



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Salario emocional y retención del talento humano en la Cooperativa
Agraria de Usuarios Rio y Valle Sullana 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Oviedo Castillo, Anderson Galiani (ORCID: [0000-0002-9981-1174](https://orcid.org/0000-0002-9981-1174))

ASESORA:

Mg. Jimenez Chinga, Regina (ORCID: [0000-0003-4048-0929](https://orcid.org/0000-0003-4048-0929))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

La presente tesis la dedico principalmente a Dios, a mi familia y a los docentes que me ayudaron a progresar y estar en donde ahora estoy como estudiante, a mi madre por brindarme su apoyo y confianza, acompañándome durante todo este proceso, a mi padre por permitirme formarme profesionalmente y siempre aconsejarme. A Dios por guiarme y estar conmigo en momentos duros.

Agradecimiento

A Dios por permitirme culminar mi carrera universitaria de la mejor forma, a mis padres por estar conmigo desde que comencé este proceso y me han ido dando fuerzas para formarme como profesional, y por último agradezco a mis dos mejores amigos que me han brindado su apoyo en momentos difíciles.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variable, operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento.....	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1.	Relación entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto y la retención del talento humano.....	16
Tabla 2.	Correlación entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto y la retención del talento humano.....	17
Tabla 3.	Relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la retención del talento humano.....	18
Tabla 4.	Correlación entre las condiciones ambientales de trabajo y la retención del talento humano	19
Tabla 5.	Relación entre el compañerismo en las relaciones laborales y la retención del talento humano	20
Tabla 6.	Correlación entre el compañerismo en las relaciones laborales y la retención del talento humano	21
Tabla 7.	Relación entre la conciliación de trabajo y familia y la retención del talento humano.....	22
Tabla 8.	Correlación entre la conciliación de trabajo y familia y la retención del talento humano.....	23
Tabla 9.	Relación entre el salario emocional y la retención del talento humano	24
Tabla 10.	Correlación entre el salario emocional y la retención del talento humano	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021. Utilizando una metodología aplicada, no experimental, transversal y correlacional, su instrumento fue el cuestionario, siendo su población conformada por 90 colaboradores de la cooperativa, mientras que la muestra estuvo conformada por 90 encuestas. Entre sus resultados se demostró que la mayoría de colaboradores está de acuerdo con la seguridad, orden y limpieza en sus ambientes laborales, considerando que la infraestructura es regularmente adecuada, observándose en gran parte el compañerismo, a pesar de que en algunas ocasiones existen diferencias laborales que se han logrado mejorar, además se considera adecuado los reconocimientos laborales, teniendo en cuenta que acorde al mercado competitivo el salario es un poco inferior, pero puede ir mejorando acorde con la productividad que logre el colaborador, concluyendo que el salario emocional y la retención del talento humano tiene una fuerte relación, debido al coeficiente Rho de 0.922 y su sig., de $0.000^b < 0.01$.

Palabras clave: Salario Emocional, Talento Humano, colaborador.

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between the emotional salary and the retention of human talent in the Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021. Using an applied, non-experimental, cross-sectional and correlational methodology, its instrument was the questionnaire, with a population of 90 employees of the cooperative, while the sample consisted of 90 surveys. Among the results it was shown that the majority of employees agree with the safety, order and cleanliness in their work environments, considering that the infrastructure is regularly adequate, observing to a large extent the companionship, despite the fact that sometimes there are labor differences that have been improved, also considered adequate labor recognition, taking into account that according to the competitive market the salary is a little lower, but can be improved according to the productivity achieved by the collaborator, concluding that the emotional salary and the retention of human talent has a strong relationship, due to the Rho coefficient of 0.922 and its sig, of $0.000^b < 0.01$.

Keywords: Emotional Salary, Human Talent, collaborator.

I. INTRODUCCIÓN

Estuvo comprobado que el salario emocional contribuye significativamente a la mejora en el desempeño del trabajo; por ello fue importante implementar las estrategias relacionadas al salario emocional, puesto que su propósito fue incrementar la productividad, reduciendo la insatisfacción y el bajo desempeño en sus funciones, sin necesidad de incrementar la compensación monetaria (Thibault, et al., 2020).

Las organizaciones contemporáneas enfrentan constantemente a diferentes tipos de cambio, la cual exigieron una respuesta inmediata a la dinámica del entorno. La rápida respuesta de los equipos de trabajo estuvo influenciada por la motivación, la misma que da paso al logro de objetivos de la empresa. Esto se obtuvieron mediante el diseño del modelo de salario emocional, mediante un horario flexible, el teletrabajo o el tiempo familiar que se le pudieron ofrecer al trabajador, sea generador de cambio, para que así el vínculo empresa y trabajador se mantuvieron fortalecido (Quintero y Betancur, 2018).

Por otro lado, Barba (citado por Heredia, 2017) señaló que la atracción y retención del talento humano fue uno de los desafíos más complicados para las empresas, por lo que se requirió crear incentivos para los trabajadores. La clave para esto fue formar a los trabajadores para que destaquen dentro de su área laboral, por ende, las empresas debieron generar un sentido de pertenencia, siendo atractiva económicamente y profesionalmente, con el fin de cumplir con el objetivo principal que fue retener al verdadero talento humano.

La Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, mostró un lineamiento de mejorar todos sus objetivos como empresa, destacando como fuente importante de sus avances a sus trabajadores, que día a día se han esforzado por cumplir con sus funciones. Múltiples estudios realizados permitieron considerar estímulos laborales que las empresas brindaron a sus trabajadores constantemente, y también describen los diferentes tipos de salario emocional que fueron los que permitieron retener al talento humano. Son las empresas que buscan ofrecer los mejores productos o servicios, y requieren contar con el talento humano más

destacado que les ayude a alcanzar sus objetivos, por lo cual implementaron estrategias para que los empleados trabajen con un buen clima laboral.

Diferentes instituciones indagaron acerca de métodos que les ayudaron a tener motivados a sus trabajadores, más aún en los tiempos de pandemia. Es así que buscaron implementar, programas de incentivos como, seguros de vida, darle facilidad al trabajador y a su familia, teletrabajo, manejar horarios flexibles, oportunidades para que crezcan profesionalmente entre muchas otras opciones que beneficiaron al bienestar de los trabajadores (Rodríguez et al., 2020). De lo mencionado anteriormente, se logró enriquecer la imagen de los trabajadores dentro del entorno laboral y compensar sus expectativas en lo personal y en conjunto con la institución o empresa.

Todo esto influyó en la decisión del trabajador dentro de la empresa, por lo cual se realizó un estudio para poder determinar las necesidades y expectativas que el trabajador quiera cumplir, logrando así mantenerlos satisfechos, con el fin de promover el bienestar de la empresa, por ende, la inclusión del salario emocional fue un punto importante para mantener una buena relación con el trabajador.

Por lo tanto, se planteó como pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona el salario emocional y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021?, como preguntas específicas fueron: ¿Cuál es la relación entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto con la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021?, ¿Cuál es la relación entre las condiciones ambientales de trabajo con la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021?, ¿Cuál es la relación entre el compañerismo en las relaciones laborales con la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021?, ¿Cuál es la relación entre la conciliación de trabajo y familia con la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021?

El estudio se justificó desde el enfoque práctico por el ambiente laboral que tuvieron los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, se buscó conocer el grado de satisfacción que tiene los trabajadores con el salario

emocional que les brinda la empresa y se demostró la relación que tuvo con la retención de talento humano. Así mismo se justificó desde el ámbito social, dado que se llevó a cabo en una organización laboral, y se enfocó en satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador para así mejorar su calidad de vida. De igual forma, tuvo una relevancia metodológica, debido a que fue un estudio que sirvió como antecedente de investigación, y por su contribución con instrumentos de medición que benefició a la comunidad científica.

En este sentido, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021. Los objetivos específicos fueron: Analizar la relación entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto, y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021; Buscar la relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021; Identificar la relación entre el compañerismo en las relaciones laborales y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021; Determinar la relación entre la conciliación de trabajo y familia y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.

La hipótesis general de la investigación fue: El salario emocional se relaciona de forma directa a la Retención del Talento Humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021. Las hipótesis específicas fueron: Existe una correlación directa y significativa entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto y la Retención del Talento Humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021; Existe una correlación directa y significativa entre las condiciones ambientales de Trabajo y la Retención del Talento Humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021; Existe una correlación directa y significativa entre la el compañerismo en las relaciones laborales y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021; Existe una correlación directa y significativa entre el la conciliación de trabajo y familia y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se exploró a través de otros estudios realizados acerca de las variables, a nivel internacional destaca la investigación de Nguyen (2020) en su investigación: *Determinantes de la retención del talento en empresas textiles y de confección en la provincia de Binh Duong*, se tuvo como objetivo determinar los factores de la retención del talento humano. Mediante el tipo de investigación aplicada, enfoque cuantitativo a nivel explicativo; con la técnica de encuesta aplicada a 129 trabajadores del sector, que además son considerados como talentos. Los resultados indicaron que la retención del talento humano se relaciona directamente con todos factores explorados: ambiente de trabajo ($r=0,517$), capacitación y promoción de oportunidades ($r=0,498$), salario y beneficios($r=0,493$), lealtad personal ($r=0,457$), relaciones con los colegas ($r=0,389$), naturaleza del trabajo ($r=0,360$), reconocimiento de la organización ($r=0,342$), sentimiento de propiedad ($r=0,330$), relación con los superiores ($0,257$) y la experiencia laboral ($r=0,251$). Se concluyó que, los elementos identificados debieron ser reforzados por las empresas para evitar la fuga de talentos, sobre todo hacia empresas extranjeras del país.

Gil et al. (2019) en su artículo: *Desarrollo de un modelo de salario emocional: un caso de aplicación*, se planteó como objetivo determinar los factores que explican el salario emocional desde el enfoque de la gestión estratégica del talento humano. El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transeccional, de tipo explicativo; la encuesta, como técnica de recolección, y un cuestionario, como instrumento, con 34 ítems y un grado de confiabilidad de 0.941, la población fueron medianas empresas de Medellín (trabajadores entre 51 - 200), el tamaño de muestra fue de 175. Los resultados demostraron que, las empresas consideraran importante la administración y la retención del talento humano; y la ubicación dentro de la carga motivacional de la gestión del talento humano, y tuvo una aprobación mayoritaria (más del 90%).

Viñán et al. (2018) en su artículo: *Influencia del salario emocional en la retención del talento humano en una organización*” cuyo propósito fue analizar la influencia del salario emocional en la retención del talento humano en una organización. La metodología que utilizaron tuvo un enfoque cuantitativo del tipo

descriptivo; como técnica aplicaron la encuesta, por lo tanto, el instrumento fue un cuestionario conformado por 15 ítems, evaluado con una escala Likert de cinco puntos, con una confiabilidad medida por el Alpha de Cronbach igual que 0.751. Los resultados demostraron que, la asignación de nuevas tareas tiene una relación directa con el equilibrio entre el trabajo y la vida laboral, la aceptación de nuevas tareas influyó en la interacción con los superiores, y el bienestar de un espacio de trabajo adecuado. Respecto a la dimensión de capacitación, tuvo una relación directa con la interacción de los superiores, espacio de trabajo que proporciona bienestar. Continuando con la tercera dimensión del plan de carrera, este se vio influenciado por el salario económico, interacción con los superiores. Se concluyó que el salario emocional no debe ser visto como un gasto, sino como una inversión para retener el talento humano en la empresa.

Camacho (2017) en su investigación: *Salario emocional como estrategia de retención del talento humano*, tuvo como finalidad identificar el salario emocional como herramienta para retener el talento humano en las organizaciones. El estudio tuvo un enfoque cualitativo, de tipo revisión que pretendió responder al objetivo. Se encontró que, el salario emocional son diferentes acciones que mejoran el ambiente laboral, y pueden considerarse acciones para retener el talento; tales como planes de incentivos individuales y grupales, retribución de méritos, la formación profesional, plan de carrera, plan de sucesión, integración familiar, estabilidad laboral, entre otros. Se concluyó que todo incentivo que le otorgue a los empleados estabilidad y bienestar, fue la forma de retener a los colaboradores más destacados, y resaltando que no sólo el salario fue importante.

A nivel nacional se encontró a Barrón (2020) en su tesis: *El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas Vitivinícolas de Pisco - Ica*, donde se planteó como objetivo analizar la relación del salario emocional y la retención del talento humano. El autor utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, diseño fue no experimental, descriptivo y correlacional; la población fueron los trabajadores de campo de empresas vitivinícolas, y el tamaño muestral fue de 110 trabajadores. La técnica de recolección fue la encuesta, el instrumento fue un cuestionario conformado por 61 ítems, y evaluado en escala Likert. El resultado identificó una relación directa, alta y significativa ($r=0.799$; $p=0.000$) entre

el salario emocional y la retención del personal; entonces la aplicación del salario emocional en la empresa permitió retener el talento en la empresa.

Ruíz y Sánchez (2020) en su investigación: *Salario emocional para mejorar la retención del talento humano en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Raíz, Bagua Grande*, tuvieron como objetivo realizar una propuesta de modelo de salario emocional para mejorar la retención del talento humano en la institución. Para llevar a cabo el estudio se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, del tipo no experimental y propositivo; se centró en los colaboradores, siendo 31 el número de colaboradores que conformaron la muestra; como técnicas se utilizó la encuesta y la entrevista, por tanto, los instrumentos fueron el cuestionario y la guía de entrevista. Los resultados indican que, la propuesta del modelo de salario emocional pudo mejorar la retención del talento humano en la institución; y planteó como estrategias; plataforma de capacitación virtual, evaluación, beneficios, honorarios flexibles, talleres y trabajo en equipo, renovación de mobiliario y ambientación de oficina.

Minchán (2017) en su investigación: *Salario Emocional y retención del talento humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017*, su propósito fue determinar la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en el contexto mencionado. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, del tipo descriptiva y correlacional; consideró una población muestral igual que 24 trabajadores. El estudio utilizó como técnica de recolección la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, uno para cada variable, conformado por 30 ítems cada uno, es decir los encuestados resolvieron un total de 60 ítems, con evaluación Likert. En conclusión, existió una relación directa y moderada entre el salario emocional y el talento humano ($r=0.561$; $p=0.004$); se pudo inferir que el salario emocional fue una herramienta adecuada para lograr retener el talento humano, o a los colaboradores que mejoró el desempeño de sus funciones.

Ames (2017) en su tesis: *“Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional, en una empresa del sector minero, Arequipa 2015”*, se planteó como objetivo analizar la relación entre los factores de atracción, factores de retención del talento y el nivel de compromiso

organizacional en los colaboradores en una organización del sector minero. Respecto a la metodología, tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño del tipo descriptiva y correlacional, y tuvo como población muestral a 50 colaboradores; la información se recogió con la técnica de encuesta y el instrumento para aplicarla fue un cuestionario. Los resultados de la investigación determinaron que los factores que atraen y retienen al talento humano apto y capaz para la empresa tuvieron una relación no definida, puesto que los factores de atracción y retención se relacionaron de forma positiva, mientras que, la relación entre la retención y el compromiso organizacional con el grado de compromiso organizacional, mantuvieron una relación indirecta y poco significativas; sin embargo, la relación varía según el rango de edad de los colaboradores. Se concluyó que entre los factores de atracción del talento estuvieron: el salario, infraestructura, seguridad laboral, reputación institucional, capacitación y desarrollo; y entre los factores que favorecen la retención del talento estuvieron: capacitación, salario, programas de desarrollo y línea de carrera, prestigio institucional.

Iniciando con las bases teóricas, se presentó primero la definición del salario emocional que, fue definido como un incentivo no económico que ofrece la institución a sus colaboradores, con el propósito de generar bienestar y promover el compromiso y motivación, para el desarrollo de funciones (Great Place To Work Peru - GPTW, 2020a). En la misma línea González (2017) lo consideró como las retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares. Los trabajadores tienen el derecho a construir una vida más saludable, productiva y significativa que cree un balance entre su vida laboral y personal.

Blasco (2021) reportó lo expresado por Elizundia, quien señaló que el salario emocional es todos los elementos no económicos que influyen en las decisiones de trabajo, relaciones y comportamientos; si bien no es fijo, el empleador influye en la forma de percibir las condiciones de trabajo. Para la autora existieron diez factores clave para medir el salario emocional, primero la autonomía, entendida como la libertad de administrar las actividades y funciones; segundo, la pertenencia, o identificación que siente el trabajador con la empresa, por el reconocimiento o

valoración que percibe el trabajador; tercero, la creatividad para desempeñar las funciones y cumplirlas.

El cuarto factor fue la dirección, que hace referencia a la proyección de carrera en el mediano y largo plazo; el quinto, fue el disfrute de tener un entorno agradable de trabajo; el sexto, fue la maestría que es la satisfacción que siente el trabajador con su puesto, funciones y el pertenecer a la empresa; el séptimo factor, fue la inspiración se refiere a los momentos donde los trabajadores consideran posible funciones o actividades que significan un reto; el octavo fue el crecimiento personal, en la que se ponen en práctica habilidades blandas, comportamiento noble que hacen resaltar lo mejor de ti; el noveno es el crecimiento profesional, se ponen en práctica las competencias desarrolladas en la educación superior; el décimo es el sentimiento de propósito, donde el trabajador percibe que su trabajo contribuye a los objetivos propios y de la organización (Blasco, 2021).

Por otro lado, Great Place To Work (2020a) resaltó que el salario emocional permite que los colaboradores se desenvuelven con más confianza dados los beneficios que la empresa les ofrece. Así mismo la organización Great Place To Work (2020b) resaltó cinco dimensiones del salario emocional, la credibilidad, respeto, equidad, orgullo y camaradería.

La primera dimensión es la credibilidad: se refiere a la percepción de los trabajadores acerca de la gerencia o administración, si la percibes como digna de confianza, a partir de las prácticas de comunicación, competencia y la integridad de la gerencia. La segunda dimensión es el respeto que, hizo referencia a la sensación de respeto, que los trabajadores sienten que los jefes tienen hacia ellos, incluye también la percepción del apoyo profesional de parte del personal de mayor rango, su participación en la toma de decisiones.

La tercera dimensión fue la equidad que, alude a la percepción de que las prácticas y políticas de gestión de la empresa son justas y aplicadas con equidad, imparcialidad y justicia, para todos los empleados en general. La cuarta dimensión fue el orgullo y se refirió a la percepción de los empleados sobre el impacto individual que generan con su trabajo en la empresa, y por pertenecer a la organización. La quinta dimensión fue la camaradería, se refirió a que la percepción

de los colaboradores acerca de la empresa, o su relación con el equipo de trabajo, áreas de la empresa, por los colaboradores del mismo rango o superiores; en general se evaluó si la empresa puede considerarse una comunidad donde los colegas son amables, solidarios y acogedores.

Agusto et al., (2018) señaló que el salario emocional, es todo aquello inmaterial que el colaborador recibe por los servicios prestados, esto trae como beneficio la felicidad del colaborador y el éxito de la organización. Agosto et al., (2018) reportó que Puyal, señaló como factores del salario emocional la satisfacción de trabajo, lealtad a la organización, reconocimiento del líder, motivación en el trabajo, y el propósito de la carrera.

En la misma línea Rodríguez (2020) citado por Gay señaló que el salario emocional estuvo conformado por toda retribución no monetaria que recibe un trabajador por el desarrollo de sus funciones; se caracterizó por identificar la relación entre las contraprestaciones laborales y el equilibrio emocional del colaborador. Gay (citado por El Kadi, 2018) planteó una taxonomía en base a la teoría de las 4C para el salario emocional: (1) Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje cómodo; (2) Condiciones ambientales del espacio de trabajo, (3) Compañerismo en las relaciones laborales, (4) Conciliación de trabajo y familia.

El primer componente, las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto; se refirió a las condiciones que permiten que el colaborador se desenvuelva con normalidad en sus funciones. Según Rodríguez (2020) involucró los indicadores de seguridad, orden, limpieza, equipos en buen estado. El segundo componente son las condiciones ambientales del espacio de trabajo, esta dimensión pretende describir las condiciones físicas del espacio de trabajo, si este es adecuado o no para desarrollar las funciones del colaborador. Según Rodríguez (2020) incluyó dos indicadores: infraestructura sólida y amplia.

El tercer componente fue el compañerismo en las relaciones laborales; como su nombre lo indica hace referencia a las relaciones laborales que se forman en el área de trabajo, si éstas son cordiales, es muy probable que los colaboradores se apoyen entre sí, busquen mejorar su productividad juntos; caso contrario el ambiente no será el adecuado para laborar. Según Rodríguez (2020) esto incluyó

el indicador de lazos de armonía y solidaridad entre compañeros de trabajo. El cuarto componente son la conciliación de trabajo y familia, se refirió al balance que logra ostentar el colaborador en su puesto de trabajo, para balancear sus actividades laborales y familiares; sin sentir presiones de ninguna parte (El Kadi, 2018).

Continuando con las teorías, se revisó aquellas relacionadas a la variable de retención del talento humano. Primero definimos talento humano, según International Institute for Management Development - IMD (2016) fue un conjunto de competencias individuales que fueron necesarias para que una organización alcance un valor sostenible a largo plazo, mediante el desarrollo y fortalecimiento de la productividad de sus colaboradores.

Entonces la retención de este talento, según Rakhra (2018) señaló que fue la capacidad de la organización para mantener y retener a sus empleados, su importancia radica en la reducción de costos de capacitación a los nuevos empleados, el incremento de la productividad de los empleados de la organización, la retención favorece a la unidad de los miembros en los equipos de trabajo, y que los mejores talentos se mantienen laborando en la empresa sin darle oportunidad a la competidora de acogerse.

Por lo tanto, la retención del talento humano es una estrategia, que tuvo como propósito mantener a aquellos colaboradores que desarrollan sus funciones con talento y calidad. Esta retención depende de diferentes factores, Iqbal et al. (2017) identificó como dimensiones a la cultura organizacional, beneficios y el salario.

La cultura organizacional, fue un componente de la interacción de las personas involucradas en la organización, de los valores culturales de la organización. Los beneficios, se encontró conformado por las recompensas y estas pueden ser capacitación, horarios de trabajo flexibles, reconocimiento público. El salario que se compone del salario competitivo, puesto que los colaboradores mantienen un ritmo alto de productividad para mantener un alto salario; el segundo indicador es el pago por productividad, donde los colaboradores obtienen un ingreso adicional por cumplir sus funciones (Iqbal et al., 2017).

Ames (2017) mencionó en su investigación cuatro factores para la retención del talento humano: salario, seguridad laboral, capacitación y desarrollo. El salario, considerando como la retribución monetaria que recibe el colaborador por el desempeño de sus funciones; siendo sus indicadores: salario competitivo, pago extra y sistema de compensación.

El segundo factor es la seguridad laboral, y se refirió a la capacidad de la empresa para brindarle estabilidad al colaborador durante un periodo de tiempo, en donde pueda desarrollar su profesión y tomar nuevas funciones a medida que muestra su desempeño favorable; entre sus indicadores están las oportunidades de progreso, desarrollo profesional y estabilidad laboral. Por último, la capacitación y desarrollo; hizo referencia a que la empresa incluya programas de capacitación y/o comunicación para fortalecer conocimientos (habilidades duras) y habilidades blandas, para mejorar su desempeño, clima organizacional, y por ende la productividad; sus indicadores son: programas de formación profesional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue aplicada, dado que buscó solucionar un problema que se presenta en la realidad, mediante la aplicación de conocimiento teórico (Baena, 2017). La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, dado que se realizó una medición de las variables y con ello se logró cumplir con los objetivos planteados que permitió responder a la pregunta de investigación (Ñaupas et al., 2018).

La investigación empleó un diseño no experimental debido a que el investigador no incurrió en manipulación de las variables; puesto que recogió la situación de las variables tal como se presentaron en la realidad (Hernández et al., 2018). Adicionalmente, por su temporalidad fue de corte transversal, dado que la información de las variables, se recolectaron en un momento determinado de tiempo, con una sola medición (Muñoz, 2016).

El nivel de la investigación fue correlacional, debido a que buscó la relación entre las variables de estudio, que permitió indicar el nivel de comportamiento de una variable frente a la otra (Cohen y Gómez, 2019).

3.2. Variable, operacionalización

Variable 1: Salario emocional

Retribución no monetaria que recibe un trabajador por el desarrollo de sus funciones; se caracteriza por identificar la relación entre las contraprestaciones laborales y el equilibrio emocional del colaborador (Rodríguez, 2020).

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Retención del talento humano

Estrategia, que tiene como propósito mantener a aquellos colaboradores que desarrollan sus funciones con talento y calidad (Iqbal et al., 2017).

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

La población se entiende como el conjunto de sujetos que tienen una característica común importante para el investigador (Moffatt, 2016). En este caso fueron 90 trabajadores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle Sullana.

Unidad de análisis

Estuvo conformado por los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle Sullana.

Muestra

La muestra puede entenderse como la porción de la población que la representa, su elección es por fines logísticos; mediante el muestreo no probabilístico, es decir todos los sujetos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos (Rodas, 2019). Por lo tanto, en la investigación se utilizó como muestra toda la población conformada por los 90 trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El estudio utilizó como técnica la encuesta y se refirió a recoger información primaria en campo, o el ambiente donde se desenvuelven los sujetos a investigar (Ñaupas et al., 2018). Como instrumento de investigación fue el cuestionario, dado que permitió recoger las respuestas organizadas y a la vez se incluyó una escala de medición dado que pudieron incluirse preguntas abiertas o con opciones (Rodas, 2019). En este caso el instrumento estuvo conformado por dos cuestionarios, para recoger información de ambas variables (Ver Anexo 4).

3.5. Procedimiento

El procedimiento de la investigación fue el siguiente:

- Solicitud del permiso correspondiente a la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle Sullana para la aplicación de los instrumentos.
- Coordinación del cronograma de fechas para la aplicación de los instrumentos.

- Explicar los objetivos e importancia de la investigación a los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle Sullana.
- Entregar consentimiento informado a los trabajadores de la cooperativa, en caso confirmen su participación, se les explicó sobre el correcto llenado de los instrumentos.
- Aplicación de cuestionarios a los trabajadores.
- Verificación del correcto llenado de los cuestionarios.
- Recolección de los cuestionarios.
- Depuración de información.
- Los datos de los cuestionarios completos fueron organizados y analizados en el programa SPSS V. 26.
- Obtener estadísticos descriptivos, y las correlaciones correspondientes.
- Realizar interpretación de las tablas y gráficos.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se realizó con el método de las estadísticas descriptivas, para identificar frecuencias, medias y la correlación entre las variables; posterior a la interpretación de datos, se contrastaron con estudios similares y la teoría en el apartado de discusión.

3.7. Aspectos éticos

La investigación cumplió con los principios éticos expuestos en el Capítulo II de la Resolución 0126-2017/UCV (Universidad César Vallejo, 2017), tales como el respeto por las personas en su integridad y autonomía, respetando la libre decisión de los sujetos de investigación de participar o no en el estudio. El segundo principio que cumplió fue la búsqueda del bienestar, dado que durante la investigación se reconoció la dignidad humana independientemente de otros rasgos de la persona. El tercer principio que se cumplió fue la justicia, puesto que se incluyó a todos los sujetos que cumplieron con la característica de la muestra. El cuarto principio que se cumplió fue la honestidad, de modo que se recopilarán los datos y se analizaron conforme se encuentren, con el propósito de divulgar resultados reales y permitieron mejorar la situación problemática.

El rigor científico también se cumplió, dado que el investigador tuvo procedimientos establecidos para recoger la información de fuentes primarias, sin involucrarse o intervenir en las respuestas de los sujetos; esto permitió obtener la evidencia científica necesaria para su análisis, y el proceso de análisis e interpretación de resultados, y estos representaron la realidad.

El investigador también cumplió con la competencia profesional y científica para realizar el estudio, puesto que se mantuvo actualizado acerca de los avances del conocimiento científico de las variables. Finalmente, se cumplió con el criterio de responsabilidad donde se han respetado las condiciones de forma y estilo de la guía de investigación dispuesta por la resolución de vicerrectorado de investigación N°011-2020-VI-UCV.

IV. RESULTADOS

Se analizaron los principales hallazgos mediante la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle para evaluar las variables salario emocional y retención del talento humano, se tuvo en cuenta el método estadístico de correlación Rho de Spearman, a través de tablas de frecuencia y porcentaje para la contratación de las hipótesis y los objetivos establecidos en la investigación. A continuación, se describen:

4.1. Analizar la relación entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto, y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.

Tabla 1

Relación entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto y la retención del talento humano

Condiciones suficientes para trabajar a gusto	Retención del talento humano										Total	
	Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Muy Bajo	06	100%	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%	06	100%
Bajo	00	00%	12	100%	00	00%	00	00%	00	00%	12	100%
Regular	00	00%	00	00%	21	100%	00	00%	00	00%	21	100%
Alto	00	00%	00	00%	21	47%	24	53%	00	00%	45	100%
Muy Alto	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%	06	100%	06	100%
Total	06	07%	12	13%	42	47%	24	27%	06	07%	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicados a los colaboradores.

La Tabla 1., mostró que el nivel muy bajo de las condiciones suficientes para trabajar a gusto, refleja un 100%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel muy bajo, así mismo el nivel bajo de las condiciones suficientes para trabajar a gusto, refleja un 100%, en los colaboradores de la de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel bajo, mientras que el nivel regular de las condiciones suficientes para trabajar a gusto, refleja un 100%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel regular, mientras que el nivel alto de las condiciones suficientes para trabajar a gusto, refleja

un 53%, en los colaboradores de la cooperativa calificaron a la retención del talento humano en un nivel alto, además el nivel muy alto de las condiciones suficientes para trabajar a gusto, refleja un 100%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel alto.

La percepción de los colaboradores con respecto a las condiciones suficientes para trabajar a gusto en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, se debió a que la mayoría está de acuerdo que el área de trabajo en la que se encuentra está protegida del peligro exterior, así mismo que recibe implementos de seguridad para realizar sus funciones, puesto que la gerencia se preocupa por la implementación de los protocolos de bioseguridad, sin embargo en algunas ocasiones la gerencia se preocupa por supervisar que se cumpla con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, así también consideran que su ambiente de trabajo se mantiene ordenado, se respeta la hora de ingreso, refrigerio y salida, se reporta a tiempo sus funciones a su superior inmediato, así también que su espacio de trabajo se conserva limpio, demostrando que las áreas de trabajo han sido correctamente desinfectadas, el ambiente de trabajo tiene buena ventilación, los equipos de trabajo que maneja se encuentran en buen estado y además que los equipos en mal estado son reemplazados inmediatamente, en cuanto a la conectividad de los equipos informáticos y telefónicos es la adecuada.

Contrastación de la hipótesis específica 1: Existe una relación directa entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.

Tabla 2

Correlación entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto y la retención del talento humano

	Aspectos	Retención del talento humano
Condiciones suficientes para trabajar a gusto	Coefficiente de correlación	0.852
	Sig. Bilateral	0.000
	N°	90

La correlación es significativa en el nivel 0.01

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

La Tabla 2., mostró el proceso estadístico al coeficiente de Rho = 0.852 y su sig. bilateral = 0.000^b < 0.01; esto indica que existe una incidencia significativamente alta, directa y positiva, a través de las condiciones ambientales del espaciado de trabajo y la retención del talento humano, tomando la decisión de aceptar la hipótesis afirmativa. Demostrando que la retención del talento humano, se relaciona las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle.

4.2. Buscar la relación entre las condiciones ambientales de trabajo, y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.

Tabla 3

Relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la retención del talento humano

Condiciones ambientales de trabajo	Retención del talento humano										Total	
	Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy Bajo	06	100%	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%	06	100%
Bajo	00	00%	09	100%	00	00%	00	00%	00	00%	09	100%
Regular	00	00%	03	09%	30	91%	00	00%	00	00%	33	100%
Alto	00	00%	00	00%	12	33%	24	67%	00	00%	36	100%
Muy Alto	0	00%	00	00%	00	00%	00	00%	06	100%	06	100%
Total	06	07%	12	13%	42	47%	24	27%	06	07%	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicados a los colaboradores.

La Tabla 3., mostró que el nivel muy bajo de las condiciones ambientales de trabajo, refleja un 100%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel muy bajo, así mismo el nivel bajo de las condiciones ambientales de trabajo, refleja un 100%, en los colaboradores de la de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel bajo, mientras que el nivel regular de las condiciones ambientales de trabajo, refleja un 91%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel regular, mientras que el nivel alto de las condiciones ambientales de trabajo, refleja un 67%, en los colaboradores de la cooperativa

calificaron a la retención del talento humano en un nivel alto, además el nivel muy alto de las condiciones ambientales de trabajo, refleja un 100%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel alto.

La percepción de los colaboradores con respecto a las condiciones ambientales de trabajo en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, se debió a que la mayoría está de acuerdo que se siente seguro en su área de trabajo, así mismo indica que su área de trabajo se encuentra señalizada adecuadamente, sin embargo consideran que la empresa cuenta con un amplio ambiente, pero existen algunas áreas que no se encuentran adecuadamente distribuidas, por lo que demuestran que se sienten regularmente cómodos en su área de trabajo.

Contrastación de la hipótesis específica 2: Existe una relación directa y significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.

Tabla 4

Correlación entre las condiciones ambientales de trabajo y la retención del talento humano

Aspectos		Retención del talento humano
Condiciones ambientales de trabajo	Coefficiente de correlación	0.884
	Sig. Bilateral	0.000
	N°	90

La correlación es significativa en el nivel 0.01

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

La Tabla 4., mostró el proceso estadístico al coeficiente de Rho = 0.884 y su sig. bilateral = 0.000^b < 0.01; esto indica que existe una incidencia significativamente alta, directa y positiva, a través de las condiciones ambientales de trabajo y la retención del talento humano, tomando la decisión de aceptar la hipótesis afirmativa. Demostrando que la retención del talento humano, se relaciona con las condiciones ambientales de trabajo en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle.

4.3. Identificar la relación entre el compañerismo en las relaciones laborales y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.

Tabla 5

Relación entre el compañerismo en las relaciones laborales y la retención del talento humano

Compañerismo en las relaciones laborales	Retención del talento humano										Total	
	Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy Bajo	06	67%	03	33%	00	00%	00	00%	00	00%	09	100%
Bajo	00	00%	09	60%	06	40%	00	00%	00	00%	15	100%
Regular	00	00%	00	00%	36	75%	12	25%	00	00%	48	100%
Alto	00	00%	00	00%	00	00%	12	100%	00	00%	12	100%
Muy Alto	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%	06	100%	06	100%
Total	06	07%	12	13%	42	47%	24	27%	06	07%	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicados a los colaboradores.

La Tabla 5., mostró que el nivel muy bajo del compañerismo en las relaciones laborales, refleja un 67%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel muy bajo, así mismo el nivel bajo del compañerismo en las relaciones laborales, refleja un 60%, en los colaboradores de la de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel bajo, mientras que el nivel regular del compañerismo en las relaciones laborales, refleja un 75%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel regular, mientras que el nivel alto del compañerismo en las relaciones laborales, refleja un 100%, en los colaboradores de la cooperativa calificaron a la retención del talento humano en un nivel alto, además el nivel muy alto del compañerismo en las relaciones laborales, refleja un 100%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel muy alto.

La percepción de los colaboradores con respecto al compañerismo en las relaciones laborales en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, se debió a que la mayoría están en desacuerdo que exista tolerancia entre los compañeros de

trabajo, debido que en ocasiones existen algunas diferencias, pero se ha logrado mejorar, por el contrario, concuerdan que la cooperativa crea espacios de intercambio para los trabajadores y los jefes inmediatos se interesan por el buen desempeño en sus funciones.

Contrastación de la hipótesis específica 3: Existe una relación directa y significativa entre el compañerismo en las relaciones laborales y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.

Tabla 6

Correlación entre el compañerismo en las relaciones laborales y la retención del talento humano

	Aspectos	Retención del talento humano
Compañerismo en las relaciones laborales	Coefficiente de correlación	0.869
	Sig. Bilateral	0.000
	Nº	90

La correlación es significativa en el nivel 0.01

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

La Tabla 6., mostró el proceso estadístico al coeficiente de Rho = 0.869 y su sig. bilateral = 0.000^b < 0.01; esto indica que existe una incidencia significativamente alta, directa y positiva, a través del compañerismo en las relaciones laborales y la retención del talento humano, tomando la decisión de aceptar la hipótesis afirmativa. Demostrando que la retención del talento humano, se relaciona con el compañerismo en las relaciones laborales en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle.

4.4. Determinar la relación entre la conciliación de trabajo y familia, y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.

Tabla 7

Relación entre la conciliación de trabajo y familia y la retención del talento humano

Conciliación de trabajo y familia	Retención del talento humano										Total	
	Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy Bajo	06	100%	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%	06	100%
Bajo	00	00%	09	100%	00	00%	00	00%	00	00%	09	100%
Regular	00	00%	03	14%	18	86%	00	00%	00	0%	21	100%
Alto	00	00%	00	00%	24	53%	21	47%	00	00%	45	100%
Muy Alto	00	00%	00	00%	00	00%	03	33%	06	67%	09	100%
Total	06	07%	12	13%	42	47%	24	27%	06	07%	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicados a los colaboradores.

La Tabla 7., mostró que el nivel muy bajo de la conciliación de trabajo y familia, refleja un 100%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel muy bajo, así mismo el nivel bajo de la conciliación de trabajo y familia, refleja un 100%, en los colaboradores de la de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel bajo, mientras que el nivel regular de la conciliación de trabajo y familia, refleja un 86%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel regular, mientras que el nivel alto de la conciliación de trabajo y familia, refleja un 47%, en los colaboradores de la cooperativa calificaron a la retención del talento humano en un nivel regular, además el nivel muy alto de la conciliación de trabajo y familia, refleja un 67%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel alto.

La percepción de los colaboradores con respecto a la conciliación de trabajo y familia en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, se debió a que la mayoría concuerdan que la empresa otorga funciones que se pueden cumplir durante la jornada laboral, sin embargo, consideran que la cooperativa no crea los

suficientes espacios de recreación para los trabajadores y sus familias, pero si están de acuerdo que la empresa otorga el descanso de ley como corresponde.

Contrastación de la hipótesis específica 4: Existe una relación directa y significativa entre el la conciliación de trabajo y familia y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.

Tabla 8

Correlación entre la conciliación de trabajo y familia y la retención del talento humano

Aspectos		Retención del talento humano
Conciliación de trabajo y familia	Coefficiente de correlación	0.835
	Sig. Bilateral	0.000
	N°	90

La correlación es significativa en el nivel 0.01

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

La Tabla 8., mostró el proceso estadístico al coeficiente de Rho = 0.835 y su sig. bilateral = $0.000^b < 0.01$; esto indica que existe una incidencia significativamente alta, directa y positiva, a través de la conciliación de trabajo y familia y la retención del talento humano, tomando la decisión de aceptar la hipótesis afirmativa. Demostrando que la retención del talento humano, se relaciona con la conciliación de trabajo y familia en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle.

4.5. Determinar la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.

Tabla 9

Relación entre el salario emocional y la retención del talento humano

Salario emocional	Retención del talento humano										Total	
	Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy Alto			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy Bajo	06	100%	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%	06	100%
Bajo	00	00%	12	100%	00	00%	00	00%	00	00%	12	100%
Regular	00	00%	00	00%	33	100%	00	00%	00	00%	33	100%
Alto	00	00%	00	00%	09	27%	24	73%	00	00%	33	100%
Muy Alto	00	00%	00	00%	00	00%	00	00%	06	100%	06	100%
Total	06	07%	12	13%	42	47%	24	27%	06	07%	90	100%

Fuente: Cuestionario aplicados a los colaboradores.

La Tabla 9., mostró que el nivel muy bajo del salario emocional, refleja un 100%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel muy bajo, así mismo el nivel bajo del salario emocional, refleja un 100%, en los colaboradores de la de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel bajo, mientras que el nivel regular del salario emocional, refleja un 100%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel regular, mientras que el nivel alto del salario emocional, refleja un 73%, en los colaboradores de la cooperativa calificaron a la retención del talento humano en un nivel alto, además el nivel muy alto del salario emocional, refleja un 100%, en los colaboradores de la cooperativa que calificaron a la retención del talento humano en un nivel alto.

La percepción de los colaboradores con respecto a la conciliación de trabajo y familia en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, se debió a que la mayoría están de acuerdo con la seguridad, orden y limpieza en sus ambientes laborales, considerando que la infraestructura es regularmente adecuada, evidenciándose en gran parte compañerismo, a pesar que existen algunos algunas diferencias laborales que se ha logrado mejorar, en cuento a la tolerancia laboral dependerá de los reglamentos y condiciones laborales, existiendo una necesidad

por crear espacios de intercambio laboral, en cuanto a su cultura, se sienten regularmente comprometido y tratando de cumplir con las actividades laborales asignadas de manera individual, recibiendo ciertos beneficios para su formación laboral, sin embargo no se les ofrece una capacitación especializada en otro centro de formación profesional, pero considera adecuado los reconocimientos laborales, además que calificaron que el salario acorde al mercado competitivo es un poco inferior, pudiendo ser mejorado acorde a su productividad y en ocasiones perciben compensaciones que contribuyen a esforzarse en sus labores diarias.

Contrastación de la hipótesis general: El salario emocional se relaciona de forma directa a la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.

Tabla 10

Correlación entre el salario emocional y la retención del talento humano

Aspectos		Retención del talento humano
	Coefficiente de correlación	0.922
Salario emocional	Sig. Bilateral	0.000
	N°	90

La correlación es significativa en el nivel 0.01

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores.

La Tabla 10., mostró el proceso estadístico al coeficiente de Rho = 0.992 y su sig. bilateral = 0.000^b < 0.01; esto indica que existe una incidencia significativamente alta, directa y positiva, a través del salario emocional y la retención del talento humano, tomando la decisión de aceptar la hipótesis afirmativa. Demostrando que la retención del talento humano, se relaciona con el salario emocional en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle.

V. DISCUSIÓN

Para la realización de la discusión de los resultados obtenidos respecto a la percepción de los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle de la ciudad de Sullana, estos fueron discutidos de manera analítica y comparativa con los hallazgos de otros estudios, así como las bases teóricas y apreciando críticamente cada uno de los descubrimientos en cuanto a las variables salario emocional y retención del talento humano, por lo cual se fundamentó en función a los objetivos establecidos en la investigación. A continuación, se describen:

En consideración al primer objetivo específico, analizar la relación entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto, y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana. Rodríguez (2020) definió a las condiciones suficientes para trabajar a gusto, como el primer componente que hace referencia a la seguridad, orden y limpieza en los ambientes de trabajo, así como la disposición de equipos en buen estado para que el colaborador pueda cumplir con sus funciones y/o actividades laborales. Mientras que los resultados principales demuestran factores favorables, debido a que la mayoría de los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, están de acuerdo con el área de trabajo, indicando que la gerencia se preocupa por los protocolos de bioseguridad, así también que su ambiente de trabajo se mantiene ordenado, se respeta la hora de ingreso, refrigerio y salida, se reporta a tiempo sus funciones a su superior, así también que su espacio de trabajo se conserva limpio, los equipos de trabajo que maneja se encuentran en buen estado.

Estos resultados mantienen cierta relación con el estudio realizado por Ruíz y Sánchez (2020) donde la situación del salario emocional estuvo representada por las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto, estableciendo una serie de estrategias en función a la seguridad, orden y renovación de los equipos en los diferentes ambientes, para que los colaboradores cumplan con sus actividades laborales. Por lo cual se puede apreciar críticamente que existe una relación con los hallazgos encontrados, debido a que se está cumpliendo con las condiciones laborales y esto permitirá una mayor retención del talento humano.

Así mismo estos resultados han sido reforzados con el estudio realizado por Viñán et al. (2018) donde la asignación de las tareas a los colaboradores, esta tiene una relación directa con las condiciones suficientes para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, proporcionando un ambiente seguro y ordenado, siendo que estas condiciones no deben ser considerado como un gasto, sino como una inversión para la retención del talento. Es así que se puede apreciar críticamente, que las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto, concuerdan con los hallazgos obtenidos, afirmando que en toda empresa se debe cumplir con este componente para lograr que el colaborador se sienta a gusto en el desarrollo de sus funciones laborales. Esta coincidencia con los descubrimientos científicos, proporcionan un aporte nuevo con respecto a la relevancia del salario emocional, es así que su representación estadística mediante el coeficiente de Rho = 0.852 y su sig. bilateral = 0.000^b < 0.01; permitió demostrar que la retención del talento humano, dependerá de las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle.

En cuanto al segundo objetivo específico, buscar la relación entre las condiciones ambientales de trabajo, y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana. Rodríguez (2020) definió a las condiciones ambientales de trabajo, como el segundo componente que se centra principalmente en los espacios de trabajo a través de la infraestructura sólida y amplia, para el cumplimiento de las funciones por parte del colaborador durante su jornada de trabajo. Mientras que los resultados principales demuestran factores favorables, debido a que la mayoría de los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, se siente seguro en su área de trabajo, así mismo indica que su área de trabajo se encuentra señalizada adecuadamente, sin embargo, consideran que la empresa cuenta con un amplio ambiente, pero existen algunas áreas que no se encuentran adecuadamente distribuidas, por lo que demuestran que se sienten regularmente cómodos en su área de trabajo.

Estos resultados mantienen cierta relación con el estudio realizado por Viñán et al. (2018) donde la asignación de las tareas a los colaboradores, esta tiene una relación directa con las condiciones ambientales de trabajo, donde destaca la calidad y el adecuado espacio de trabajo en la empresa, que permitirá proporcionar

un mayor bienestar laboral, la cual no debe ser visto como un gasto sino como una inversión para la retención del talento humano. Por lo cual se puede apreciar críticamente que el bienestar en el espacio de trabajo por parte de los colaboradores dependerá de la infraestructura de la empresa, concordando que toda empresa debe proporcionar un espacio correcto acorde a las necesidades de su recurso humano.

Así mismo estos resultados han sido reforzados con el estudio realizado por Ames (2017) donde el indican que los factores que permiten atraer y retener al talento humano está enfocado con la infraestructura y los espacios de trabajo, siendo una pieza que no todas las empresas u organizaciones valoras, pero que tiene una implicancia en el desenvolvimiento del recurso laboral. En cuanto a esta valoración críticamente, podemos demostrar una relación con los aportes, en cuanto a este enfoque, refleja sobre el componente de infraestructura la cual debe ser amplia, implicando un ambiente más sólido y adaptable para las labores del recurso laboral. Así mismo esta coincidencia con los descubrimientos científicos, proporcionan un aporte nuevo con respecto a la relevancia del salario emocional, es así que su representación estadística mediante el coeficiente de Rho = 0.884 y su sig. bilateral = 0.000^b < 0.01; permitió demostrar que la retención del talento humano, dependerá de las condiciones ambientales de trabajo en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle.

De acuerdo al tercer objetivo específico, identificar la relación entre el compañerismo en las relaciones laborales y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana. Rodríguez (2020) definió al compañerismo en las relaciones laborales como el tercer componente que está orientado con el fortalecimiento de los lazos de armonía y solidaridad entre compañeros del trabajo para fortalecer el adecuado desarrollo laboral. Mientras que los resultados principales demuestran ciertos factores favorables, debido a que la mayoría de los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, están desacuerdo que exista tolerancia entre los compañeros de trabajo, debido que en ocasiones existen algunas diferencias, pero se ha logrado mejorar, por el contrario, concuerdan que la cooperativa crea espacios de intercambio para los trabajadores y los jefes inmediatos se interesan por el buen desempeño.

Estos resultados mantienen cierta discrepancia con el estudio realizado por Nguyen (2020) debido a que identificaron ciertos factores que la empresa debe reforzar o mejorar y evitar la fuga del talento laboral, mediante las relaciones laborales, la solidaridad y compañerismos en los colaboradores que deben promover, mostrando un valor de correlación de baja en $r = 0.389$ respecto a los lazos de armonía laboral y la retención del talento humano. Por lo tanto, se puede apreciar críticamente que la empresa tiene una serie de falencias asociadas con mejorar el compañerismo en las relaciones laborales.

Por su parte los resultados si mantienen una relación con el estudio realizado por Camacho (2017) donde el componente de compañerismo en las relaciones laborales está asociado con mantener el bienestar laboral a través de las acciones que la empresa realiza en cuanto al fortalecimiento de los lazos y relaciones laborales, incentivando al crecimiento y desarrollo laboral. En cuanto a esta situación se puede apreciar críticamente que la empresa debe aún realizar mejoras para lograr una mayor confraternidad y asegurar el compañerismo entre las áreas de trabajo, concordando con los hallazgos obtenidos. Esta coincidencia con los descubrimientos científicos, proporcionan un aporte nuevo con respecto a la relevancia del salario emocional, es así que su representación estadística mediante el coeficiente de Rho = 0.869 y su sig. bilateral = $0.000^b < 0.01$; permitió demostrar que la retención del talento humano, dependerá del compañerismo en las relaciones laborales en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle.

Respecto al cuarto objetivo específico, determinar la relación entre la conciliación de trabajo y familia, y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana. Rodríguez (2020) definió a la conciliación de trabajo y familia, como el cuarto componente del salario emocional, la cual comprende específicamente el balance de las actividades en cuanto al ámbito laboral y familiar, que permite un mayor desenvolvimiento en las funciones y/o responsabilidades que deben cumplir. Mientras que los resultados principales demuestran factores favorables, debido a que la mayoría de los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, afirman que la empresa otorga funciones que se pueden cumplir durante la jornada laboral, sin embargo, consideran que la cooperativa no a crea los suficientes espacios de recreación para

los trabajadores y sus familias, pero si están de acuerdo que la empresa otorga el descanso de ley como corresponde.

Estos resultados mantienen cierta discrepancia con el estudio realizado por Nguyen (2020) debido a que identificaron ciertos factores que la empresa debe mejorar y evitar la fuga del talento laboral, a través del reconocimiento de la empresa, mediante el otorgamiento de espacios recreacionales que les permita a los colaboradores mantener una mayor conectividad familiar, reflejando una correlación baja en $r = 0.342$. Por lo cual se puede apreciar que para que la empresa logre que los colaboradores desarrollen sus actividades laborales de manera efectiva debe contribuir mediante la conciliación laboral y familiar.

Por su parte los resultados si mantienen una relación con el estudio realizado por Gil et al. (2019) debido a que consideran importante la retención del talento humano, así mismo valorar la carga motivacional manifestándose a través de un adecuado balance de las actividades laborales que desempeñan en la empresa, siendo calificado como adecuado un 90% del recurso laboral. De esta manera se puede apreciar críticamente que la importancia del salario emocional, radica en que la empresa pueda ofrecer mayores acciones de conciliación y confraternidad de sus colaboradores en cierto periodo, contribuyendo a su balance laboral. Esta coincidencia con los descubrimientos científicos, proporcionan un aporte nuevo con respecto a la relevancia del salario emocional, es así que su representación estadística mediante el coeficiente de Rho = 0.835 y su sig. bilateral = 0.000^b < 0.01; permitió demostrar que la retención del talento humano, dependerá de la conciliación de trabajo y familia en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle.

Finalmente, el objetivo general, determinar la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana. Rodríguez (2020) definió al salario emocional, como una retribución no monetaria, sino el equilibrio emocional que percibe el recurso laboral, a través del cumplimiento de sus condiciones basado en su ambiente de trabajo, compañerismo y conciliación laboral que permite el desarrollo adecuado de sus actividades laborales. Por su parte Iqbal et al., (2017) indica que la retención del talento humano, es el conjunto de acciones orientadas con la cultura laboral, beneficios y salario para mantener al personal idóneo en el puesto de trabajo.

Mientras que los resultados principales demuestran factores favorables, debido a que la mayoría de los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, están de acuerdo con la seguridad, orden y limpieza en sus ambientes laborales, considerando que la infraestructura fue regularmente adecuada, evidenciándose en gran parte compañerismo, existiendo una necesidad por crear espacios de intercambio laboral, en cuanto a su cultura, se sienten regularmente comprometido y tratando de cumplir con las actividades laborales asignadas de manera individual, recibiendo ciertos beneficios para su formación laboral, considerando en ocasiones adecuado los reconocimientos laborales.

Estos resultados mantienen una relación estadística con el estudio realizado por Barrón (2020) donde demuestra una relación directa, alta y significativa, siendo $Rho = 0.700$ y su sig. bilateral = $0.000^b < 0.01$, entre el salario emocional y la retención del personal. Por lo tanto, se puede apreciar críticamente que la aplicación del salario emocional en la empresa le permitirá retener el talento laboral. Así también estos resultados muestran cierta relación con el estudio de Gil et al. (2019) donde las empresas consideran importante la administración y la retención del talento humano; y la ubican dentro de la carga motivacional de la gestión del talento humano. Así mismo estos resultados han sido reforzados con el estudio realizado por Viñán et al. (2018) donde la asignación de nuevas tareas tiene una relación con el equilibrio entre el trabajo, así también la aceptación de nuevas tareas se relaciona con la interacción con los superiores y el bienestar laboral.

Además, los hallazgos muestran una relación estadística con el estudio realizado por Minchán (2017) demostrando la existencia de una relación directa y moderada entre el salario emocional y el talento humano, donde $r = 0.561$. Permitiendo inferir críticamente que el salario emocional es una herramienta adecuada para lograr retener el talento humano, o a los colaboradores que mejor desempeñan sus funciones. Esta coincidencia con los descubrimientos científicos, proporcionan un aporte nuevo con respecto a la relevancia del salario emocional, es así que su representación estadística mediante el coeficiente de $Rho = 0.992$ y su sig. bilateral = $0.000^b < 0.01$; permitió demostrar que la retención del talento humano, dependerá del salario emocional en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los hallazgos obtenidos del estudio aplicado, se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. Las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto y la retención del talento humano, muestra una fuerte relación, ya que el coeficiente Rho es 0.852** y su sig., es 0.000^b < 0.01, concluyendo así que los colaboradores están de acuerdo en que el área de trabajo en la que se encuentran, esta libre del peligro exterior, así mismo que reciben los implementos de seguridad necesarios para realizar sus funciones, puesto que la gerencia siempre se preocupa por su bienestar.
2. Las condiciones ambientales de trabajo y la retención del talento humano, muestra una fuerte relación, ya que el coeficiente Rho es 0.884** y su sig., es 0.000^b < 0.01, concluyendo así que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo en que se sienten seguros en su área de trabajo, así mismo indican que su área de trabajo cuenta con las señalizaciones correspondientes, pero demuestran incomodidad por lo que algunas áreas no están bien distribuidas.
3. El compañerismo en las relaciones laborales y la retención del talento humano, muestra una fuerte relación, ya que el coeficiente Rho es 0.869** y su sig., es 0.000^b < 0.01, concluyendo que la mayoría esta en desacuerdo con que exista tolerancia entre los compañeros de trabajo, por lo que en ocasiones existen diferencias, por otro lado, la cooperativa crea espacios de intercambio para los trabajadores y los jefes inmediatos asignados se preocupan por el desempeño de cada uno de ellos.
4. La conciliación de trabajo y familia y la retención del talento humano, muestra una fuerte relación, ya que el coeficiente Rho es 0.835 y su sig., es 0.000^b < 0.01, concluyendo que la mayoría de colaboradores concuerda en que, si se otorgan funciones que se cumplen dentro de la jornada laboral, por otro lado, consideran que no hay suficientes espacios de recreación para los trabajadores

y sus familias, pero están de acuerdo en que la empresa si otorga el descanso de ley.

5. En general el salario emocional y la retención del talento humano, muestra una fuerte relación, ya que el coeficiente Rho es 0.922 y su sig., es $0.000^b < 0.01$, concluyendo que la mayoría de colaboradores está de acuerdo con la seguridad, orden y limpieza en sus ambientes laborales, considerando que la infraestructura es regularmente adecuada, observándose en gran parte el compañerismo, a pesar de que en algunas ocasiones existen diferencias laborales que se han logrado mejorar, además se considera adecuado los reconocimientos laborales, teniendo cuenta que acorde al mercado competitivo el salario es un poco inferior, pero puede ir mejorando acorde con la productividad que logre el colaborador.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de determinar los principales hallazgos obtenidos en la investigación, se recomienda lo siguiente:

1. La gerencia, continuar con la capacitación de los colaboradores en el tema de seguridad y salud en el trabajo, para que sepan cuales son las condiciones en las que ellos deben laborar, también, aplicar revisión técnica periódicamente a los equipos que los colaboradores usan, para que no haya contrata tiempos en el desarrollo de sus funciones.
2. La cooperativa, distribuir mejor las áreas de trabajo para un mejor desenvolvimiento de los colaboradores, para mejorar su rendimiento y comodidad en su área designada.
3. La cooperativa, realizar un taller para promover las habilidades blandas que ayuden al desarrollo de la tolerancia en cada uno de los colaboradores, aplicar la escucha activa, permitiendo así aceptar y respetar las opiniones entre compañeros.
4. La cooperativa, implementar programas recreacionales, donde los colaboradores y sus familias puedan relacionarse y confraternizar, aumentando así el compromiso laboral de cada colaborador.
5. En general se recomienda, efectuar un plan de acción que fortalezca el salario emocional dentro de la cooperativa, con el fin de aumentar la productividad, y con ello cumplir los objetivos tanto personales de cada colaborador, y los objetivos trazados por la cooperativa.

REFERENCIAS

- Amaram, D. (2019). Attracting and retaining women talent in the global labor market: a review. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 7(1), 1-10. Retrieved from <https://kutt.it/Tlxicp>
- Ames, R. (2017). *Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional, en una empresa del sector minero, Arequipa 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad San Agustín de Arequipa],. Retrieved from <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5378>
- Augusto, T., Rose, D., Canuto, T., & Graziano, G. (2018). Emotional salary as a strategy to retain talents. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 74-80. Retrieved from <https://kutt.it/VLVH8y>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Barron, P. (2020). *El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas Vitivinícolas de Pisco - Ica*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. Retrieved from <https://kutt.it/SsG3cG>
- Blasco, L. (2021). Qué es el salario emocional y cuáles son los 10 factores que lo definen. *El imparcial*. Retrieved from <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55983345>
- Camacho, J. (2017). *Salario emocional como estrategia de retención del talento humano*. [Tesis de especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. Retrieved from <https://kutt.it/RYV96Y>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Buenos Aires: Editorial Teseo.
- El Kadi, O. (2018). Endomarketing para la gestión educativa en el mercadeo de servicio. *Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social - REDHECS*, 197-220. Retrieved from <https://kutt.it/PgFNgJ>
- Gil, V., Betancur, J., Quintero, L., Puerta, I., Quintero, C., & Ruíz, J. (2019). Development of an emotional salary model: a case of application. *Indian*

- Journal of Science and Technology*, 12(42). Retrieved from <https://kutt.it/IMu3Rn>
- González, F. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Revista de Negocios IEEM*, 80-81. Retrieved from <https://kutt.it/yHBgYh>
- GPTW. (2020a). *Gestión de las compensaciones en el contexto COVID-19*. Lima: GPTW. Retrieved from <https://kutt.it/mBfRif>
- GPTW. (2020b). *The Definition of a Great Workplace*. Retrieved from Trust Model: <https://www.greatplacetowork.com/trust-model>
- Guru, S., Sarojini, V., & Vetrivel, S. (2018). Employee Attrition and Employee Retention-Challenges & Suggestions. *International Conference On Economic Transformation with Inclusive Growth-2018*. Retrieved from <https://kutt.it/Nt4tCQ>
- Hadi, N., & Ahmed, S. (2018). Role of employer branding dimensions on employee retention: evidence from educational sector. *Administrative Sciences*, 8(3). Retrieved from <https://www.mdpi.com/2076-3387/8/3/44/htm>
- Heredia, V. (2017). Retener y atraer al talento humano, el reto de siempre. *Líderes*. Retrieved from <https://kutt.it/1dmsvv>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. 3 ciencias: Área de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance - An Empirical Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10(1). Retrieved from <https://kutt.it/wqGalk>
- Hung, L.-M., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103-116. Retrieved from <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-no1-paper8.pdf>

- IMD. (2016). *IMD World Talent Report*. Switzerland.
- Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2017). Effects of job organizational culture, benefits, salary on job satisfaction ultimately affecting employee retention. *Review of Public Administration Management*, 5(3), 2-7. Retrieved from <https://kutt.it/auLvB2>
- Maurya, K., & Agarwal, M. (2018). Organisational talent management and perceived employer branding. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(2), 312-330. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2017-1147>
- Minchán, O. (2017). *Salario emocional y retención del talento humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6647>
- Moffatt, S. (2016). *Contextualizing Scientific Research Methodologies*. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-5%20Issue-6/Version-1/G05615257.pdf>: IOSR Journal of Research & Method in Education.
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press.
- Nguyen, T.-L. (2020). Determinants of talent retention in textile and garment companies in Binh Duong province. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 475 – 484. Retrieved from <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.475>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Retrieved from <https://kutt.it/pBWcgj>
- Onuorah, A., Okeke, M., & Ikechukwu, A. (2019). Compensation management and employee performance in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 384–398. Retrieved from <https://kutt.it/w2EIXK>
- Owolabi, T., & Adeosun, O. (2021). Succession planning and talent retention: evidence from the manufacturing sector in Nigeria. *British Journal of*

- Management and Marketing Studies*, 4(1), 17-32. Retrieved from <https://kutt.it/HqcGM6>
- Quintero, L., & Betancur, J. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Revista Espacios*, 1-6. Retrieved from <https://kutt.it/GQ5Nd6>
- Rakhra, H. (2018). Study on factors influencing employee retention in companies. *International Journal Public Sector Performance Management*, 4(1), 57-79. Retrieved from <https://www.inderscienceonline.com/doi/pdf/10.1504/IJPSPM.2018.088695>
- Rodas, F. (2019). Breves consideraciones sobre la Metodología de la Investigación para investigadores principiantes. *INNOVA Research Journal*, 4(3), 170-184. Retrieved from <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/974>
- Rodríguez, J., González, T., Montero, A., & Gallego, R. (2020). Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1-14. Retrieved from <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/6/1920>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y sociedad*, 141-149. Retrieved from <https://kutt.it/OVfPC8>
- Ruíz, S., & Sánchez, W. (2020). *Salario emocional para mejorar la retención del talento humano en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Raíz, Bagua Grande*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58432>
- Thibault, A., Schweyer, A., & Whillans, A. (2017). Winning the War for Talent: Modern Motivational Methods for Attracting and Retaining Employees. *Compensation & Benefits Review*, 49(4), 230-246. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0886368718808152>
- Universidad César Vallejo. (2017). *Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV*. Trujillo. Retrieved from <https://kutt.it/hcliO8>

- Vaamonde, J., Omar, A., & Salessi, S. (2018). From Organizational Justice Perceptions to Turnover Intentions: The Mediating Effects of Burnout and Job Satisfaction. *Europe's Journal of Psychology*, 14(3), 554-570. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6143992/>
- Viñán, A., Navarrete, F., Torres, G., & Lara, G. (2018). Influencia del salario emocional en la retención del talento humano en una organización. V *Congreso Internacional de la Ciencia, Tecnología, emprendimiento e innovación* (pp. 657-668). Riobamba: ESPOCH. Retrieved from <https://kutt.it/vq1kht>
- Yumei, W., Xiangping, F., & Jiyang, Y. (2018). Research on the problems and countermeasures in incentive mechanism of small and medium private enterprises. *2018 Chinese Control And Decision Conference*. Retrieved from <https://kutt.it/dNLWjo>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relaciona el salario emocional y retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Río y Valle, Sullana 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Río y Valle, Sullana 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El salario emocional se relaciona de forma directa a la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Río y Valle, Sullana 2021</p>	<p>V1: Salario emocional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto. • Condiciones ambientales de trabajo. • Compañerismo en las relaciones laborales. • Conciliación de trabajo y familia. 	<p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p>
<p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto con la Retención del Talento Humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Río y Valle, Sullana 2021? • ¿Cuál es la relación entre las condiciones ambientales de trabajo con la Retención del Talento Humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Río y Valle, Sullana 2021? • ¿Cuál es la relación entre el compañerismo en las relaciones laborales con la Retención del Talento Humano en la Cooperativa Agraria de 	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la relación entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto, y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Río y Valle, Sullana 2021. • Buscar la relación entre las condiciones ambientales de trabajo, y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Río y Valle, Sullana 2021. • Identificar la relación entre el compañerismo en las relaciones laborales, y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de 	<p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación directa y significativa entre las condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Río y Valle, Sullana 2021. • Existe una relación directa y significativa entre las condiciones ambientales de trabajo y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Río y Valle, Sullana 2021. • Existe una relación directa y significativa entre el compañerismo en las relaciones laborales y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de 	<p>V2: Retención del talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Beneficios • Salario 	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel:</p> <p>correlacional</p>

<p>Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre la conciliación de trabajo y familia con la Retención del Talento Humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021? 	<p>Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la conciliación de trabajo y familia, y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021. 	<p>Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación directa y significativa entre el la conciliación de trabajo y familia y la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle, Sullana 2021. 		
---	--	---	--	--

Elaborado por el autor.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Salario emocional	"Retribución no monetaria que recibe un trabajador por el desarrollo de sus funciones; se caracteriza por identificar la relación entre las contraprestaciones laborales y el equilibrio emocional del colaborador" (Rodríguez, 2020)	Compensación no monetaria medida por los factores del salario emocional: (1) Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto; (2) Condiciones ambientales del espaciado de trabajo, (3) Compañerismo en las relaciones laborales, (4) Conciliación de trabajo y familia.	Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Orden • Limpieza • Equipos en buen estado 	Ordinal
			Condiciones ambientales del espaciado de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura sólida • Infraestructura amplia 	
			Compañerismo en las relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Lazos de armonía y solidaridad entre compañeros de trabajo 	
			Conciliación de trabajo y familia	<ul style="list-style-type: none"> • Balance de actividades de trabajo y familia 	
Retención del talento humano	Estrategia, que tiene como propósito mantener a aquellos colaboradores que desarrollan sus funciones con talento y calidad. (Iqbal, Guohao, & Akhtar, 2017).	Estrategias dirigidas a mantener a los colaboradores satisfechos con el trabajo que realizan en la organización, se medirá a través de las dimensiones: cultura organizacional, beneficios y el salario.	Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo individual • Trabajo en equipo 	Ordinal
			Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Horarios de trabajo flexibles • Reconocimiento público 	
			Salario	<ul style="list-style-type: none"> • Salario competitivo • Pago por productividad • Sistema de compensaciones 	

Elaborado por el autor.

Anexo 3. Matriz de cuestionarios

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
Salario emocional	Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto	Seguridad	<ol style="list-style-type: none"> 1. El área de trabajo en la que se encuentra está protegida del peligro exterior. 2. Recibe implementos de seguridad para realizar sus funciones. 3. Gerencia se preocupa por la implementación de los protocolos de bioseguridad. 4. La Gerencia se preocupa por supervisar que se cumpla con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. 	
		Orden	<ol style="list-style-type: none"> 5. Su ambiente de trabajo se mantiene ordenado. 6. Cree que en la empresa se respeta la hora de ingreso, refrigerio y salida. 7. Reporta a tiempo sus funciones a su superior inmediato. 	
		Limpieza	<ol style="list-style-type: none"> 8. Su espacio de trabajo se conserva limpio. 9. Las áreas de trabajo han sido correctamente desinfectadas. 10. El ambiente de trabajo tiene buena ventilación 	
		Equipos en buen estado	<ol style="list-style-type: none"> 11. Los equipos de trabajo que maneja se encuentran en buen estado. 12. Los equipos en mal estado son reemplazados inmediatamente. 13. La conectividad de los equipos informáticos y telefónicos es la adecuada. 	
	Condiciones ambientales del espaciado de trabajo	Infraestructura sólida	<ol style="list-style-type: none"> 14. Considera segura su área de trabajo. 15. Su área de trabajo se encuentra señalizada adecuadamente. 	
		Infraestructura amplia	<ol style="list-style-type: none"> 16. La empresa cuenta con un espacio amplio que permite la adecuada distribución de los trabajadores. 17. Los trabajadores se sienten cómodos en su área de trabajo. 	
	Compañerismo en las relaciones laborales	Lazos de armonía y solidaridad entre compañeros de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 18. Existe tolerancia entre los colaboradores. 19. La cooperativa crea espacios de intercambio para los trabajadores. 20. Los jefes inmediatos se interesan por el buen desempeño en sus funciones. 	
	Conciliación de trabajo y familia	Balace de actividades de trabajo y familia	<ol style="list-style-type: none"> 21. La empresa otorga funciones que se pueden cumplir durante la jornada laboral. 22. La cooperativa crea espacios de recreación para los trabajadores y sus familias. 23. La empresa otorga el descanso de ley adecuadamente. 	
	Retención del Talento Humano	Cultura organizacional	Trabajo individual	<ol style="list-style-type: none"> 1. El desempeño de sus funciones se realiza dentro del horario de trabajo. 2. El desempeño de sus funciones contribuye a los objetivos de la organización.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
		Trabajo en equipo	3. El trabajo en equipo como es gratificante para usted. 4. Sus opiniones son tomadas en cuenta por los supervisores.
		Beneficios	Capacitación
	Horarios de trabajo flexibles		7. En caso de presentarse dificultades personales, tiene la posibilidad de solicitar permisos. 8. Tiene la posibilidad de manejar su horario de trabajo durante la jornada de teletrabajo.
	Reconocimiento público		9. Se reconoce a un trabajador como el "Trabajador del mes" 10. Recibe reconocimiento de parte de su jefe inmediato cuando cumple con eficiencia y eficacia sus funciones.
	Salario	Salario competitivo	11. El salario que recibe es competitivo y de acuerdo al mercado. 12. El salario que recibe llega a cubrir sus necesidades básicas. 13. El salario que recibe le permite acceder a servicios de salud y educación para usted y su familia.
		Pago por productividad	14. Recibe un bono de productividad al finalizar el mes. 15. Los trabajadores con mayor productividad obtienen una compensación adicional (bono, capacitación, premio, u otro).
		Sistema de compensaciones	16. Cuenta con un seguro de salud. 17. Cuenta con algún beneficio educativo para usted o su familia directa por parte de la cooperativa.

Elaborado por el autor.

Anexo 4. Cuestionarios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario: Salario emocional en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle Sullana, Piura 2021

El presente cuestionario pretende recoger información acerca de la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle Sullana, ubicado en el departamento de Piura y durante el año 2021. Es importante que conozca que no existen respuestas correctas, por ello se pide resolver cada ítem según su percepción, y considerando la siguiente escala de evaluación.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

	Ítems	1	2	3	4	5
	Seguridad					
1	El área de trabajo en la que se encuentra está protegida del peligro exterior.					
2	Recibe implementos de seguridad para realizar sus funciones.					
3	La Gerencia se preocupa por la implementación de los protocolos de bioseguridad.					
4	Gerencia se preocupa por supervisar que se cumpla con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.					
	Orden					
5	Su ambiente de trabajo se mantiene ordenado.					
6	Cree que en la empresa se respeta la hora de ingreso, refrigerio y salida.					
7	Reporta a tiempo sus funciones a su superior inmediato.					
	Limpieza					
8	Su espacio de trabajo se conserva limpio.					
9	Las áreas de trabajo han sido correctamente desinfectadas.					
10	El ambiente de trabajo tiene buena ventilación.					
	Equipos en buen estado					
11	Los equipos de trabajo se encuentran en buen estado.					

	Ítems	1	2	3	4	5
12	Los equipos en mal estado son reemplazados inmediatamente.					
13	La conectividad de los equipos informáticos y telefónicos es la adecuada.					
	Infraestructura sólida					
14	Considera segura su área de trabajo.					
15	Su área de trabajo se encuentra señalizada adecuadamente.					
	Infraestructura amplia					
16	La empresa cuenta con un espacio amplio que permite la adecuada distribución de las oficinas.					
17	Los trabajadores se sienten cómodos en su área de trabajo					
	Lazos de armonía					
18	Existe tolerancia entre los Colaboradores.					
19	La cooperativa crea espacios de intercambio para los trabajadores.					
20	Los jefes inmediatos se interesan por el buen desempeño en sus funciones.					
	Balance de actividades de trabajo y familia					
21	La empresa otorga funciones que se pueden cumplir durante la jornada laboral.					
22	La cooperativa crea espacios de recreación para los trabajadores y sus familias.					
23	La empresa otorga el descanso de ley adecuadamente.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario: Retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle Sullana, Piura 2021

El presente cuestionario pretende recoger información acerca de la retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle Sullana, ubicado en el departamento de Piura y durante el año 2021. Es importante que conozca que no existen respuestas correctas, por ello se pide resolver cada ítem según su percepción, y considerando la siguiente escala de evaluación.

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

	Trabajo individual	1	2	3	4	5
1	El desempeño de sus funciones se realiza dentro del horario trabajo.					
2	El desempeño de sus funciones contribuye a los objetivos de la organización.					
	Trabajo en equipo					
3	El trabajo en equipo es gratificante para usted.					
4	Sus opiniones son tomadas en cuenta por los supervisores.					
	Capacitación					
5	La administración se preocupa por mantener actualizados sus conocimientos.					
6	La empresa le ofrece la oportunidad de capacitarse en su profesión					
	Horarios de trabajo flexibles					
7	Tiene la posibilidad de manejar su horario durante la jornada de teletrabajo.					
8	En caso de presentarse dificultades personales, tiene la posibilidad de solicitar permisos.					
	Reconocimiento público					
9	Se reconoce al trabajador como el "Trabajador del mes"					

10	Recibe reconocimiento de parte de su jefe inmediato cuando cumple con eficiencia y eficacia sus funciones.					
	Salario competitivo					
11	El salario que recibe es competitivo y de acuerdo al mercado.					
12	El salario que recibe llega a cubrir sus necesidades básicas.					
13	El salario que recibe le permite acceder a servicios de salud y educación para usted y su familia.					
	Pago por productividad					
14	Recibe un bono de productividad al finalizar el mes.					
15	Los trabajadores con mayor productividad obtienen una compensación adicional (bono, capacitación, premio, u otro).					
	Sistema de compensaciones					
16	Cuenta con un seguro de salud.					
17	Cuenta con algún beneficio educativo para usted o su familia directa por parte de la cooperativa.					

Anexo 5. VALIDACIÓN DE LA CONFIABILIDAD

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Oviedo Castillo, Anderson Galiani
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Salario emocional y retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle Sullana 2021
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson () Alfa de Cronbach (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	22/10/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	:	30 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,996
------------------------------------	-------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

En conclusión, el instrumento que mide la percepción de las variables salario emocional y retención del talento humano, alcanzó un nivel de confiabilidad estadística **MUY ALTA**, cuyo valor está representada por un 99.6% de confianza, lo que demostró que el instrumento se puede utilizar de manera pertinente para la recolección de datos bajo los fines académicos y científicos necesarios.


Mg. ZURY M. SOCOLA JUÁREZ
LIC. EN ESTADÍSTICA
CDSPE 1102

Anexo 6. Constancia de validación del instrumento



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO con DNI 45361468 Magister en GESTIÓN PÚBLICA N.º ANR: 13374 de profesión LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 20 días del mes de setiembre del dos mil Veintiuno.

Mg.: ERICKA JULISSA SUYSUY CHAMBERGO
DNI: 45361468
Especialidad: Magister en Gestión Pública
E-mail: esuysuy@ucvvirtual.edu.pe

“Salario emocional y retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Río y Valle Sullana 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																80					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																80					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																80					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Carlos Antonio Angulo Corcuera con DNI 06437510 Magister en Administración de negocios N° ANR: 18480, de profesión Licenciado en administración, desempeñándome actualmente como DOCENTE en UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

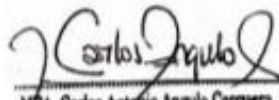
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 24 días del mes de setiembre del dos mil Veintiuno.



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Mba: Carlos Antonio Angulo Corcuera.
DNI: 06437510
Especialidad: Talento Humano
E-mail: anguloca@ucv.edu.pe

“Salario emocional y retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle Sullana 2021”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				98	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																				96	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																				96	



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Usuarios Río y Valle Sullana	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 28 días del mes de Setiembre del Dos mil Veintiuno.


Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
CLAD/15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Administración
E-mail : pgomezzu@ucvvirtual.edu.pe

SALARIO EMOCIONAL EN LA COOPERATIVA AGRARIA DE USUARIOS RIO Y VALLE SULLANA, PIURA 2021

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				98	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				98	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				98	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				98	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				98	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del																				98	


 Mgtr. Cecilia Gómez Búñiga
 CLAD. 15719

Anexo 7. Carta formal a la aceptación del estudio



Sullana, 26 de mayo de 2021

Sr. Ingeniero

Walter Javier Mauricio Canovas

Gerente General

Presente.

De mi consideración:

Yo, **ANDERSON GALIANI OVIEDO CASTILLO**, identificado con DNI 77103743; ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que actualmente me encuentro cursando de la carrera de Administración en la universidad César Vallejo – Piura, solicito a usted de la manera más comedida el permiso para realizar mi Proyecto de Investigación en la Cooperativa agraria de usuarios río y valle y se me permita poder tener acceso a la información que permita desarrollar mi proyecto de fin de carrera “Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Cooperativa agraria de usuarios río y valle Sullana, 2021”.

Con saludos cordiales y a tiempo de agradecerle su atención a esta solicitud, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi más alta consideración y estima.

Atentamente.

Oviedo Castillo, Anderson Galiani

DNI: 77103743



Walter Mauricio Canovas
GERENTE GENERAL
COOPERATIVA AGRARIA "RÍO Y VALLE"



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIMENEZ CHINGA REGINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Salario emocional y retención del talento humano en la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle Sullana 2021", cuyo autor es OVIEDO CASTILLO ANDERSON GALIANI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 13 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JIMENEZ CHINGA REGINA DNI: 02654918 ORCID 0000-0003-4048-0929	Firmado digitalmente por: RJIMENEZCH el 21-12- 2021 14:53:50

Código documento Trilce: TRI - 0221851