



Universidad César Vallejo

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

Calidad de vida laboral y retención del talento humano en una
cooperativa agraria, Sullana 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORAS:

Namuche Sandoval, Diana Lucero (orcid.org/0000-0002-7363-910X)

Reyes Arevalo, Zoila Camila (orcid.org/0000-0002-2943-2451)

ASESORA:

Dra. Jimenez Chinga, Regina (orcid.org/0000-0003-4048-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIMENEZ CHINGA REGINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN UNA COOPERATIVA AGRARIA, SULLANA 2024", cuyos autores son REYES AREVALO ZOILA CAMILA, NAMUCHE SANDOVAL DIANA LUCERO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 11 de Diciembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JIMENEZ CHINGA REGINA DNI: 02654918 ORCID: 0000-0003-4048-0929	Firmado electrónicamente por: RJIMENEZCH el 17- 12-2024 10:53:09

Código documento Trilce: TRI - 0954037



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, REYES AREVALO ZOILA CAMILA, NAMUCHE SANDOVAL DIANA LUCERO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN UNA COOPERATIVA AGRARIA, SULLANA 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
DIANA LUCERO NAMUCHE SANDOVAL DNI: 71098606 ORCID: 0000-0002-7363-910X	Firmado electrónicamente por: NAMUCHEDIANA el 11-12-2024 14:58:04
ZOILA CAMILA REYES AREVALO DNI: 74801867 ORCID: 0000-0002-2943-2451	Firmado electrónicamente por: ZREYESAREVALO el 11-12-2024 14:49:45

Código documento Trilce: TRI - 0954036

Dedicatoria

A Dios porque ha sido nuestro guía y nuestra fortaleza en todo este tiempo y a nuestros queridos padres que nos han apoyado en todo momento y confiaron en cada una de nosotras de nuestros deseos de superación.

Agradecimiento

A Dios por habernos permitido terminar nuestra carrera profesional y por habernos brindado sabiduría para continuar en nuestro proceso educativo. A nuestros padres porque han sido nuestro soporte para seguir adelante a pesar de las adversidades. Y a nuestros familiares y amigos que nos apoyaron de manera incondicional a lo largo de nuestra carrera profesional y nos han motivado a mejorar cada día y alcanzar nuestros objetivos para un futuro mejor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de los elementos psicosociales en una cooperativa	18
Tabla 2 Correlación entre elementos psicosociales y la retención del talento humano	19
Tabla 3 Descripción de condiciones de trabajo en una cooperativa.....	19
Tabla 4 Correlación entre condiciones de trabajo y retención del talento humano ...	20
Tabla 5 Descripción de normas de seguridad en una cooperativa.....	21
Tabla 6 correlación entre normas de seguridad y retención del talento humano	22
Tabla 7 Descripción de calidad de vida laboral	23
Tabla 8 descripción de retención del talento humano	23
Tabla 9 Correlación entre calidad de vida laboral y retención del talento humano en una cooperativa.....	24

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo general evaluar la relación que existe entre calidad de vida y retención del talento humano en una cooperativa agraria, Sullana 2024. En esta investigación se utilizó una metodología aplicada con un enfoque cuantitativo, tuvo un diseño no experimental y transversal, así mismo fue una investigación correlacional que buscó relacionar a ambas variables. De acuerdo a la población se tuvo de muestra a los 99 colaboradores de la cooperativa agraria a quienes se les aplicó un cuestionario de manera virtual donde se obtuvieron los resultados de que el 57% de los colaboradores suelen relacionarse con sus compañeros de trabajo, por otro lado el 56% indican que la cooperativa les brinda las herramientas necesarias para que realicen sus actividades y que el 52% manifiestan que la cooperativa en donde se encuentran si cuenta con medidas de seguridad, ante esto se llegó a concluir que sí existe una relación significativa entre calidad de vida y retención del talento humano, pues al brindarle todos estos componentes a los colaboradores permitirá que se sientan a gustos y cómodos en sus actividades logrando así su pertenencia dentro de la empresa.

Palabras clave: calidad de vida, retención del talento humano, cooperativa.

Abstract

The general objective of this thesis was to evaluate the relationship between quality of life and retention of human talent in an agricultural cooperative, Sullana 2024. In this research, a methodology applied with a quantitative approach was used, it had a non-experimental and cross-sectional design, as well as correlational research that sought to relate both variables. According to the population, the sample was 99 collaborators of the agricultural cooperative to whom a questionnaire was applied virtually where the results were obtained that 57% of the collaborators usually interact with their co-workers, on the other hand 56% indicate that the cooperative provides them with the necessary tools to carry out their activities and that 52% state that the cooperative where they are They are if it has security measures, before this it was concluded that there is a significant relationship between quality of life and retention of human talent, because by providing all these components to the collaborators it will allow them to feel comfortable and comfortable in their activities, thus achieving their belonging within the company.

Keywords: quality of life, retention of human talent, cooperative.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas hoy en día se deben enfocar en gestionar de manera eficiente la integración de un colaborador en una organización, debido a que existen diversos desafíos, el tiempo cambiante y un mercado más ajustado por la competencia existente. Como también deben valorar al talento humano para generar mayor productividad, pues se dice que las personas competentes e implicadas son el corazón de las entidades en el sector empresarial. Se pudo entender que una organización que fomenta el bienestar y la felicidad laboral asegura retener a sus empleados y mantener un trabajo con un ambiente sano.

Debido a esto se consideró de mucha importancia generar estrategias eficaces que traten de manera más pertinente a un colaborador porque dentro de una organización son como una fuente de ventaja competitiva, por otro lado, debieron aplicar diversas formas que ayuden a retenerlos para así garantizar por mucho tiempo su pertenencia en la empresa. Para ello, Velazco (2018), afirma que la calidad de vida laboral es un factor que contribuye en la retención del personal y la sostenibilidad de un ambiente laboral, ya que esto no solo significó que al trabajador se le dé un salario justo, sino de brindarles las mejores condiciones para que él se desarrolle en su puesto y que muestre un sentido de pertenencia, lo que conlleva a que su desempeño dentro de la organización aumente y evite la rotación continua.

Por lo expuesto esta investigación también colaboró con el objetivo de desarrollo sostenible (ODS), que es trabajo decente y crecimiento económico. Debido a que se resaltó una gestión de un trabajo estable, de respeto, justicia e igualdad promoviendo así el empleo, el aumento económico y el trabajo sin explotación y marginación. Tal como lo dijeron Paksi et al. (2024), que toda empresa tiene que trabajar con los ODS, además de velar y salvaguardar los derechos del ser humano, es decir, gestionar e invertir en el recurso humano, proteger la salud, la seguridad y también atender las situaciones de cambio y sus conflictos en el entorno en el que trabajan para su bienestar, ya que las organizaciones exitosas que se relacionan con los ODS son las que promueven una transformación orientada a generar oportunidades de crecimiento

inclusivo y respetuoso tanto con el ambiente y las personas.

Basado en el contexto internacional, en el artículo que se elaboró en Colombia, el cual analizó a las empresas urbanas entre los años 2008 y 2016, mediante varias teorías acerca de la relación que tiene el capital intraempresarial con la retención de los empleados, se indicó que existen dos factores que definen si un trabajador decide permanecer o renunciar a su puesto de trabajo, estos elementos que potencian su retención; son la justicia y la equidad, en otras palabras, señaló que los colaboradores toman en cuenta el tema salarial y la consideración de mujeres y hombres en una organización para decidir si permanecen o quieren retirarse. Ante ello se concluyó que cuando se decidan abordar estrategias de atracción y retención se debe considerar las expectativas e intereses de los trabajadores de una forma más innovadora y que esté acorde a lo que se desea (Lora, 2023).

Siguiendo con la investigación, se tuvo que, en Ecuador, en los hospitales públicos fue diagnosticado un 61,3% de trabajadores de la cuales percibieron un malestar sobre la calidad de vida en el trabajo que se les otorgaban y un 80,6% presentaban estrés laboral, la cual fue preocupante porque pone en riesgo la salud de sus empleados y sus pacientes. Además, se indicó que la calidad del cuidado que le brindan las enfermeras a los pacientes es directamente proporcional al bienestar que ellas perciben en la organización, es entonces, que recomendó que cualquier ente empresarial debía abordar estrategias que tomen en cuenta la calidad de vida en el trabajo para controlar el estrés (Cueva et al., 2023).

Por otra parte, en Colombia se indicó que la buena gestión que se aplica para la retención del talento humano repercute en la sostenibilidad y el crecimiento organizacional de la compañía, como también, hace que los empleados asuman sus responsabilidades de manera más eficiente, se involucren en las metas determinadas, tengan un sentido de pertenencia y se vean grandes cambios en la organización. Para ello, tomaron en cuenta como estrategia potenciar la calidad de vida que le otorgan y observar que las condiciones de la cual cada empleado esté expuesto sea cómodo y de su agrado (Cabezas & Brito, 2021).

De la misma manera, en Ecuador se realizó un estudio sobre la relación que tiene la calidad de vida con la gestión del talento humano en el rubro calzado mediante una filosofía gerencial, concluyó que uno de los pasos primordiales es saber gestionar el talento humano, porque permite crear estrategias y establecer diversos procesos de manera pertinente que van enfocados en la promoción de la identidad corporativa, un ambiente trabajado más sostenible y la solvencia de las necesidades que requiere cada trabajador lo cual ayuda a lograr que la calidad de vida se vea representada de buena manera (Frías, 2021).

Asimismo, en la investigación que se dio en Madrid, para entender por qué los trabajadores se localizan más en las regiones urbanas y tener un alcance sobre sus experiencias laborales que han pasado y aquellos factores que influyen en su retención, pues se diagnosticó que un colaborador se establece en un sector u organización de manera permanente cuando le brindan las mejores oportunidades de empleo y les ofrecen los estilos de vida de acuerdo a sus necesidades, como también, por la formación que pueden adquirir y la posibilidad para potenciar sus conocimientos y manejar nuevas tecnologías fácilmente (Moreno et al., 2021).

Como último contexto internacional, se tuvo a un artículo de revisión realizado en Cuba, donde explicaba que en los centros médicos de dicho país existen factores que se involucran y repercuten con el bienestar laboral de sus miembros, estos factores identificados son: las condiciones de salud y trabajo, la inadecuada organización, la sobrecarga de trabajo y el horario nocturno, que además de estar presentes, están afectando la salud física y mental en cada uno de ellos y generan que aumente el índice de abandono de su carrera profesional. Ante esa problemática el Estado de Cuba determinó velar por el trabajo estable y justo para satisfacer a cada empleado y obtener como resultado que estos se sientan comprometidos y motivados para brindar una asistencia hospitalaria de calidad a sus pacientes (Montero et al., 2020)

Por otro lado, en el contexto nacional el estado peruano consideró que una empresa que retiene a los empleados es porque generan satisfacción laboral ya que es un efecto que proviene de las actitudes positivas, el bienestar y la felicidad que

tienen los empleados. Asimismo, recomendó que en toda organización si se desea obtener un ambiente sano y alcanzar sus objetivos planteados se debe enfocar en arreglar las condiciones donde los colaboradores se desempeñan y crear estrategias de motivación para que se sientan comprometidos y así mismo garantice su éxito dentro del campo empresarial (Tocas, 2024).

Como también en una revista que se investigó sobre las formas de atracción y retención para la satisfacción laboral en una empresa avícola en Trujillo, tuvo como conclusión que las recompensas son un modelo que incentiva a retener al talento humano, pero si las organizaciones establecen propuestas de reconocimiento por su desempeño o metas logradas, el equilibrio de su vida personal con la laboral, como también dar oportunidades de desarrollo aprendizaje y ofrecer un ambiente cómodo, la organización no tendría preocupación de perder a su personal valioso e implicado (Alcántara, 2022).

Ante varios contextos, Paiva de Báez (2024), comentaron que las empresas aplican la gestión del talento humano enfocadas en innovadoras estrategias de retención que se abordan en base a los intereses y deseos de los trabajadores, con el propósito de brindar nuevas experiencias y estilo de trabajo fuera de lo tradicional a cada uno de los talentos que se encuentran dentro de la organización. Por otro lado, Salas et al. (2021), indicaron que la calidad de vida es un tema esencial en las organizaciones y es considerada como una estrategia para retener a los trabajadores en las empresas, ya que se enfoca en crear puestos de trabajos de acuerdo al perfil del empleado y que se sientan seguros en su labor. Por otro lado, Pinela & Donawa (2019), señalaron que también está sujeta a la satisfacción, al comportamiento y conectada con la salud y la comodidad de cada persona involucrada.

Pues se mostró que una cooperativa agraria está pasando por una situación crítica de retención del talento humano por la deficiencia de las condiciones laborales, la carga laboral de sus tareas diarias, el trabajo estático, la descoordinación entre áreas y el clima laboral tenso que como consecuencia les dio que sus trabajadores se sintieran insatisfechos, incómodos, y propensos a renunciar.

Ante ello, conlleva a buscar respuesta sobre dicha problemática mediante la formulación de la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación que tiene la calidad de vida laboral y la retención del talento humano en una cooperativa agraria, Sullana 2024? Para desarrollar mejor este estudio se formularon las siguientes sub preguntas: ¿Qué relación tienen los elementos psicosociales y la retención del talento humano? ¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo y la retención del talento humano? y ¿De qué manera se relacionan las normas de seguridad y la retención del talento humano?

Es entonces, que este estudio se justificó desde un componente teórico ya que se describió el concepto y la importancia de las variables de la calidad de vida laboral y la retención del talento humano y sus dimensiones con el propósito de servir como antecedente a investigaciones posteriores, como enfoque práctico se basó en dar solución sobre los problemas que existían en una cooperativa sobre el índice de comodidad y felicidad de los trabajadores con relación a su entorno en el que se desempeñaban y por último este estudio en el ámbito social contribuyó a las empresas a tomar como factor primordial la importancia que tiene el brindar un entorno más saludable en los colaboradores y así no exista un alto índice de rotación y menor productividad además de generar mayor empleo y crecimiento sostenible.

Habiéndose planteado la situación existente en una cooperativa agraria se propuso como objetivo general, Evaluar la relación que existe entre calidad de vida laboral y retención del talento humano de una cooperativa agraria, Sullana 2024, como objetivos específicos se tuvo, Explicar la relación entre los elementos psicosociales y la retención del talento humano; Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la retención del talento humano y Demostrar la relación entre las normas de seguridad y la retención del talento humano.

A nivel internacional, los autores Sajuyigbe et al. (2024), en su revista donde analizaron el Comportamiento de ciudadanía organizacional (OCB), la voz de los empleados (EV) y la retención de empleados (ER) en las universidades nigerianas como papel de mediador de la resolución de conflictos, basado en un estudio cuantitativo con una encuesta a 376 miembros del personal académico de distintas

universidades y utilizando un modelo de ecuaciones estructurales para analizar la información, indicaron que la variable (EV y OCB) tuvo relación significativa con la variable de (ER). Teniendo como conclusión que las empresas deben valorar y respetar lo que dice el empleado para que no genere la reducción de la productividad y exista mayor índice de rotación.

Para Garzón et al. (2023), en su artículo que tuvo por nombre *la calidad de vida laboral en Colombia, América latina y Europa*, la cual utilizaron una metodología con enfoque descriptivo, hicieron una revisión documental de las encuestas que se aplicaron a todos los países sobre la calidad de vida laboral, concluyeron en su análisis que no solo brindar un salario justo cumple la satisfacción del trabajador, sino también por las condiciones laborales que él está adquiriendo y vivenciado en una compañía, por ello, indicaron que es de importancia integrar aquellas formas de influenciar el bienestar del colaborador, como es el atender a nivel físico, psicológico y espiritual sobre su bienestar y estilo de vida, que al final como resultado dará no solo retener al talento existente sino a atraer nuevos y más calificados.

También Lizárraga et al. (2022), señalaron en su artículo que tiene por nombre *la calidad de vida en el trabajo, como un modelo de desarrollo organizacional para una empresa comercial en México*, la cual usaron un método cuantitativo, con enfoque descriptivo y transversal, aplicando el instrumento de CVT-GOHISALO a su personal, con la finalidad de ver la relación entre las dos variables, al final obtuvieron como conclusión que sus empleados perciben de manera positiva, la calidad de vida laboral en las dimensiones de puesto de trabajo, satisfacción y bienestar, pero como resultados negativos comentaron que no perciben seguridad y soporte institucional.

Como siguiente, se tuvo a Gómez (2023), cuando hizo un estudio en México sobre la percepción de la pirámide de Maslow y su relación con los factores para la atracción y retención de talento humano, él tuvo como objetivo validarlo en un rango de medida aquellos factores que conforman la jerarquía de las necesidades de Maslow y conocer la relación que tienen con la retención laboral, esta fue basada en una investigación cuantitativa, mediante un cuestionario que fue aplicado un total de

416 personas de un sector, por lo que llegó a la conclusión que las escalas sociales y de autoestima son de mayor interés pero varían según al contexto que se desarrollan pero sirven como aspectos motivadores para la atracción del talento

Así también Mohamed (2022), en su artículo que propuso un modelo para medir el efecto de la calidad de vida laboral en la gestión del talento humano en las organizaciones de Ismailia, donde tuvo una población de 2671 empleados, los cuales se analizaron 336 personas, lo cual como resultado obtuvo la afirmación de la relación positiva que existe entre calidad de vida laboral y gestión del talento, en dicha investigación se utilizaron dos tipos de fuentes, datos secundarios y primarios. Sabiendo esto, manifestó que todas las empresas tienen que tener bien claro lo que es la calidad de vida laboral, debido a que es un término que genera un clima organizacional humanizado, hace referencia al trabajo constructivo, el apoyo adecuado, la seguridad, las recompensas y el crecimiento en su desarrollo profesional a cada uno de sus colaboradores lo que lo hace beneficioso para detener al talento valioso.

Martínez (2023) en su artículo de investigación de factores de riesgo psicosocial en el trabajo y su relación con los factores de la organización y violencia laboral en la actividad económica terciaria de la ciudad de México, tuvo como muestra a 1105 trabajadores, lo que indica que de acuerdo a los resultados una parte de ellos se caracterizan por recibir un volumen de carga de trabajo, tener jornadas excesivas, tienden a mostrar poca autonomía e iniciativa, de acuerdo a esto se puede ver que existen ciertos factores que pueden dañar la vida de los trabajadores y pueden afectar a la organización.

Además, Rojas et al. (2021) en su investigación *calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander en Colombia*, tuvo una muestra de 122 trabajadores donde de acuerdo a eso se obtuvieron resultados que se evidenciaba una satisfacción alta por parte de los trabajadores que tenían estudios superiores debido a que la empresa les brindaba un buen soporte institucional dándoles los elementos necesarios e indicaciones para realizar sus actividades de

trabajo, así mismo se concluyó que respecto a la calidad de vida que se les brindaba los trabajadores que habían cursado solamente secundaria mostraban una satisfacción baja debido a los días y horas sobrepasadas sin realizar ninguna pausa activa generando un malestar en permanecer en la empresa.

De otra manera, Montoya et al. (2021), en su investigación titulada *Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención de primaria de salud en Chile*, realizaron un estudio correlacional transversal, donde fue aplicada a 71 personas, utilizando escalas de “CVT – GOHISALO, tuvieron como conclusión que las dimensiones de seguridad y satisfacción en los puesto de trabajo están relacionadas de manera significativa con la satisfacción del personal en el área de la salud, pues aquí afirmaron que si los colaboradores de dichas áreas se encuentran en buen ambiente, estos se desempeñarán de la mejor manera posible.

Y por último, González et al. (2021), en su artículo que se basó en *la gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada de Ecuador* consideraron un estudio no experimental, transeccional, descriptiva, aplicando una entrevista, manifestaron que en sus consideraciones finales el talento humano es un impulsor de la ventaja competitiva, por lo tanto las personas de recurso humano son el área más importante de la organización, porque de acuerdo a esto no solo no solo basta con tenerlos dentro de la empresa si no retener al mejor talento para que así ellos desarrollen un mejor servicio y sean óptimos en todas las actividades y beneficien al crecimiento de la empresa

Como antecedentes nacionales estuvieron Puente et al. (2024), con su artículo *Ofertas sobre retención del talento humano en redes de salud en Satipo, Perú*, donde utilizaron un enfoque cuantitativo en su investigación, con un diseño correlacional, no experimental, aplicado a 308 trabajadores de los cuales se concluyó que en el sector público los empleados prefieren tener autonomía en lo que hacen, que recibir incentivos económicos, así mismo hace mención de algunas estrategias que ayudan a retener al talento humano, estas están encerradas al desarrollo del conocimiento profesional, crecimiento laboral, la estabilidad entre la vida personal y laboral,

reconocimientos, aprecio y la comunicación que hace que los colaboradores se sientan queridos y se sientan bien en la organización. Cada una de estas estrategias tenían la finalidad de retenerlos y conservarlos en la organización entre la competencia existente que les pueden ofrecer otras oportunidades.

De acuerdo a Torres et al. (2023), en su revista de investigación sobre la satisfacción con los recursos laborales y la calidad de vida en los trabajadores del rubro comercial de la ciudad de Juliaca y realizando una investigación de enfoque cuantitativo, con diseño transversal, tomada a 221 trabajadores los cuales fueron voluntarios de los diferentes sectores comerciales, como resultado obtuvieron que los recursos laborales significan mucho en la calidad de vida de los trabajadores , así mismo mencionaron que es de suma importancia aplicar diversas formas para mejorar la calidad de vida, dado a que si se les brinda una vida laboral adecuada esta ayudará a que los trabajadores se muestren más productivos, llegando así a cumplir con los objetivos de la empresa.

En las bases teóricas, como primera variable se consideró a la calidad de vida laboral, la cual Patlan (2020), la definió como un proceso dinámico de actividades laborales que buscan estimular y crear valor para la satisfacción del trabajador en la empresa. Su objetivo principal es fomentar un trabajo digno, de respeto y justo comprendiendo las necesidades de cada talento que pertenece a una organización.

Asimismo, se entiende que la calidad de vida laboral busca crear un ambiente de trabajo que ayuda en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, tal como lo manifestaron Waghmare & Dhole (2017), que los colaboradores se sienten más satisfechos cuando la empresa les brinda un ambiente seguro, con un sueldo y un buen trato, algunos de estos factores son los que contribuyen a que se muestren más productivos y eficaces dentro de la organización. Es por ello que se pudo decir que las percepciones recibidas por los empleados en una organización sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción y entorno en el que trabajan, son el resultado positivo del nivel de bienestar y desarrollo, igualmente si es negativo, generalmente tienen un impacto significativo en la optimización del funcionamiento de la empresa

Por su parte, Garcés et al. (2020), comentaron que la mala calidad de vida laboral se nota cuando no existe un fenómeno emocional y laboral, puesto que estos dos conceptos mencionados afectan severamente al rendimiento y bienestar de los colaboradores trayendo así consecuencias laborales, perjudicando a los objetivos de las empresas y llegando a generar situaciones amenazantes tanto para el colaborador como para la empresa.

Mercado (2012) señala que la calidad de vida laboral (CVL) es un tema muy poco trabajado en algunas organizaciones, lo cual considera que es necesario preocuparse por el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, de acuerdo a esto en su investigación señala algunas dimensiones que abarca la CVL la cual considera el bienestar, estabilidad, condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, las normas de seguridad en el trabajo, el apoyo organizacional y el desarrollo profesional.

Para ello se tomó en cuenta los elementos psicosociales como una de las dimensiones que influyó en la variable calidad de vida laboral, ya que se describen en varias formas como la carga del trabajo, la autonomía, las relaciones interpersonales y el tiempo. Si bien es cierto son factores que pueden ser positivos como negativos, tanto que en el caso de que, si en el lugar de trabajo existe motivación, fomentación de bienestar de salud este se considera positivo, pero si en caso contrario existen efectos perjudiciales en la salud, desmotivación, fatiga, estrés insomnio e insatisfacción laboral se consideran factores negativos (Hernández & Carrión, 2021).

Otras de las dimensiones fueron las condiciones de trabajo que tienen un vínculo con la calidad de vida laboral, dado a que están relacionadas a las diversas acciones que realizan cuando hacen sus actividades y los empleados están expuestos a condiciones que pueden tener un impacto bueno o malo en su salud. En estas condiciones se incluyen las particularidades de la estructura del trabajo, el entorno y su ambiente inmediato, por lo tanto, el autor manifestó que si los trabajadores tienen buenas condiciones esta favorecerá a la empresa y a su salud, pero si es todo lo contrario esto afectará a la empresa y su bienestar personal del trabajador (Silva et al., 2020).

Así mismo otra dimensión es las normas de seguridad, la cual Montoya (2012), dijo que trata de la atención de la salud, la prevención de riesgos y bienestar de los trabajadores en las empresas, puesto que cuando hay falta de implementos o herramientas que son importantes y necesarias para realizar las actividades, hacen que tanto la empresa como la organización no se sientan seguros cuando laboren. Por lo tanto, el autor manifestó que toda empresa sea grande o pequeña debe implementar un programa de seguridad con la finalidad de reducir riesgos, y mantener seguros a los trabajadores.

Como segunda variable se destacó a la retención del talento humano, la cual Huaraca et al. (2023), la definió de muchas maneras, una porque trata de alentar a sus empleados y otra porque crean un sentido de pertenencia y duran por mucho tiempo. Las empresas siempre se van a enfocar en retener al personal en vez de realizar una nueva contratación, debido a que les demandaría más costo en su formación y hacer que ellos se involucren en el trabajo cooperativo para el alcance de objetivos. Es decir, estas se encargan siempre de gestionar qué actividades impactan en la satisfacción del colaborador, como, por ejemplo, cuando se les brindan oportunidades de desarrollo, compensaciones justas, un ambiente de trabajo de calidad, entre otros; para que así el trabajador no tenga la intención de querer renunciar. En la misma línea Nolazco et al. (2020), la definieron como la capacidad que tiene un colaborador para crear tácticas de retención del personal talentoso y convencerlos a tener un sentido de pertenencia y asegurar que se queden por el mayor tiempo posible, es decir, una estrategia que es potenciada con las expectativas que desea conseguir todo colaborador basado en reconocimiento.

Por lo tanto, Alles (2017) en su libro de desarrollo del talento humano abarca algunas dimensiones que ayudan a retener al talento humano, pues considera que se deben crear acciones de aprendizaje, brindarles conocimientos acerca del desarrollo que muestran y tener un control del progreso de sus actividades.

Por lo que, se consideró como dimensión importante para la retención del talento humano, a las compensaciones, esto según Torres & Gutierrez (2023) existen dos

tipos de compensaciones, el primero trata de los salarios y bonos que son otorgados por su desempeño, por otro lado, están las compensaciones emocionales que no solo se trata de recibir una remuneración sino también de saber reconocer su esfuerzo brindando espacios de aprendizaje u otro factor de motivación. De igual manera Torres (2019), comentó que los incentivos ayudan a motivar al colaborador a poseer una conducta responsable para realizar sus actividades de la mejor manera, pero que en la actualidad el salario emocional está poco a poco tomando fuerza en todas las organizaciones, porque tiene la capacidad para que el trabajador, se sienta involucrado en las actividades y lo valoren.

Así también fue considerado el desarrollo profesional como otra de las dimensiones para la retención del talento humano, pues como indicó Brizuela (2019), esta se basa en la preparación y la adquisición de conocimientos que sirven para desempeñarse y responder a cambios inesperados de manera más eficiente. Como también hizo referencia que el desarrollo profesional se centra en tener a trabajadores más capacitados y productivos. Si una empresa ofrece a sus empleados la oportunidad de desarrollarse de manera profesional como es dar líneas de carrera gratuitas, capacitaciones, talleres garantizará que su desempeño sea valioso y su permanencia a largo plazo.

Por último, la flexibilidad laboral que fue caracterizada por ser otra de las dimensiones que valoran un empleado para su permanencia en una organización. Donde Yeves et al. (2024), indicaron que la flexibilidad laboral es un término que responde a estrategias como adaptación, respuesta, reacción y anticipación de cambios en el tiempo y el ambiente. Por otro lado, significa salir de un trabajo tradicional a otro que esté a su disponibilidad, es decir fuera de su organización que se desempeña. Las compañías que emplean estas estrategias no muestran problemas con sus empleados al manejar su vida laboral con la personal además no contribuye en afectar la salud y su bienestar.

De esta manera como hipótesis general se planteó lo siguiente; Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la retención del talento humano en una

cooperativa agraria, Sullana 2024. Como hipótesis específicas se propuso, Existe relación significativa entre los elementos psicosociales y la retención del talento humano; Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la retención del talento humano y Existe relación significativa entre las normas de seguridad y la retención del talento humano.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue aplicada, puesto que tuvo una metodología que buscó identificar los problemas que se presentaban y brindar soluciones en base a los conocimientos adquiridos (Rodríguez, 2022). Por otro lado, se tuvo un enfoque cuantitativo, porque era un procedimiento que realizó una medición de dos variables para alcanzar con ello los objetivos planteados y contestar a la pregunta de investigación (Sánchez, 2019).

El diseño de la investigación fue no experimental dado a que no se tuvo un límite, evaluándose de una manera natural, sin la necesidad de alterar la situación de la realidad, así mismo el investigador no pudo manipular ninguna de las dos variables. Por otro lado, se aplicó un diseño transversal debido a que se recogieron los datos solo una vez y en un determinado tiempo (Alegre, 2022).

El alcance de la investigación fue correlacional, debido a que su objetivo principal fue saber cómo se comportaba una variable según la otra variable correlacionada, para esto se planteó hipótesis correlacionales relacionando así las dos variables, de igual forma no existe ningún problema en los resultados si el orden de las variables es alterado (Alegre, 2022).

En cuanto a las variables, la Calidad de vida laboral (CVL), es definida como los diferentes aspectos que influyen en la satisfacción de los trabajadores, las experiencias que se viven día a día con relación al trabajo, así mismo se considera que es fácil hablar de calidad si está basada en los valores y cultura de la organización, es decir que se vivencie y ejemplifica la filosofía organizacional en donde el líder de la empresa inculque estos valores con la finalidad de poder obtener una superación personal y organizacional (Mercado, 2012). La cual consideró como dimensiones a los elementos psicosociales, las condiciones de trabajo y normas de seguridad.

Por otro lado, la variable de Retención del talento humano, es definida por la capacidad de un empleador para retener empleados de alto rendimiento en la empresa mediante el diseño de estrategias a largo plazo que se centren en las expectativas y

el bienestar de los empleados (Alles, 2017). Del mismo modo se tomó las siguientes dimensiones, desarrollo profesional, compensaciones y flexibilidad laboral.

Estas dos variables que ha tenido este estudio fueron medidas por una escala ordinal debido a que se ha basado en un cuestionario con preguntas que tuvieron una escala de nunca, casi nunca, a veces casi siempre y siempre.

De otra manera la población, la cual es definida por Ñaupas et al. (2014), como el conjunto de individuos, elementos o personas que poseen una característica en común. Es por ello, que este estudio estuvo compuesto por 90 trabajadores de una cooperativa agraria, esta población fue de suma importancia para poder analizar la problemática existente en la organización.

Según la investigación, para Ñaupas et al. (2014), la muestra es definida por el grupo de elementos que conforman una población la cual se toma en cuenta dentro de una investigación. Dentro de este estudio se contó con un total de población inferior a 100 trabajadores, la cual tuvo como muestra censal a los 90 colaboradores que forman parte de la cooperativa agraria.

Como criterios de inclusión se tuvo en consideración a los colaboradores de una cooperativa agraria en Sullana que optaron por participar y ser parte de este proceso y que se encontraran laborando más de 1 año en la empresa. Considerando como criterios de exclusión a los colaboradores que no deseaban participar y que estaban de vacaciones; mientras tanto la unidad de análisis estuvo dada por cada trabajador de la empresa.

Según Olivos (2023), las técnicas e instrumentos son los diferentes procedimientos o formas que se emplean en las investigaciones para recopilar datos en base a la indagación, se plasma de una forma práctica y operativa por las preguntas que se han elaborado con relación a las variables considerando también objetivos de estudio.

Para la investigación se utilizó como técnica la encuesta, debido a que es una herramienta que permite recopilar de una manera óptima la información de una cierta cantidad de personas encuestadas y facilita a los investigadores a obtener información acerca de sus comportamientos y actitudes de los encuestados (Medina et al., 2023). Así también como instrumento se empleó el cuestionario que consiste en una serie de preguntas relacionadas al tema de investigación que se desea saber, esto facilitó la obtención de datos (Cisneros et al., 2022).

Como indica Medina y Carrión (2020), la validez comprende el juicio de las interpretaciones obtenidas por un instrumento que fue aplicado de manera apropiada, con sentido de inferencia respaldados por distintas fuentes. En este caso se tomó el cuestionario, el cual fue validado por 3 expertos del tema de investigación, docentes de la Universidad César Vallejo pertenecientes a la escuela profesional de administración de empresas, con el fin de ser utilizado para la medición de las variables. De igual manera bajo la aplicación del cuestionario que se realizó de manera virtual se obtuvieron los resultados de confiabilidad de las dos variables la cual fueron validadas por un experto de estadística de la misma universidad.

Con respecto al análisis de datos, estuvo conformado por la muestra de los 90 trabajadores que laboran en la cooperativa agraria de Sullana, se recolectaron los datos y fueron pasados al programa Excel; así mismo se hizo uso del software SPSS 29, donde los datos fueron procesados y se garantiza la confiabilidad del estudio. Se entiende que el programa SPSS ayudó a analizar y gestionar los datos de una manera más rápida y sencilla, permitiendo obtener muestras, ver el tamaño de los intervalos, etc., por otro lado, otra ventaja que tiene este software es que ayuda a ver la confiabilidad del instrumento, en este caso para esta investigación la medida estadística fue a través de la confiabilidad de alfa cron Bach con una escala tipo Likert, la cual ayudó a medir la fiabilidad de las dos variables.

Además, se estableció un nivel de significancia que ha permitido comparar el nivel de la correlación de la variable calidad de vida y sus dimensiones, así mismo se ha comparado el nivel de correlación de ambas variables del estudio. Por ende, se

estableció lo siguiente, de 0.0 es sin correlación, ± 0.20 significa una correlación débil, ± 0.50 indica una correlación moderada, ± 0.80 es una correlación buena y por último 1.0 significa una correlación perfecta (Roy et al., 2020).

Dentro de los aspectos éticos que se han considerado en esta investigación, ha sido cumplimiento del capítulo II de la resolución N°081-2024-VI-UCV (Universidad César Vallejo) donde se han desarrollado los principios éticos, como el respeto de las personas en su integridad, autonomía, y el respeto de la libertad de decisión. Así mismo se ha cumplido con las normas éticas la cual se ha basado en tener condiciones principales como el respeto de la integridad y la protección de confiabilidad de los datos personales, por lo tanto, en la recolección de datos, la respuesta de cada encuestado se ha mantenido en anonimato protegiendo así los derechos de la integridad humana de cada persona.

III. RESULTADOS

3.1. Relación entre elementos psicosociales y la retención del talento humano

Tabla 1 Descripción de los elementos psicosociales en una cooperativa

	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		Total		Media
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Dimensión: ELEMENTOS PSICOSOCIALES	35	0.39	34.67	0.39	15.33	0.17	3.16	0.04	1.83	0.02	90	1.00	4.09
Relacionarse con sus compañeros de trabajo	51	57%	34	38%	5	6%	0	0%	0	0%	90	100%	4.51
Tiene una buena relación con su jefe de trabajo	22	24%	31	34%	23	26%	11	12%	3	3%	90	100%	3.64
Su jornada de trabajo es de acuerdo a ley	45	50%	37	41%	6	7%	2	2%	0	0%	90	100%	4.39
El volumen de trabajo realizado es el adecuado a sus funciones	31	34%	41	46%	15	17%	1	1%	2	2%	90	100%	4.09
Mantienen una autonomía para tomar decisiones acerca de la carga de trabajo	33	37%	31	34%	25	28%	1	1%	0	0%	90	100%	4.07
Como trabajador decide en qué momento realiza sus tareas	28	31%	34	38%	18	20%	4	4%	6	7%	90	100%	3.82

Según los resultados del estudio de la dimensión elementos psicosociales indicaron que las personas que trabajan en la cooperativa muestran el 57% de que siempre suelen relacionarse con sus compañeros, por otro lado el 34% casi siempre tienen una buena relación con su jefe, así mismo el 50% indicaron que siempre su jornada de trabajo es de acuerdo a la ley, como también el 46% de sus trabajadores casi siempre consideraron que el volumen de trabajo es de acuerdo a sus funciones, además 37% indicaron que siempre mantienen una autonomía para tomar decisiones acerca de la carga de trabajo y el 38% de los trabajadores de la cooperativa manifestaron que siempre deciden en qué momento realizar sus tareas asignadas. De esta forma en una escala del 1 al 5, los empleados han evaluado un nivel de 4,09 que los elementos psicosociales se consideran en la cooperativa.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

Tabla 2 Correlación entre elementos psicosociales y la retención del talento humano

			RETENCION DEL TALENTO HUMANO	ELEMENTOS PSICOSOCIALES
Rho de Spearman	RETENCION DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	.480**
		N	90	90
	ELEMENTOS PSICOSOCIALES	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.480**	1.000
		N	90	90

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

El análisis de correlación de la dimensión de elementos psicosociales se relaciona significativamente con la retención del talento humano pues de acuerdo a la tabla N°2 se tiene un Rho= 0,480 lo que significa que tiene una correlación débil y el sig.=0,001 que significa que, si tienen relación, resultado que aportó certeza suficiente para aceptar la hipótesis de investigación. De acuerdo con el signo positivo a la correlación, indicó que los diferentes elementos psicosociales de la organización traen como resultado la retención del talento humano dentro de la cooperativa agraria, pero puede también depender de otras dimensiones.

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

Tabla 3 Descripción de condiciones de trabajo en una cooperativa

	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		Total		Media
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Dimensión: CONDICIONES DE TRABAJO	33.2	0.37	46	0.51	9.67	0.11	0.8	0.01	0.33	0	90	100%	4.23
Brinda a sus trabajadores un ambiente cómodo y tranquilo	33	37%	47	52%	9	10%	1	1%	0	0%	90	100%	4.24
El lugar de su trabajo está libre de calor u otras incomodidades.]	29	32%	44	49%	15	17%	1	1%	1	1%	90	100%	4.10
Brindan las herramientas o materiales necesarios para la realización de sus actividades de trabajo	34	38%	50	56%	6	7%	0	0%	0	0%	90	100%	4.31
Los materiales que les brinda la cooperativa son de última tecnología se adaptan a su trabajo	26	29%	50	56%	12	13%	2	2%	0	0%	90	100%	4.11

El jefe de la empresa les asigna las responsabilidades según su capacidad	36	40%	44	49%	9	10%	0	0%	1	1%	90	100%	4.27
Las responsabilidades asignadas hacen que te sientas útil e importante para la empresa	41	46%	41	46%	7	8%	1	1%	0	0%	90	100%	4.36

De acuerdo a los resultados de la dimensión condiciones de trabajo el 52% de los trabajadores manifestaron que la empresa casi siempre les brinda un ambiente cómodo y tranquilo, por otro lado el 49% indicaron que casi siempre el lugar de su trabajo está libre de calor u otras incomodidades, así mismo el 56% consideraron que casi siempre la empresa les brinda las herramientas o materiales necesarios para la realización de sus actividades de trabajo, además el 56% manifiestan que casi siempre se les brindan materiales de última de tecnología que se adapten a su día de trabajo, siendo referente a las condiciones de trabajo el 49% de los trabajadores indican que casi siempre el jefe encargado de la cooperativa les asigna responsabilidades de acuerdo a su capacidad. Y por último el 46% señalaron que casi siempre las responsabilidades que se les asignan hacen que se sientan útiles e importantes en la cooperativa. En este aspecto se puede evidenciar que bajo la escala de 1 al 5, los trabajadores un 4,23 indican que existen las condiciones de trabajo dentro de la empresa.

Contrastación de la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y retención del talento humano

Tabla 4 Correlación entre condiciones de trabajo y retención del talento humano

			RETENCION DEL TALENTO HUMANO	CONDICIONES DE TRABAJO
Rho de Spearman	RETENCION DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1.000	.628**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	90	90
	CONDICIONES DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	.628**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	90	90

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

Con respecto al análisis de correlación de acuerdo a la tabla N°4, se 25 26 corroboro que la dimensión condiciones de trabajo se relaciona significativamente con la retención del talento humano, dado a que se tiene un $Rho= 0,628$, correlación moderada que existe entre dimensión y variable, además de un $sig.=0,001$ e interpretando que si existe relación y tener certeza suficiente para aceptar la hipótesis de investigación. Según el resultado se concluye que si en la cooperativa se les brinda las mejores condiciones a los trabajadores se tendrá como resultado la retención del talento humano dentro de la misma.

3.3. Relación entre las normas de seguridad y la retención del talento humano.

Tabla 5 Descripción de normas de seguridad en una cooperativa

	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		Total		Media
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Dimensión: NORMAS DE SEGURIDAD	38.83	0.43	44.17	0.49	6.5	0.07	0.5	0.01	0	0	90	1	4.34
La empresa en donde está laborando cuenta con medidas de seguridad	34	38%	47	52%	9	10%	0	0%	0	0%	90	100%	4.27
La empresa realiza un plan de prevención en caso de que ocurra algún accidente laboral	39	43%	44	49%	7	8%	0	0%	0	0%	90	100%	4.35
La empresa sigue las normas de salubridad para realizar sus funciones	42	47%	42	47%	6	7%	0	0%	0	0%	90	100%	4.4
Existen reglas que defienden su integridad física y mental	43	48%	42	47%	4	4%	1	1%	0	0%	90	100%	4.41
Se siente seguro con la infraestructura que tiene la cooperativa	37	41%	44	49%	8	9%	1	1%	0	0%	90	100%	4.3
El lugar donde realiza sus actividades tiene las condiciones de infraestructura necesarias para que hagan su trabajo	38	42%	46	51%	5	6%	1	1%	0	0%	90	100%	4.34

De acuerdo a la tabla 5, sobre la descripción de normas de seguridad, se muestra que el 52% de los trabajadores indicaron que en la empresa donde laboran casi siempre cuenta con medidas de seguridad, es por ello que el 49% manifestaron que la empresa casi siempre realiza un plan de prevención en caso de que ocurra algún accidente laboral, además el 47% afirmaron que siempre y casi siempre la empresa sigue las normas de salubridad para realizar sus funciones, otro punto a

indicar es que el 48% de los trabajadores tienen claro de que en la empresa existen reglas que defienden su integridad física y mental, así mismo el 49% se sintieron seguros con las infraestructura que tiene la cooperativa y el 51% señalaron que en el lugar donde realizan sus actividades casi siempre las condiciones de la infraestructura son necesarias para realizar sus trabajo. Igualmente, al ser medida con una escala del 1 al 5, fue evaluado con el 4,3 están conformes con las normas de seguridad.

Contrastación de la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre las hipótesis de Normas de seguridad y la retención del talento humano.

Tabla 6 correlación entre normas de seguridad y retención del talento humano

			RETENCION DEL TALENTO HUMANO	NORMAS DE SEGURIDAD
Rho de Spearman	RETENCION DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1.000	.716**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	90	90
	NORMAS DE SEGURIDAD	Coeficiente de correlación	.716**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	90	90

La correlación es significativa en el nivel 0,01

De acuerdo con el análisis de correlación se mostró que las normas de trabajo se relacionan significativamente con la retención del talento humano pues de acuerdo a la tabla N°6 se tiene un Rho= 0,716 lo que significa que su correlación es moderada entre dimensión y variable, además se muestra el sig.=0,001 que significa que, si tienen relación, lo que como resultado brinda seguridad para aceptar la hipótesis de investigación. Es por ello, que de acuerdo con el signo positivo a la correlación se tiene como interpretación que si la cooperativa tiene normas de trabajo se tendrá como efecto mayor retención del talento humano dentro de la cooperativa agraria.

3.4. Relación entre calidad de vida laboral y retención del talento humano de una cooperativa agraria, Sullana 2024

Tabla 7 Descripción de calidad de vida laboral

	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		Total		Media
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Variable: CALIDAD DE VIDA LABORAL	35.67	0.13	11.56	0.13	5.11	0.06	1.06	0.01	0.61	0.01	90.00	0.33	4.22
Elementos psicosociales	35	39%	34.67	39%	15.33 3	17%	3.16 7	4%	1.833	2%	90	100%	4.09
Condiciones de trabajo	33.17	37%	46	51%	9.666 7	11%	0.83 3	1%	0.333	0%	90	100%	4.23
Normas de seguridad	38.83	43%	44.17	49%	6.5	7%	0.5	1%	0	0%	90	100%	4.34

La tabla 7, indicó que en la variable de calidad vida, según el total de encuestados, un 39% respondieron que siempre se debe tomar en cuenta los elementos psicosociales para potenciar su bienestar laboral, otro 39% de trabajadores indicaron que casi siempre se toma en cuenta los elementos psicosociales para aumentar su felicidad laboral, asimismo el 51% calificaron que las condiciones de trabajo casi siempre ayudan a sentir bienestar y tranquilidad en su trabajo y por último el 49% que conforman la otra parte de los encuestados señalaron que casi siempre las normas de seguridad ayudan en la calidad de su entorno laboral. Así mismo se indica que en una escala 1 al 5, un 4,22 de los trabajadores calificaron que la calidad de vida es buena.

Tabla 8 descripción de retención del talento humano

	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		A VECES		CASI NUNCA		NUNCA		Total		Media
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Variable: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	40.3	45%	40.8	45%	7.1	8%	1.0	1%	0.9	1%	90.0	1.0	4.35
Desarrollo profesional	38.33	43%	44.5	49%	6	7%	0.83	1%	0.33	0%	89.99	100%	4.39
Compensaciones	41.5	46%	39.33	44%	7.33	8%	0.83	1%	1	1%	89.99	100%	4.38
Flexibilidad laboral	41	46%	38.5	43%	7.83	9%	1.33	1%	1.33	1%	89.99	100%	4.29

De acuerdo a las respuestas que se presentan en la tabla N° 8 se evidencia

que en la variable de retención del talento humano, un 49% de los trabajadores encuestados dieron como respuesta que casi siempre es necesario fomentar el desarrollo profesional para aumentar la retención del talento humano, el 46% indicaron que siempre es necesario considerar las compensaciones como otro factor que potencia y el 46% de los trabajadores calificaron que la flexibilidad laboral siempre ayuda a mantenerlos en una organización. Según esto se evidencia un 4.35 de tendencia alta sobre la retención del talento humano en la cooperativa.

Contrastación de la Hipótesis General: Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la retención del talento humano en una cooperativa agraria, Sullana 2024

Tabla 9 Correlación entre calidad de vida laboral y retención del talento humano en una cooperativa

			CALIDAD DE VIDA LABORAL	RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	.719**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	90	90
	RETENCION DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	.719**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	90	90

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

Los resultados del análisis de correlación entre la variable calidad de vida y retención del talento humano indican que tienen una relación significativa (Sig.<0.05) pues de acuerdo a la tabla N°9 se tiene un Rho= 0,719 lo que significa que tiene una correlación moderada, además se muestra el sig=0,001 determinando que existe relación y dar por aceptada la hipótesis de investigación planteada. De ese modo se puede deducir que para lograr mayor retención del talento humano se debe mejorar en la calidad de vida laboral.

IV. DISCUSIÓN

En elaboración del desarrollo de la discusión de la presente investigación, sus resultados obtenidos fueron discutidos de una forma razonable y comparativa con otros autores, dado a que estos fundamentos se dieron de acuerdo a los objetivos planteados. Por la cual, se describen a continuación:

Como primer objetivo específico, *Explicar la relación entre los elementos psicosociales y la retención del talento humano*. De acuerdo con los aportes de Hernan & Carrión (2021) definieron que los elementos psicosociales describen los aspectos de las personas ya sean positivos o negativos, por la cual se presentan dentro de la organización, estos aspectos pueden ser las relaciones interpersonales que establecen, la carga de trabajo o la autonomía que poseen. Teniendo en cuenta esto, la investigación en los resultados realizados muestra que existe relación significativa, pero con una correlación débil entre los elementos psicosociales y la retención del talento humano. Donde se muestra que el 57% de los trabajadores de la cooperativa tienen a relacionarse siempre con sus compañeros de trabajo, además el 34% casi siempre tienen a relacionarse con su jefe superior, por otro lado, el 50% piensan que la empresa les da su jornada de trabajo de acuerdo a la ley, así mismo el 46% indican que la cooperativa casi siempre les ofrece un volumen de trabajo de acuerdo a sus funciones, además el 37% indica que siempre mantienen una autonomía para tomar las decisiones acerca de la carga de su trabajo y por último el 38% de los trabajadores indican que ellos deciden en qué momento realizan sus tareas.

Con respecto a ello, Puente et al. (2024) manifiesta en su investigación que los trabajadores del sector público, consideran que tienen una autonomía para tomar decisiones dentro de la empresa lo que les permite tener un mejor estilo de vida y desempeño laboral, motivo por el cual deciden estar por más tiempo dentro de la organización. Por su parte, Martínez (2023) muestra en su estudio realizado, que los trabajadores no tenían autonomía ni iniciativa para hacer sus actividades en el trabajo y la otra parte de ellos se caracterizan por recibir un volumen de carga de trabajo, tener jornadas excesivas lo cual dañaba su vida laboral y afectaba a la organización.

Los elementos psicosociales tienen una relación significativa con la retención del talento humano dado a que cuando tienen una autonomía y un volumen de trabajo adecuado va a permitir que los trabajadores tengan un mejor estilo de vida y logren mantenerse en la empresa. Pero se puede indicar que los resultados dan como conclusión que existen otros factores que ayuden a retener al talento humano y que estos no han sido considerados en la empresa, por lo que se sugiere hacer mejoras ese aspecto para así evitar la pérdida de empleados.

En cuanto al objetivo 2, *Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la retención del talento humano*. Silva et al. (2020) mencionaron que las condiciones de trabajo son factores que la empresa les brinda a sus trabajadores, en la cual consideran a la estructura del trabajo, el entorno y el ambiente. Considerando esto según los resultados de la investigación Calidad de vida laboral y retención del talento humano en una cooperativa agraria, Sullana 2024, se muestra que si existe una relación positiva entre las condiciones de trabajo y la retención de talento humano dado a que se tiene ($\text{sig}=0.00<0.05$), además muestra un $Rho = 0.628$ correlación moderada, por lo tanto se afirma la hipótesis de que las condiciones de trabajo ayuda a retener al talento humano, en este contexto se pudo apreciar que los colaboradores perciben un ambiente cómodo, el lugar de su trabajo la mayoría de veces se encuentra libre de incomodidades, que aparte del ambiente la cooperativa les brindan las herramientas necesarias para realizar sus actividades y que casi siempre los materiales que usan son de última tecnología, aparte de ello se mostró que el jefe les asigna responsabilidades de acuerdo a sus capacidades lo cual hacen que se sientan útiles e importantes en las empresas.

Del mismo modo lo dice el estudio de Garzón et al. (2023), donde encontró que la dimensión de condiciones favorables tiene una significativa relación con la calidad de vida, pues los trabajadores perciben un puesto de trabajo saludable y a gusto, además señalan que no solo les basta que una empresa les brinde el salario justo a los empleados si no que se les de las mejores condiciones de trabajo y que su puesto cubra sus necesidades y expectativas ya que esto les permite trabajar de manera más rápida. Por otro lado, mencionan que la satisfacción laboral, la seguridad y salud en el

trabajo, el clima laboral, el bienestar e integración en su puesto de trabajo guardan relación entre sí con la calidad de vida laboral y potencia a atraer, desarrollar y retener al talento humano. Por otro lado, coincide con Rojas et al. (2022) cuando indica que la calidad de vida laboral es valorada cuando la empresa les brinda los elementos necesarios y las condiciones adecuadas para la realización de las actividades de cada colaborador.

Ante esto se puede evidenciar que las condiciones de trabajo ayudan a que los trabajadores pueden realizar de la mejor manera sus actividades es por ello que podemos decir que se vincula de una manera significativa con la retención del talento humano pues al momento de que la empresa les brinda las mejores condiciones busca así mismo retener a sus trabajadores.

Con respecto al tercer objetivo, *Demostrar la relación entre las normas de seguridad y la retención del talento humano*. Basado en los aportes de Montoya (2012) las normas de seguridad se enfocan en la atención de la salud, la prevención de riesgos y el bienestar de sus colaboradores, forma que permite que los colaboradores que integran la organización puedan trabajar de una manera más segura. Es por ello, que se evidencia que en este objetivo se muestra una correlación de ($\text{sig}=0.00<0.05$), además muestra un $Rho = 0.716$, resultado que ayudó para aceptar la hipótesis planteada de que las normas de seguridad se relacionan con la retención del talento humano ya que el 52% de trabajadores indicaron que la cooperativa casi siempre cuenta con medidas de seguridad, el 49% dicen que existe un plan de prevención ante riesgos, el 47% siempre y casi siempre sigue las normas de seguridad, el 49% casi siempre dice que está seguro de la infraestructura y un 48% de trabajadores sienten que en la empresa defienden su integridad física y mental.

Esto se compara con el estudio de Montoya et al. (2021), cuando indico que las dimensiones de seguridad y la satisfacción del puesto de trabajo que pertenecen a la variable calidad de vida laboral se relacionan significativamente con la satisfacción del personal, dado que también cuentan con un nivel adecuado de seguridad para realizar sus tareas lo que los hace desempeñar de una forma rápida. Pero también Lizárraga et al. (2022), en su investigación encontraron que en la dimensión Seguridad en el

Trabajo tiene un porcentaje más bajo con la satisfacción laboral, puesto que el 46% de los trabajadores prefieren un mayor grado de satisfacción en los procedimientos de trabajo, pero el 54% de la población estudiada señalan tener poca satisfacción en el trabajo dado a que reportan no tener cubiertas las necesidades personales o los derechos contractuales, sienten injusticias y frecuentemente se reportan problemas de salud relacionados con las condiciones de trabajo.

Con esto se puede evidenciar que las normas de seguridad ayudan a que los colaboradores mantengan seguridad, compromiso y bienestar, es decir se vincula significativamente con la retención del talento humano, ya que al ser aplicadas en la organización estas han ayudado a que sus colaboradores no tengan la necesidad de renunciar.

Finalmente, como objetivo general, *evaluar la relación que existe entre calidad de vida laboral y retención del talento humano de una cooperativa agraria, Sullana 2024*. Según Patlán (2020), calidad de vida laboral es un proceso dinámico de actividades laborales que buscan estimular y crear valor para la satisfacción del trabajador en la empresa. Y por su parte, Nolazco et al. (2020), define la retención del talento humano como la capacidad que tiene un colaborador para crear tácticas de retención del personal talentoso y convencerlos a tener un sentido de pertenencia y asegurar que se queden por el mayor tiempo posible. De ese modo se pudo contrastar resultados favorables en esta investigación que la calidad de vida laboral se relaciona con la retención del talento humano mediante el coeficiente de $Rho = 0.719$ y su sig. bilateral = $0.000b < 0.01$; dejando por aceptada la hipótesis con una correlación significativa. Pues los trabajadores indican que la importancia de considerar los elementos psicosociales, las condiciones de trabajo y las normas de seguridad ayudan a potenciar la vida laboral en la cooperativa, como también el desarrollo profesional, la flexibilidad laboral y las compensaciones permiten aumentar la retención del talento humano de la misma.

Ante ello este resultado discrepa con Torres et al. (2023), que hicieron una investigación sobre la satisfacción de la calidad de vida con los recursos laborales en los trabajadores, sus resultados obtenidos al usar la prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnova, la misma que dio una significancia menor a 0,05 para ambas variables, con un coeficiente Rho Spearman ($r = .849$, $p < .05$), concluyen que los recursos laborales explica de manera directa y significativa la calidad de vida de los trabajadores, resultados que dan lugar a que las organizaciones tengan la necesidad de aplicar distintas formas que aumenten la calidad de vida de las personas.

Por otro lado, Gómez (2023) en su estudio sobre la percepción de la pirámide de Maslow y su relación con los factores para atraer y retener el talento humano, se evidencia que las distintas necesidades fisiológicas y de seguridad son las que mantienen una relación positiva con los diferentes componentes monetarios de las compensaciones, por otro lado, las necesidades sociales, autorrealización y de reconocimiento estas están relacionados a los aspectos no monetarios. Y con respecto a Sajuyigbe et al. (2024) en su investigación indicaron que la variable (EV y OCB) tuvo relación significativa con la variable de (ER). Teniendo como conclusión que las empresas deben valorar y respetar lo que dice el empleado para que no genere la reducción de la productividad y exista mayor índice de rotación.

V. CONCLUSIONES

Luego de los hallazgos obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones:

1. La calidad de vida laboral y retención del talento humano muestra una significativa relación, ya que el coeficiente Rho es de 0,719 y su sig=0,000 < 0.05, de lo que lo cual se concluye que los empleados siempre toman en cuenta los factores psicosociales entre compañeros y jefes, por otro lado en gran parte consideran que las condiciones adecuadas y las normas de seguridad en su ambiente de trabajo son necesarias para desempeñarse satisfactoriamente, de la misma manera indicaron que muchas veces se debe fomentar y promover el desarrollo de sus conocimientos profesionales, de igual forma siempre es importante el valor monetario y la flexibilidad que se les facilita para entusiasmar y mantener al talento humano en una organización.
2. De acuerdo a lo investigado, los elementos psicosociales muestran una relación positiva débil con la retención del talento humano, ya que el resultado fue de Rho es 0.48 con su sig., 0,000< 0.05, por lo que se concluyó que la mayoría de empleados se relacionan de la mejor manera, tienen un trabajo de acuerdo a ley, no están mayormente elevados de trabajo y deciden por sí mismos cuando realizar sus tareas.
3. Las condiciones de trabajo guardan una moderada relación con la retención del talento humano, debido a que el coeficiente de Rho es de 0,628 y un sig. de 0,001 < 0.05, demostrando que en la empresa los colaboradores trabajan con un ambiente cómodo, tranquilo, con las herramientas necesarias y asignaciones adecuadas a su puesto y capacidad.
4. Y por último las normas de seguridad y retención del talento humano presentan una significativa relación, quedando en evidencia que la cooperativa cuenta con las normas de seguridad necesarias, además se preocupa por contar con un plan de prevención de riesgos e infraestructura adecuada y reglas que defienden la integridad del trabajador dentro de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

1. La cooperativa debe realizar un plan individual de capacitación y desarrollo que genere oportunidades de mejora en la CVL, con el fin de crear entornos laborales saludables y aumentar las ganas de seguir permaneciendo dentro de la organización por el mayor tiempo posible a sus trabajadores. Así como lo indica Matabanchoy-Tulcán et al. (2019) que las empresas deben identificar las necesidades del personal para aumentar así su participación, propiciar mejores niveles de satisfacción laboral y crear un ambiente más adecuado.
2. La cooperativa debe implementar talleres de formación para los directivos con la finalidad de brindar temas que promuevan las relaciones entre jefe y colaborador. Pues Alles (2019), ha considerado que la cabeza principal de toda empresa debe mantener una relación laboral sana con sus colaboradores, por la cual, debe contar con la capacidad para guiar y entender las diferentes percepciones que se pueden dar dentro de la organización y saberlas resolver de la mejor manera ya que esto permite evitar conflictos entre compañeros, además señala que también existen herramientas que se pueden implementar como actividades formativas que ayuden a prevenir situaciones que dañen el estado físico y emocional de las personas que trabajan.
3. A fin de generar comodidad a sus colaboradores y mayor productividad, la cooperativa tiene que propiciar un entorno favorable, distribuir mejor sus áreas de trabajo, mejorar en infraestructura e invertir en tecnología actualizada. De la misma manera lo dice Encinas (2019), que las empresas exitosas no deben descuidar la CVL, pues la productividad que ellos crean está involucrada al entorno que la empresa les ofrece, al ambiente sano que perciben y a las condiciones que la organización les da a los colaboradores, es por ello, que consideran que si se les ofrece todas esto los trabajadores se sentirán satisfechos motivados y más productivos.
4. Para finalizar la cooperativa se debe actualizar a las normas de seguridad y salud ocupacional, capacitar a los trabajadores ante un riesgo o acoso y fomentar una cultura de bien y compromiso compartido. Tal como lo dice,

Álvarez et al. (2022) que toda empresa debe promover el trabajo basado en normas que garanticen la calidad de vida laboral, por otro lado fomentar jornadas de sensibilización, capacitación y formación en seguridad y salud de trabajo.

REFERENCIAS

- Álvarez, D. E., Araque, E. A., & Jiménez, K. A. (2022). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Mipymes de Sincelejo, Colombia. *TENDENCIAS*, 23(2). <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.206> Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932022000200178
- Alcántara, A. W. (2022). Estrategia de retención del talento humano y la satisfacción laboral, área de despacho en una empresa avícola de Trujillo: 2020. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 18(2), 93-102. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2022.02.08>
- Alles, M. (2017). Desarrollo del talento humano. *Ediciones Granica*. ISBN: 978-950-641-943-1. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Formaci%C3%B3n_Capacitaci%C3%B3n_Desarrollo_Volu/keH4DwAAQBAJ?hl=es&qbpv=1&dq=Dise%C3%B1ar,+planificar+e+implementar+actividades+formativas+efectivas+y+eficaces+mirando+al+2030&printsec=frontcover
- Alles, M. A. (2019). Formación, Capacitación, Desarrollo - Volumen 1: Diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040. *Ediciones Granica*. ISBN 9878358054, 9789878358055
- Alegre, M. Á. (2022). Aspectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Población y Desarrollo*, 28(54), 93-100. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2022.028.54.093>. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2022005400093
- Brizuela, T. (21 de Febrero de 2019). *Desarrollo profesional: una herramienta efectiva para el crecimiento integral de los profesionales en inglés en la UNED*. *Revista*

Espiga: <https://www.redalyc.org/journal/4678/467859737002/html/>. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_serial&pid=2215-454X&lng=es

López, M. E. (2019). El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19), e003. ISSN 2007-7467. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.492>. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000200003&lng=es&nrm=iso.

Cabezas, C. B., & Brito, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(11), 742-721. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

Cisneros, A. J., Guevara García, A. F., Urdánigo Ce deño, J. J., & Garcés Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *DOMINICIO DE LAS CIENCIAS*, 8(1). <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>

Cruz, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestion* (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617> Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>

Cueva, G. C., Valenzuela Suazo, S. V., & Hidalgo Ortiz, J. P. (2023). Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Revista San Gregorio*, 1(55). ISSN 2528-7907. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292>. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046

- Encinas, L. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las PYMES. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera*, 12(29). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i29.243>
- Frías, E. A. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SECTOR CALZADO. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 5(18). <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i18.111>
- Garcés, C. R., Loli Pineda, A. E., & Navarro Vargas, V. I. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en Psicología*, 23(2). <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233> Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_serial&pid=1609-7475&lng=es
- Garzón, E. K., Parra Rodríguez, V., Castillo Cruz, D. M., & Camacho Camacho, H. (2023). Análisis comparativo de las dimensiones de calidad de vida laboral en organizaciones de Colombia, América Latina y Europa. *Revista de Investigación en Psicología*, 15(2). <https://doi.org/10.15332/24631140.8657> Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_serial&pid=1609-7475&lng=es
- Gómez, S. M. (2023). Perception of Maslow's hierarchy of needs and its relationship to attract and retain the human talent. *SCOPUS*, 68, 235-259. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- González, K. Y., Román Cortez, K. R., & Bermeo Fuentes, M. A. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *DOMICIO DE LAS CIENCIAS*, 7(3), 1175-1185. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229717>
- Hernández, T. J., & Carrión García, M. (2021). Occupational Risks of the Psychosocial Type and Psychic Attrition in Mexican Public Administration Workers. *SALUD UNINORTE*, 37(3). <https://doi.org/10.14482/sun.37.3.613.62> Disponible en:

<https://www.scopus.com/>

Huaraca, C. G., De la Cruz-Salazar, M. J., Valdez Duran, J., Li Parra, L., & Melgarejo Cabello, N. M. (2023). Estrategias de retención del talento en un Contexto Internacional. *CIENCIA LATINA*, 7(2).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5741

Lizárraga, G., Pérez Melo, A. Y., & López Hernández, H. M. (2022). Calidad de vida en el trabajo: un modelo de desarrollo. *CIENCIA LATINA*, 6(4).
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2974

Lora, E. (2023). The more intra-firm equity, the higher employee retention: Evidence from the universe of urban firms in Colombia. *SCOPUS*, 39, 327-349.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.168.5897>

Matabanchoy-Tulcán S., Álvarez-Pabón K. & Riobamba-Jiménez O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Univ. Salud*. 21(2):176-187. DOI:
<http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>

MEDINA, M., BUSTAMANTE HOCES, W., LOAIZA CARRASCO, R., MARTEL CARRANZA, C., & CASTILLO ACOBO, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. *Instituto Universitariode Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Medina Díaz María del R, M., & Verdejo Carrión, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *ALTERIDAD REVISTA DE EDUCACION*, 15(2). <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>

Mercado, L. (2012). *Calidad de Vida Laboral: Clima laboral, filosofía institucional y líder: Importancia de medir la interacción social en la organización*. Editorial Académica Española. ISBN-10: 3659063827.
<https://doi.org/https://www.amazon.es/Calidad-Vida-Laboral-Filosofia->

[Institucional/dp/3659063827](#)

Mohamed, A. S. (2022). A PROPOSED MODEL TO MEASURE THE EFFECT OF THE QUALITY OF WORKING LIFE (QWL) ON TALENT MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS: AN EMPIRICAL STUDY ON THE SUEZ CANAL AUTHORITY. 13(1), 354-381. <https://doi.org/10.21608/jces.2022.231683>

Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. (2021). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO*, 66(261). ISSN 1989-7790. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004&lng=es

Montoya, A. (2012). *Leyes del trabajo*. Aranzadi. <https://doi.org/9788447039623>

Moreno, D., Sánchez Moral, S., & Díez Pisonero, R. (2021). Locating “knowledge workers” in large urban regions: An integrated analysis of personal trajectories and attraction and retention factors in Madrid. *SCOPUS*, 79(3), 192. <https://doi.org/10.3989/ris.2021.79.3.20.112>

Montero, Y. Y., Vizcaíno Alonso, M., & Montero Vizcaíno, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000200014&lng=en&tlng=en

Nolazco, F. A., & Rodríguez Huancahuari, D. A. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de. *NNOVA Research Journal*, 5(1), 255-266. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación. Ediciones de la U. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investi

[gaci%C3%B3n/LzKbDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=poblacion+metodologia&pg=PT260&printsec=frontcover](https://doi.org/10.1080/10601412.2023.2244444)

Olivos, F. G. (2023). LA TÉCNICA E INSTRUMENTO EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. En *Editorial. SCIENCEEVOLUTION*.
<https://revista.scienceevolution.com/index.php/scienceevolution/article/view/62>

Paiva de Báez, G. I. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023. *REVISTA LATINOAMERICANA DE CIENCIA SOCIALES Y HUMANIDADES*, 5(1), 992–1006. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>

Paksi, A., Nabilazka, C., & Silawa, K. (2024). SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs) 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH IMPLEMENTATION. A REVIEW FORM INDONESIA 2018-2022. *Revista UNISCI*(65).
<https://doi.org/10.31439/UNISCI-205>

Pinela, N. A., & Donawa Torres, Z. A. (2019). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA PERSPECTIVA DESDE LAS UNIVERSIDADES*.
<https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>

Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *PSICOLOGIA DEL CARIBE*, 37(2).
<https://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

Puente, H. R., Arauco Prado, R. A., & Vicente Ramos, W. (2024). I-deals on the retention of human talent in health networks in Satipo, Peru. *Uncertain Supply Chain Management*, 3(12), 1433-1440.
<https://doi.org/10.5267/j.uscm.2024.4.008>

Roy García, I., Rivas Ruiz, R., Pérez Rodríguez, M., & Palacios Cruz, L. (2020). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia Mexico*, 66(3). <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>

- Rojas, A. C., Tiga, D. C., & Bello, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 67(265). <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Salas, M. E., Basante Pantoja, Y. M., Zambrano Guerrero, C. A., Matabanchoy Tulcan, S. M., & Narváez Chaves, A. D. (2021). Concepciones sobre calidad de vida. *INFORMES PSICOLOGICOS*, 21(2), 209-227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Sajuyigbe, Ademola Samuel, Eniola, Anthony Abiodun, Ayeni, Adebajji William, & Ineba, Harry Lydia. (2024). Organizational Citizenship Behavior, Employee Voice and Academic Staff Retention in Nigerian Universities: Mediating Role of Conflict Resolution. *SCOPUS*, 33(1), 87-106. <https://doi.org/10.15446/rcp.v33n1.100117>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1). <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Silva, M., Merino Salazar, P., G. Benavides, F., López Ruiz, M., & Gómez García, A. (2020). Saúde do trabalhador no Equador: uma comparação com inquéritos sobre condições de trabalho na América Latina. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000010019>. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/tHMyXrBb9cwQQ4rbkbcWbvP/?lang=pt>
- Tocas, L. Y. (2024). Satisfacción laboral en el contexto peruano. *ARTICULO DE REVISION*, 12(1). <https://doi.org/https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/861/791>
- Torres, J. S., Ccallo Sanca, C. R., Quispe Meza, A., & Vilca Huanca, W. (2023). Satisfacción con los recursos laborales y la calidad de vida en trabajadores del

rubro comercial de la ciudad de Juliaca. *Revista científica de administración*, 10(1), 83-99. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v10i1.2026>

Torres, D., & Gutiérrez Rincón, S. L. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio - Colombia. *Revista tendencias*, 24(1). https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932023000100110

Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión* (45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>

Waghmare, S., & Dhole, V. (2017). QUALITY OF WORK LIFE AND INFLUENCING FACTORS. *Revista Internacional de Investigación*. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/4252>

Yeves, J., Bargsted, M., Orlandini, E., & Ureta, S. (2024). Flexibilidad laboral en pandemia y sus efectos sobre el estrés, la inseguridad y la satisfacción laboral. *Psykhé*, 33(1), 1-22. <http://dx.doi.org/10.7764/psykhe.2021.41401>. Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282024000100109&lng=en&nrm=iso>. ISSN 0718-2228.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización (según el enfoque de investigación)

Tabla 10 Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 Calidad de vida laboral	Calidad de vida laboral (CVL), es definida como los diferentes aspectos que influyen en la satisfacción de los trabajadores, las experiencias que se viven día a día con relación al trabajo, así misma calidad está basada en los valores y cultura de la organización, (Mercado, 2012)	La variable de calidad de vida laboral se medirá a través de sus dimensiones factores psicosociales, Condiciones de trabajo y la seguridad laboral. Se aplicará un cuestionario a los colaboradores de una cooperativa agraria.	Condiciones de trabajo	Entorno	Ordinal
				Materiales de uso	
				Responsabilidades	
			Normas de seguridad	Saneamiento	
				soporte	
				medidas de contingencia	
			Elementos psicosociales	Independencia	
				Comunicaciones interpersonales	
				Volumen de trabajo	
V2	<i>Retención del talento humano</i> , es definida por la capacidad de un empleador para mantener empleados	La variable de retención del talento humano se medirá a través de	Desarrollo profesional	Autonomía	Ordinal
				Capacitaciones	
				Motivación	

Retención del talento humano	de alto rendimiento en la empresa mediante el diseño de estrategias a largo plazo que se centren en las expectativas y el bienestar de los empleados (Alles, 2017).	desarrollo profesional, compensaciones y flexibilidad laboral. Se aplicará un cuestionario a los colaboradores de una cooperativa agraria.	Compensaciones	Remuneración	
				Vacaciones	
				Bonos de productividad	
			Flexibilidad laboral	Horario de trabajo	
				Presión laboral	
				Familia - trabajo	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO AL PERSONAL RESPONSABLE DE LA EMPRESA COOPERATIVA AGRARIA, SULLANA 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN CUESTIONARIO A ESTUDIANTES

Fecha.: ____/____/____ N° ____

Cordiales saludos estimado ciudadano: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación; “La calidad de vida laboral y retención del talento humano en una Cooperativa Agraria, Sullana 2024”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. A continuación, se describen las principales categorías e instrucciones:

I. INSTRUCCIONES

El presente cuestionario de carácter confidencial está basado a cinco alternativas, las cuales permitirán medir las dimensiones del estudio, para ello lea adecuadamente cada ítem y marque con una (X) la alternativa correcta, teniendo en consideración la escala de respuesta: (5) Siempre - (4) Casi siempre - (3) A veces - (2) Casi nunca - (1) Nunca.

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

FICHA DE CUESTIONARIO

VARIABLE I: CALIDAD DE VIDA LABORAL	Escala de calificación				
	Siempre 5	Casi siempre 4	A veces 3	Casi nunca 2	Nunca 1
DIMENSIÓN I: ELEMENTOS PSICOSOCIALES					
1. Tiene facilidad al relacionarse con sus compañeros de trabajo					
2. Tienen una buena relación con su jefe de trabajo					
3. En la cooperativa su jornada de trabajo es de acuerdo a ley					
4. Usted realiza actividades después de cumplir su jornada de trabajo					
5. Mantiene una autonomía para tomar decisiones acerca de la carga de trabajo					
6. Usted como trabajador decide en que momento realiza sus tareas.					

DIMENSIÓN II: CONDICIONES DE TRABAJO					
7. La cooperativa le brinda a sus trabajadores un ambiente cómodo y tranquilo.					
8. El lugar de su trabajo está libre de calor u otras incomodidades					
9. Considera que le brindan las herramientas o materiales necesarios para la realización de sus actividades de trabajo					
10. Los materiales que les brinda la cooperativa son de última tecnología se adaptan a su trabajo					
11. El jefe de la empresa les asigna las responsabilidades según su capacidad					
12. Las responsabilidades asignadas hacen que te sientas útil e importante para la empresa					
DIMENSIÓN III: NORMAS DE SEGURIDAD					
13. La empresa en donde está laborando cuenta con medidas de seguridad					
14. La empresa realiza un plan de prevención en caso de que ocurra algún accidente laboral					
15. La empresa sigue las normas de salubridad para realizar sus funciones					
16. Existen reglas que defienden su integridad física y mental					
17. Se siente seguro con la infraestructura que tiene la cooperativa					
18. El lugar donde realiza sus actividades tiene las condiciones de infraestructura necesarias para que hagan su trabajo					

VARIABLE II: RETENCION DEL TALENTO HUANO	<i>Escala de calificación</i>				
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
DIMENSIÓN I: DESARROLLO PROFESIONAL	5	4	3	2	1
19. La institución le otorga la oportunidad de potenciar sus conocimientos					
20. La cooperativa les proporciona programas para desarrollar una línea de carrera					
21. En la empresa que se encuentra recibe capacitaciones de temas actualizados.					


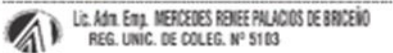
22. Cuando ha necesitado capacitarse en algún tema la empresa le ha facilitado					
23. Cree usted que la cooperativa lo motiva a adquirir sus propios intereses laborales					
24. La empresa busca que sus empleados tengan desarrollo practico de sus funciones					
DIMENSIÓN II: COMPENSACIONES					
25. El pago que recibe cubre sus necesidades básicas					
26. Siente que su pago es acorde a su desempeño					
27. La cooperativa le brinda vacaciones con goce de haber					
28. Cuando tiene problemas de salud les brindan descanso medico					
29. Los empleados que alcanzan un nivel alto de productividad tienen un reconocimiento adicional en su empresa					
30. En la cooperativa reciben un bono por ser el mejor trabajador del mes					
DIMENSIÓN III: FLEXIBILIDAD LABORAL					
31. Cuando se presentan circunstancias que le impiden llegar a su trabajo puede pedir permiso.					
32. Puede manejar su horario durante su jornada laboral					
33. Considera que en sus actividades diarias, usted trabaja con mucha presión.					
34. Todos los días percibe más trabajo de lo debido					
35. Le permiten trabajar a tiempo parcial					
36. Puede tener la posibilidad de trabajar desde casa					

DATOS GENERALES

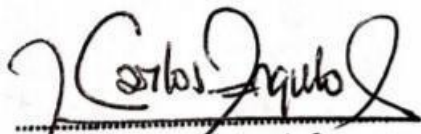
- a. Sexo: M () F ()
b. Edad: 20 - 29 () 30 – 39 () 40 – 49 () 50 – 69 ()
c. Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria ()

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos (las tres validaciones, firmadas por los docentes)


FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Mercedes Palacios
Documento de identidad	02845588
Años de experiencia laboral	05
Máximo grado académico	Dra
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	UCV
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	968060260
Correo electrónico	mrpalaciosd@ucvvirtual.edu.pe
Firma	 
Fecha	24 /05 /2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Carlos Antonio Angulo Corcuera
Documento de identidad	06437510
Años de experiencia laboral	15 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Universidad César Vallejo
Labor que desempeña	Docente a tiempo completo
Número telefónico	947055845
Correo electrónico	anguloca@ucvvirtual.edu.pe
Firma	 MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera Magister en Administración de Negocios Licenciado en Administración CLAD. N° 18480 V40
Fecha	24 de Mayo 2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	MEDIR LAS VARIABLES
Nombres y apellidos del experto	JOSÉ MARTIN LAZO SÁNCHEZ
Documento de identidad	DNI 02778943
Años de experiencia en el área	20 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL
Nacionalidad	PERUANO
Institución	UCV – ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
Cargo	DOCENTE A TIEMPO COMPLETO
Número telefónico	969294427
Firma	
Fecha	25/05/2024

Anexo 4. Resultados de análisis de consistencia interna (de cada variable, firmado por ustedes y por el estadístico)

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

I. DATOS INFORMATIVOS

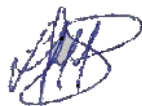
1.1. ESTUDIANTE	:	NAMUCHE SANDOVAL DIANA LUCERO REYES AREVALO ZOILA CAMILA
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	CALIDAD DE VIDA LABORAL Y RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN UNA COOPERATIVA AGRARIA SULLANA, 2024
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> ()
		<i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	31/05/2024
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.926
------------------------------------	--------------

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

EL instrumento del cuestionario de la variable CALIDAD DE VIDA LABORAL tiene un índice de confiabilidad alta de 92.6%



Estudiante: Diana Lucero Namuche Sandoval
DNI: 71098606



Estudiante: Zoila Camila Reyes Arévalo
DNI: 74801867



FIRMA
Felix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADISTICA
CORSE N° 839

Docente : Felix Fabian Pintado Rodriguez
DNI: 45246550

IV. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	NAMUCHE SANDOVAL DIANA LUCERO REYES AREVALO ZOILA CAMILA
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	CALIDAD DE VIDA LABORAL Y RETENCION DEL TALENTO HUMANO EN UNA COOPERATIVA AGRARIA SULLANA, 2024
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 kuder Richardson</i> () <i>Alfa de Cronbach.</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	31/05/2024
1.7. MUESTRA APLICADA	:	10

V. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.938
------------------------------------	--------------

VI. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.*)

EL instrumento del cuestionario de la variable RETENCION DEL TALENTO HUMANO tiene un índice de confiabilidad alta de 93. 8%



Estudiante: Diana Lucero Namuche Sandoval
DNI: 71098606



Estudiante: Zoila Camila Reyes Arevalo
DNI: 74801867



Mg. Felix Fabian Pintado Rodriguez
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COSEPE N° 829

Docente : Felix Fabian Pintado Rodriguez
DNI: 45246550

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV (según corresponda)

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Calidad de vida laboral y retención del talento humano en una cooperativa agraria, Sullana 2024.

Investigadoras: Namuche Sandoval Diana Lucero y Reyes Arévalo Zoila Camila

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Calidad de vida laboral y retención del talento humano en una cooperativa agraria, Sullana 2024", cuyo objetivo es el evaluar la relación entre gestión de inventarios y cadena de suministro en la empresa de abarrotes en la ciudad de Piura, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio [colocar el nombre del programa], de la Universidad César Vallejo del campus [colocar campus], aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle

Describir el impacto del problema de la investigación.

La empresa de abarrotes al tener una actividad comercial con una rotación de mercadería alta, se ha logrado observar que carece de un control de inventarios, originándole consecuencias como la pérdida de clientes, menores ingresos económicos y productos que se caducan en almacén entre otras consecuencias más.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas relacionadas al problema de investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra
NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras Namuche Sandoval Diana Lucero email: namuchediana@ucvvirtual.edu.pe, Reyes Arévalo Zoila Camila email: zreyesarevalo@ucvvirtual.edu.pe y asesora Jimenez Chinga, Regina email: rjimenezch@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

Firma(s):

Fecha y hora: [colocar fecha y hora]

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

TURNITIN DE TESIS FINAL- 2024.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

17 %	17 %	3 %	7 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	ciencialatina.org Fuente de Internet	1 %
6	docs.google.com Fuente de Internet	<1 %
7	repository.uamerica.edu.co Fuente de Internet	<1 %
8	riva.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Anexo 7. Análisis complementario

Resultados de confiabilidad de la primera variable *calidad de vida laboral*

		N	%
Casos	Válido	90	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	90	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.924	18

Resultados de confiabilidad de la segunda variable RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

		N	%
Casos	Válido	90	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	90	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.970	18

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Sullana, 2 de mayo del 2024

Señor (a):

Oviedo Castillo Anderson Galiani
Jefe de Recursos Humanos
Cooperativa Agraria de Usuarios Rio y Valle

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Calidad de vida laboral y retención del talento humano en una cooperativa agraria, Sullana 2024". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Diana Lucero Namuche Sandoval
DNI: 71098606



Zoila Camila Reyes Arévalo
DNI: 74801867

Autorización de uso de información de empresa

Yo Oviedo Castillo Anderson Galiani *identificado* con DNI N° 77103743, en mi calidad de Jefe de Recursos Humanos "Cooperativa Agraria de Usuarios Río Y Valle" con R.U.C N° 20604409811, ubicada en la ciudad de Sullana.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Señorita Diana Lucero Namuche Sandoval identificada con DNI N° 71098606 y a la Señorita Zoila Camila Reyes Arévalo identificada con DNI N° 74801867 de la Carrera profesional de Administración de empresas, para que utilice la siguiente información de la empresa: en cuanto a sus dimensiones e indicadores de la investigación. con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa
- () Mencionar el nombre de la empresa.




RECURSO HUMANOS
COOPERATIVA AGRARIA "RIO Y VALLE"
Firma y sello del Representante Legal

DNI: 77103743

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Estudiante: Diana Lucero Namuche Sandoval

DNI: 71098606

Estudiante: Zoila Camila Reyes Arévalo

DNI: 74801867

Anexo 9. Otras evidencias

Tabla 11 Matriz de contingencia

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Calidad de vida laboral y retención del talento humano en una cooperativa agraria, Sullana 2024

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
Calidad de vida laboral y retención del talento humano en una cooperativa agraria, Sullana, 2024	General ¿Cuál es la relación que tiene la calidad de vida laboral y la retención del talento humano de una cooperativa agraria, Sullana 2024?	General Evaluar la relación que existe entre calidad de vida laboral y retención del talento humano de una cooperativa agraria, Sullana 2024	Hipótesis general Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la retención del talento humano en una cooperativa agraria, Sullana 2024	Tipo de investigación. Aplicada, Correlacional Diseño de la investigación: No experimental, transversal Población: 90 trabajadores Muestra censal: 90 trabajadores Técnica e instrumentos Encuesta- Cuestionario
	Específicos: P.E. (1) ¿Qué relación tienen los elementos psicosociales y la retención del talento humano?	Específicos: O.E. (1) Explicar la relación entre los elementos psicosociales y la retención del talento humano	Hipótesis específicas H.E. (1) Existe relación significativa entre los elementos y la retención del talento humano	
	P. E. (2) ¿Cómo se relacionan las condiciones de trabajo y la retención del talento humano P. E. (3) ¿De qué manera se relacionan las medidas de seguridad y la retención del talento humano?	O.E(2). Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la retención del talento humano O.E(3). Demostrar la relación entre las medidas de seguridad y la retención del talento humano	H.E. (2) Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y retención del talento humano H.E. (3) Existe relación significativa entre las medidas de seguridad y la retención del talento humano	