es frecuente que se exploren conexiones entre múltiples variables.

El diseño de la investigación

No experimental-transversal

Según Hernández et al. (2014), el diseño no experimental se caracteriza por la ausencia de manipulación deliberada de las variables del estudio. En este tipo de investigación, los fenómenos se observan tal como ocurren en su contexto natural, sin intervención del investigador, permitiendo analizar y comprender sus características, relaciones y comportamientos en un entorno real. Este enfoque resulta especialmente útil cuando se busca describir situaciones o explorar asociaciones entre variables sin alterar su dinámica natural.

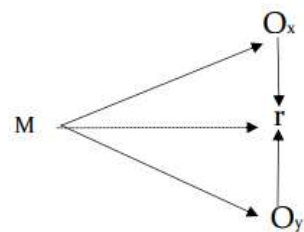
Esquema:

M = Muestra

O_x = Salario emocional

O_y = Retención del talento humano

r = Relación entre O_x y O_y



b. Población – Muestra

Población

La población está conformada por 353 trabajadores entre asistenciales y administrativos del Hospital de Supe Laura Esther Rodríguez Dulanto en el mes de setiembre del año 2020.

Nos dice Hernández, et al (2018), establecen que es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones y están delimitado en tiempo, espacio y criterios de interés.

Muestra

Según Hernández, et al (2018), la muestra es un subgrupo considerado como una parte representativa de la población.

La muestra se obtuvo bajo la fórmula del muestreo aleatorio simple cuyos detalles se dan a continuación:

$$n_0 = \frac{Z^2 \times p \times q}{E^2}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n_0 = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2}$$

$$= \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{353}} = 184$$

Donde: Z= 1,96 (95% nivel de confianza)
P= 0,5
q= 0,5
E= 0,05
N=353

El tamaño de la muestra es de 184 trabajadores, los cuales se seleccionaron al azar, utilizando para ello la data que tiene la oficina de Recursos Humanos y se seleccionaron a los encuestados usando números aleatorios y contactarse a través de ellos usando las herramientas digitales para el llenado de los instrumentos.

c. Técnicas e instrumentos de investigación

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento dos cuestionarios: uno con 20 preguntas destinado a medir la variable salario emocional y otro con 12 preguntas enfocado en la retención del talento humano. De acuerdo con Martínez (2013), la técnica de recolección de datos constituye una estrategia fundamental para obtener la información necesaria y construir el conocimiento sobre el fenómeno investigado. Estas técnicas no solo facilitan la recopilación de información, sino que también ofrecen herramientas

para clasificar, medir, correlacionar y analizar datos, contribuyendo al desarrollo científico mediante la aplicación del método.

d. Validez y Confiabilidad del instrumento

Para evaluar el instrumento salario emocional y retención del talento humano, se contó con 3 expertos en investigación, quienes confirmaron que los ítems son representativos y adecuados para medir los constructos definidos.

Se confirman la confiabilidad de ambos cuestionarios con el alfa de Cron Bach:

- **Salario Emocional:** El cuestionario consta de 20 preguntas y es altamente confiable con un alfa de Cron Bach de 0.938.
- **Retención del Talento Humano:** El cuestionario consta de 12 preguntas y es altamente confiable con un alfa de Cron Bach de 0.836.

Estos resultados validan que los instrumentos utilizados son apropiados y confiables para medir el salario emocional y la retención del talento humano en la organización.

Por lo tanto, se pueden utilizar con confianza los instrumentos para obtener datos precisos y consistentes que apoyen la toma de decisiones en la gestión del talento humano.

e. Procesamiento y análisis de la información

El análisis de datos se realizó a través de cuestionarios para las variables en estudio. Se emplearon técnicas descriptivas como tablas de frecuencias y gráficos de barras para ilustrar las variables. Para evaluar la correlación entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

El procesamiento y análisis de los datos se realizó con el software SPSS 26 y Microsoft Excel 2016, lo que permitió organizar y visualizar la información de manera precisa y confiable.

3. RESULTADOS

Tabla 1: *Salario Emocional*

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Muy en desacuerdo	2	1,1
En desacuerdo	28	15,2
A veces de acuerdo	50	27,2
De acuerdo	60	32,6
Muy de acuerdo	44	23,9
Total	184	100,0

Fuente elaboración propia

Interpretación

En la tabla 1, los resultados muestran el 1,1% de los encuestados están muy en desacuerdo en cuanto al salario emocional del hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, el 15,2% en desacuerdo, el 23,9% muy de acuerdo, el 27,2% a veces de acuerdo y el 32,6% de los encuestados están de acuerdo.

Tabla 2: *Retención del Talento Humano*

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Muy en desacuerdo	12	6,5
En desacuerdo	24	13,0
A veces de acuerdo	60	32,6
De acuerdo	72	39,1
Muy de acuerdo	16	8,7
Total	184	100,0

Fuente elaboración propia

Interpretación

En la tabla 2, los resultados muestran que el 6,5% de los encuestados están muy en desacuerdo en cuanto a la retención del talento humano que existe dentro del hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, el 8,7% muy de acuerdo, el 13,0% en desacuerdo, el 32,6% a veces de acuerdo, y el 39,1 % están de acuerdo.

Tabla 3: **Credibilidad**

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Muy en desacuerdo	9	4,9
En desacuerdo	15	8,2
A veces de acuerdo	55	29,9
De acuerdo	87	47,3
Muy de acuerdo	18	9,8
Total	184	100,0

Fuente elaboración propia

Interpretación

En la tabla 3, se muestran los resultados de las encuestas realizadas al 100%, de ello el 4,9% de los encuestados están muy en desacuerdo en cuanto a la credibilidad mostrada dentro del hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, el 8,2% muy en desacuerdo, el 9,8% muy de acuerdo, el 29,9% a veces de acuerdo y el 47,3% de los encuestados señalaron están a veces de acuerdo.

Tabla 4: **Respeto**

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Muy en desacuerdo	10	5,4
En desacuerdo	20	10,9
A veces de acuerdo	74	40,2
De acuerdo	48	26,1
Muy de acuerdo	32	17,4
Total	184	100,0

Fuente elaboración propia

Interpretación

En la tabla 4, los resultados de las encuestas realizadas al 100%, de donde el 5,4% de los encuestados están muy en desacuerdo en cuanto a al respeto mostrado dentro del hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, el 10,9% en desacuerdo, el 17,4% muy de acuerdo, el 26,1% de acuerdo y el 40,2% a veces de acuerdo.

Tabla 5: *Imparcialidad*

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Muy en desacuerdo	5	2,7
En desacuerdo	14	7,6
A veces de acuerdo	38	20,7
De acuerdo	96	52,2
Muy de acuerdo	31	16,8
Total	184	100,0

Fuente elaboración propia

Interpretación

Los resultados de la tabla 5, indican que el 2,7% de los encuestados están muy en desacuerdo en cuanto a la imparcialidad que existe dentro del hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, el 7,6% en desacuerdo, el 16,8 % muy de acuerdo, el 20,7% a veces de acuerdo y el 52,2 % están de acuerdo con la imparcialidad mostrada.

Tabla 6: *Orgullo*

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Muy en desacuerdo	3	1,6
En desacuerdo	15	8,2
A veces de acuerdo	36	19,6
De acuerdo	88	47,8
Muy de acuerdo	42	22,8
Total	184	100,0

Fuente elaboración propia

Interpretación

En la tabla 6, los resultados muestran que el 1,6% de los encuestados están muy en desacuerdo en cuanto al orgullo mostrado dentro del hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, el 8,2% muy en desacuerdo, el 19,6% a veces de acuerdo, el 22,8 % muy de acuerdo y el 47,8 % indicaron de acuerdo.

Tabla 7: *Camaradería*

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Muy en desacuerdo	3	1,6
En desacuerdo	6	3,3
A veces de acuerdo	60	32,6
De acuerdo	63	34,2
Muy de acuerdo	52	28,3
Total	184	100,0

Fuente elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a los resultados en la tabla 7, el 1,6% de los encuestados están muy en desacuerdo en cuanto a la camaradería mostrada dentro del hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, el 3,3% muy en desacuerdo, el 28,3% muy de acuerdo, el 32,6% a veces de acuerdo y el 34,2% indicaron de acuerdo.

Tabla 8 : *Correlación del salario emocional y retención del talento humano*

			Salario emocional (Agrupada)	Retención del talento humano (Agrupada)
Rho de Spearman	Salario emocional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,874**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	184	184
	Retención del talento humano (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,874**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	184	184

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

Interpretación

Según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,874 y un coeficiente bilateral de 0,00, que es menor a 0,05. Esto indica que existe una relación altamente significativa entre el salario dominical y la retención del talento humano.

Tabla 9 : *Correlación de credibilidad y retención del talento humano*

		Credibilidad (Agrupada)	Retención del talento humano (Agrupada)
Rho de Spearman	Credibilidad (Agrupada)	1,000	,823**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	. 184	,000 184
Retención del talento humano (Agrupada)		,823**	1,000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,000 184	. 184

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

Interpretación

Según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,823 y un coeficiente bilateral de 0,00, que es menor a 0,05. Esto demuestra que existe una relación altamente significativa entre la credibilidad y la retención del talento humano.

Tabla 10 : *Correlación de respeto y retención del talento humano*

		Respeto (Agrupada)	Retención del talento humano (Agrupada)
Rho de Spearman	Respeto (Agrupada)	1,000	,875**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	. 184	,000 184
Retención del talento humano (Agrupada)		,875**	1,000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,000 184	. 184

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

Interpretación

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se tiene una correlación ,875, y un coeficiente bilateral $0,00 > 0,05$, por lo que se puede afirmar que existe una relación altamente significativa entre el respeto y la retención del talento humano.

Tabla 11 : *Correlación de imparcialidad y retención del talento humano*

		Imparcialidad (Agrupada)	Retención del talento humano (Agrupada)
Rho de Spearman	Imparcialidad (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,763**
		N	. 184
Retención del talento humano (Agrupada)		Coeficiente de correlación	,763**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	. 184

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

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se obtuvo una correlación de 0,763 y un coeficiente bilateral de 0,00, que es menor a 0,05. Esto indica que existe una relación significativa entre la imparcialidad y la retención del talento humano.

Tabla 12 : *Correlación del orgullo y retención del talento humano*

		Orgullo	Retención del talento humano
Rho de Spearman	Orgullo(Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,737**
		N	. 184
Retención del talento humano (Agrupada)		Coeficiente de correlación	,737**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	. 184

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

Interpretación

De acuerdo a la prueba no paramétrica se obtuvo una correlación Rho de Spearman, ,737, y un coeficiente bilateral $0,00 > 0,05$, por lo que se puede afirmar que existe una relación significativa entre orgullo y la retención del talento humano.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Objetivo General. Determinar la relación entre salario emocional y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 8, se observa una correlación significativa de Spearman de 0,874 con un nivel de significancia de 0,000 (menor a 0,05). Este hallazgo sugiere que existe una relación fuerte y significativa entre las variables de salario emocional y retención del talento humano en el Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto" en Supe durante el año 2021. Los resultados indican que el salario emocional tiene un impacto directo y significativo en la retención del talento, el estudio de Flores y Urbina (2019) encontró una correlación de Pearson de 0,63 entre el salario emocional y la fidelización del talento humano en la empresa Consulting Systems and Technology S.A. de Guatemala. Este hallazgo destaca cómo el salario emocional influye positivamente en la retención de los millennials, sugiriendo que esta generación valora los aspectos emocionales del entorno laboral. De manera similar, Barrón (2020) investigó la relación entre el salario emocional y la retención de personal. Se obtuvo una correlación (Rho de Spearman = 0,799; p-valor = 0,00) correlación fuerte y significativa, lo que refuerza la conclusión de que un salario emocional adecuado tiene un impacto positivo en la retención de empleados, especialmente en sectores específicos. Finalmente, Cárdenas (2018) examinó el impacto del salario emocional en la motivación laboral en la empresa SUTRAN, encontrando una relación directa entre ambos factores, con un 82,61% de aceptación entre los trabajadores. Concluyó que el salario emocional no solo satisface las necesidades laborales, sino que también mejora la motivación de los empleados, lo que a su vez impulsa la productividad organizacional.

Estos estudios, que coinciden en la importancia del salario emocional en la retención del talento humano, refuerzan los resultados obtenidos en el Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto", donde se observa que una gestión adecuada del salario emocional puede tener efectos positivos sobre la fidelización y motivación del personal, mejorando el ambiente laboral y la productividad.

Gestionar de manera adecuada el talento en una empresa, garantiza tener mayor tiempo al trabajador y con un sentido de pertenencia hacia la organización. De acuerdo con los autores, el salario emocional tiene gran importancia en el bienestar laboral, por lo que las organizaciones deben de centrar más su atención en este sentido para evitar la fuga de talentos.

Objetivo Específico 1. Establecer la relación entre credibilidad y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021

En la Tabla 9 se muestra una correlación significativa de Spearman de 0,823, con un valor de significancia de 0,000 (menor a 0,05), lo que evidencia una relación altamente significativa entre la credibilidad y la retención del talento humano en el Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto" de Supe en 2021. Este resultado coincide con investigaciones previas, como la de Cubas (2023) examinó los elementos del salario emocional y la preservación del capital humano en una empresa textil, encontrando un valor p de 0,000, lo que confirma su impacto positivo y directo en la retención del talento, favoreciendo decisiones coherentes con los objetivos organizacionales. De forma similar, Pérez (2022) exploró la relación entre la compensación emocional y la retención de colaboradores en Pizza Hut S.A., identificando una correlación de 0,542 con un p-valor de 0,000, lo que indica una relación positiva y moderada, subrayando la relevancia de los factores emocionales en la lealtad del personal. En línea con estos resultados, Villar (2018) estudió la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de empleados administrativos en Andahuaylas, concluyendo que el 66,7% de los encuestados consideró que una gestión eficiente del talento humano impulsa el desempeño, destacando cómo las estrategias que integran aspectos emocionales y credibilidad impactan favorablemente en la productividad. Finalmente, Corvera (2019) evidenció que el salario emocional se relaciona con el desempeño laboral de los empleados. Los instrumentos utilizados en su investigación, validados por especialistas, mostraron una alta fiabilidad: 0,822 para salario emocional y 0,895 para desempeño, confirmando la influencia directa entre una gestión emocional adecuada y el rendimiento del personal.

En conjunto, estos estudios validan la importancia de la credibilidad y el salario emocional en la retención del talento humano, demostrando que estos factores son cruciales para la fidelización y el rendimiento de los empleados en diversas organizaciones. Las compensaciones emocionales que ofrecen las organizaciones deben cumplirse, esto no sólo conduce al bienestar de los trabajadores, sino que incrementa los niveles de credibilidad de la organización, además de incidir en su permanencia en la institución.

Objetivo Específico 2. Precisar la relación entre respeto y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.

En la Tabla 10 se observa una correlación de Spearman de 0,875 con un valor de significancia de 0,000 (menor a 0,05), lo que indica una relación altamente significativa entre el respeto y la retención del talento humano en el Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto" en Supe durante 2021. Este resultado es consistente con investigaciones similares, como Gómez (2021) en su estudio sobre la relación entre el salario afectivo, la lealtad al talento y el desempeño laboral en Colombia, encontró una correlación de Pearson de 0,63 entre estas variables, lo que demuestra una conexión significativa entre los beneficios emocionales y el compromiso de los empleados con la organización. De manera similar, Viñan (2018) en su investigación sobre la influencia del salario emocional en la retención del talento humano en una organización de Ecuador concluyó que los empleados se sienten cada vez más motivados no solo por los beneficios económicos, sino también por los beneficios adicionales derivados del salario emocional. Estos beneficios contribuyen a que los empleados se sientan más empoderados, con un mayor sentido de pertenencia y motivación en su entorno laboral. También, Minchán (2017) investigó la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en el Ministerio de la Mujer, hallando una correlación directa, moderada y significativa (Rho de Spearman = 0,561) entre ambas variables, lo que refuerza la idea de que el respeto y el reconocimiento emocional son factores esenciales en la retención del talento.

Estos estudios respaldan la conclusión de que el respeto, como parte del salario emocional, tiene un impacto positivo y significativo en la retención del talento humano, demostrando que no solo los beneficios económicos, sino también los

aspectos emocionales y de reconocimiento en el trabajo, son cruciales para mantener a los empleados comprometidos y motivados en la institución.

Objetivo Específico 3. Demostrar la relación entre imparcialidad y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.

En la Tabla 11 se muestra una correlación de Spearman de 0,763, con un valor de significancia de 0,000 (menor a 0,05), lo que indica una relación significativa entre la imparcialidad y la retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. Este hallazgo es respaldado por diversas investigaciones previas de estudios similares como el de Capurro et al. (2020) identificaron factores claves del salario emocional que impactan directamente en la gestión del talento humano y su permanencia en las organizaciones, como la cultura organizacional, la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional, las mejores condiciones laborales, y la seguridad y salud,. Estos factores coinciden con la idea de que una gestión imparcial y justa dentro de la organización puede mejorar la retención de los empleados. De manera similar, Gonzales (2020) estudió la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano (...), observando que los incentivos económicos motivan a los empleados a quedarse en la empresa. Sin embargo, el 83,3% de los trabajadores evaluaron la gestión interna de retención como regular, lo que sugiere que una gestión adecuada y equitativa del talento humano podría mejorar la retención. Además, Guzmán (2018), en su investigación en Bogotá, Colombia, identificó las estrategias intrínsecas del salario emocional que pueden aumentar la retención del talento humano, hallando que la sobrecarga laboral es uno de los factores más perjudiciales para la retención y resaltó la importancia de alinear los objetivos organizacionales con los planes de carrera de los empleados. Concluyó que no existen estrategias definitivas para garantizar la retención, ya que tanto los factores internos como externos desempeñan un papel crucial en la permanencia del talento.

Estos estudios refuerzan la conclusión de que la imparcialidad, como parte de un salario emocional integral, tiene un impacto positivo en la retención del talento humano. La creación de un entorno de trabajo equitativo y justo, con buenas

condiciones laborales y oportunidades de desarrollo, es fundamental para lograr un compromiso duradero de los empleados con la organización.

Objetivo Específico 4. Definir la relación entre orgullo y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.

Según los resultados presentados en la tabla 12, se observa una correlación de Spearman de 0,737 con un valor de significancia de 0,000 (menor a 0,05), lo que indica una relación positiva y significativa entre el orgullo y la retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. Este hallazgo coincide con investigaciones previas que evidencian el impacto del salario emocional en la permanencia de los empleados en las organizaciones. Por ejemplo, Rivera (2020) encontró una relación positiva entre el salario emocional y la retención del talento humano en Resefer Manufacturing S.A.C., con un coeficiente Tau b K de 0,657, lo que confirma que el salario emocional influye significativamente en la retención del personal. Este resultado respalda la idea de que los empleados que sienten orgullo de trabajar en una organización y reciben reconocimiento por su trabajo son más propensos a quedarse en ella. De manera similar, Figueroa (2019) realizó un estudio en la Municipalidad Distrital de Chancay sobre la influencia del salario emocional en la retención del talento humano. Encontró una relación alta y significativa entre ambas variables ($r = 0,888$, $p\text{-valor} = 0,00 < 0,05$), lo que refuerza la relevancia de factores emocionales como el orgullo y el reconocimiento en la motivación y retención de los empleados. Además, el estudio reveló que una parte significativa de los trabajadores no percibía estabilidad laboral ni recibía bonificaciones por cumplir con los indicadores de desempeño, lo que sugiere que la falta de beneficios emocionales podría afectar negativamente la retención.

Por otro lado, Montalvo (2018) diseñó un proyecto de salario emocional con el fin de reducir la rotación de empleados en una empresa. Su investigación concluyó que factores como la falta de beneficios adicionales, la mala comunicación interna, la escasa capacitación y la deficiencia en los programas de desarrollo contribuyeron a una alta rotación de personal. Sin embargo, al implementar un proyecto de salario emocional, los índices de rotación disminuyeron significativamente, pasando del 14,81 % en el primer trimestre al 7,41 % en el segundo trimestre. Este resultado

destaca la efectividad de las estrategias emocionales para aumentar el compromiso y la lealtad de los empleados, reduciendo la rotación.

Estos estudios refuerzan la conclusión de que el orgullo organizacional, como componente del salario emocional, tiene una relación positiva y significativa con la retención del talento humano, indicando que los trabajadores que se sienten valorados y reconocidos son más propensos a permanecer en la organización a largo plazo.

Objetivo Específico 5. Comprobar la relación entre camaradería y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021

De acuerdo con los resultados obtenidos en la tabla 13, se observa una correlación de Spearman de 0,892 con un valor de significancia de 0,000 (menor a 0,05), lo que indica una relación altamente significativa entre la camaradería y la retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. Este hallazgo destaca la importancia de las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones, especialmente la camaradería, como un factor esencial para la retención de los empleados. Este resultado se ve respaldado por el estudio de Díaz y Silvestre (2021), en su investigación, concluyó que el salario emocional no lograba motivar la participación de los empleados, quienes no se sentían valorados por sus supervisores ni mantenían buenas relaciones con ellos. La falta de camaradería y reconocimiento afecta la motivación y el compromiso de los empleados, lo que a su vez impactaba en la retención del talento y el cumplimiento de los objetivos organizacionales. De manera similar, Ugarte (2019), citado en Huatangare (2020), realizó un estudio en la empresa RAMFUR S.A.C., donde encontró que el salario emocional se encontraba en un nivel moderado y que el bienestar laboral estaba predominantemente bajo. Sin embargo, identificó una correlación positiva moderada (0,476) y significativa entre el salario emocional y el bienestar laboral, lo que sugiere que, a pesar de no estar completamente desarrollado, el salario emocional tuvo un impacto notable sobre el bienestar de los empleados, lo que podría influir en su disposición a permanecer en la organización. Por otro lado, Andrade (2017), citado en Huatangare (2020), exploró la relación entre el salario emocional y el comportamiento de los ejecutivos en el área financiera de la empresa Belcorp. Su

investigación concluyó que la estrategia de retención de talento de esta empresa se centraba en ofrecer flexibilidad laboral, lo que permitía a los empleados disponer de más tiempo para su vida personal y social. Esta flexibilidad, como parte del salario emocional, contribuyó a mantener motivados a los empleados, favoreciendo así la retención del talento.

Estos estudios refuerzan la importancia de la camaradería y otros componentes del salario emocional, como la flexibilidad laboral y la relación interpersonal, como factores clave para la retención del talento humano. El bienestar emocional y las buenas relaciones dentro del ambiente laboral no solo incrementan la motivación, sino que también fomentan el compromiso de los empleados con la organización.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

En cuanto al objetivo general, existe una correlación de Spearman ,874 con un grado de Sig. = 0,000 (menor a 0,05), entre las variables, confirmando que el salario emocional se relaciona significativamente con la retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. También se observa en la tabla 1 que el 32,6% de los trabajadores del hospital (...) aprueban el salario emocional que reciben y en la tabla 2 el 39,1% se encuentran conforme con la gestión del talento humano.

De acuerdo con el objetivo específico 1, se precisa que existe una relación positiva entre la credibilidad y la retención del talento humano (...), con un Rho Spearman de 0,823 y un valor de significancia (Sig.) de 0,000 (menor a 0,05), lo que permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. Este resultado significa que el 47,3% del personal está de acuerdo con la credibilidad existente en el hospital. Sin embargo, esto también sugiere que no todos los trabajadores confían plenamente en sus directivos, lo que resalta la necesidad de implementar mejoras en este aspecto para evitar la fuga de los mejores talentos y fortalecer la relación de confianza dentro de la organización.

En cuanto al objetivo específico 2, se demuestra que existe relación positiva entre respeto y retención del talento humano (...), con Rho Spearman de ,875, con un nivel de significancia $0,000 < 0,05$), aceptando la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se determina que el 40,2% del personal a veces está de acuerdo con el respeto que se imparte en el hospital (...), evidenciándose que los directivos de la institución muy poco se preocupan en fomentar una actitud de respeto, compañerismo y ayuda mutua entre los compañeros

En tanto para el objetivo específico 3, se demuestra que existe relación positiva entre imparcialidad y retención del talento humano con Rho Spearman de ,763 con un nivel de significancia $0,000 < 0,05$), aceptando la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De otro lado el 47,8% del personal está de acuerdo con la imparcialidad que tienen los directivos del hospital en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021, este resultado denota que en su mayoría los trabajadores reciben un trato justo con igualdad de oportunidades puesto que sólo el 2,7% están en desacuerdo.

Para el objetivo específico 4, se define la relación positiva entre orgullo y retención del talento humano (...) con Rho Spearman de ,737 con un nivel de significancia $0,000 < 0,05$), aceptando la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se establece que en la tabla 6, el 47,8 % del personal demuestra compromiso, identificación estando en su mayoría de acuerdo con su sentido de pertenencia hacia la institución, sólo el 1,6% se encuentra en desacuerdo.

De acuerdo al objetivo específico 5, se comprueba la relación positiva entre camaradería y retención del talento humano (...) con Rho Spearman de ,872 con un nivel de significancia $0,000 < 0,05$), aceptando la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se establece que en la tabla 7, el 34,2 % del personal está de acuerdo con la camaradería, compañerismo, participación, colaboración entre los compañeros de trabajo y sólo el 1,6% se encuentra en desacuerdo.

Recomendaciones:

La Dirección del hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto” de Supe, el área de RR. HH y demás unidades competentes, deben mantener constante coordinación y comunicación para la ejecución eficaz de aspectos como reclutamiento y selección, ascensos, estabilidad, compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, desarrollo organizacional, entrenamiento y desarrollo del personal, relaciones laborales, sistemas de información, control interno, encaminados a mejorar el salario emocional y retención del talento humano de los trabajadores del hospital de Supe Laura Esther Rodríguez Dulanto.

Para mejora la credibilidad se recomienda que los líderes y/o jefes del hospital (...) deben brindar confianza y comunicación transparente constante al personal asistencial y administrativo, cumplir con los compromisos, promover la ética y la responsabilidad en todas las acciones, y fomentar una cultura de retroalimentación y mejora continua. Además, involucrar a todos los niveles en la toma de decisiones refuerza la confianza y el compromiso y sentido de pertinencia con su institución.

Los directivos del hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto” de Supe deben promover un entorno laboral justo y respetuoso para todos los empleados, asegurando un clima laboral positivo y condiciones óptimas que faciliten el cumplimiento eficiente de sus tareas, con un fuerte compromiso hacia la ética y la responsabilidad social.

El área de RR.HH. en coordinación con los jefes de oficina deberán programar reuniones mensuales y entrevistas personales, para el recojo de información fehaciente de la situación laboral y necesidades de cada uno de los trabajadores, lo que permitirá establecer políticas de igualdad, programas de mejora continua, crear mecanismos seguros y confidenciales para que los empleados puedan reportar comportamientos imparciales o injustos sin temor a represalias, implementar sistemas de evaluación y promoción basados en criterios objetivos y medibles.

Los jefes de oficina deben mejorar la participación activa de los trabajadores e involucrarlos en la toma de decisiones y la resolución de problemas, así como promover la colaboración y el compañerismo entre los empleados para fortalecer el sentido de pertenencia y orgullo institucional, creando un ambiente laboral más positivo y motivador donde el trabajador se sienta cómodo y a gusto trabajar evitando así la fuga de talentos.

Fortalecer la camaradería en el hospital Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe, para lo cual la Oficina de RR.HH, debe de considerar dentro de su plan de actividades, el desarrollo de actividades sociales y deportivas que fomenten la interacción entre los empleados. También con el área de Psicología organizar talleres y charlas psicológicas para mejorar las habilidades blandas dentro de la institución, los cuales son fundamentales para la productividad laboral de la institución.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armijos, F. Bermudez, A. Mora, N. (2020ga), *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Revista Universidad y Sociedad. Vol 11 N° 4. Universidad Técnica de Machala Ecuador. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Alcaraz, M. (2023). *¿Qué es el salario emocional?*. Blog Plain. Recuperado de <https://plain.ninja/blog/que-es-el-salario-emocional/>
- Barrio, M. (2017). *¿Qué es la retención de talento y para qué sirve?* [Mensaje en un blog.] Recuperado de: <http://blog.sodexobeneficios.cl/que-es-retencion-de-talento-y-para-que-sirve>
- Barron, P. (2020). *El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas vitivinícolas de Pisco – Ica*. Tesis para optar el Grado de Maestro en Administración. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima Perú. Recuperado de <https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4064/BARRON%20PAREDES%20%20PAUL%20RICARDO-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1>
- Corvera, K. (2019). *Salario emocional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Cooperativa de Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario oficina principal Cajabamba año 2019*. Tesis para optar el Título Profesional de Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte. Cajamarca Perú . Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23096/Corvera%20Avalos%20Katherine%20Stphanie.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cubas, E. (2023). *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. Universidad Científica del Sur. Lima Perú. Recuperado

<https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/3045/TL-Cubas%20E-Ext.pdf?sequence=1>

Chavez, A. y Shinno, R. *Gestión del talento humano en la MYPE del estudio contable Miyashiro E.I.R.L. en el periodo 2020*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte. Lima Perú. Obtenido de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29964/Chavez%20Almeyda%20Alexander%20Gonzalo%20%20Shinno%20Saavedra%20Robertha%20Lin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Figuroa, D. (2019). *Salario emocional y retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018*. Tesis pre grado para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho Perú. Obtenido de

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3633/TE SIS%20IMPRESION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores, R. y Urbina, A. (2019) *El salario emocional como estrategia para la retención de los millennials en la empresa Consulting Systems and Technology, S. A. Guatemala 2019*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/12966/>

Gonzales, E. (2020). *Salario emocional y retención de talento humano en la empresa COAG S.A.C – Proyecto Oyon - Lima, 2019* . Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de Negocios. Universidad César Vallejo. Trujillo Perú. Recuperado de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44459/Gonzales_VER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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 para optar el Grado de Maestro. Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado de

https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9938/349_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Guzmán R. (2018). *El salario emocional, una estrategia para incrementar la retención del talento humano en el sector asegurador*. Trabajo investigación para optar al título de Especialista en Alta Gerencia. Universidad Militar de Nueva Granada. Bogotá Colombia. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18178/Guzm%C3%A1nLoveraRocioDelPilar2018.pdf?sequence=1>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª. ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana. Recupero de <https://ia903103.us.archive.org/16/items/hernandezetal.metodologiadelainvestigacion/Hern%C3%A1ndez%20et%20al.%20-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Lopez, L.(17 de octubre del 2022). *El salario emocional, el plus que marca la diferencia*. INFOBAE. Recuperado de <https://www.infobae.com/opinion/2022/02/16/el-salario-emocional-el-plus-que-marca-la-diferencia/>
- Martinez, V. (2013), *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*. Manual multimedia para el desarrollo de trabajo de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctico crítica. Recuperado de <https://www.guao.org/sites/default/files/portafolio%20docente/M%C3%A9todos%20t%C3%A9cnicas%20e%20instrumentos%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Melo, C., Prieto, N., Gómez, T., y Tarazona, Y. (2018). *Cornisa: modelo de salario emocional para Cardicolombia SAS*. Disponible en: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/3392>

- Montalvo, M (2018). Salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax. Tesis para optar el Grado de Maestro. Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14520/1/T-UCE-0007-PIO44-2018.pdf>
- Pérez, D. (2022). *Compensación emocional y retención del talento en los colaboradores en una empresa de comida rápida de Lima – 2021* Tesis de Licenciatura en Administración. Universidad Continental. Lima Huancayo. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11326/1/IV_FCE_315_TE_Perez_Alvarez%20_2022.pdf
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Trabajo de grado para optar al Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad. Universidad de Medellín. Medellín Colombia. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Puchades, D. (2020). *Talento humano: definición, proceso y tendencias*. Negokai. Recuperado de <https://negokai.com/talento-humano-definicion-proceso-y-tendencias.html>
- Ramirez, R. Santamaría, M. Cano, D. [s.f.]. *Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica*. Universidad de Zulia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/310/31070032010/>
- Rivera, G.(2020). *Salario emocional y retención del talento humano en la empresa Resefer Manufacturing Sociedad Anónima Cerrada, Distrito de Puente Piedra, Departamento de Lima, 2018*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión. Huacho Perú. Recuperado de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4749/GI>

[SELA%20SOLEDAD%20RIVERA%20RODRIGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Rodríguez. Roque,N.(2022). *El salario emocional y la satisfacción laboral*. vol.2 no.3 Potosí jul. 2022. Universidad Nacional del Altiplano. Puno Perú. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2959-90402022000200023

Romero, M. (05 abril 2017). *Gestión del talento: atraer, retener y evitar su fuga*. [Mensaje en un blog] Recuperado de: <http://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/gestion-del-talento-atraer-retener/>.

Tello, J. (2017). *Relación de la Gestión de Talento Humano con la productividad laboral en la escuela de conductores Conduce Perú, Cajamarca 2017*". Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte. Cajamarca Perú 2017. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11367/Tello%20Palomino%20Jaqueline.pdf?sequence=1>

Villar, E (2018). *Gestión del talento humano y su relevancia con el desempeño laboral en la Universidad Nacional José María Arguedas, 2017*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Andahuaylas Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30261/villar_ce.pdf

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalizacion de las variables

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Cuestionario

Anexo 4: Juicio de expertos

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable: Salario emocional

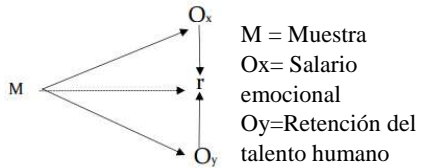
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Salario emocional	Pursell (2023), señala el salario emocional se refiere a todas las retribuciones no monetarias que percibe una persona por su trabajo, con la finalidad de tener un impacto positivo en su vida laboral y personal, en búsqueda de tener bienestar y satisfacción en el ámbito laboral	Es todo reconocimiento no económico, que percibe el trabajador y repercute en su vida laboral, cuya valoración será medido con las dimensiones credibilidad, imparcialidad, respeto, orgullo y camaradería, para lo cual se aplicó un cuestionario con 20 ítems en escala Likert.	Credibilidad	Confianza Conocimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi director y/o jefe(a) de unidad es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores. 2. Tiene claro las competencias y perfil de su puesto de trabajo 3. La evaluación de desempeño permite a los colaboradores ascender a un mejor puesto de trabajo.
			Respeto	Trato Empatía	<ol style="list-style-type: none"> 4. Existe un trato cordial entre los compañeros de trabajo. 5. El jefe de unidad fomenta el respeto con sus subordinados. 6. El director y/o jefe muestra interés por el bienestar de los trabajadores. 7. Existe favoritismo al asignar los cargos y funciones 8. La institución brinda las oportunidades de desarrollar las habilidades, aptitudes y conocimientos.
			Imparcialidad	Justicia Independencia Transparencia	<ol style="list-style-type: none"> 9. La institución brinda de forma justa los planes de desarrollo y bienestar. 10. Los cargos son designados a trabajadores que cumplen con el perfil del puesto. 11. En el lugar de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos. 12. Los acuerdos y toda información importante se comunican a tiempo a todas las oficinas.
			Orgullo	Sentido de pertinencia	<ol style="list-style-type: none"> 13. Recibes elogios y reconocimiento del director, jefe(a) o compañeros por el trabajo eficiente. 14. Has pensado laborar en otra institución con mejores condiciones salariales 15. Se encuentra satisfecho de trabajar en la institución. 16. Tiene mejoras significativas en su situación laboral durante el tiempo que viene laborando en el hospital.
			Camaradería	Vinculación Participación	<ol style="list-style-type: none"> 17. Siempre comunican y participa de los talleres y capacitaciones que realiza la institución 18. El jefe de unidad siempre convoca a reuniones para evaluar las deficiencias y establecer estrategias de mejora 19. El director y/o jefe de área trabaja de forma coordinado y en equipo con las diferentes unidades de la institución. 20. El director y/o jefe de área trabaja de forma coordinado y en equipo con las diferentes unidades de la institución.

Variable: Retención del talento humano

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Retención del talento humano	Prieto (2013), señala la retención del talento humano es el mecanismo que involucra conservar las capacidades de trabajo de los colaboradores manteniéndolos motivados, emocionalmente activos e incentivados. Es decir, se trata de usar todos los recursos necesarios para retener de forma legal e independiente al colaborador que trabaja en la institución.	Talento Humano se define como el proceso integral de fortalecer las capacidades de los trabajadores para evitar la fuga de talento. Este proceso implica fomentar y motivar las dimensiones conocimiento, habilidades, actitudes, motivación, clima laboral, condiciones de trabajo, reconocimiento laboral y estimulación laboral. Se aplicó un cuestionario con y fue medido con la escala de Likert..	Conocimiento	Responsabilidad del cargo	21. En la designación de cargos se tienen en cuenta los conocimientos, experiencias y el perfil profesional. 22. Tiene una comprensión clara de las responsabilidades y expectativas asociadas con su cargo
			Habilidades	Desarrollo profesional Comunicación	23. El hospital le proporciona suficientes oportunidades para el desarrollo y mejora de sus habilidades profesionales 24. La comunicación en el entorno laboral es efectiva y fluido.
			Actitudes	Equidad Respeto	25. Ante una dificultad, duda o desconocimiento, recibo apoyo de mis compañeros de trabajo 26. El jefe tiene muestras de aprecio por igual hacia los trabajadores.
			Motivaciones	Logros	27. Existe un plan efectivo de reconocimiento para los logros del personal que contribuyen al éxito de la unidad orgánica o institución
			Clima laboral	Bienestar	28. El ambiente de trabajo que existe en el hospital promueve su bienestar y productividad
			Condiciones de trabajo	Adecuación y comodidad	29. La infraestructura, equipo tecnológico, material de uso, iluminación del lugar donde labora es apropiado para el desarrollo de sus funciones
			Reconocimiento laboral	Beneficios	30. Los beneficios proporcionados por la empresa son competitivos en comparación con otras instituciones del mismo sector.
			Estimulación laboral	Beneficios Crecimiento	31. Tiene apoyo de parte del hospital en términos de equilibrio entre su vida laboral y personal 32. Las evaluaciones de desempeño incentivan su crecimiento personal y laboral

Anexo 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Salario emocional y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación que existe entre salario emocional y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021?</p>	<p>Determinar la relación entre salario emocional y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El salario emocional se relaciona significativamente con la retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.</p> <p>El salario emocional no se relaciona significativamente con la retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>La investigación será de tipo aplicada</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental-transversal correlacional</p> <p>Esquema:</p>  <p>M = Muestra Ox= Salario emocional Oy=Retención del talento humano</p> <p>r = Relación entre Ox y Oy</p> <p>Muestra</p> <p>El tamaño de la muestra es de 184 trabajadores</p> <p>Técnica e Instrumento</p> <p>Encuesta - Cuestionario</p>
	<p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación entre credibilidad y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. - Precisar la relación entre respeto y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. - Demostrar la relación entre la imparcialidad y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. - Definir la relación entre orgullo y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. - Comprobar la relación entre camaradería y retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. 		

Anexo 3: Cuestionarios

Cuestionario de Salario emocional

Estimado (a):

A continuación, encontrará preguntas sobre el salario emocional. Le pedimos que responda con mayor sinceridad. No hay respuestas correctas o incorrectas, no se trata de una evaluación de sus conocimientos, sino de dar opinión anónima. Muchas gracias por su colaboración.

INSTRUCCIONES: Marque con una equis (x) sobre la opción que se parezca más a lo que sucede en la Institución Educativa, de acuerdo a la siguiente tabla de valoración:

Tabla de valoración	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	A veces de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
	1	2	3	4	5

Área donde labora: _____

Profesión: _____

Cargo: _____

N°	CREDIBILIDAD	1	2	3	4	5
1	Mi director y/o jefe(a) de unidad es accesible para recibir opiniones, sugerencias o aportaciones de sus colaboradores.					
2	Tiene claro las competencias y perfil de su puesto de trabajo.					
3	La evaluación de desempeño permite a los colaboradores ascender a un mejor puesto					
	RESPECTO					
4	Existe un trato cordial entre los compañeros de trabajo.					
5	El jefe de unidad fomenta una cultura de respeto con sus subordinados.					
6	El director y/o jefe muestra interés por el bienestar de los trabajadores					
7	Existe favoritismo al asignar los cargos y funciones					
8	La institución brinda las oportunidades de desarrollar las habilidades, aptitudes y conocimientos					
	IMPARCIALIDAD					
9	La institución brinda de forma justa los planes de desarrollo y bienestar					
10	Los cargos son designados a trabajadores que cumplen con el perfil del puesto					
11	En mi lugar de trabajo tenemos autonomía y libertad para innovar, aportar con iniciativa tareas y procesos					
12	Los acuerdos y toda información importante se comunican a tiempo a todas las oficinas.					
	ORGULLO					
13	Recibes elogios y reconocimiento del director, jefe(a) o compañeros por el trabajo eficiente..					
14	Has pensado laborar en otra institución con mejores condiciones salariales.					
15	Se encuentra satisfecho de trabajar en la institución.					
16	Tiene mejoras significativas en su situación laboral durante el tiempo que viene laborando en el hospital.					

CAMARADERIA					
17	Siempre le comunican y participa de los talleres y capacitaciones que realiza la institución				
18	El jefe de unidad siempre convoca a reuniones para evaluar las deficiencias y establecer estrategias de mejora.				
19	El director de la institución muestra interés en mejorar los procesos y procedimientos administrativos.				
20	El director y/o jefe de área trabaja de forma coordinado y en equipo con las diferentes unidades de la institución.				

Cuestionario de Retención de Talento Humano

Estimado (a):

A continuación, encontrará preguntas sobre retención del talento humano en la Institución donde labora. Le pedimos que responda con mayor sinceridad. No hay respuestas correctas o incorrectas, no se trata de una evaluación de sus conocimientos, sino de dar opinión anónima. Muchas gracias por su colaboración.

INSTRUCCIONES: Marque con una equis (x) sobre la opción que se parezca más a lo que sucede en la Institución Educativa, de acuerdo a la siguiente tabla de valoración:

Tabla de valoración	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	A veces de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
	1	2	3	4	5

N°	CONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
21	En la designación de cargos se tienen en cuenta los conocimientos, experiencias y el perfil profesional					
22	Tiene una comprensión clara de las responsabilidades y expectativas asociadas con su cargo					
	HABILIDADES					
23	El hospital le proporciona suficientes oportunidades para el desarrollo y mejora de sus habilidades profesionales					
24	La comunicación en el entorno laboral es efectiva y fluido					
	ACTITUD					
25	Ante una dificultad, duda o desconocimiento, recibo apoyo de mis compañeros de trabajo.					
26	El jefe tiene muestras de aprecio por igual hacia los trabajadores					
	MOTIVACION					
27	Existe un plan efectivo de reconocimiento para los logros del personal que contribuyen al éxito de la unidad orgánica o institución					
	CLIMA LABORAL					
28	El ambiente de trabajo que existe en el hospital promueve su bienestar y productividad					
	CONDICIONES DE TRABAJO					
29	La infraestructura, equipo tecnológico, material de uso, iluminación del lugar donde labora es apropiado para el desarrollo de sus funciones.					

	RECONOCIMIENTO LABORAL					
30	Los beneficios proporcionados por la empresa son competitivos en comparación con otras instituciones del mismo sector					
	ESTIMULACION LABORAL					
31	Tiene apoyo de parte del hospital en términos de equilibrio entre su vida laboral y personal					
32	Las evaluaciones de desempeño incentiva su crecimiento personal y laboral					

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombre y apellidos del validador: DR. DANILO CARREÑO RAMIREZ

Fecha: Especialidad: LIC. ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: ENCUESTA

Autor del instrumento: Borja Huañambal Wilson Daniel.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Salario emocional y retención del talento humano en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	

Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial					177	
Sumatoria Total					177	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)					0.885	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento NO REQUIERE SUGERENCIAS.

I. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{177} \div \boxed{= \quad} \boxed{0.885}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mg. Adm. Dr. Hugo Carrero Ramirez
CLAD 03584

FRIMA DEL EXPERTO
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
DNI: 15589843

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

III. Información General:

Nombre y apellidos del validador: MG. PABLO SANTOS DIAZ

Fecha: Especialidad: LIC. ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: ENCUESTA

Autor del instrumento: Borja Huañambal Wilson Daniel.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Salario emocional y retención del talento humano en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

IV. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				16	158	
Sumatoria Total		174				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.87				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento NO REQUIERE SUGERENCIAS.

II. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{174} \div \boxed{200} = \boxed{0.87}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptada


Pablo Arrulfo Santos Díaz
Msc. Lic. Adm.
CÓDIGO ORCID 0000 0002 8606 3146
DNI. 32542582

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

V. Información General:

Nombre y apellidos del validador: MG. CARMEN ZA VALETA VERGARAY

Fecha: Especialidad: LIC. ADMINISTRACION

Nombre del instrumento evaluado: ENCUESTA

Autor del instrumento: Borja Huañambal Wilson Daniel.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada: **Salario emocional y retención del talento humano en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

VI. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	
Sumatoria parcial				32	140	
Sumatoria Total		172				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.86				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento NO REQUIERE SUGERENCIAS.

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{172} \div \boxed{200} = \boxed{0.86}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mg. Carmen Zavaleta Vergaray
Mg. Administración de empresas y negocios MBA
DNI.32857740

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
BERJA HUANAMBAL WILSON DANIEL		41199868	wilsonberja316@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
"Salario Emocional y retención del Talento humano en hospital" Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2021.			
5. Programa Académico			
Administración			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Acceso o Público * (/info/au-repositorio/tematicas/openAccess/)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido * (/info/au-repositorio/tematicas/restricteAcceso/?)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS¹

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.²



[Handwritten Signature]

Fecha: Chimbote 25 / 02 / 25

Reporte

1. Según el artículo 14 del Reglamento N° 029-2018-DS del Reglamento del Repositorio Institucional de Trabajo de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 22.
2. Ley N° 27302 que aprueba el Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional de San Pedro y el Acceso Abierto y el DS 008-2018-DS.
3. El autor digitaliza el caso de acceso abierto a petición, otorga a la Universidad San Pedro la licencia de acceso para que se pueda hacer entrega de forma en línea y otorga al Repositorio Institucional Digital. Resguardando siempre los derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 27222.
4. En caso de que el autor opte por la opción únicamente se publicará el título del autor y resumen de la obra de acuerdo a la Directiva N° 024-2016-UNSP/UNSP/DIR. No. 0000017 y 8.3 que define el funcionamiento del Repositorio Institucional Digital.
5. Las acciones de Creative Commons CC BY es una herramienta reconocida en todo el mundo que permite a los autores un control de sus derechos de autor y de los derechos de terceros de que cualquier acción de infracción de derechos de autor sea sancionada y sancionada entre otros. Estas acciones también permiten que el autor otorgue el crédito por su obra.
6. Según el inciso 22 del artículo 27 del Reglamento de Registro Nacional de Trabajo de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RDN) las universidades, institutos y facultades de esta sede superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, no haya sido o no se realicen en sus repositorios institucionales producidos o con de acceso abierto o restringido de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Digital N° 008-2018-UNSP/UNSP/DIR. artículo del Repositorio Digital.
7. En caso de cualquier otro detalle, se comunicará al usuario a través del correo: info@unsp.edu.pe

Salario emocional y retención del talento humano en el hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto", Supe-2021.

IMPORTE DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to Universidad Hispanoamericana Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unab.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	rdi.uncoma.edu.ar Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	1%
11	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%

12	repositoriodspace.unipamplona.edu.co Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	1 %
14	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1 %
15	emprendedoresnews.com Fuente de Internet	1 %
16	www.infobae.com Fuente de Internet	1 %
17	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %

25	repositorio.uasf.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to ueb Trabajo del estudiante	<1 %
28	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositoriosiidca.csuca.org Fuente de Internet	<1 %
32	biblioteca.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	<1 %
35	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
37	retos.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
38	doaj.org Fuente de Internet	<1 %

39	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1%
40	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1%
41	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
42	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
43	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	<1%
44	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
45	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
46	issuu.com Fuente de Internet	<1%
47	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
48	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1%
49	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
50	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1%
51	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	<1%

52	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
53	Submitted to uni <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
54	dokumen.site <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
55	dspace.unitru.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
56	Submitted to UPAEP: Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
57	Submitted to Universidad Argentina John F. Kennedy <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
58	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
59	congresopsicologiacolombia.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
60	gredos.usal.es <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
61	negokai.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
62	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
63	Submitted to unibagua <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %
64	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas <small>Trabajo del estudiante</small>	<1 %

65	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
66	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
67	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
68	Submitted to Universidad Centroamericana Jose Simeon Canas Trabajo del estudiante	<1 %
69	Submitted to Universidad Da Vinci de Guatemala Trabajo del estudiante	<1 %
70	Submitted to Universidad Pontificia Bolivariana Trabajo del estudiante	<1 %
71	Submitted to Universidad del Desarrollo Trabajo del estudiante	<1 %
72	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
73	www.zbw.eu Fuente de Internet	<1 %
74	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
75	Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina Trabajo del estudiante	<1 %
76	Submitted to Universidad Manuela Beltrán Trabajo del estudiante	<1 %
77	biodiv.org Fuente de Internet	<1 %

		<1 %
78	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
79	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
80	www.profesionalespcm.org Fuente de Internet	<1 %
81	www.project-syndicate.org Fuente de Internet	<1 %
82	www.scielo.br Fuente de Internet	<1 %
83	Submitted to IPE Test Account Trabajo del estudiante	<1 %
84	Submitted to UNAPEC Trabajo del estudiante	<1 %
85	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
86	Submitted to Universidad EAN Trabajo del estudiante	<1 %
87	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
88	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
89	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
90	iat.es Fuente de Internet	<1 %

91	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
92	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
93	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
94	rhpositivo.net Fuente de Internet	<1 %
95	ru.dgb.unam.mx Fuente de Internet	<1 %
96	www.redeseducacion.net Fuente de Internet	<1 %
97	www2.dipucadiz.es Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Agregar Excluir coincidencias < 10 words
 Excluir bibliografía Activo