



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**COMPENSACIÓN EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL
TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA TIENDAS NETTO
EIRL EN TARAPOTO, 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTORA
GOMEZ VARGAS, TATIANA VANESSA
ORCID: 0009-0002-8400-2662**

**ASESOR
CENTURIÓN MEDINA, REINERIO ZACARÍAS
ORCID: 0000-0002-6399-5928**

Tarapoto, Perú

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0099-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **20:40** horas del día **15** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **COMPENSACIÓN EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA TIENDAS NETTO EIRL EN TARAPOTO, 2023**

Presentada Por :
(3711072001) **GOMEZ VARGAS TATIANA VANESSA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **14**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Dr. CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: COMPENSACIÓN EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA TIENDAS NETTO EIRL EN TARAPOTO, 2023 Del (de la) estudiante GOMEZ VARGAS TATIANA VANESSA, asesorado por CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 21 de Marzo del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

A mis padres, fuente inagotable de amor y apoyo, cuyo sacrificio y aliento han sido mi motor para culminar este proceso investigativo. A Centurión Medina Reinerio, agradezco su sabiduría y guía experta que iluminaron mi camino en cada paso de esta investigación. A mis amigos y seres queridos, por su comprensión y respaldo durante las jornadas dedicadas a esta investigación. A todos quienes contribuyeron, directa o indirectamente, agradezco su participación fundamental en el éxito de esta investigación. A la institución académica que proporcionó el entorno propicio para este logro.

Tatiana Gómez

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a mis padres, cuyo amor y apoyo constante fueron mi ancla durante todo el proceso de investigación. Agradezco sinceramente a Centurión Medina Reinerio por su orientación experta y dedicación incansable, elementos clave para el desarrollo y éxito de este trabajo. Mi reconocimiento se extiende a mis amigos y seres queridos, cuya comprensión y aliento fueron fundamentales. A todos quienes contribuyeron, directa o indirectamente, les agradezco su valioso aporte. Además, reconozco la institución académica por proporcionar el ambiente propicio para esta investigación.

La autora

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
INDICE DE CONTENIDOS	VI
LISTA DE TABLAS	VIII
LISTA DE FIGURAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRAC	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
II. MARCO TEÓRICO	4
2.1 Antecedentes	4
2.2 Bases Teóricas	7
2.3 Hipótesis	14
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Población y muestra.....	16
3.3 Variables: Definición y Operacionalización.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	19
3.5 Método de análisis de datos	20
3.6 Aspectos éticos:	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
Referencias bibliográficas	38
Anexo N°01. Matriz de Consistencia	45
Anexo N°02. Instrumento de recolección de datos	48
Anexo N°03. Validez del Instrumento	50
Anexo N° 04. Confiabilidad del Instrumento	62
Anexo N° 05. Formato de consentimiento informado.....	66

Anexo N°06. Documento de aprobación de la institución para la recolección de información.....	67
Anexo N° 07. Evidencias de ejecución (declaración jurada, base de datos).....	68

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de variables.....	18
Tabla 2.	Nivel de las dimensiones de compensación emocional.....	22
Tabla 3.	Nivel de las dimensiones de retención del talento humano.....	24
Tabla 4.	Prueba de normalidad.....	26
Tabla 5.	Correlación entre compensación emocional y liderazgo.....	27
Tabla 6.	Correlación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional.....	28
Tabla 7.	Correlación entre compensación emocional y el incentivo a la comunicación.....	29
Tabla 8.	Correlación entre compensación emocional y retención del talento humano.....	30

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Nivel de las dimensiones de compensación emocional.....	23
Figura 2.	Nivel de las dimensiones de retención del talento humano.....	24

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023. Así mismo el tipo de investigación fue básica, de diseño no experimental, y descriptivo correlacional. En cuanto a la población y muestra estuvo conformada por 12 personas. Como técnica de recolección fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados encontrados fueron: existe una relación inversa media, entre compensación emocional y retención del talento humano de acuerdo a Pearson de 0,520 ($p < 0.083$) es decir se acepta la Hipótesis nula: No existe una relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023, además, se tiene un nivel medio de un 50% respecto a las dimensiones de la variable compensación emocional y un 42% en relación a retención de talento humano, por lo tanto, se destaca la importancia de contar con un plan de compensaciones no salariales para fomentar el bienestar entre los trabajadores.

Palabras clave: Actividad de tiempo libre, distribución de tiempo, responsabilidad social, talento humano

ABSTRAC

The objective of the research was to determine the relationship between emotional compensation and talent retention in the Tiendas Netto EIRL company in Tarapoto, 2023. Likewise, the type of research was basic, non-experimental, and descriptive-correlational in design. As for the population, it was made up of 12 people. The survey was used as a collection technique and the questionnaire was used as an instrument. The results found were: there is a medium inverse relationship between emotional compensation and retention of human talent according to Pearson of 0.520 ($p < 0.083$), that is, the Null Hypothesis is accepted: There is no relationship between emotional compensation and retention of talent in The company Tiendas Netto EIRL in Tarapoto, 2023, in addition, has an average level of 50% regarding the dimensions of the emotional compensation variable and 42% in relation to retention of human talent, therefore, the importance is highlighted to have a non-salary compensation plan to promote well-being among workers

Keywords: Free time activity, time distribution, social responsibility, human talent

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo posiblemente la desaceleración económica se encuentre estrechamente vinculada por la baja tasa de empleo, ocasionada por las renunciaciones del personal que prestaba sus servicios en diferentes instituciones, las razones detrás de las renunciaciones laborales a nivel mundial son variadas y complejas, entre los motivos comunes se encuentran la búsqueda de mejores oportunidades profesionales y salariales, y la falta de desarrollo profesional, además, la pandemia ha influido en las decisiones de renuncia, con factores como la adopción del trabajo remoto, cambios en las prioridades personales y la reevaluación de metas de vida, el deseo de un mayor propósito, la falta de crecimiento y la incompatibilidad con los valores de la empresa también son factores significativos que impulsan a las personas a renunciar a sus empleos, la comprensión de estas dinámicas es esencial para las empresas en la retención de talento y la creación de entornos laborales más satisfactorios, por lo mismo debido al nivel de desigualdad de oportunidades, las personas que aún cuentan con un empleo aceptan largas jornadas laborales con pagos inferiores a su desempeño en la empresa (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023).

En Latinoamérica el 54% de la población deserta de su ambiente laboral, en América Latina presenta diversos factores influenciadores, entre ellos se destacan las condiciones económicas, la inestabilidad laboral, y en algunos casos, la migración laboral a otros países en busca de mejores perspectivas, además, las brechas de remuneración, la insatisfacción con el ambiente laboral y la desconexión con los valores de la empresa son elementos que contribuyen significativamente a la deserción, factores culturales y la percepción de falta de reconocimiento también juegan un papel importante, la comprensión de estos aspectos es esencial para abordar y mitigar la deserción laboral en la región, fomentando entornos de trabajo más atractivos y oportunidades de crecimiento para los empleados, puesto que no encontraba una motivación para continuar creciendo profesionalmente en la organización, del mismo modo el 51% de los trabajadores no tienen sentido de pertenencia hacia sus empleos y tampoco cuentan con identificación de los objetivos institucionales debido al agotamiento por situaciones de desigualdad (Bermudez, 2021).

En el Perú un 47% de personas que participaron en un estudio manifestaron que producto de la pandemia otorgan mayor prioridad a la vida familiar en lugar del trabajo, por otra

parte el 53% manifiesta que mayor prioridad tiene su salud y bienestar antes que su trabajo; La incapacidad de retener el talento humano en nuestro país se atribuye a diversos factores, entre ellos destacan las limitaciones económicas que dificultan ofrecer salarios competitivos, así como la inexistencia de programas de crecimiento profesional, la insatisfacción con el ambiente laboral, la ausencia de reconocimiento y la percepción de falta de equidad salarial también contribuyen a la deserción de talento, las oportunidades limitadas de crecimiento son factores adicionales, la inestabilidad laboral y las dificultades para conciliar de manera integral el desarrollo humano, también inciden en la decisión de los empleados de buscar oportunidades en otros lugares, superar estos desafíos requiere un enfoque integral que aborde tanto los aspectos económicos como los elementos culturales y de desarrollo dentro de las organizaciones, este problema está basado en las expectativas que depositan los colaboradores en su empleador y al no sentirse apoyados es difícil que se logre fidelizar a los trabajadores (Cámara de Comercio de Lima, 2022).

En la región San Martín, la informalidad afecta las tasas de desempleo al opacar la realidad del empleo, al tiempo que contribuye a condiciones laborales desfavorables y limita la efectividad de las políticas destinadas a abordar el desempleo y mejorar las condiciones laborales, de la misma forma, esta dificultad se complementa con un 40% de trabajadores que abandonan sus centros laborales por diferentes causas, ocasionando inestabilidad en las empresas aduciendo la inestabilidad por parte de sus empleadores (Lecca & Reátegui, 2022).

Se ha observado que los profesionales actualmente buscan otras oportunidades laborales, debido a que en su centro laboral actual no cuentan con un plan de compensación que permita equilibrar su vida profesional así como los aspectos personales, de tal manera esto ocasiona que las empresas tengan una fuerte dificultad para retener al personal más experimentado, lo que trae como consecuencia un bajo nivel de productividad, debido a que es difícil realizar un trabajo secuencial por la no permanencia de los trabajadores.

De acuerdo a lo detallado anteriormente se plantea el problema general ¿Cuál es la relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023?, de la misma forma se tienen los problemas específicos ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de compensación emocional en la empresa Tiendas Netto EIRL en

Tarapoto, 2023?, ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de retención del talento humano en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023?, ¿Cuál es la relación entre compensación emocional y liderazgo en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023?, ¿Cuál es la relación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023? y ¿Cuál es la relación entre compensación emocional y el incentivo a la comunicación en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023?.

Así mismo cuenta con justificación teórica Según Bartrop et. al (2022), actualmente motivar al personal competente es un campo nuevo para las empresas, por lo tanto, aún existen varios espacios de conocimiento que son importantes estudiar, identificar y analizar, para su mayor comprensión. Justificación práctica según Škerháková et. al (2022), conocer los detalles que influyen en la permanencia de persona, con conocimientos solventes sobre sus campos de especialidad, es importante para que las empresas puedan proyectarse a contar con su experiencia y conocimiento. Finalmente justificación metodológica Según Cervantes et. al (2023), Porque se utilizarán estrategias de investigación aplicando instrumentos originales para realizar la medición de las variables.

Luego del análisis de plantea el objetivo principal: Determinar la relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023; de la misma forma se tienen los objetivos específicos: Identificar el nivel de las dimensiones de compensación emocional en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023; Identificar el nivel de las dimensiones de retención del talento humano en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023; Determinar la relación entre compensación emocional y liderazgo en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023; Determinar la relación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023 finalmente Determinar la relación entre compensación emocional y el incentivo a la comunicación en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

En el contexto internacional tenemos a Díaz et. al (2023), en su investigación, en la que tuvo como objetivo, analizar los efectos del salario emocional en el desarrollo de las actividades laborales durante la pandemia, con la participación de 190 directivos de empresas en Costa Rica, con un análisis jerárquico, se demostró que la motivación humana no sólo es el dinero, sino que en contextos en donde existe bastante presión ambiental, se tienen en cuenta otros factores que apoyan la valoración de la vida y la salud, de esta manera obtuvo una correlación de 0,659 con un p-valor de 0,000, por lo mismo que existe la percepción de que el salario emocional tuvo una influencia positiva durante el periodo laboral dentro del contexto de pandemia.

De la misma manera Torres y Gutierrez (2023), en su investigación, publicado en la revista Scielo, tuvo como objetivo analizar la remuneración y todo lo que interviene en el bienestar humano, con una metodología cuantitativa mediante un formulario virtual se consultó 60 colaboradores de las empresas de la ciudad, en la que se concluyó que se tiene una correlación negativa entre el salario no remunerativo y el bienestar con un Pearson de -0,426 y un p-valor de 0,000, puesto que demostró que existen otras estrategias que permiten el crecimiento profesional.

De igual manera Sembiring & Damayanti (2023) en su artículo investigan sobre el impacto de la gestión de recursos humanos en la atracción de talentos, la gestión del talento y la gestión del talento en el desempeño organizacional en empresas de gran escala y de carbón, utilizando la versión SPSS 2.6 para analizar a 119 encuestados, se obtuvieron como resultados son que la atracción de talento afecta significativamente la gestión del talento y la retención del talento influye significativamente en la gestión del talento, la atracción de talento afecta significativamente el desempeño organizacional, la retención del talento no influyó en el desempeño de los empleados, asimismo, los resultados de la investigación sugieren que futuras investigaciones deberían examinar otros campos relacionados con los recursos humanos, centrándose especialmente en la influencia de la retención del talento en el desempeño organizacional y la atracción del

talento en el desempeño organizacional a través de la gestión del talento como una variable mediadora con diferentes dimensiones y elementos.

Finalmente en el contexto internacional Sadegh & Nargesian (2023) en su artículo con el propósito de proporcionar un modelo de retención de talento entre los empleados de la generación Z de organizaciones gubernamentales, con una metodología cualitativa, entre los participantes de esta investigación se encuentran especialistas y expertos en recursos humanos de universidades y organismos gubernamentales quienes se determinaron a través de la teoría método de muestreo, finalmente el estudio concluye que mantener el recurso humano de la generación Z es una de las claves del éxito, los directivos eficaces creen que mantener la generación Z aumentarán la satisfacción y retención del cliente, la satisfacción empresarial, en el gobierno.

En tanto en el contexto nacional Castro y Mora (2023) en su investigación, publicado en el repositorio de la Universidad Técnica Nacional, tuvo como objetivo analizar los incentivos sociales y la forma como evolucionan de acuerdo a cada generación, con la participación de 196 personas se obtuvieron como resultados que la propuesta de beneficios para el aumento de competitividad, impacta positivamente en los trabajadores, teniendo un Rho Spearman de 0,465 con un p-valor de 0,000, lo cual muestra la existencia de una relación entre los incentivos sociales y los procedimientos de compensación actuales.

De la misma forma Conde (2022), en su investigación, con el objetivo llevar a cabo una determinación del vínculo existente en los diferentes tipos de compensaciones con el bienestar de los colaboradores, con el fin de optimizar su desempeño, mediante un estudio descriptivo correlacional, conformada por 177 empleados, se aplicó cuestionario teniendo como resultado que existe una correlación de 0,752 entre la compensación económica y emocional con la satisfacción del empleado.

También tenemos a Navarrete (2023) en su investigación, analizó las causales por las cuales los trabajadores no podían conservar su permanencia en una empresa en

Trujillo, con un estudio cuantitativo no experimental, se aplicó como instrumento el cuestionario a 35 personas que laboran en la empresa, llegando a la conclusión de que existe una correlación de 0,910 de acuerdo a Pearson, por lo tanto existe una relación entre adoptar estrategias de estímulo para los trabajadores y la motivación de los mismos.

En la misma línea Chávez y Chuchon (2023) en su investigación, con el fin de realizar un trabajo de identificación minuciosa sobre como las compensaciones tienen relevancia, con una metodología científico deductiva, contó con una muestra de 131 colaboradores, que dio como resultado una correlación de 0,363, manifestando una relación baja sobre el incremento de el plan de compensación de carácter no salarial y la permanencia del personal.

Mientras tanto Benavidez (2020) en su investigación, para Tesis de pre grado, en la cual tuvo el propósito de identificar los elementos que intervienen en la decisión del personal para permanecer en su centro laboral, con un método deductivo se realizó la encuesta a 25 jefes, cuyo resultado a nivel global fue que un 32 % de los trabajadores considera como factores los incentivos salariales, un 29 % la estabilidad laboral y un 26 % las óptimas condiciones de trabajo.

Finalmente en el contexto nacional Vega (2021) en su investigación, referente a las diferentes modalidades de compensación en el trabajo y la manera en que se vinculan con el óptimo desempeño en trabajadores que se encuentran satisfechos en su centro laboral en una empresa agroindustrial, con un estudio no experimental y una muestra de 177 empleados de la empresa se aplicó el instrumento demostrando que existe una correlación directa y significativa de 0,844, en la que se evidencia que a mayor compensación económica el trabajador se siente más comprometido e identificado con la organización.

2.2 Bases Teóricas

Variable compensación emocional según Torres y Gutierrez (2023) corresponde a la contribución emocional que se realiza como parte de los beneficios que otorga la organización a cada trabajador, se refiere a la satisfacción y bienestar psicológico que los empleados experimentan como resultado de factores no monetarios en su entorno laboral. Tagre (2023) forma parte de los estatutos de la empresa y políticas de trabajo, va más allá del salario y beneficios tangibles, abarcando elementos como el reconocimiento, el desarrollo profesional, un ambiente de trabajo positivo y la sensación de contribuir a un propósito significativo. Rojas (2020) además tienen como objetivo generar equilibrio en los trabajadores, este enfoque reconoce la importancia de aspectos emocionales y psicológicos para la motivación y retención de empleados, destacando que la recompensa emocional puede ser tan crucial como la compensación financiera en la construcción de un entorno laboral satisfactorio. Tiene la particularidad de no contar con un vínculo económico (Giraldo, 2023) además cumple con la finalidad de equilibrar la vida personal del trabajador y su desempeño en la empresa (Camacho y Amaya, 2023).

Así mismo cuenta con las dimensiones Dimensión 1 desarrollo personal y profesional, según Rivadeneira Quintero (2023) es el procedimiento en la cual se incrementan los conocimientos de valor y la experiencia profesional, implica el proceso continuo de mejora y crecimiento en las habilidades, conocimientos, actitudes y valores, a nivel personal, implica el fortalecimiento de la autoconciencia, la gestión de habilidades interpersonales, se refiere al avance y la adquisición de competencias específicas relacionadas con la carrera o el trabajo, ambos aspectos están interrelacionados, ya que el desarrollo personal positivo puede influir en el éxito profesional, y el crecimiento profesional puede contribuir al bienestar y la realización personal, este enfoque integral busca el equilibrio y la armonía entre el crecimiento holístico dirigido a una vida plena y satisfactoria; el mismo que cuenta con los indicadores: Feedback, según Henrik y Carless (2022) Consiste en la retroalimentación de conocimientos y habilidades a una persona sobre su desempeño o resultados con el objetivo de mejorar o ajustar su comportamiento, puede ser tanto positivo como constructivo, ofreciendo elogios por logros destacados o sugerencias para corregir y perfeccionar áreas de

desarrollo, el feedback es esencial en entornos laborales y educativos, ya que facilita la mejora continua, fortalece la comunicación efectiva y contribuye al crecimiento personal y profesional, este proceso bidireccional fomenta un ambiente de aprendizaje y colaboración, promoviendo la excelencia y el desarrollo a nivel individual y grupal.

Coaching, según Fatien et. al (2023) es un reforzamiento de nuestras habilidades y el fortalecimiento de nuevas capacidades, así mismo, es un proceso estructurado de acompañamiento y orientación personal o profesional, donde un coach trabaja con un individuo o un grupo, para identificar metas, superar obstáculos y maximizar su potencial, se centra en la mejora del rendimiento, el coach utiliza preguntas reflexivas, técnicas de escucha activa y retroalimentación para guiar al cliente, el coaching puede abordar diversos aspectos, incluyendo el liderazgo, el desarrollo profesional, la gestión del tiempo y el equilibrio entre vida laboral y personal, con el propósito de impulsar el crecimiento y el éxito del individuo.

De la misma forma la Dimensión 2 Balance con la vida personal, según Quiróz y Rivera (2023) Es el equilibrio que se busca entre lo profesional y familiar, de la misma forma, se refiere a la gestión armoniosa y equitativa del tiempo y las responsabilidades entre los aspectos personales y laborales de la vida de una persona, implica la búsqueda de un equilibrio saludable que permita satisfacer tanto las demandas y metas profesionales como las necesidades y deseos personales, lograr un balance adecuado implica establecer límites, prioridades claras y practicar la autogestión para prevenir el agotamiento y mejorar la calidad de vida, este enfoque reconoce la importancia de dedicar tiempo tanto al desarrollo profesional como al bienestar personal, promoviendo una vida plena y satisfactoria, el mismo que cuenta con los indicadores:

Horario flexible, Según Rimbau (2023) método a través de los cuales se realiza una administración conveniente del tiempo de trabajo, además, es una práctica laboral que permite a los empleados ajustar las horas y el lugar de trabajo según sus necesidades individuales, siempre que cumplan con las expectativas y las horas acordadas, esto implica mayor libertad en la elección del inicio y fin de la jornada laboral, así como la posibilidad de trabajar desde diferentes ubicaciones, como el hogar, la flexibilidad

horaria busca mejorar a través del equilibrio, aumentar la productividad y adaptarse a las diversas necesidades y estilos de vida, este enfoque se centra en los resultados y la autonomía, permitiendo a los trabajadores gestionar su tiempo de manera más eficiente y eficaz. Días libres para asuntos personales, según Drach y Marzuq (2023) son los espacios que cuentan los trabajadores para su descanso, de la misma forma, son períodos de tiempo concedidos por un empleador que permiten a los empleados tomar un descanso planificado del trabajo para atender asuntos personales o familiares, estos días, a menudo conocidos como días de permiso o licencia personal, son diferentes de las vacaciones regulares y suelen ser utilizados para actividades como citas médicas, trámites personales o eventos familiares, proporcionan a los trabajadores la flexibilidad necesaria para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, contribuyendo al bienestar y la satisfacción en el entorno laboral, este tipo de beneficio reconoce la importancia de la vida personal y brinda a los empleados la oportunidad de manejar sus compromisos fuera del trabajo de manera más conveniente.

Finalmente la Dimensión 3 compensación personalizada, según Fich et. al (2023) Es una compensación que se realiza de acuerdo a la conveniencia del empleador en función a cada trabajador, se refiere a la adaptación de los paquetes de compensación y beneficios de los empleados según sus necesidades y preferencias individuales, en lugar de ofrecer un enfoque uniforme, las organizaciones pueden personalizar aspectos como el salario, los incentivos y los beneficios para satisfacer las expectativas y circunstancias específicas de cada empleado, esta estrategia reconoce la diversidad de las necesidades y valores de la fuerza laboral, buscando mejorar la satisfacción y el compromiso al brindar una compensación más alineada con las prioridades y metas individuales de cada empleado, la compensación personalizada puede incluir opciones como horarios flexibles, programas de bienestar, beneficios a medida y otras iniciativas que se ajusten a los requerimientos y forma de vida de los trabajadores, el mismo que tiene los indicadores:

Bonos anuales, según Chung et. al (2023) son compensaciones que se entregan una vez terminado el año fiscal, también son considerados son incentivos financieros que se otorgan a los empleados al final de un año calendario como recompensa por su desempeño y contribuciones a la empresa, estos bonos suelen ser pagos adicionales,

además del salario regular, y están vinculados al logro de metas específicas o al rendimiento individual y/o del equipo, los bonos anuales pueden variar en cantidad y criterios de elegibilidad, y a menudo se utilizan como una herramienta para motivar a los empleados, reconocer su esfuerzo y alinear sus objetivos con los de la empresa, este tipo de compensación variable busca incentivar el rendimiento excepcional.

Acceso a beneficios externos, según Grinstein y Hribar (2023) son las ventajas que el empleador brinda a sus trabajadores para acceder a beneficios fuera de la organización, para que tengan un espacio en la que puedan disfrutar de ventajas adicionales proporcionadas por fuentes externas a la empresa, estos beneficios pueden incluir descuentos en productos o servicios, programas de bienestar ofrecidos por terceros, convenios con establecimientos comerciales, seguros complementarios u otras ventajas que no son directamente administradas por la empresa empleadora, el acceso a beneficios externos puede ser parte de un paquete de compensación integral y busca equilibrar el vínculo de trabajadores y empresa, al proporcionarles oportunidades y descuentos que van más allá de los beneficios tradicionales ofrecidos por la empresa.

Descuentos en servicios, según Fich et. al (2023) son la subvención de los precios de productos para los trabajadores, además, son beneficios que las empresas ofrecen a sus empleados, proporcionándoles la oportunidad de acceder a diversos servicios a tarifas reducidas o con descuentos especiales, estos descuentos pueden aplicarse a una variedad de servicios, como gimnasios, servicios de salud, transporte, entretenimiento, viajes, educación y otros, con el propósito de hacer más accesibles ciertos servicios, al mismo tiempo que se fortalece el vínculo con el personal, estos beneficios no solo ayudan a atraer y retener talento, sino que también contribuyen al bienestar general de los empleados, promoviendo un ambiente laboral más positivo y satisfactorio.

También contamos con la variable retención del talento humano, según Ozkan et. al (2023) son las estrategias para garantizar la permanencia de los trabajadores, se refiere a las prácticas que las organizaciones implementan para mantener a sus empleados más valiosos y capacitados dentro de la empresa, Según Hadijah (2023) con la finalidad de que por voluntad propia el trabajador aún quiera contratar con la organización, este enfoque implica crear un ambiente laboral positivo, ofrecer oportunidades de

desarrollo profesional, proporcionar beneficios atractivos y establecer programas que fomenten un ambiente con buenas condiciones, según Cárdenas y Alarcon, (2023) en la que se utilizan herramientas para promover conocimiento, a través de planes de capacitación y especialización (Conte & Siano, 2023) permitiendo un acompañamiento personalizado por cada plan de capacitación, busca reducir la rotación de personal y retener a los individuos clave, reconociendo que la retención exitosa contribuye no solo a la estabilidad laboral sino también, un movimiento asertivo sobre el tratamiento sobre temas de recursos humanos. (Kravariti et al., 2023).

El mismo que tiene las dimensiones Dimensión 1 Liderazgo según Juannys et. al (2023) es la acción de influenciar positivamente entre otros, implica la habilidad de tomar decisiones estratégicas que puedan proporcionar una comunicación que sea capaz de inspirar confianza, y proporcionar dirección y apoyo. Un buen líder no solo gestiona tareas, sino que también desarrolla y empodera a su equipo, fomentando un ambiente de trabajo positivo y motivador, también es la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes, resolver problemas y cultivar relaciones efectivas, que cuenta con los indicadores:

Apoyo y motivación: según Froment et. al (2023) son los elementos o herramientas para apoyar y generar un agradable ambiente motivacional, se refieren a la acción de respaldar y estimular a otras personas para que alcancen sus objetivos y maximicen su potencial, proporcionar apoyo implica ofrecer ayuda, comprensión y recursos, mientras que la motivación implica inspirar y estimular a alguien para que se esfuerce y persista en la consecución de metas, ambos elementos son esenciales en contextos como el liderazgo, la enseñanza y las relaciones interpersonales, ya que contribuyen al bienestar y al rendimiento positivo de las personas, un apoyo efectivo y una motivación adecuada pueden impulsar el desarrollo personal y profesional, fortalecer la confianza y mejorar la productividad y el logro de metas.

Seguimiento de tareas, según Padilla y Casas (2023) es el proceso de seguimiento continuo de un determinado grupo de actividades, es un procedimiento que consiste en supervisar y verificar el progreso de las actividades o responsabilidades asignadas a fin de asegurar su cumplimiento dentro de los plazos establecidos, este enfoque implica

monitorear el avance de las tareas, identificar posibles obstáculos, y realizar ajustes según sea necesario para alcanzar los objetivos propuestos, el seguimiento de tareas es fundamental en la gestión eficiente del tiempo, la optimización de recursos y la consecución exitosa de metas, tanto a nivel individual como en entornos laborales o proyectos colaborativos.

Igualmente tenemos la Dimensión 2 Plan de desarrollo profesional, según Ruíz y Ahumada (2023) es un plan y un grupo de estrategias para generar mejora en el ámbito profesional, de la misma forma, es un conjunto estructurado de metas, estrategias y acciones diseñadas para guiar y potenciar el crecimiento y avance de un individuo en su carrera, este plan identifica objetivos a corto y largo plazo, así como las competencias y habilidades que deben desarrollarse, puede incluir actividades como la adquisición de nuevas habilidades, la obtención de certificaciones o la asunción de roles más desafiantes, el propósito principal del plan de desarrollo profesional es mejorar el rendimiento laboral, aumentar la empleabilidad y contribuir al progreso continuo de la trayectoria profesional de una persona, que tiene como indicadores:

Capacitaciones, según Parodi (2023) conglomerado de cursos o especialidades para mejorar las aptitudes profesionales, de la misma forma, estas actividades buscan fortalecer el rendimiento laboral, promover el crecimiento profesional y fomentar el aprendizaje continuo, las capacitaciones pueden ser ofrecidas por la empresa, instituciones educativas o mediante programas externos, y pueden abordar una variedad de temas, desde habilidades técnicas y conocimientos especializados hasta aspectos relacionados con el desarrollo personal y las habilidades interpersonales, el objetivo principal es equipar a los participantes con las herramientas necesarias para enfrentar eficazmente los desafíos y demandas de sus roles laborales.

Oportunidades de promoción interna, según Parodi (2023) es la oportunidad que cuenta el trabajador para ascender dentro de su mismo centro laboral, se refieren a la posibilidad de avanzar en la jerarquía laboral dentro de una organización mediante la asignación de roles y responsabilidades más avanzados y de mayor alcance, este proceso permite a los empleados ascender a posiciones superiores basándose en su desempeño, habilidades y experiencia dentro de la propia empresa, las oportunidades

de promoción interna no solo benefician a los empleados, al ofrecerles trayectorias profesionales ascendentes, sino que también fortalecen la retención de talento y la motivación, al demostrar el compromiso de la organización con el desarrollo y el crecimiento de su personal.

Finalmente la Dimensión 3 Incentivo la comunicación, según (Benitez, 2023) son las acciones que motivan a realizar coordinaciones con los diferentes integrantes de una organización, además, es la actividad de fomentar y promover la interacción abierta y efectiva entre individuos o grupos dentro de un entorno, ya sea personal o profesional, este enfoque busca estimular la libre expresión de ideas, opiniones y feedback, con el objetivo de fortalecer la colaboración, resolver conflictos, mejorar la comprensión y mantener una comunicación clara y transparente, proporcionar incentivos para la comunicación implica crear un ambiente propicio para el intercambio de información, reconociendo su importancia de desarrollo de relaciones efectivas, que tiene como indicadores

Escucha activa, según Rodríguez (2023) es una forma de prestar atención y generar empatía por el hablante, asimismo, se puede proporcionar demostrando interés en lo que comunica el interlocutor, es algo mucho más profundo que simplemente escuchar, incluyendo la interpretación de todos los elementos que lo componen, la escucha activa implica la suspensión de juicios, la formulación de preguntas clarificadoras y la retroalimentación para confirmar la comprensión, este enfoque promueve una comunicación más efectiva, fomenta la empatía y fortalece las relaciones interpersonales al demostrar respeto y atención hacia la persona que se está comunicando.

Espacios para motivar a la comunicación, según Llor y Suarez (2023) son aquellos momentos en los que se propician estrategias de unificación del equipo, también son entornos físicos o virtuales diseñados de manera estratégica para fomentar la interacción abierta y efectiva entre individuos o grupos, estos espacios están concebidos para promover un ambiente propicio para compartir ideas, colaborar, resolver problemas y mantener una comunicación fluida, pueden incluir salas de reuniones abiertas, áreas comunes de trabajo, plataformas digitales colaborativas o

cualquier configuración que facilite la interacción y el intercambio de información, la creación de espacios para motivar la comunicación busca fortalecer la colaboración, mejorar la toma de decisiones y contribuir al desarrollo de un entorno de trabajo más dinámico y participativo.

Además, como teoría que respalda la investigación, tenemos la teoría de la motivación humana, en la cual es un campo complejo que busca comprender las fuerzas que impulsan el comportamiento de las personas, a lo largo del tiempo, varios psicólogos han desarrollado diversas teorías para explicar por qué las personas actúan de ciertas maneras y qué impulsa sus acciones, es importante reconocer que la motivación es un fenómeno complejo y que múltiples factores pueden influir en el comportamiento humano (Serra, 2019)

2.3 Hipótesis

De esta manera tenemos la Hipótesis principal: Existe una relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023; de la misma forma tenemos la hipótesis específicas H1: El nivel de las dimensiones de compensación emocional en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023, es bueno. H2: El nivel de las dimensiones de retención del talento humano en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023, es bueno. H3: Existe una relación entre compensación emocional y liderazgo en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023. H4: Existe una relación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023 y finalmente H5: Existe una relación entre compensación emocional y el incentivo a la comunicación en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023

III.METODOLOGÍA

3.1 Nivel, tipo y diseño de investigación

3.1.1 Nivel de investigación

Es un enfoque científico que busca describir y examinar la relación entre dos o más variables en un determinado fenómeno, se centra en recopilar datos detallados sobre características específicas y, luego, analizar la posible correlación entre estas variables. Por otra parte, la investigación fue descriptiva correlacional, porque describió el nivel en el que se encuentran las dimensiones que desprendieron de la variable, así como también se enfocó en verificar si existe una relación entre las variables propuestas (Hernandez y Mendoza, 2018); además, se aplicó un enfoque de corte transversal, ya que los instrumentos que se utilizaron para recopilar la información se aplicarán en un único momento (Hernández y Sampieri, 2017).

3.1.2 Tipo de investigación

La investigación básica es un tipo de indagación científica que tiene como objetivo principal la ampliación del conocimiento y la comprensión de conceptos fundamentales en una disciplina específica. Básica, que estuvo centrada en la implementación de conocimientos teóricos sin aplicarlos en el ámbito práctico. El tipo de conocimiento buscado fue completo, enfocándose en comprender los fenómenos y eventos observables. Según CONCYTEC (2018), manifiesta que este enfoque se dirige hacia la comprensión de los fenómenos y eventos observables.

3.1.3 Diseño de investigación

El estudio fue de diseño No experimental, debido a que se recopiló información para probar las hipótesis sin manipular intencionalmente las variables. Según Esteban (2018), esto significa que la investigación se llevó a cabo sin realizar ninguna manipulación, con el objetivo de identificar las características más relevantes en su estado natural.

fue de enfoque cuantitativo, que buscó demostrar las hipótesis de la investigación mediante el análisis estadístico. Al respecto Hernández y Mendoza (2018), explican que el enfoque cuantitativo es utilizado para sistematizar datos y comprobar información hipotética a través de estudios estadísticos.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Asimismo, según Lopez (2004) la población es un grupo compuesto por un conjunto de individuos que deben ser cuantificados para comprenderla mejor, de tal manera que la investigación contó con 12 trabajadores de la empresa Tiendas Netto E.I.R.L, ubicado en la ciudad de Tarapoto, Región San Martín

De acuerdo con Manzano y García (2016) son reglas o condiciones específicas que se establecen para determinar quiénes pueden formar parte de un estudio o grupo, asegurando la homogeneidad y la relevancia de los participantes en la investigación, en este caso tenemos:

Criterios de inclusión:

- ✓ Trabajadores de todas las áreas de la empresa Tiendas Netto E.I.R.L
- ✓ Trabajadores que vienen laborando más de 3 meses.

Por lo tanto según Manzano y García (2016) consideran son condiciones que se establecen para identificar y excluir a ciertos individuos de un estudio o grupo, con el fin de garantizar la validez y la seguridad de la investigación al evitar la participación de personas que puedan introducir sesgos o riesgos innecesarios, de tal manera que:

Criterios de Exclusión:

- ✓ Aquellos trabajadores que se encuentren de vacaciones, con licencias o permisos.

3.2.2 Muestra

Es una representación más pequeña de un grupo más grande, seleccionada de manera estratégica para realizar investigaciones o estudio, su objetivo es proporcionar información útil y significativa sobre la población total sin la necesidad de estudiar a todos los miembros de dicha población, de acuerdo con (Lopez, 2004), por lo tanto en este estudio la muestra fue conformado por 12 trabajadores de la empresa Tiendas Netto E.I.R.L, ubicado en la ciudad de Tarapoto, Región San Martín, asimismo, se cuenta con muestreo tipo censal.

Unidad de análisis: Un trabajador de la empresa Tiendas Netto E.I.R.L.

3.3 Variables: Definición y Operacionalización

Variable 1: Compensación Emocional

Las compensaciones que recibe un trabajador por demostrar su talento en el desempeño de sus funciones, que no necesariamente son retribuciones económicas, sin embargo generan un impacto en la vida de los trabajadores (Blanco, 2023)

Variable 2: Retención del talento humano

Es la práctica de utilizar estrategias que permitan a las organizaciones, convertirse en los ambientes más deseados para trabajar, con la finalidad de lograr la fidelidad de sus colaboradores (Taruchain y Revelo, 2023)

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES DEL ESTUDIO	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	VALORACIÓN
COMPENSACIÓN EMOCIONAL	La compensación emocional se medirá a través de instrumentos que permitirán conocer el nivel de la variable.	Desarrollo personal y profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback. - Coaching. 		1= Nunca
		Balance con la vida personal	<ul style="list-style-type: none"> - Horario flexible. - Días libres para asuntos personales. 	Ordinal	2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	La retención del talento humano se medirá a través de instrumentos que permitirán conocer el nivel de la variable.	Compensación personalizada	<ul style="list-style-type: none"> - Bonos anuales. - Acceso a beneficios externos. - Descuentos en servicios. 		1= Nunca
		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo y motivación. - Seguimiento de tareas. 		2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
		Plan de desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones. - Oportunidad de promoción interna. 	Ordinal	
		Incentivo a la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Escucha activa. - Espacios para motivar a la comunicación. 		

Nota: Elaboración propia

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.4.1 Descripción de las técnicas

Estrategias y recursos específicos que se utilizan para analizar una serie de elementos que se encuentran bajo ciertas condiciones; al respecto (Santos, 2017), refiere a que la encuesta es la técnica de mayor uso en diferentes estudios cuantitativos, debido a que su estructura permite recoger de manera estructurada información que posteriormente será codificada.

3.4.2 Descripción de instrumentos

Corresponden a los recursos que se utilizarán como medio para adquirir información que aborda ciertos problemas o fenómenos, los mismos que requieren ser evaluados para garantizar que cumplan con su finalidad. Por lo tanto, se utilizaron el cuestionario, de acuerdo con Hernández et. al (2014), puesto que permite conformar a través de un documento estructurado medir las variables de estudio de acuerdo con los objetivos planteados, lo mismos que servirán para esclarecer las hipótesis.

La medición de compensación emocional consta de 14 ítems, que se encuentra desagregado en tres dimensiones. La escala será de 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre, que será medido mediante rangos o niveles que contarán con la siguiente estructura, teniendo de esta forma la variable compensación emocional: Bajo (14 - 32), Medio (33 - 50) y Alto (51 - 70), y las dimensiones, desarrollo personal y profesional: Bajo (4 - 9), Medio (10 - 14) y Alto (15 - 20), balance con la vida personal: (4 - 9), Medio (10 - 14) y Alto (15 - 20) y finalmente la compensación personalizada: Bajo (6 - 14), Medio (15 - 22) y Alto (23 - 30)

Mientras tanto para retención del talento humano consta de 12 ítems, que se encuentra desagregado en tres dimensiones, teniendo de esta forma la variable retención del talento humano: Bajo (12 - 28), Medio (29 - 44) y Alto (45 - 60), para las dimensiones liderazgo: (4 - 9), Medio (10 - 14) y Alto (15 - 20), Plan de desarrollo profesional: (4 - 9), Medio (10 - 14) y Alto (15 - 20), incentivo a la comunicación: (4 - 9), Medio (10 - 14) y Alto (15 - 20).

3.4.3 Validación

Se recurrió a tres profesionales con solventes conocimientos sobre el tema, quiénes serán los validadores de los instrumentos a través de los criterios planteados en el formato para garantizar la coherencia externa de cada uno de los ítem contenidos en los cuestionarios.

La verificación consistió en la evaluación de los criterios considerados como requisitos mínimos, tales como la relevancia, pertinencia y claridad.

3.4.4 Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con la finalidad de evaluar la consistencia interna de los instrumentos, los cuales serán evaluados con el coeficiente de Alfa de Crombach, que deberán contar con un porcentaje mayor al 0.75, para garantizar la aplicabilidad de los instrumentos.

3.5 Método de análisis de datos

Se aplicaron dos cuestionarios, validados por expertos y probados en una muestra piloto similar a la población. Tras obtener la confiabilidad de los instrumentos, se solicitó autorización para llevar a cabo la investigación. La recolección de datos se realizó de forma presencial en el lugar de trabajo, con el consentimiento informado. Los datos se sistematizaron y analizaron en Microsoft Excel y SPSS V.26, presentando los resultados en un informe que será verificado por los jurados asignados por la casa de estudio.

Los procedimientos estadísticos que se emplearon para obtener los resultados serán la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Posteriormente la información que se obtuvo luego de la aplicación de los instrumentos se procesó utilizando SPSS V.26, con la finalidad de que se pueda identificar la situación actual de las variables y facilitar los cálculos para la información estadística. Por lo mismo que en continuidad con el procedimiento se ejecutó la prueba de normalidad para identificar la posición de la curva normal e identificar si nos encontramos ante datos paramétricos o no paramétricos.

Al término del proceso se expresó la información resultante en cuadros para detallar la información y en figuras para mejorar el contexto de la expresión, estudiando y analizando cada uno de los objetivos.

3.6 Aspectos éticos:

Existen normas y planteamientos para el tratamiento de carácter general de investigaciones que propician y generan conocimiento, como son la confidencialidad, de los datos de los trabajadores que participaron en el estudio teniendo las reservas del caso, para cumplir únicamente con el análisis sobre el fenómeno de estudio, equidad puesto que cada integrante que conforma la muestra de la investigación recibió un trato apropiado sin distinción alguna, respecto a su status social o cargo que ejerce actualmente, por lo tanto, se puede apreciar no se puede exceder los límites de la sensibilidad durante el proceso de investigación. Mientras tanto estas actividades vinculadas a la investigación de ninguna manera deben afectar la integridad de aquellos que de buena voluntad ofrecieron su tiempo en este estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Identificar el nivel de las dimensiones de compensación emocional en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

Tabla 2

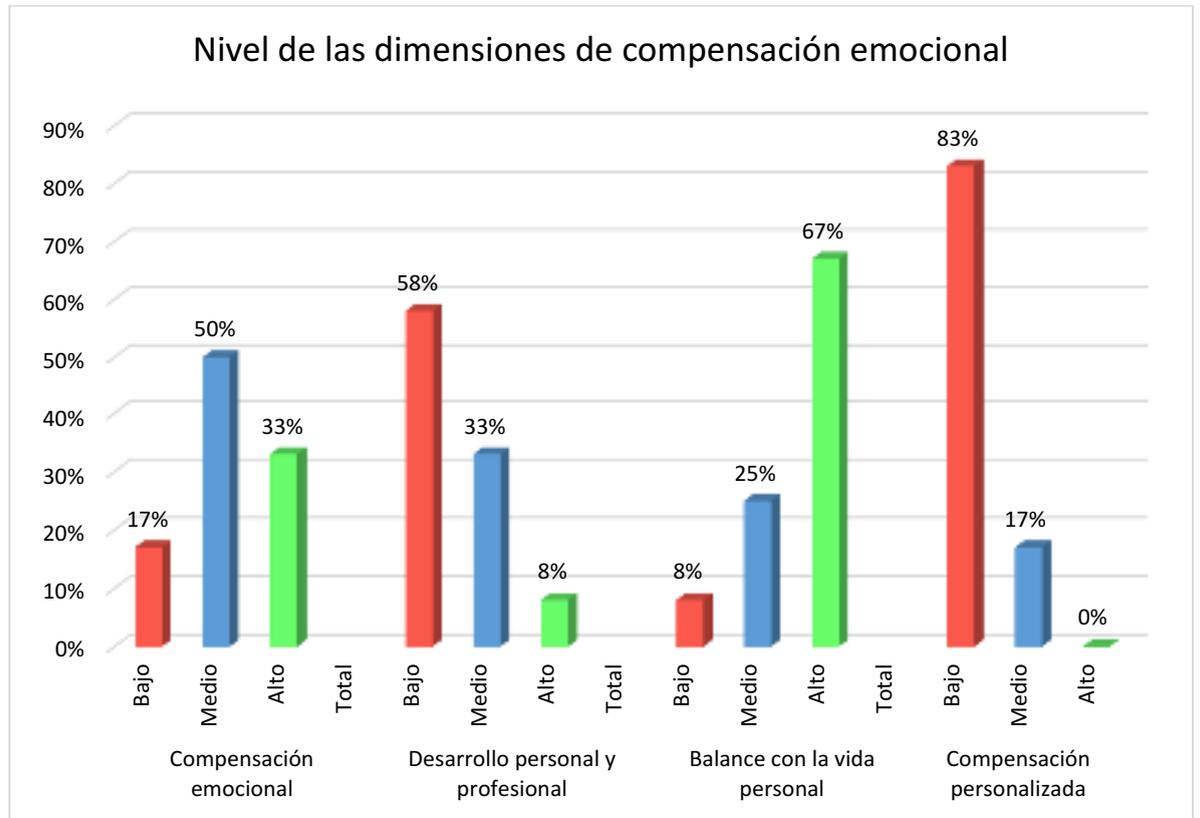
Nivel de las dimensiones de compensación emocional

Dimensión / variable	Nivel	Rango	f	%
Compensación emocional	Bajo	14 – 25	2	17%
	Medio	26 – 37	6	50%
	Alto	38 – 70	4	33%
	Total		12	100%
Desarrollo personal y profesional	Bajo	4 – 9	7	58%
	Medio	10 – 15	4	33%
	Alto	16 – 20	1	8%
	Total		12	100%
Balance con la vida personal	Bajo	4 – 9	1	8%
	Medio	10 – 15	3	25%
	Alto	16 – 20	8	67%
	Total		12	100%
Compensación personalizada	Bajo	6 – 14	10	83%
	Medio	15 – 23	2	17%
	Alto	24 – 30	0	0%
	Total		12	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Tiendas NETTO E.I.R.L

Figura 1

Nivel de las dimensiones de compensación emocional



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Tiendas NETTO E.I.R.L

4.2 Identificar el nivel de las dimensiones de retención del talento humano en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

Tabla 3

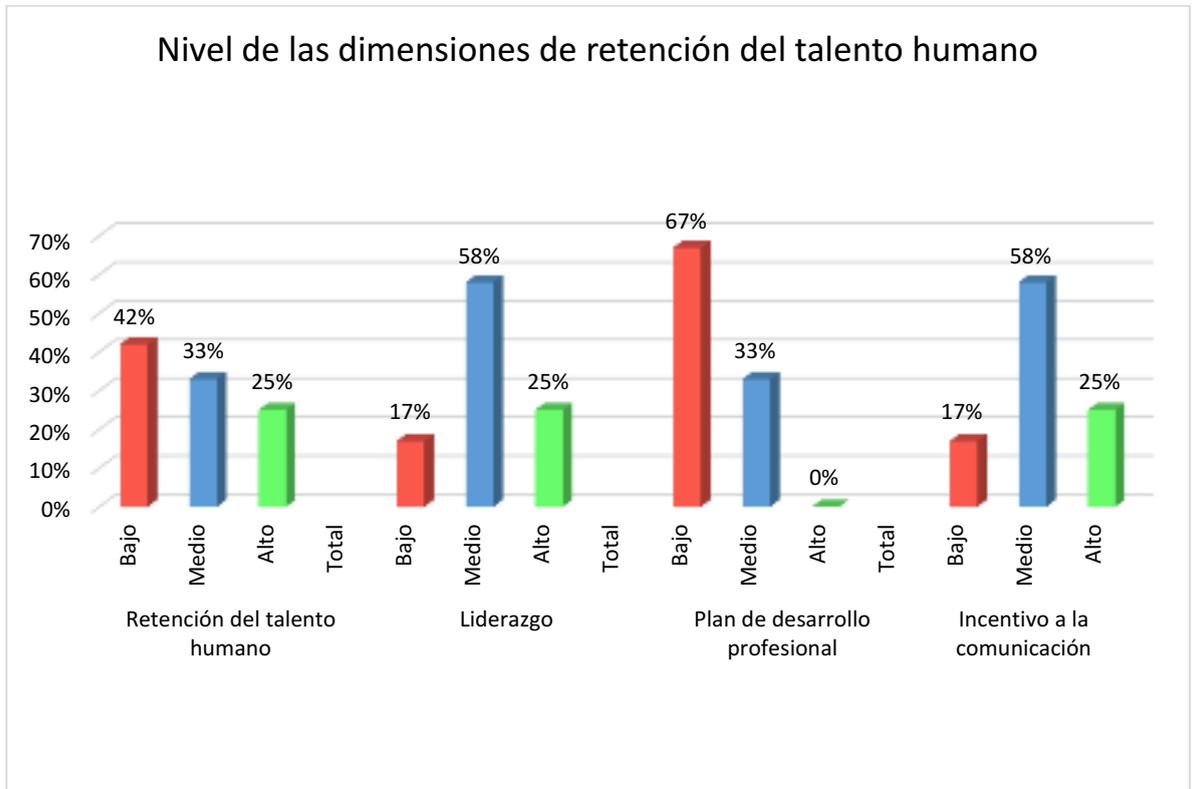
Nivel de las dimensiones de retención del talento humano

Dimensión / variable	Nivel	Rango	f	%
Retención del talento humano	Bajo	12 – 18	5	42%
	Medio	29 – 45	4	33%
	Alto	46 – 60	3	25%
	Total		12	100%
Liderazgo	Bajo	4 – 9	2	17%
	Medio	10 – 15	7	58%
	Alto	16 – 20	3	25%
	Total		12	100%
Plan de desarrollo profesional	Bajo	4 – 9	8	67%
	Medio	10 – 15	4	33%
	Alto	16 – 20	0	0%
	Total		12	100%
Incentivo a la comunicación	Bajo	4 – 9	2	17%
	Medio	10 – 15	7	58%
	Alto	16 – 20	3	25%
	Total		12	100%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Tiendas NETTO E.I.R.L

Figura 2

Nivel de las dimensiones de retención del talento humano



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Tiendas NETTO E.I.R.L

4.3 Determinar la relación entre compensación emocional y liderazgo en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compensación emocional	,922	12	,302
Retención del talento humano	,815	12	,014

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Tiendas NETTO E.I.R.L

Debido a que nos encontramos ante una muestra que contiene 12 elementos siendo el límite para realizar el cálculo a través de Shapiro-Wilk. Con una significancia de la variable compensación emocional $p = 0.302$ y de la variable retención del talento humano $p = 0.014$, el cual demuestra que existe una distribución paramétrica, por lo cual se estableció a Pearson como coeficiente estadístico para llevar a cabo la correlación.

Tabla 5

Correlación entre compensación emocional y liderazgo

		Compensación emocional	Liderazgo
Compensación emocional	Correlación de Pearson	1,000	,556
	Sig. (bilateral)		,061
	N	12	12
Liderazgo	Correlación de Pearson	,556	1
	Sig. (bilateral)	,061	
	N	12	12

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Tiendas NETTO E.I.R.L

En la tabla 5 se evidencia la correlación entre la variable compensación emocional y la dimensión liderazgo, luego de la aplicación del instrumento en el que manifestaron su apreciación 12 trabajadores, se obtuvo un p valor de 0,061 resultando una correlación de 0,556, por lo tanto, se rechaza la H3 y se acepta la hipótesis alterna: No existe una relación entre compensación emocional y liderazgo en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

4.4 Determinar la relación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

Tabla 6

Correlación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional

		Compensación emocional	Plan de desarrollo organizacional
Compensación emocional	Correlación de Pearson	1,000	,289
	Sig. (bilateral)		,363
	N	12	12
Plan de desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	,289	1,000
	Sig. (bilateral)	,363	
	N	12	12

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Tiendas NETTO E.I.R.L

En la tabla 6 se evidencia la correlación entre la variable compensación emocional y la dimensión plan de desarrollo organizacional, luego de la aplicación del instrumento en el que manifestaron su apreciación 12 trabajadores, se obtuvo un p valor de 0,363 resultando una correlación de 0,289, por lo tanto, se rechaza la H4 y acepta la hipótesis alterna: No existe una relación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

4.5 Determinar la relación entre compensación emocional y el incentivo a la comunicación en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

Tabla 7

Correlación entre compensación emocional y el incentivo a la comunicación

		Compensación emocional	Incentivo a la comunicación
Compensación emocional	Correlación de Pearson	1,000	,564
	Sig. (bilateral)		,056
	N	12	12
Incentivo a la comunicación	Correlación de Pearson	,564	1,000
	Sig. (bilateral)	,056	
	N	12	12

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Tiendas NETTO E.I.R.L

En la tabla 7 se evidencia la correlación entre la variable compensación emocional y la dimensión incentivo a la comunicación, luego de la aplicación del instrumento en el que manifestaron su apreciación 12 trabajadores, se obtuvo un p valor de 0,056 resultando una correlación de 0,564, por lo tanto, se rechaza la H5 y se acepta la hipótesis alterna: No existe una relación entre compensación emocional y el incentivo a la comunicación en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

4.6 Determinar la relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

Tabla 8

Correlación entre compensación emocional y retención del talento humano

		Compensación emocional	Retención del talento humano
Compensación emocional	Correlación de Pearson	1,000	,520
	Sig. (bilateral)		,083
	N	12	12
Retención del talento humano	Correlación de Pearson	,520	1,000
	Sig. (bilateral)	,083	
	N	12	12

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Tiendas NETTO E.I.R.L

En la tabla 8 se evidencia la correlación entre las variables compensación emocional y retención del talento humano, luego de la aplicación del instrumento en el que manifestaron su apreciación 12 trabajadores, se obtuvo un p valor de 0,083 resultando una correlación de 0,520, por lo tanto, rechaza la H_1 y se acepta la hipótesis nula: No existe una relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

V. DISCUSIÓN

En el transcurso de esta investigación, nos sumergimos en el intrigante panorama de las variables, explorando las complejidades y dinámicas que definen este campo crucial, nuestro empeño ha sido desentrañar no solo los aspectos superficiales, sino también los matices que influyen en las variables con el fin de arrojar luz sobre cuestiones fundamentales y proporcionar contribuciones significativas al conocimiento existente.

De tal manera que el **Objetivo general**: Determinar la relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023, se determinó que luego de la aplicación del instrumento en el que manifestaron su apreciación 12 trabajadores, se obtuvo un p valor de 0,083 resultando una correlación de 0,520, por lo tanto, rechaza la H_1 : Existe una relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023 y se acepta la hipótesis nula: No existe una relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

Contrastando con Díaz et. al (2023), a diferencia de los resultados obtenidos en su investigación sobre la compensación no salarial, como parte de las estrategias para lograr fidelizar la permanencia de los trabajadores obtuvieron una correlación de 0,659, con un p-valor de 0,000, en las cuales de acuerdo a la percepción de la muestra, consideran que es importante contar con un plan que permita brindar incentivos a los trabajadores. Por su parte Torres y Gutierrez (2023) manifestaron que las personas que experimentan compensación emocional tienden a ser más productivas y tener un mejor desempeño en sus tareas, el disfrute y la conexión emocional con lo que hacen pueden potenciar la creatividad y la eficiencia, además, la compensación emocional puede actuar como un amortiguador frente a los desafíos y el estrés. Las personas que encuentran significado y satisfacción emocional en sus actividades son más propensas a desarrollar resiliencia y a enfrentar adversidades de manera más positiva.

De la misma forma el **Objetivo específico 1**: Identificar el nivel de las dimensiones de compensación emocional en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023; se evidencia la compensación emocional, que de 12 encuestados equivalente al 100% el 50%

(6) se encuentran en un nivel medio, un 33% (4) se encuentran en un nivel alto y finalmente un 17% (2), se encuentra en un nivel bajo. Lo que quieren decir que los encuestados perciben que en la empresa se practica de forma habitual los procesos de compensación emocional, además, se evidencia el desarrollo personal y profesional, que de 12 encuestados equivalente al 100% el 58% (7) se encuentran en un nivel bajo, un 33% (4) se encuentran en un nivel medio y finalmente un 8% (1), se encuentra en un nivel alto. Lo que quieren decir que los encuestados perciben que en la empresa no se practican iniciativas para el crecimiento y desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

De la misma forma se evidencia el balance con la vida personal, que de 12 encuestados equivalente al 100% el 67% (8) se encuentran en un nivel alto, un 25% (3) se encuentran en un nivel medio y finalmente un 8% (1) bajo. Lo que quieren decir que los encuestados perciben que en la empresa se proporcionan condiciones para equilibrar los aspectos personales y profesionales, finalmente, se evidencia la compensación personalizada, que de 12 encuestados equivalente al 100% el 83% (10) se encuentran en un nivel bajo y un 17% (2) se encuentran en un nivel medio. Lo que quieren decir que los encuestados perciben que en la empresa no se cuenta con un plan de compensación personalizada, por el rendimiento de los trabajadores.

En ese sentido Castro y Mora (2023) en su trabajo se encontraron con niveles similares a los resultados de la presente, en la cual se destaca un 55% en relación a la compensación emocional, de la misma forma en cuando a las dimensiones se refleja un nivel medio con un promedio de 60%, lo cual indica que en general existe. A diferencia de Conde (2022) quien manifiesta que los trabajadores cuentan con mejor desempeño si cuentan con un plan de incentivos, además, la importancia de buscar y cultivar actividades que proporcionen satisfacción emocional va más allá de las recompensas externas, contribuyendo a una vida más plena y significativa. Motivar a los trabajadores sin depender exclusivamente de incentivos económicos puede tener varios efectos positivos en el entorno laboral, la motivación no financiera, como el reconocimiento y la retroalimentación positiva, puede generar un mayor compromiso y satisfacción en los empleados, sentirse valorados por su contribución puede ser tan poderoso como los incentivos económicos.

En cuando al **Objetivo específico 2:** Identificar el nivel de las dimensiones de retención del talento humano en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023; se evidencia la retención del talento humano, que de 12 encuestados equivalente al 100% el 42% (5) se encuentran en un nivel bajo, un 33% (4) se encuentran en un nivel medio y finalmente un 25% (3), lo ubica en un nivel alto. Lo que quieren decir que los encuestados perciben que en la empresa no se llevan a cabo estrategias de retención del talento humano, además, se evidencia el liderazgo, que de 12 encuestados equivalente al 100% el 58% (7) se encuentran en un nivel medio, un 25% (3) se encuentran en un nivel alto y finalmente un 17% (2), lo ubica en un nivel bajo. Lo que quieren decir que los encuestados perciben bajos niveles de liderazgo en la empresa.

De la misma forma, se evidencia el plan de desarrollo profesional, que de 50 encuestados equivalente al 100% el 67% (8) se encuentran en un nivel bajo, un 33% (4) se encuentran en un nivel medio. Lo que quieren decir que los encuestados perciben que la empresa no cuenta con un plan de desarrollo profesional para los trabajadores, por último, se evidencia el plan de incentivo a la comunicación, que de 50 encuestados equivalente al 100% el 58% (7) se encuentran en un nivel medio, un 25% (3) se encuentran en un nivel alto y finalmente un 17% (2), lo ubica en un nivel bajo. Lo que quieren decir que los encuestados perciben que no se fomentan espacios para motivar la comunicación en la empresa.

En contraste con Navarrete (2023) cuya investigación cuenta con un nivel promedio de 40% en las cuales se refleja el cambio de prioridad de muchos trabajadores y el sentir sobre su rol en la empresa donde labora, si bien es cierto la pandemia ha permitido reevaluar prioridades, también se tienen efectos colaterales inesperados que permitieron contar con una mayor visión de la importancia del ser y no del hacer. Complementando con Chávez y Chuchon (2023) manifiesta que en el contexto post pandemia, los trabajadores han redefinido sus prioridades en busca de un equilibrio entre la vida laboral y personal, así como una mayor flexibilidad y bienestar. Tras la pandemia, los trabajadores valoran la flexibilidad en términos de horarios y modalidades de trabajo, como el teletrabajo, la capacidad de equilibrar responsabilidades profesionales y personales se ha vuelto esencial, asimismo, los trabajadores buscan roles que proporcionen un sentido de propósito y

contribución significativa, las empresas que enfocan sus valores en la responsabilidad social y ambiental son más atractivas para los empleados post pandemia.

En cuando al **Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre compensación emocional y liderazgo en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023. Se evidencia la correlación entre la variable compensación emocional y la dimensión liderazgo, luego de la aplicación del instrumento en el que manifestaron su apreciación 12 trabajadores, se obtuvo un p valor de 0,061 resultando una correlación de 0,556, por lo tanto, se rechaza la H3: Existe una relación entre compensación emocional y liderazgo en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023 y se acepta la hipótesis alterna: No existe una relación entre compensación emocional y liderazgo en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

De acuerdo con Benavidez (2020) estudiaron la importancia del liderazgo en las empresas y los efectos que surten en la estabilidad laboral con un 0,458 y un P-valor de 0,001, verificaron su hipótesis, sin embargo de acuerdo con los resultados que se obtuvieron, de tal forma que, el liderazgo efectivo impacta directamente en la permanencia laboral al influir en factores clave como la satisfacción, el compromiso y la identificación con la cultura organizacional, los líderes que comprenden y responden a las necesidades de sus empleados contribuyen significativamente a la retención de talento y al éxito a largo plazo de la empresa. Por lo tanto, un liderazgo efectivo contribuye a crear un clima laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados, respetados y motivados, esto influye directamente en su deseo de permanecer en la organización.

De la misma forma el **Objetivo específico 4:** Determinar la relación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023. Se evidencia la correlación entre la variable compensación emocional y la dimensión plan de desarrollo organizacional, luego de la aplicación del instrumento en el que manifestaron su apreciación 12 trabajadores, se obtuvo un p valor de 0,363 resultando una correlación de 0,289, por lo tanto, se rechaza la H4: Existe una relación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023 y acepta la hipótesis alterna: No existe una relación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.

En ese sentido Vega (2021), en su investigación tuvo una vinculación de 0,844 entre las variables lo cual permite reconocer la importancia de contar con un plan de compensaciones que permita generar un equilibrio saludable y al mismo tiempo refuerce el compromiso de los trabajadores con la empresa, contar con un plan de compensaciones es crucial para retener al personal, ya que este componente estratégico no solo afecta la satisfacción de los empleados, sino que también influye en la productividad y estabilidad organizacional. Ofrecer compensaciones competitivas y beneficios atractivos ayuda a retener a los empleados talentosos, reduciendo la rotación y la pérdida de conocimientos críticos para la empresa, un plan de compensaciones integral es esencial para retener al personal al proporcionar incentivos, reconocimiento y beneficios que no solo satisfacen las necesidades económicas, sino que también contribuyen al bienestar general y la satisfacción laboral de los empleados.

Finalmente respecto al **Objetivo específico 5**: Determinar la relación entre compensación emocional y el incentivo a la comunicación en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023. Se evidencia la correlación entre la variable compensación emocional y la dimensión incentivo a la comunicación, luego de la aplicación del instrumento en el que manifestaron su apreciación 12 trabajadores, se obtuvo un p valor de 0,056 resultando una correlación de 0,564, por lo tanto, se rechaza la H5: Existe una relación entre compensación emocional y el incentivo a la comunicación en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023 y se acepta la hipótesis alterna: No existe una relación entre compensación emocional y el incentivo a la comunicación en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023

En contraste con Torres y Gutierrez (2023) sostienen que la comunicación en el trabajo es esencial para el buen funcionamiento de una organización y el desarrollo de un entorno laboral saludable, asimismo, un entorno donde se fomenta la comunicación permite el intercambio de ideas y la colaboración creativa, impulsando la innovación y la resolución de problemas de manera más eficaz. La comunicación abierta y transparente es fundamental para construir y mantener la confianza entre los miembros del equipo y entre los empleados y la dirección, por lo tanto, incentivar la comunicación en el trabajo es esencial para promover la eficiencia operativa, fortalecer las relaciones interpersonales, abordar desafíos de manera efectiva y mantener un ambiente laboral positivo y productivo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Se determinó una relación inversa media de 0,520, con un nivel de significancia 0,083, en relación a las variables de estudio, lo cual nos indica que la compensación emocional es sólo un elemento para conservar al personal idóneo en la empresa.
- 6.2 Se encontró un nivel medio de 50% en cuando a la variable compensación emocional, en la cual permitió identificar la importancia de contar con estrategias no salariales para mantener al personal.
- 6.3 Se encontró un 42% en un nivel bajo referente a la variable retención del talento humano, que identifica la clara necesidad de los trabajadores por buscar otras opciones laborales.
- 6.4 Se determinó que existe una correlación inversa media de 0,556 con un coeficiente de Pearson y un nivel de significancia de 0,061, lo cual permite identificar que faltan implementar estrategias para mejorar el liderazgo en la empresa.
- 6.5 Se concluye que existe una correlación inversa media de 0,289 con un nivel de significancia de 0,363, que evidencia que actualmente no se cuenta con un plan de incentivos que permita motivar el desarrollo organizacional.
- 6.6 Se concluye que existe una correlación inversa media de 0,564 con un nivel de significancia de 0,056, que evidencia que existe una deficiente comunicación y la falta de espacios para motivar al personal a manifestar sus ideas y pensamientos.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Desarrollar un plan de compensaciones de tipo no salarial, con la finalidad de contar con personal con experiencia y realizar el planes de trabajo a mediano y largo plazo.
- 7.2 Implementar estrategias para compensar a los trabajadores de tal manera que no afecte la liquidez de la empresa, de tal manera que permita armonizar el vínculo trabajadores y empleador.
- 7.3 Realizar un análisis de las causas de las renunciaciones de los trabajadores con mayor experiencia, de tal manera que pueda plantear alternativas que generen un equilibrio entre los objetivos de la empresa y los objetivos personales de los trabajadores.
- 7.4 Participar en capacitaciones sobre liderazgo, con la finalidad de incrementar sus capacidades y establecer una hoja de ruta para la consecución de las metas de la empresa, con el apoyo de los trabajadores.
- 7.5 Desarrollar un plan de incentivos, con la finalidad de motivar a los trabajadores, utilizando estrategias como flexibilización de horarios y compensación de horas.
- 7.6 Implementar un sistema de comunicación dentro de la empresa con la finalidad de resolver conflictos de manera eficiente y promover la integración del equipo.

Referencias bibliográficas

- Bartrop, M., Boakye, A., Muah, P., & Oppong, N. (2022). Explorando las estrategias de retención de talentos de la Universidad Técnica de Cape Coast en Ghana. *African Journal*. <https://journals.co.za/doi/abs/10.4102/sajhrm.v20i0.1865>
- Benavidez, F. (2020). *Factores de retención del talento humano en los niveles gerenciales y jefaturas de la empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. - 2018* [Tesis pre grado - Universidad Señor de Sipán].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_98ec827bb42fc84dbb1de43de04802b8
- Benitez, K. (2023). El derecho a la igualdad de oportunidades y la inclusión de la mujer en la gestión empresarial en el MERCOSUR. *Revista Jurídica*.
<http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/juridica/article/view/1425>
- Bermúdez, A. (2021). “La Gran Renuncia”: por qué los trabajadores en Estados Unidos están dejando sus empleos a un ritmo récord. *BBC News Mundo*.
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-57645362>
- Blanco, M. (2023). El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura. *Innovaciones de Negocios*.
<https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/413>
- Camacho, J., & Amaya, J. (2023). *Estudio De Los Elementos Que Definen La Composición De Salario Emocional En Instituciones De Educación Superior De El Espinal Tolima* [Tesis de grado - Universidad cooperativa de Colombia].
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/ec600711-6df5-4161-b31b-4418c224d2f8/content>
- Cámara de Comercio de Lima. (2022). Conoce las tendencias de renuncia y despido que afectan el mercado laboral. *Revista Digital de La Cámara de Comercio de Lima*.
<https://lacamara.pe/conoce-las-tendencias-de-renuncia-y-despido-que-afectan-el-mercado-laboral/>
- Cárdenas, A., & Alarcon, M. (2023). Modelo de gestión de talento humano para el sector turístico. *Revista Científica Ecociencia*.

<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/739>

Castro, M., & Mora, F. (2023). *Análisis de incentivos sociales y la evolución de la compensación social y emocional, según los grupos generacionales y consistencia con la expectativa del colaborador interno, la atracción del talento externo y la propuesta de valor que ofrece a los cola* [Tesis de grado - Universidad Técnica Nacional].
<http://179.0.219.172/handle/20.500.13077/824>

Chávez, E., & Chuchon, A. (2023). *Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022*. Tesis post grado - Universidad Continental.

Chung, D., Steenburgh, T., & Sudhir, K. (2023). Do Bonuses Enhance Sales Productivity? A Dynamic Structural Analysis of Bonus-Based Compensation Plans. *Marketing Science*. <https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/mksc.2013.0815>

CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Conde, J. (2022). *Compensación económica - emocional y su relación con la satisfacción del personal empleado de la empresa educativa Cibertec filial Trujillo* [Tesis de Post Grado Maestría - Universidad Privada Antenor Orrego].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAO_54767561613d6f730a1fc42e42e264ae

Conte, F., & Siano, A. (2023). Data-driven human resource and data-driven talent management in internal and recruitment communication strategies: an empirical survey on Italian firms and insights for European context. *Emerald Insight*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CCIJ-02-2022-0012/full/html>

Díaz, G., Almorza, D., & Gonzales, G. (2023). How does Emotional Salary Influence Job Satisfaction?. A Construct to be Explored. *Depósito de Investigación Universidad de Sevilla*. <https://idus.us.es/handle/11441/145909>

- Drach, A., & Marzuq, N. (2023). The weekend matters: exploring when and how nurses best recover from work stress. *Wiley Online Library*.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1365-2648.2012.06033.x>
- Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. *Repositorio Institucional USDG*.
- Fatien, P., Louis, D., & Islam, G. (2023). Neutral In-Tensions: Navigating Neutrality in Coaching. *Journal of Management Study*.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joms.12883>
- Fich, E., Rice, E., & Tran, A. (2023). Contractual revisions in compensation: Evidence from merger bonuses to target CEOs. *ScienceDirect*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165410115000919>
- Froment, F., Gutiérrez, M., & Gil, J. (2023). Efecto del apoyo a la autonomía sobre la satisfacción académica. *Revista de Investigación Educativa*.
<https://revistas.um.es/rie/article/view/546251>
- Giraldo, M. (2023). *Salario emocional: equilibrio entre la vida laboral y personal* [Tesis de grado - Universidad Libre de Colombia].
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/24448>
- Grinstein, Y., & Hribar, P. (2023). CEO compensation and incentives: Evidence from M&A bonuses. *ScienceDirect*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304405X04000091>
- Hadijah, S. (2023). Implementation of Talent Management as a Strategy for Achieving Company Competitive Advantage. *Artificial Intelligent Research*.
<http://ijair.id/index.php/ijair/article/view/379>
- Henrik, J., & Carless, D. (2022). Feedback literacy: a critical review of an emerging concept. *Springer Link*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-022-00895-9>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (M. G. H. Education (ed.)).
- Juannys, C., Nicolas, A., & Rebeca, C. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y

- medianas empresas. *Dialnet*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000846>
- Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Khaled, M. (2023). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *Taylor & Francis Group*.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2022.2032265>
- Lecca, B., & Reátegui, V. (2022). *Compensación salarial y el rendimiento laboral en la Unidad Ejecutora 400 - Tarapoto 2022* [Tesis pre grado - Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/111954>
- Loor, B., & Suarez, D. (2023). *Estrategia didáctica basada en la escucha activa para el desarrollo de la habilidad del pensamiento crítico en el área de Ciencias naturales* [Tesis de Grado - Universidad Estatal del Sur de Manabi].
<https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/5131>
- Lopez, P. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Manzano, R., & García, H. (2016). Sobre los criterios de inclusión y exclusión. Más allá de la publicación. *Scielo*. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0370-41062016000600015&script=sci_arttext&tlng=en
- Navarrete, K. (2023). *Motivación laboral y su relación con la retención del talento humano en una empresa comercializadora de minerales, Trujillo, 2022* [Tesis de grado - Universidad Privada del Norte].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_0368e6a855f3435c081925ad53eb4ce1
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023. *Agencia Especializada de Las Naciones Unidas*.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang-es/index.htm

- Ortiz, M. (2021). *Salario emocional para mejorar el clima organizacional de la empresa PYDACO CIA. LTDA. Ecuador– 2020* [Tesis Post Grado Maestría - Universidad Cesar Vallejo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_36f62e11e18b129759a0baa0ffaf3dde
- Ozkan, R., Esmer, S., & Industrial, C. (2023). Talent management strategies and functions: a systematic review. *Emerald Insight*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ICT-01-2022-0007/full/html>
- Padilla, M., & Casas, E. (2023). *Análisis del seguimiento de los informes de fiscalización del Consejo de Vigilancia para el mejoramiento organizacional y competitividad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito SAC Latacunga Ltda* [Tesis de grado - Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/38036>
- Parodi, T. (2023). *Desarrollo e implementación del plan de capacitación del área de Gerencia de Procesos del Banco de Bogotá* [Tesis de Grado - Universidad de Córdoba]. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/7607>
- Pérez, D. (2022). *Compensación emocional y retención del talento en los colaboradores en una empresa de comida rápida de Lima - 2021* [Tesis de Grado - Universidad Continental].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCON_9cdd5074167a142f3361ec19eb7e270b
- Quiróz, M., & Rivera, K. (2023). Balance Trabajo -Vida Familiar en Empleados de Vigilancia y Seguridad Privada en la Universidad de Santander Campus Valledupar. *Universidad de Santander*.
<https://repositorio.udes.edu.co/entities/publication/fef21c19-0cd8-43f5-843b-6a256cbd9361>
- Rimbau, E. (2023). Treball flexible i benestar. Evidències científiques. *Universitat de Catalunya*. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/147692>
- Rivadeneira, E., & Quintero, G. (2023). Saberes profesionales, desarrollo personal y práctica pedagógica de las docentes de educación inicial en la provincia de El Oro.

Yachana Revista Científica.

<http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/838>

Roberto Hernandez;Christian Mendoza. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas de la investigación*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Rodriguez, V. (2023). *Desarrollamos habilidades de escucha activa en los estudiantes del tercer ciclo de la institución educativa* [Tesis de Grado - PUCP].

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24402>

Rojas, E. (2020). *Diseño de un Sistema de Compensación Salarial para la Empresa Cotaxi* [Tesis de grado - Universidad Santander].

<https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/fab4c328-9339-4b0b-9d66-fccc55489c9b/content>

Ruíz, N., & Ahumada, L. (2023). Programa de Desarrollo Profesional. *Revista Universidad El Bosque*. <https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/11312>

Sadegh, M., & Nargesian, J. (2023). Providing a Talent Retention Model among Generation Z Employees of Government Organizations. *Journal of Human Resource Studies*.

https://www.jhrs.ir/article_172964_bec333965a63626d5618c96a0bc027a8.pdf

Sampieri, R. H., & Collado, C. F. (2017). *Metodología de la investigación*.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Santos, G. (2017). Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS , Puebla. *Benemérita Universad Autónoma de Puebla*, 74.

<https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

Sembiring, E., & Damayanti, N. (2023). TALENT ATTRACTION, TALENT RETENTION, AND TALENT MANAGEMENT AS A MEDIATING ON ORGANIZATION PERFORMANCE. *Ultima Management*.

<https://ejournals.umh.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3125>

Serra, J. (2019). UNA CONCEPCIÓN INTEGRADORA DE LA MOTIVACIÓN

HUMANA. *Scielo*. <https://www.scielo.br/j/pe/a/m9rHpDz5TfWMCTmLffdq3Wc/>

- Škerháková, V., Korba, P., Harničárová, M., & Ali, V. (2022). Talent Retention: Analysis of the Antecedents of Talented Employees' Intention to Stay in the Organizations. *European Journal of Interdisciplinary Studies*.
https://www.researchgate.net/profile/Veronika-Skerhakova/publication/362493591_Talent_Retention_Analysis_of_the_Antecedents_of_Talented_Employees'_Intention_to_Stay_in_the_Organizations/links/6440d9942eca706c8b6f4a5a/Talent-Retention-Analysis-of-the-Antec
- Tagre, M. (2023). COMPENSACIÓN Y LA IMPORTANCIA DE LA ESCALA SALARIAL PARA MANTENER LA EQUIDAD, ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO. *Universidad de Galileo*.
<http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1319>
- Taruchain, L., & Revelo, R. (2023). Gestión de la Atracción y Retención del Talento Humano en el Siglo XXI: una Revisión Bibliográfica Sistemática de la Literatura Latinoamericana. *DSpace Universidad Indoamerica*.
<https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/5423>
- Torres, D., & Gutierrez, E. (2023). COMPENSACIÓN Y SALARIO EMOCIONAL EN EL SECTOR COMERCIAL DE VILLAVICENCIO - COLOMBIA. *Scielo*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-86932023000100110&script=sci_abstract&tlng=en
- Vega, J. (2021). *Compensación económica, compensación emocional y la satisfacción laboral del personal de una empresa agroindustrial filial norte - Chiclayo* [Tesis Post Grado Maestría - Universidad Privada del Norte].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_302b331b2696e0ed9705280adac6e41d
- Vilcas, S. (2021). *Retención del talento y compensación emocional del área de Dry Food de Makro Supermayorista S.A. sede Bellavista, Callao – 2020* [Tesis de Grado - Universidad Cesar Vallejo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_5d818f704df8a3fbc7cf7b7391f4ab90

ANEXOS

Anexo N°01. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.</p>	<p>Principal: Existe una relación entre compensación emocional y retención del talento en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023</p>	<p>Variable 1: Compensación emocional. Dimensiones: - Desarrollo personal y profesional. - Balance con la vida personal. - Compensación personalizada.</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo, correlacional, de corte trasversal.</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de compensación emocional en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023? ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de retención</p>	<p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de las dimensiones de compensación emocional en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.</p>		<p>Variable 2: Retención del talento humano. Dimensiones: - Liderazgo. - Plan de desarrollo</p>	<p>Diseño de investigación: No experimental.</p> <p>Población y Muestra: 12 trabajadores de la empresa Tiendas Netto E.I.R.L, ubicado en la ciudad de Tarapoto, Región San Martín.</p>

<p>del talento humano en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023?</p>	<p>Identificar el nivel de las dimensiones de retención del talento humano en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.</p>		<p>profesional. - Incentivo a la comunicación.</p>	<p>Técnica e instrumento: Cuestionario. Encuesta.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre compensación emocional y liderazgo en la empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre compensación emocional y liderazgo en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre compensación emocional y el incentivo a la comunicación en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre compensación emocional y plan de desarrollo organizacional en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.</p>			

	Determinar la relación entre compensación emocional y el incentivo a la comunicación en una empresa Tiendas Netto EIRL en Tarapoto, 2023.			
--	---	--	--	--

Anexo N°02. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la compensación emocional

Datos informativos:

N° de cuestionario.....Fecha de recolección...../...../.....

Instrucciones: Estimado colaborador, el presente tiene como objetivo identificar la compensación emocional. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

N.º Ítems	Ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Desarrollo personal y profesional					
01	Se desarrollan espacios de Feedback (retroalimentación) para reforzar los conocimientos.					
02	Se desarrollan espacios de Feedback (retroalimentación) para reforzar las habilidades.					
03	La empresa desarrolla talleres de coaching para mejorar el potencial de los trabajadores.					
04	Ha participado en una actividad de coaching motivacional dentro de la empresa.					
	DIMENSIÓN: Balance con la vida personal					
05	Existe un sistema que permite cumplir con las tareas.					
06	Existe un sistema que permite tener horarios flexibles.					
07	La empresa brinda días libres a los trabajadores para realizar asuntos personales.					
08	Se cuenta con un sistema de acumulación de horas para ser reemplazados por un día de permiso.					
	DIMENSIÓN: Compensación personalizada					
09	Participó en la entrega de bonos anuales por sus servicios en la empresa.					
10	La empresa brinda bonos anuales a los trabajadores por su ardua labor en su desempeño.					
11	Cuenta con beneficios externos en espacios de esparcimiento en convenio con la empresa.					
12	Su empleador le brinda facilidades para beneficios en establecimientos por su desempeño en la empresa.					
13	Por su labor en la empresa tiene beneficios en descuentos en servicios.					
14	Cuenta con beneficios de descuento en tiendas como trabajador de la empresa.					

Muchas Gracias!

Cuestionario para medir la retención del talento humano

Datos informativos:

N° de cuestionario.....Fecha de recolección...../...../.....

Instrucciones: Estimado colaborador, el presente tiene como objetivo identificar la retención del talento humano. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

N.º Ítems	Ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Liderazgo					
01	Existe un plan de apoyo para los trabajadores.					
02	Realizan actividades para mantener la motivación en los trabajadores.					
03	Se realiza seguimiento de las actividades que se le asignan a los trabajadores.					
04	Cuentan con estrategias que permiten un adecuado seguimiento del trabajo que se programa en la empresa.					
	DIMENSIÓN: Capacitaciones					
05	Se realizan capacitaciones para mejorar el desempeño de las labores.					
06	Participó en cursos para mejorar sus capacidades gestionados por la empresa.					
07	La empresa realiza convocatorias internas para promover a los trabajadores con mejores capacidades.					
08	Se toman en cuenta a los trabajadores más capacitados, para ser promovidos en la empresa.					
	DIMENSIÓN: Incentivo a la comunicación					
09	Se promueven reuniones para motivar la escucha activa.					
10	Se promueven actividades para motivar la escucha activa.					
11	Considera que existe espacio para la comunicación dentro de la empresa.					
12	Se fomenta un ambiente de diálogo para facilitar la resolución de conflictos.					

Muchas Gracias!

Anexo N°03. Validez del Instrumento

4.6 Formato para validación de instrumentos de recolección de información

4.6.1 Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: PEREZ MEZA, FIORELLA VANESSA	
N° DNI / CE: 44396754	Edad: 36
Teléfono / celular: 982 423 290	Email: vaniba126@hotmail.com
Título profesional: MAESTRO EN GESTION PÚBLICA	
Creditos académicos: Maestría: X	Doctorado: _____
Especialidad: PROYECTOS DE INVERSION	
Institución que labora: CONSULTORA LANAXEA	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: COMPENSACION EMOCIONAL Y RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA TIENDAS NETTO SIML EN TARAPOTO, 2023	
Autor(es): GOMEZ VARGAS, TATIANA VANESSA	
Programa académico:	
 Firma	 Huella digital

4.6.3 Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACION*									
TITULO: COMPENSACIÓN EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA TIENDAS NETTO EIRL EN TARAPOTO, 2023									
Variable 1: Compensación emocional		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones	
Dimensión 1: Desarrollo personal y profesional		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
1	Se desarrollan espacios de Feedback (retroalimentación) para reforzar los conocimientos.	X		X		X			
2	Se desarrollan espacios de Feedback (retroalimentación) para reforzar las habilidades.	X		X		X			
3	La empresa desarrolla talleres de coaching para mejorar el potencial de los trabajadores.	X		X		X			
4	Ha participado en una actividad de coaching motivacional dentro de la empresa.	X		X		X			
Dimensión 2: Balance con la vida personal									
5	Existe un sistema que permite cumplir con las áreas.	X		X		X			
6	Existe un sistema que permite tener horarios flexibles.	X		X		X			
7	La empresa brinda días libres a los trabajadores para realizar asuntos personales.	X		X		X			
8	Se cuenta con un sistema de acumulación de horas para ser reemplazados por un día de permiso.	X		X		X			
Dimensión 3: Compensación personalizada									
9	Participó en la entrega de bonos anuales por sus servicios en la empresa.	X		X		X			
10	La empresa brinda bonos anuales a los trabajadores por su ardua labor en su desempeño.	X		X		X			
11	Cuenta con beneficios externos en espacios de esparcimiento en convenio con la empresa.	X		X		X			
12	Su empleador le brinda facilidades para beneficios en establecimientos por su desempeño en la empresa.	X		X		X			

Recomendaciones:.....

... Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mg. PEREZ MEZA, FIORELLA VANESSA DNI 44396754



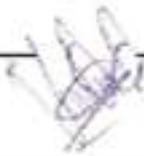
Firma



Huella digital

4.6 Formato para validación de instrumentos de recolección de información

4.6.1 Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: CUETO ORBE, ROSA ELENA	
N° DNI / CE: 01117140	Edad: 54
Teléfono / celular: 982 423 290	Email: rosaelenacueto@gmail.com
Título profesional: MAESTRO EN EDUCACION	
Grado académico: Maestría: X	Doctorado: _____
Especialidad: DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA	
Institución que labora: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AMAZÓNICA (AAA)	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: COMPENSACIÓN EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA TIENDAS NETTO BURL EN TAMPOTO, 2023	
Autor(es): GÓMEZ VARGAS, TATIANA VANESSA	
Programa académico: _____	
 _____	 _____
Firma	Huella digital

4.6.3 Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN*						
TÍTULO: COMPENSACIÓN EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA TIENDAS NETTO EIRL EN TARAPOTO, 2023						
Variable 1: Compensación emocional	Relevancia	Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
Dimensión 1: Desarrollo personal y profesional						
1 Se desarrollan espacios de Feedback (retroalimentación) para reforzar los conocimientos.	X		X	X		
2 Se desarrollan espacios de Feedback (retroalimentación) para reforzar las habilidades.	X		X	X		
3 La empresa desarrolla talleres de coaching para mejorar el potencial de los trabajadores.	X		X	X		
4 Ha participado en una actividad de coaching motivacional dentro de la empresa.	X		X	X		
Dimensión 2: Balance con la vida personal						
5 Existe un sistema que permite cumplir con las áreas.	X		X	X		
6 Existe un sistema que permite tener horarios flexibles.	X		X	X		
7 La empresa brinda días libres a los trabajadores para realizar asuntos personales.	X		X	X		
8 Se cuenta con un sistema de acumulación de horas para ser reemplazados por un día de permiso.	X		X	X		
Dimensión 3: Compensación personalizada						
9 Participó en la entrega de bonos anuales por sus servicios en la empresa.	X		X	X		
10 La empresa brinda bonos anuales a los trabajadores por su ardua labor en su desempeño.	X		X	X		
11 Cuenta con beneficios externos en espacios de esparcimiento en convenio con la empresa.	X		X	X		
12 Su empleador le brinda facilidades para beneficiarse en establecimientos por su desempeño en la empresa.	X		X	X		

Recomendaciones:.....

... Opinión de experto: Aplicable (X) No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mg. CUETO ORBE, ROSA ELENA DNI 01117140



Mg. Rosa E. Cueto Orbe
Cod. Mat. Contador 19 - 23q
D.N.I. 01117140

Firma



Huella

4.6 Formato para validación de instrumentos de recolección de información

4.6.1 Ficha de Identificación del Experto

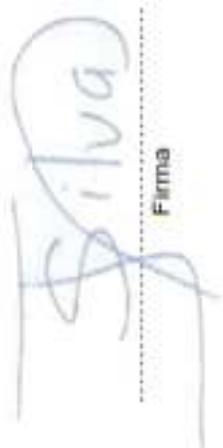
Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellido: SILVA VILLALOBOS, JOSE ENRIQUE	
N° DNI / CE: 74349328	Edad: 25
Teléfono / celular: 999 753 712	Email: jsilvavik@gmail.com
Título profesional: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA	
Grado académico: Maestría X	Doctorado: _____
Especialidad: PROYECTOS INMOBILIARIOS Y DE INVESTIGACIÓN	
Institución que labora: IDEA INMOBILIARIA Y CONSULTORÍA	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis:	
Título: COMPENSACIÓN EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA TIENDAS NETTO EPL EN TARAPOTO, 2023	
Autor(es): GOMEZ VARGAS, TATIANA VANESSA	
Programa académico: _____	
 _____	 Huella digital

4.6.1 Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

		FICHA DE VALIDACION*									
		TITULO: COMPENSACION EMOCIONAL Y RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA TIENDAS NETTO EIRL EN TARAPOTO, 2023									
Variable 1: Compensación emocional		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones			
Dimensión 1: Desarrollo personal y profesional		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
1	Se desarrollan espacios de Feedback (retroalimentación) para reforzar los conocimientos.	X		X		X		X			
2	Se desarrollan espacios de Feedback (retroalimentación) para reforzar las habilidades.	X		X		X		X			
3	La empresa desarrolla talleres de coaching para mejorar el potencial de los trabajadores.	X		X		X		X			
4	Ha participado en una actividad de coaching motivacional dentro de la empresa.	X		X		X		X			
Dimensión 2: Balance con la vida personal											
5	Existe un sistema que permite cumplir con las tareas.	X		X		X		X			
6	Existe un sistema que permite tener horarios flexibles.	X		X		X		X			
7	La empresa brinda días libres a los trabajadores para realizar asuntos personales.	X		X		X		X			
8	Se cuenta con un sistema de acumulación de horas para ser reemplazados por un día de permiso.	X		X		X		X			
Dimensión 3: Compensación personalizada											
9	Participo en la entrega de bonos anuales por sus servicios en la empresa.	X		X		X		X			
10	La empresa brinda bonos anuales a los trabajadores por su ardua labor en su desempeño.	X		X		X		X			
11	Cuenta con beneficios externos en espacios de esparcimiento en convenio con la empresa.	X		X		X		X			
12	Su empleador le brinda facilidades para beneficios en establecimientos por su desempeño en la empresa.	X		X		X		X			

Recomendaciones:.....

... Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()
Nombres y Apellidos de experto: Mg. SILVA VILLALOBOS, JOSÉ ENRIQUE DNI 74349228


.....
Firma



Huella

Anexo N° 04. Confiabilidad del Instrumento

Variable: Compensación emocional

ENCUESTADOS	ITEMS												SUMA		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14
E1	3	4	4	4	5	5	5	5	1	1	3	5	3	3	51
E2	1	1	1	1	3	5	5	5	1	1	1	1	1	1	28
E3	1	1	1	1	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1	27
E4	3	3	3	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	38
E5	3	3	3	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	38
E6	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	58
E7	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	30
E8	3	3	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	2	1	35
E9	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	20
E10	3	3	3	2	3	5	1	2	2	4	2	2	1	1	34
E11	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	22
E12	2	2	3	2	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2	33
VARIANZA	1.021	1.222	1.472	1.806	1.333	1.521	1.910	2.083	0.743	1.243	0.910	2.806	0.743	0.410	
	1.021	1.222	1.472	1.806	1.333	1.521	1.910	2.083	0.743	1.243	0.910	2.806	0.743	0.410	
SUMATORIA DE VARIANZAS	19.222														
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	111.417														

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

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario \rightarrow 0.89
 k : Número de ítems del instrumento \rightarrow 14
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. \rightarrow 10.222
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. \rightarrow 131.417

RANGO	CONFIABILIDAD
0.55 o menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.69	Confiable
0.70 a 0.79	Muy confiable
0.80 a 0.89	Excelente confiabilidad
0.90 a 1.00	Confiabilidad perfecta

0.75 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

Variable: Retención del talento humano

ENCUESTADOS	ITEMS												SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
E1	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	48
E2	3	3	4	3	1	1	1	3	4	1	3	4	31
E3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	3	3	28
E4	1	3	4	4	1	1	1	1	3	3	3	1	26
E5	1	3	4	4	1	1	1	1	3	3	3	2	27
E6	5	3	5	5	3	3	2	3	5	5	5	5	49
E7	5	5	5	5	2	5	2	2	4	4	5	5	49
E8	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	5	2	35
E9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	23
E10	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	30
E11	2	1	4	2	1	1	2	2	2	2	3	3	25
E12	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	31
VARIANZA	1.639	1.021	0.743	1.250	0.833	1.688	0.389	0.472	0.806	1.389	1.250	1.410	
	1.639	1.021	0.743	1.250	0.833	1.688	0.389	0.472	0.806	1.389	1.250	1.410	
SUMATORIA DE VARIANZAS	12.889												
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	85.750												

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K s_i^2}{S_y^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario \rightarrow 0.93 0.93

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: N° de ítems del instrumento \rightarrow 12

S_y^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems. \rightarrow 12.988

85.730

Varianza total del instrumento.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD ALFA DE KRACH

RANGO	CONFIABILIDAD
0.52 a menos	Confiabilidad mala
0.54 a 0.70	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.65 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.98	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.75 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

Anexo N° 05. Formato de consentimiento informado

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE

Con el propósito y finalidad, es informar que el proyecto de tesis es solicitarle el consentimiento. De aceptar, el investigador y el representante de la empresa ambas partes tendrán una copia de conformidad. El proyecto titulado: COMPENSACIÓN EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA TIENDAS NETTO EIRL EN TARAPOTO, 2023.

Es dirigido por Gómez Vargas, Tatiana Vanessa investigador de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

El propósito de este proyecto de tesis, se le invita a participar en la encuesta que se les tomará 10 minutos de su tiempo. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre el proyecto pueda formularla cuando sea conveniente. Al concluir el proyecto, usted será informado a través del número telefónico 924 355 902

Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos puede comunicarse con el comité de Ética de la investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación.

Nombre: Gómez Vargas, Tatiana Vanessa

Fecha: 15/11/2023

Firma del Participante:



DARWIN MEDDEL DEL AVELLA DEL AVELLA
72465246

Firma del investigador.




Anexo N°06. Documento de aprobación de la institución para la recolección de información



SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación

SEÑORA : **FLAVIA JAZMÍN, ASTETE RÍOS**
GERENTE GENERAL DE : **TIENDAS NETTO E.I.R.L**

Yo, **GOMEZ VARGAS, Tatiana Vanessa** identificado con DNI N° 45393547 con domicilio actual Jr. Lamas N° 205 – del Distrito de Tabalosos, Ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que continuando con mis estudios en la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote de la filial Tarapoto, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de investigación en su empresa sobre "**COMPENSACIÓN EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA TIENDAS NETTO EIRL EN TARAPOTO, 2023**" para adquirir el grado académico de Bachiller en Ciencias Administrativas.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted acceder a mi solicitud.

Tarapoto, 15 de noviembre del 2023.

GOMEZ VARGAS, Tatiana Vanessa
DNI: 45393547
ESTUDIANTE

TIENDAS NETTO E.I.R.L.
Flavia Jazmin Astete Rios
GERENTE GENERAL

ASTETE RÍOS, Flavia Jasmin
DNI: 72460654
GERENTE GENERAL

Anexo N° 07. Evidencias de ejecución (declaración jurada, base de datos)

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **GÓMEZ VARELA, YANINA MARCELA**, identificada con DNI N° **45393547**, con domicilio en: Av. J. Larrea N° 305, Distrito Tarma, Provincia San Martín, Departamento San Martín.

DECLARO BAJO JURAMENTO,

En mi condición de Estudiante con cargo de estudiante 2011072001 de la Escuela Profesional de Administración Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Angeles de Córdoba

1. Que los datos consignados en la base de datos "COMPENSACIÓN EMOCIONAL Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA VENTAS NETO SRL EN TARMATO, 2023"

Es lo que esta declaración corresponde a la verdad

Tarma, 16 de noviembre de 2023



Firma del estudiante/bachiller

DNI N° 45393547



Huella Digital

BASE DE DATOS VARIABLE: COMPENSACIÓN EMOCIONAL

ENCUESTADOS	Compensación emocional													
	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14
1	3	4	4	4	5	5	5	5	1	1	3	5	3	3
2	1	1	1	1	3	5	5	5	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	4	4	5	4	1	1	1	1	1	1
4	3	3	3	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1
5	3	3	3	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1
6	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	2
7	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
8	3	3	1	1	5	5	5	1	1	1	1	5	2	1
9	2	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1
10	3	3	3	2	3	5	1	2	2	4	2	2	1	1
11	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2
12	2	2	3	2	4	3	3	1	2	2	2	2	3	2

BASE DE DATOS VARIABLE: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

ENCUESTADOS	Retención del talento humano											
	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12
1	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4
2	3	3	4	3	1	1	1	3	4	1	3	4
3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	3	3
4	1	3	4	4	1	1	1	1	3	3	3	1
5	1	3	4	4	1	1	1	1	3	3	3	2
6	5	3	5	5	3	3	2	3	5	5	5	5
7	5	5	5	5	2	5	2	2	4	4	5	5
8	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	5	2
9	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
10	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3
11	2	1	4	2	1	1	2	2	2	2	3	3
12	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3