



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Salario emocional y retención del talento humano en una
empresa agroexportadora - Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Davila Taboada, Fatima Irene (ORCID:0000-0003-0962-8577)
Sialer Gamarra, Jennifer Belen (ORCID:0000-0002-5743-1691)

ASESOR:

Mg. Noblecilla Saavedra, Carmen Milena (ORCID:0000-0001-5937-3459)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi madre y mis abuelos por todo el apoyo que me brindaron, ya que muchos de mis logros de hoy en día son gracias a ellos y es por ellos que me motivan a seguir cumpliendo mis metas

Fatima Irene Davila Flores

Dedico este trabajo a mis padres y hermanas por su apoyo incondicional dándome palabras de aliento para no rendirme y en especial a mi hermano, que me cuida y protege desde el cielo.

Jennifer Belen Sialer Gamarra

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por permitirme seguir con salud y al lado de mi familia, también un gran agradecimiento a la universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de terminar este proceso y a nuestra asesora por su paciencia para guiarnos firmemente.

Fatima Irene Davila Flores

Agradezco a Dios por el día a día, por la salud emocional y física que nos permite conservar, agradezco a la universidad César Vallejo por permitirnos y hacer posible que logremos culminar lo trazado, a nuestra asesora por transmitirnos y guiarnos con sus conocimientos.

Jennifer Belen Sialer Gamarra

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población y muestra	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1	Variable Salario Emocional (Agrupada).....	28
Tabla 2	Variable Retención Del Talento Humano.....	28
Tabla 3	Dimensión: Remuneración	29
Tabla 4	Dimensión: Condiciones laborales.....	29
Tabla 5	Dimensión: Motivación.....	30
Tabla 6	Análisis de Normalidad de las variables salario emocional y retención del talento	30
Tabla 7	Tabla cruzada entre salario emocional vs retención del talento humano.....	31
Tabla 8	Tabla cruzada entre remuneración vs retención del talento humano	32
Tabla 9	Tabla cruzada entre condiciones laborales vs retención del talento humano.....	33
Tabla 10	Tabla cruzada entre motivación laboral vs retención del talento humano	34

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación entre el Salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021. Se estableció como metodología un estudio de tipo aplicado, de nivel correlacional, cuantitativo y con un diseño no experimental. Se estableció como población y muestra a 50 colaboradores de la entidad en estudio por ser finita. La técnica empleada para recolectar los datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la cual consto de 18, para la variable salario emocional y 18 para la variable retención del talento humano, los mismos que fueron debidamente validados por especialistas a través de jueces expertos. Asimismo, se determinó la confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach con un 0,907 y 0,904. Finalmente se aplicó el paquete estadístico SPSS-Versión 6, permitiendo discutir los resultados de acuerdo a la aplicación de la encuesta. Se llego a concluir que existe un grado de correlación positiva muy alta, entre el salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, con un Rho Spearman de un $r = 0,979$ y un Sig. Bilateral es 0.000, inferior a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

Palabras clave: salario emocional, retención del talento humano, colaboradores

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between emotional salary and retention of human talent in an agro-export company - Lima, 2021. An applied, correlational, quantitative study with a non-experimental design was established as a methodology. It was established as a population and shows 50 collaborators of the entity under study because it is finite. The technique used to collect the data was the survey and the questionnaire instrument, which consisted of 18, for the variable emotional salary and 18 for the variable retention of human talent, the same ones that were duly validated by specialists through expert judges. . Likewise, reliability was determined using Cronbach's Alpha with 0.907 and 0.904. Finally, the statistical package SPSS-Version 6 was applied, allowing the results to be discussed according to the application of the survey. It was concluded that there is a highly significant degree of correlation between the emotional salary and the retention of human talent in an agro-export company - Lima, with a Rho Spearman of $r = 0.979$ and a Sig. Bilateral is 0.000, less than 0.05, accepting the alternate hypothesis and rejecting the null.

Keywords: emotional salary, retention of human talent, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, en organizaciones dinámicas se da mucho énfasis a los incentivos salariales ya sea financieros o no financieros, sin embargo, de acuerdo a diversos especialistas las organizaciones deben enfocarse en el salario emocional, al mismo que se le conoce a la suma de aquel incentivo no económico que ofrece una empresa con la finalidad de motivar, comprometer y retener al capital humano, en referencia a este último es una de las estrategias que engloban el conjunto de premisas por la que las organizaciones tratan de conservar a los trabajadores que demuestran calidad en su labor, buen rendimiento y actitud laboral. (Laporta, 2021)

De acuerdo a uno de los diarios económicos más importante del país Gestión (2019) indica que los tiempos están en constantes cambios y que anteriormente a un individuo se le consideraba el factor determinado en lo económico y era de mucha determinación al momento de decir por un puesto en laguna organización, sin embargo ahora la nueva generación venidera está desviando su mirada hacia una nueva manera de dar valor a la compensación en su lugar de trabajo, las misma que mejora la calidad de vida del empleado y fomenta la conciliación laboral, indicando que el salario emocional es muy valorado por los individuos y en muchas ocasiones lo ubican por encima del salario económico,

Según la BBC (2021) en su artículo el salario emocional y los factores que lo definen, indican que toda retribución no económica que obtiene por la realización de su trabajo es una parte muy importante y que diversos autores comenzaron a estudiarla desde hace una década y es hoy día donde se le está tomando mayor importancia, a la vez indican que en la actualidad, la población activa, le da mucho énfasis al factor emocional ya que condiciona el trabajo, los cuales son muy decisivos, es especial en tiempo de pandemia, donde existe la una sensación de "vivir para trabajar" resulta predominante.

Según el informe de la escuela de negocios suiza International Institute for Management Development (IMD) en su Informe 2016 de Talento Global., el tener el talento más que una práctica es la premisa de una estrategia, comprendiendo el mantener a aquellos trabajadores con talento, buen rendimiento es sus labores, el cual se le considera valioso para una buena gestión empresarial; de acuerdo a lo antes descrito se le entiende como el conjunto de competencias que se dan de forma

individual, las cuales son necesarias para una organización y se consideran muy valiosas para estas.

De acuerdo a una de las Universidades más reconocidas del Perú, Esan (2015), en su artículo como retener el talento humano, indican que en la actualidad existen muchas organizaciones que posee una gran competencia por la incorporar entre sus filas a los profesionales más capacitados. Sabemos que, en gran medida, el éxito de una empresa está determinado por su capital humano. En este sentido, resulta imprescindible para las organizaciones poner especial énfasis en la captación y retención del mejor talento humano. Sin embargo, no son pocas las empresas que pierden de vista este hecho y terminan viendo partir a sus mejores colaboradores.

El presente estudio se realizará en una empresa agroexportadora de la ciudad de Lima, asimismo se ha venido observado que la institución indicada no tiene implementado programas de incentivos o salarios no remunerativos, así mismo no posee un plan estratégico salarial que beneficie a todos los trabajadores, lo anteriormente descrito viene afectando la retención de talento, causando insatisfacción por parte de todos los integrantes de la empresa, asimismo en muchas ocasiones existe una deserción por parte de ellos, debido a que la organización no incentiva, promueve este incentivo no salarial. De acuerdo a lo descrito el presente estudio pretende determinar una existente relación entre el salario emocional y la retención del talento por parte de la entidad anteriormente descrita y de acuerdo a ello establecer alternativas de solución para su mejora.

De tal manera se fórmula el problema general: ¿Cuál es la relación entre el Salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021?, teniendo la formulación de los problemas específico: ¿Cuál es la relación entre la remuneración y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021?; ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021?; ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021?

En cuanto a la justificación, se ha considerado teóricamente: ya que ayudara a generar aportes al conocimiento científico. Se busca generar un reconocimiento de como las empresas agroexportadoras gracias a esta investigación ayudará a otros

productores o empresas a tener conocimientos de como se ha centrado el tema de investigación; el estudio fue justificado por su aspecto practico: ya que beneficiara a la empresa relacionada, pues busca mejorar los salarios emocionales mediante la implementación de políticas a través de las estrategias de retención a la vez, nos brindara alternativas de solución de la problemática que pueda existir. Los resultados que se encontraran ayudaran a identificar las posibles alternativas de solución. Por otro lado, ha sido Justificado por su aspecto metodológico ya que se apoya en la aplicación de un método secuencial para la elaboración del estudio, de tal manera que la investigación tenga referencia para posteriores estudios, la elaboración cuenta con el método científico y la obtención de datos será utilizando un instrumento validado, así como una admisible confiabilidad.

Asimismo, se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre Salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021, teniendo como objetivos específicos: Determinar la relación entre la remuneración y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021; Determinar la relación entre las condiciones laborales y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021; Determinar la relación entre la motivación laboral y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021

Asimismo, se plantea la hipótesis general, H_1 : Existe relación significativa entre Salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021; y una hipótesis general nula, H_0 : No existe relación significativa entre Salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021

Además, tenemos como hipótesis específica; H_1 : Existe relación significativa entre la remuneración y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021; H_2 : Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021; H_3 : Existe relación significativa entre la motivación laboral y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Rodríguez, (2020). En su estudio realizado, buscó conocer la relación entre salario emocional y relación con niveles de efectividad, hallando una relación significativa, baja, por lo mismo no logró confirmar su hipótesis de que el salario emocional contribuye con la efectividad, pero si demostró que la parte salarial si permite el desarrollo eficiente en el trabajo. Por lo que se denoto que se debe desarrollar una serie de estrategias con respecto al salario emocional, que lleve al cumplimiento y efectividad, disminuyendo de este modo la insatisfacción y el bajo desarrollo de funciones. Dirigiendo el valor del bienestar del colaborador en contraposición del rendimiento laboral, por lo que se recomienda ampliar el proceso de investigación con estas variables.

Espinoza y Toscano (2020). Realizaron un trabajo donde se propusieron realizar una evaluación literaria con respecto al rendimiento laboral y sus beneficios, dirigiéndose este trabajo a una evaluación a nivel internacional, de donde se logró concretar que estos beneficios conllevan a un aumento del rendimiento, de la producción, eficacia y compromiso de los trabajadores, en pro del objetivo que la empresa se propone.

Quintero y Betancur (2018). Estos autores proponen un modelo de salario emocional que permita generar la fidelización de los trabajadores, con la intención de lograr obtener una empresa competitiva, buscando conocer que dimensiones explicaban el desarrollo de este modelo, teniendo presente las necesidades que la organización poseía. Aportando una estructura de políticas claras y concretas, midiendo la producción de la empresa, que permita lograr un equilibrio saludable entre la productividad de sus trabajares y el ámbito familiar de los mismos.

Medero (2019). Investigación la propuesta de un modelo que permita desarrollar y mantener las buenas prácticas en la retención de talentos, diseñando y validando este modelo de retención laboral de Millennials. Obteniendo como resultados que las organizaciones deben desarrollar estrategias atractivas hacia las nuevas generaciones que buscan la consolidación en diversas áreas de una empresa, por lo mismo las organizaciones deben adaptarse e implementar nuevos modelos que se dirijan a lo que necesitan y desean contar sus trabajadores de la nueva era.

Durán, Gallegos, Dauvin y Rojas (2020). Trabajaron el estudiar los factores se ven involucrados para atraer a nuevos colaboradores, que permitan el mantenimiento de los mismos, de donde obtuvieron que: Los trabajadores valoran el reconocimiento de la marca; por otro lado que existe una diferencia en la valoración de algunas marcas por género, por ejemplo las mujeres valoran el desarrollo y reconocimiento, mientras que los hombres valoran el ambiente laboral, la innovación, el dinamismo y competitividad; y a la vez se halló que los profesionales por egresar valoran los trabajos innovadores, que demandan creatividad y responsabilidad social. Por lo mismo sugieren desarrollar estrategias teniendo presente las necesidades de las nuevas generaciones y de los gustos divididos por género.

Tsareva y Boldyhanova (2020). En su investigación ejecutada buscaron generar conceptos acerca del factor de retención, para incrementar el nivel de compromiso de los colaboradores. Investigación que buscó conocer que aspectos impiden el involucramiento de los colaboradores, proponiendo un programa donde se asuman medidas correctivas, para mejorar el compromiso laboral y el mantenimiento del personal. Encontrando interdependencia entre participación y el índice de rotación, así como el regreso de algunos trabajadores a alguna explotación.

Hurtado, (2021). Realizó un estudio con respecto al salario emocional, buscando implementar estrategias para la retención del Talento Humano en las empresas. Buscando contextualizar el salario emocional y la continuidad de sus miembros. Su propósito la contextualización del salario emocional y su contribución en la retención del talento humano en las organizaciones. Siendo un trabajo descriptivo, deductivo y cualitativo. Hallando que el salario emocional influye de forma directa y positiva en las empresas, permitiendo la planificación estratégica motivar y fidelizar a los colaboradores; para dar pase al desarrollo económico y emocional de una organización.

Izurieta, (2016). Investigo acerca de la influencia del salario en la retención del Talento Humano de una organización, con un corte transversal, desarrollado a 30 colaboradores de una empresa que brinda servicios de ingeniería. Encontrando que el salario emocional posee una influencia en la decisión de permanecer trabajando en una empresa. No encontrando diferencia en el género para las influencias de

permanecer trabajando, por lo mismo un programa que se elabore no será relevante el género, pero si la remuneración que se brinde, comprobando que el salario emocional se involucra para la retención del colaborador.

Espinosa, Diaz y Palacios (2017). Investigaron acerca del salario emocional como una estrategia para generar motivación del talento humano. Analizando y evidenciando las diferencias prácticas que ejecuta la empresa y que generan impacto de forma positiva en la impresión de sus trabajadores. Recolectando la información a través de encuestas, y un muestreo incidental, con un método deductivo. Analizando las variables de: Motivación, mantenimiento, desarrollo, percepción y atracción. Determinando que el nivel de motivación de los evaluados se encontraba en un nivel favorable (con respecto a su salario y las condiciones laborales), determinando que su salario les permite mantener un buen nivel de calidad de vida, por lo mismo generara impacto el salario en la motivación organizacional.

Mina, (2015). En el trabajo de investigación buscó conocer qué factores determinan la atracción y retención del talento humano, y a la vez conocer que herramientas permiten gestionar la tarea propuesta. Realizada esta investigación a través de una revisión teórica, en conjunto con un estudio de campo cualitativo. Obteniendo como conclusiones que el factor humano es el más relevante para obtener el éxito de planes y programas, siendo desde este sentido al ser humano un factor estratégico.

Castañeda, (2017). Con el estudio descrito acerca del salario emocional, buscó conocer la importancia del talento humano para poder retener al capital humano que es clave para la organización. Dejando esto como evidencia el mejoramiento de los resultados y de la competitividad de la empresa.

Traduciéndose en ventajas competitivas que empujan el logro de los objetivos propuestos, practicando de manera efectiva generando ello la diferenciación entre la empresa y otras organizaciones. Obteniendo como resultado que el logro de las prácticas como el salario emocional permite el desarrollo de las organizaciones, como por ejemplo las universidades, las cuales se enfrentan a los cambios constantes que se generan en el ámbito laboral, y en gran parte a la gestión humana.

Domínguez, (2019) en su trabajo Salario emocional como estrategia para favorecer el talento en el Capital Humano, en una organización operadora de

centros de contacto y procesos tercerizados de negocio. México. Cuyo propósito fue generar una Propuesta de salario emocional para favorecer el talento y permanencia del Capital Humano realizado en la organización objeto de estudio. El estudio es descriptivo, el mismo que pretende realizar una búsqueda para posteriormente realizar una fundamentación, explicando si el salario emocional tiene algún efecto positivo o negativo en la producción del personal al interior de una organización, a la vez el presente trabajo es de tipo exploratorio, ya que la temática en estudio no es muy estudiada por los investigadores. Finalmente se llegó a concluir que los trabajadores están disconformes con la empresa, la misma que se manifiesta en el comportamiento individual relacionado con los responsables de cada área de trabajo. Asimismo, se aprecia que lo que desea el trabajador para sentirse bien en el lugar laboral donde se desempeña es que los responsables los tomen en cuenta, ya que los actuales responsables solo generan incertidumbre, la misma que se manifiesta en la baja productividad del personal y sobre todo en un alto índice de rotación del personal.

Minchan, (2017). Realizó un trabajo acerca del salario emocional y la retención del talento humano, en el departamento de gestión del talento humano en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Cuyo propósito principal fue determinar la relación existente del Salario Emocional y el Talento Humano. En su método de estudio estuvo dirigido a 24 trabajadores, de tipo no experimental, transversal y básico, empleando como instrumento de evaluación una encuesta en escala Likert con 30 alternativas que miden el salario emocional y, 30 ítems más que evalúan el talento humano. Empleando el estadístico SPSS versión 22. Encontrando como resultados la existencia de una relación directa significativa con cada variable estudiada. (Rho de Spearman = 0,561 *) encontrándose una relación moderada con cada variable.

Barron, (2020). Desarrolla la investigación entre salario emocional y retención de los colaboradores de campo, en una empresa de vitivinícolas de Pisco, su propósito primordial fue la determinación de los componentes del salario emocional que tienen influencia en la retención de los colaboradores de campo de la empresa vitivinícola. El método de estudio elaborado se realizó obteniendo como parte del trabajo realizado en la parte metodológica y enmarcando los mecanismos empleados para la obtención del tipo y diseño, la población y muestra y, el análisis

de datos, permitiendo aceptar la hipótesis planteada en donde se haya la relación entre las variables en estudio.

Figuroa, (2019). Buscó conocer la influencia del el salario emocional y la retención del talento humano, en el Municipio de Chancay. Su propósito primordial fue Establecer de qué manera el salario emocional posee influencia en la retención del talento humano en la entidad. Siendo un trabajo aplicado, explicativo, no experimental y con un enfoque mixto, trabajando con una población de 365 colaboradores, y obteniendo una muestra de 187 sujetos. Empleando una encuesta y un instrumento a modo de cuestionario. Considerando como dimensiones: oportunidad de desarrollo, balance de vida, bienestar emocional, sueldo, estabilidad laboral, popularidad de la empresa, capacitaciones y desarrollo. Concluyendo que sí existe una relación entre las variables, siendo esta alta, positiva y significativa ($p = 0.00 < 0.05$; $r = 0.888$).

Misagel, (2021). Investigo acerca del salario emocional y la retención del talento humano, analizando cada variable involucrada, en los sujetos que pertenecen a la generación de millennial, buscando conocer que aspecto se involucran para seguir contando con el personal en esta generación. Aplicando instrumentos para medir ambas variables, contrastándose a posterior la hipótesis formulada, considerando el coeficiente de Rho de Spearman. Concluyendo que el emplear beneficios no monetarios en los colaboradores puede permitir generar el desarrollo o mantenimiento del talento humano, específicamente en esta generación. Por lo tanto, la empresa integro la flexibilidad de sus horarios, incluyendo el trabajo remoto, incorporando reconocimientos al lograr objetivos y acciones de manera virtual; con el único propósito de mantener una percepción de obtención de beneficios a pesar de la coyuntura adversa que se puede estar atravesando.

Díaz y Silvestre (2021). En la investigación acerca del salario emocional, en los colaboradores de un consorcio de salud y belleza; se empleó un trabajo con 56 trabajadores, siendo una investigación descriptiva simple, de muestreo no probabilístico, empleando la encuesta como técnica, desarrollando – los autores- un instrumento y siendo validado por tres jueces expertos. Procesando la información en una base excel. Concluyendo que el salario emocional tiene como criterios principales el orden, respeto, credibilidad, orgullo, camaradería e

imparcialidad; pero por otro lado existen aspectos negativos como: la no participación de todos los trabajadores, no poseen valor ante la observación del jefe inmediato y, no existiendo una apropiada relación entre el colaborador y su jefe. A la vez se halló que un factor importante es que los trabajadores poseen recursos necesarios para trabajar, por lo tanto, logran dirigirse hacia el cumplimiento de logros.

Benavides, (2020). En su trabajo desarrollo entre factores de retención del talento humano en aspectos gerenciales y jefaturas de una empresa agroindustrial. Tomando en consideración que los factores revisados fueron: Compensación, Formación y Desarrollo, Estabilidad, Salario Emocional y Condiciones de Trabajo, equipos y materiales. Siendo un trabajo cuantitativo, básico, descriptivo, no experimental y transversal, con un método deductivo, empleando una encuesta con la intención de recoger información, basado este cuestionario en las teorías de McCarter, Navarro y Quijano. Mientras que el instrumento para evaluar gerentes se basó en una escala de Likert. Evaluando a 6 gerentes y 25 jefes. Como se resultado se encontró que la estabilidad es un factor relevante para a retención del personal. Siendo un 32% el salario y el ambiente laboral para el sostenimiento y permanencia de un personal, continuando la compensación con un 29%, y los factores estabilidad laboral, formación y desarrollo en un 26%, y las condiciones del trabajo en un 23%.

A continuación, se describe las teorías de la primera variable Salario emocional; La presente definición se asocia a como se le retribuye a un individuo, el mismo que se basa primordialmente en una cuestión de carácter no monetario, con la finalidad de lograr una satisfacción a cada necesidad personal, familiar o laboral, la misma que mejoraría su calidad de vida. (Rodríguez, 2014)

Chiavenato (2011), el autor la describe como aquella compensación dirigida al trabajador, la misma que representa un financiamiento personal debido al rendimiento laboral sirviendo como un incentivo, la mencionada inversión o incentivo, trata de buscar equidad y justicia en la labor realizada, la cual causa algún sentimiento de satisfacción. (pag. 230)

Aparicio (2016), se le conoce a lo percibido por los trabajadores en su lugar de trabajo, el mismo que consta de valores no monetarios, esta compensación posibilita una mejora en el bienestar laboral, mejora de la calidad de vida desde el

ámbito social, de familia y personal. Asimismo, se puede indicar que el salario emocional se le considera como un pago no monetario, el mismo que se enfoca en satisfacer cada necesidad personal, familiar o laboral de los trabajadores, con la finalidad que contribuya a mejorar el estilo de vida de los empleados.

El autor la describe como aquel beneficio salarial, basado en las emociones, el mismo que posibilita un aumento en los niveles de productividad y competencia empresarial, el mismo que se basa en motivar a cada colaborador. (Gómez, 2011), los cuales son; el reconocimiento personal y laboral, también el autor descrito que aquí los jefes demuestran una consideración con cada empleado que efectúa una labor eficiente, evitando una posible renuncia o incentivar el mejoramiento del desempeño; en este apartado el autor describe que posibilita que el trabajador aporte a la organización su conocimiento y talento, el mismo que generaría iniciativa por cada uno de los empleados. Aquí se indica que la socialización debe ser coherente con cada valor establecido en la empresa, entre los mas valorados se encuentra el respeto: con respecto a planificación del trabajo dice que la estabilidad que se brinda en la organización; debe ser socializada e interactuada en las actividades que se proponen con cada miembro de diversas áreas. Se puede indicar que el salario emocional, se considera como una percepción que poseen los colaboradores, así como el beneficio que brinda la institución donde labora, el mismo que se basa en diversos elementos como: el lugar geográfico, la instalación, los horarios, el teletrabajo; asimismo otro elemento adicional sería un ambiente laboral optimo, liderazgo, justicia remunerativa. Lo anteriormente descrito logra que los colaboradores estén identificados con la organización, logrando un mejor rendimiento laboral.

Sobre la importancia el autor indica que radica en que es un aliciente que logra promover hacia la meta organizacional y personal, logrando el reconocimiento al objetivo individual. En cada organización al acrecentar el salario emocional, los autores indican que se reduce el estrés, absentismo, así como las bajas por enfermedad de cada empleado. (Aparicio, 2016).

Con respecto a las dimensiones de acuerdo con Chiavenato (2011). Indica que los salarios emocionales como una compensación al trabajador, representa el financiamiento personal, el mismo que aportaría rendimientos elevados, este incentivo lograría que los otros trabajadores se contagien con estos beneficios que

reciben; la misma que se debe realizar con equidad, experimentando un sentimiento de satisfacción; a la remuneración se le conoce al proceso de intercambio, que realiza una empresa a una persona a cambio de su trabajo físico o intelectual, esta retribución monetaria ayuda a la organización a cumplir sus objetivos organizacionales. Asimismo, también se le conoce a la suma de dinero que se otorga al empleado por el empleador por acciones contratadas; las condiciones laborales es la mejora de la condición laboral es uno elemento muy importante para la OIT, asimismo de acuerdo a la Organización Nacional de trabajo (2019) indica que, aunque en algunos países existen aumentos en su remuneración, sigue existiendo una gran brecha en otros países donde su remuneración por su labor que realiza es muy baja y muchas veces no cubre sus necesidades básicas. Sin embargo, la condición de trabajo, abarca aquellas actividades que aprecia el trabajador tales como: jornada laboral, remuneración, funciones, horarios y categoría profesional, etc.

Asimismo, la motivación laboral a la fecha se ha convertido en un proceso que va orientado a dinamizar, mejorando la conducta de los individuos para desarrollar y ejecutar cada actividad; de acuerdo a lo indicado es imprescindible que reconozcamos los diversos factores que ayuden a mejorar su accionar, la misma que es una tareas ardua de cada administrador con la finalidad de ayudar a cada empresa a cumplir sus objetivos organizacionales de forma adecuada para el logro de la satisfacción de los trabajadores. (García, Londoño y Ortiz, 2017)

A continuación, se muestran las teorías de la variable Retención del Talento; Actualmente se puede indicar de la existencia de batallas entre las áreas de talento humano de las mejores empresas mundiales, por obtener atraer y retener el talento en su compañía.

Según Chiavenato (2017) es considerado como un ámbito muy perceptivo dirigido a las tendencias que logran reflejar las diversas compañías. Ello, de acuerdo a los contextos y distintas eventualidades en correspondencia a múltiples particularidades propias de dichas compañías, entre las cuales figuran los procedimientos de tipo interno, usanzas de las tecnologías de la información, el giro del negocio organizacional, la estructura jerárquica interna, la cultura de las compañías, tipo de gestión administrativa de la que disponen, particularidades

propias del contexto climático y un innumerable listado de otras tantas particularidades que podrían lograr ser consideradas (p.6).

El autor describe la denominación a la acción de retener colaboradores, haciendo referencia a “aquella práctica administrativa orientada a 'no dejar ir' al trabajador ubicados en un cargo clave dentro de la empresa” (Russo, 2017, p. 58). De acuerdo a lo descrito es importante definir la gestión del talento, las cuales son:

De acuerdo a Ibáñez (2011) se trata de la orientación estratégica de dirección cuya finalidad es generar un nivel alto de desarrollo de valor para la empresa, mediante el grupo de acciones direccionadas a colocar en cada instante el grado de conocimiento de las habilidades para obtener los resultados y ser más competitivo en el sector presente y futuro, y además señala que la GTH se encarga de gestionar el recurso humano de la empresa (p.70).

Asimismo, mencionar las diversas conceptualizaciones que recibe de otros tantos autores, este título de gestión del recurso humano: Es el grupo de lineamiento y acciones que se necesitan para apuntar los elementos administrativos con respecto a los individuos o talento humano, tales como el reclutamiento, selección, formación y valoración del desempeño (Lewis & Heckman, 2006), Se trata de la función administrativa dirigida a integrar, formar, evaluar y remunerar a los trabajadores. Cada administrador, es en cierta forma, gerente de recursos humanos, ya que se encargan del reclutamiento, entrevista, selección y capacitación (Cooke, Saini & Wang, 2014), Es el grupo de decisiones incluidas como referencia al vínculo laboral, que influyen en los trabajadores y su eficacia (Vaiman & Collings, 2013); Como función de organización es el que provee capacitaciones, desarrollo y motivación de los trabajadores, a su vez busca conservarlos (Vaiman & Vance, 2008), Es el grupo en su totalidad de acciones de expertos y gestores, tales como unir, constituir, dar recompensas, y mantener a los trabajadores, cuyo objetivo es ofrecer destrezas y competencias a la empresa (Berger & Berger, 2003) y Busca la generación de novedosos talentos mediante el grupo integrado de procesos, y que protege al talento humano de la compañía, ya que es el componente principal de la parte intelectual y fundamento clave de éxito (Valverde, Scullion, & Ryan, 2013).

El objetivo de acuerdo con Chiavenato (2017) el individuo es el componente de relevancia mayor en la organización, de esto surge la necesidad que las empresas

tomen conciencia de los colaboradores y les presten atención. Una empresa será capaz de tener éxito en sus inversiones de cada grupo de interés solo si lograr desarrollarse, progresar y sostener su futuro. Por lo tanto, si una empresa se dirige hacia los individuos, su pensamiento y cultura organizacional mostrarán dicha percepción (p.12).

Como función, la gestión del talento humano, ayuda al apoyo eficaz de los individuos tales como colaboradores, talento o el nombre que usen, con el objetivo de lograr los objetivos empresariales y personales. El equipo encargado de administrar o gestionar a los individuos se denomina departamento de personal, recursos humanos o capital humano. Estos tienen sus propias formas de pugnar con cada individuo.

El autor nos da el enfoque que debido a las transformaciones alrededor del mundo, el área de recursos humanos pasa por grandes transformaciones. Y no puede ser de otra forma. En estos momentos, dicha área fue hacia una enorme transición. Es decir, los roles que actualmente toman los profesionales de la GTH son muchos: tienen que realizar funciones operativas y estratégicas. Tienen que ser policías y asociados. En otras palabras, si el departamento desea ofrecer valor para la empresa, lograr sus metas y ofrecer ventajas competitivas, tiene que realizar acciones con mayor complejidad.

Los procesos según Dessler, et al (2015) la administración moderna de la GTH incluye distintas acciones integradas, con la finalidad de generar efectos sinérgicos y multiplicativos, ya sean para la empresa y colaboradores que laboran en ella. La GTH es un grupo formado por procesos cambiantes y participativos, los cuales son seis: Integrar personas. Este proceso incluye nuevos trabajadores para la organización. Es considerado como el proceso para suministrar personas. Engloba al reclutamiento y selección de personal; Procesos para añadir nuevos individuos para la organización. Puede denominarse procesos para suministrar individuos. Están incluidos el reclutamiento y selección; Organizar a las personas. Se encarga de diseñar las acciones que los individuos efectuarán en la organización, para dirigir e ir de la mano al desempeño. Además del diseño empresarial y puestos de trabajo, analizarlos y describirlos, colocar personas y valorar su desempeño; Recompensar a las personas. Este proceso busca estimular a los individuos además de cumplir con las necesidades propias más altas. Además de las recompensas, retribuciones

y prestaciones de tipo social; Desarrollar a las personas. Este proceso busca capacitar y apoyar al desarrollo profesional e individual. Incluye la formación y desarrollo de la gestión de conocimiento y competencias, programas de cambios y de carrera, además de la comunicación y conformidad; Retener a las personas. Busca desarrollar aspectos ambientales y psicológicos que satisfagan a las tareas individuales. Además de la gestión de la cultura organizacional, clima, disciplina, limpieza, seguridad y calidad de vida además de las relaciones laborales; Auditar a las personas. Este proceso busca monitorear y controlar las acciones de los individuos y comprobar lo obtenido. Contiene al banco de datos y sistemas de información administrativa.

Asimismo, tenemos las dimensiones de Retención del Talento Humano; De acuerdo a Chiavenato, (2017), determino los siguientes; Dimensión Interna, Esta referida a la parte intrínseca o interna de los individuos, las misma que se puede medir por su nivel de conocimiento, habilidad, motivación y actitud hacia el trabajo; las cuales poseen indicadores que denotan de forma específica la gestión del capital humano en una organización. (Hernández, 2016, pag.105)

Asimismo, presenta el indicador conocimiento, se le conoce a la capacidad o también conocido como capital, el mismo que se transforma en uno de los elementos potenciales y que son capaces de modificar el universo ya sea desarrollando los procesos de comunicación o comúnmente conocido como tecnología. De acuerdo con lo descrito, “viene hacer una parte importantísima para la gestión económica empresarial y sobre todo comunicacional, conllevando al uso de algún instrumento para su instauración”. (Hernández, 2016, pág. 160)

Asimismo, presenta el indicador, está definida como a la habilidad o destreza que posee un trabajador, para elaborar una función específica en su labor, en otra palabras se le considera una estimación actualizada de lo que los trabajadores pueden realizar; esencialmente como parte de su habilidad que puede ser: a nivel intelectual, físico de cada colaborador proporcionando una cualidad a la organización, siendo fundamental para estar apto empresarialmente; ya que su habilidad suele encontrarse en la práctica; constituyendo de esta forma indicios importantes para la dimensión interna y desarrollo del talento humano. (Robbins y Coulter, 2014) (p.40)

Asimismo, el indicador de la motivación es un inconveniente que observa en toda organización, la cual están muy pendientes en su solución. De acuerdo con el autor Hernández, (2016), está definida a las motivaciones personales las cuales son un impulso que se inicia en su manera de actuar, comportamiento del individuo, y el cumplimiento del objetivo estratégico empresarial” (p.31)

Los autores indican que la actitud del colaborador es una causa que se va evaluando ya sea de forma favorable o desfavorable sobre un objeto, persona o hecho. De acuerdo a ello, la idea de quien confiesa armonizar de algo en particular, no conllevando a definir los valores, pero que si están interactuando. (Robbins y Coulter, 2014, pag.71).

Asimismo, presenta la dimensión externa; Para Hernández, (2016), en la dimensión externa de la administración del capital humano se enfoca en relación a las piezas o componentes que apuntan a la selección, desarrollo y temporalidad del trabajador en las instituciones, por tal motivo el analizar el clima laboral, línea de carrera, condiciones de trabajo, y el agradecimiento, son piezas medibles que se describen. (p.105)

Teniendo como indicador al clima laboral, el autor la describe como el entorno en donde existe trabajadores en la empresa y refleja la importancia del ambiente en que se desarrollan, el estimular a cada integrante, en otras palabras, el clima laboral consiste en el ambiente de la institución, la misma que se percibe por los colaboradores que la integran (Chiavenato, 2019, pag.120); con respecto a las condiciones de trabajo nos dice que; el talento humano en su dimensión externa, que mejora su condición laboral, lo en palabras del autor indica que esta referida a acrecentar el estímulo laboral que se desarrolla por el factor higiénico que se vincula con el ámbito organizacional, permitiendo que los colaboradores puedan satisfacer su exigencia ya sea de obligación primaria, evitando desagrado en sus labores”. (Hernández, 2016, pag.31); asimismo, nos dice que el reconocimiento nos indica que los colaboradores siempre están a la espera de que se les distinga y premie su esfuerzo por sus labores encomiadas. El, mismo que es una metodología positiva que conlleva a perfeccionar su labor diaria, asimismo conocer si se encuentra satisfechos con la labor realizada, por tal razón, la administración del capital humano, está interesada entre ellos brindar una remuneración y salario que reconozca su labor realizada en cada organización. (Chiavenato, 2019,

pag.120). Finalmente, el indicador de la estimulación, según los autores indican que los colaboradores tienden a seleccionar su labor en donde se le otorgue oportunidad, o el puesto de su habilidad y conocimiento, así como el desarrollo de cada destreza aprendida, la misma que implicaría que sea retroalimentado en base a sus capacidades; esta opción particular ocasionaría que su desempeño realizado le otorga incentivos de acuerdo a lo que hace en su labor y proporcione un estímulo adecuado. (Robbins y Coulter, 2014, p.85)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo aplicada, siendo así Caballero (2014) que esta investigación se centra en brindar alguna solución a una problemática debidamente identificada; esto quiere decir, que se hará uso de los conocimientos ya existentes en las diversas áreas con el propósito de ponerlos en práctica (p. 123).

Asimismo, la investigación es de nivel correlacional. Hernández & Mendoza (2019) afirma: “este tipo de estudio tiene por objetivo dar conocer el grado de relación que existe entre los conceptos, categorías o variables en un determinado contexto en particular”.

Investigación no experimental, por lo mismo no se manipularon las variables de estudio, asignándose al azar a las personas en la investigación, estudiándose y analizando una variable en estudio (Arias, 2020).

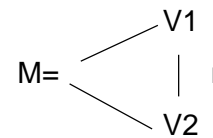
En dónde:

M= Los trabajadores de la MDCP

V1: Salario Emocional

V2: Desempeño Laboral

R: Coeficiente de relación entre las variables



3.2. Variables y operacionalización

V1: Salario Emocional

Chiavenato (2011), el autor la describe como aquella compensación dirigida al trabajador, la misma que representa un financiamiento personal debido al rendimiento laboral sirviendo como un incentivo, la mencionada inversión o incentivo, trata de buscar equidad y justicia en la labor realizada, la cual causa algún sentimiento de satisfacción. (pag. 230)

Teniendo como indicadores a; remuneración básica, incentivo salarial, permanencia, ambiente confortable, comodidad con el ambiente laboral, horarios flexibles, reconocimiento, logro y crecimiento, respeto.

Teniendo una escala de medición; Ordinal de acuerdo con la escala Likert

V2: Retención del talento

Chiavenato (2017) es considerado como un ámbito muy perceptivo dirigido a las tendencias que logran reflejar las diversas compañías. Ello, de acuerdo a los contextos y distintas eventualidades en correspondencia a múltiples particularidades propias de dichas compañías, entre las cuales figuran los procedimientos de tipo interno, usanzas de las tecnologías de la información, el giro del negocio organizacional, la estructura jerárquica interna, la cultura de las compañías, tipo de gestión administrativa de la que disponen, particularidades propias del contexto climático y un innumerable listado de otras tantas particularidades que podrían lograr ser consideradas (p.6).

Definición conceptual; Variable analizada a través de un cuestionario de 18 ítems, dirigida a los colaboradores de la agroexportadora, considerándose las dimensiones: Remuneración, condiciones laborales y motivación laboral.

Teniendo como indicadores a; de acuerdo con la ficha técnica se tienen cinco dimensiones; conocimiento, habilidades, motivaciones, actitudes, clima laboral, condiciones de trabajo, reconocimiento, estimulación.

Teniendo una escala de medición; Ordinal de acuerdo con la escala Likert

3.3. Población y muestra

Hernández y Mendoza (2018). Población es la totalidad de la población a estudiar, los cuales comparten características similares que se desean investigar.

La presente investigación trabajo con 50 colaboradores de la organización, información obtenida de la asignación de personal de la empresa.

Muestra: No se calculó el tamaño de la muestra y el muestreo, por ser una población finita, se aplicó una muestra censal en su totalidad a la población. Arias, Villasís & Miranda (2016), manifiestan que este criterio es viable al ser la población pequeña y donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Hernández, Fernández y Baptista (2014). Indican que una encuesta permite estructurar los ítems de forma sistemática. Y que las encuestas son consideradas como un método de obtención de información.

Instrumento: Fábregas, Meneses, Rodríguez y Helene. (2016). Los cuestionarios permiten recoger información necesaria con respecto al tema en estudio. Permitiendo conocer la información en cuanto a la variable estudiada, trabajando bajo la escala Likert. En este trabajo se consideró dimensiones, indicadores e ítems.

Validez: La ejecución del instrumento fue llevada a cabo a través de la técnica de juicio de expertos, siendo revisado por tres especialistas, se tuvo en cuenta cada criterio ya sea por su relevancia, pertinencia y claridad, con la finalidad de ser aplicado una vez sea validado.

Confiabilidad: Se determinó, a través del software SPSS versión 25. Según Martínez & March (2015). Se considera fiable un instrumento, si, las medidas obtenidas a partir de él, no contienen errores o los errores son suficientemente minúsculos. Se empleó el coeficiente del Alfa de Cronbach. En consecuencia, según Tuapanta, Duque & Mena (2017) el valor mínimo aceptable para el coeficiente es 0.70.

3.5. Procedimientos

El autor la refiere a la organización de procedimientos para recolectar datos y diversos recursos (Guerrero y Guerrero, 2014). Con la finalidad de recolectar la información se redactó una solicitud al representante de la organización seleccionada, obteniendo así la autorización para aplicar el instrumento. Aplicándose esta encuesta a 70 colaboradores para la obtención de la confiabilidad de la encuesta empleada, empleando el alfa de Cronbach en ambas variables. Ante el estado de emergencia producto de la pandemia las encuestas fueron emitidas de forma virtual a los emails de los colaboradores de la organización, coordinando con los colaboradores con anterioridad.

3.6. Método de análisis de datos

Guiaja, (2019). Especifica que la hoja de cálculo Excel 2016 y SPSS v 25, permiten un análisis estadístico apropiado, emitiendo esta información en forma de tablas y/o gráficos. En el presente trabajo se emplearon estos medios para la información estadística, así como el Rho Spearman, con un 95% de confianza, permitiendo obtener los resultados de acuerdo a los objetivos planteados.

3.7. Aspectos éticos

La investigación es de carácter original ya que ha sido desarrollada conforme a las directrices de investigación y ética, indicados por la Universidad César Vallejo, teniendo en consideración el reglamento de la norma APA para la redacción de la tesis. En lo social, las personas que han sido parte del estudio, mostraron disposición para ser encuestados. Finalmente, el cuestionario se resolvió de manera estrictamente confidencial, asegurando la comodidad de los clientes al momento de responder las preguntas, cabe resaltar que dicha encuesta ha sido realizada con fines académicos donde se respetan los derechos de autor.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

4.1.1. Estadística descriptiva del salario emocional

Tabla 1

Variable Salario Emocional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	2,0	2,0	2,0
Medio	15	30,0	30,0	32,0
Alto	34	68,0	68,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: De acuerdo a la tabla 1, podemos observar que, del total de 50 encuestados, de la primera variable, un 2.0% lo describe como bajo, el 30% indica que es medio, un 68.0% lo menciona como alto. Resultando que el salario emocional es muy positivo.

4.1.2. Estadística descriptiva de la Retención del talento humano

Tabla 2

Variable Retención Del Talento Humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0	0.0	0.0
Válido Medio	15	30,0	30,0	30,0
Alto	35	70,0	70,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: De acuerdo a la tabla 2, podemos observar que, del total de 50 encuestados, de la segunda variable, un 0.0% lo describe como bajo, el 30.0% indica que es medio, un 70.0% lo menciona como alto. Resultando que la retención del talento humano es muy positiva.

4.1.3. Estadística descriptiva de la Remuneración

Tabla 3

Dimensión: Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	5	10,0	10,0	10,0
Medio	10	20,0	20,0	30,0
Alto	35	70,0	70,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: De acuerdo a la tabla 3, podemos observar que, del total de 50 encuestados, de la dimensión remuneración, un 10.0% lo describe como bajo, el 20.0% indica que es medio, un 70.0% lo menciona como alto. Resultando que la dimensión remuneración es muy positiva.

4.1.4. Estadística descriptiva de las condiciones laborales

Tabla 4

Dimensión: Condiciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	7	14,0	14,0	14,0
Medio	17	34,0	34,0	48,0
Alto	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: De acuerdo a la tabla 4, podemos observar que, del total de 50 encuestados de la dimensión condiciones laborales, un 14.0% lo describe como bajo, el 34.0% indica que es medio y un 52,0% lo menciona como alto. Resultando que la dimensión condiciones laborales es muy positiva.

4.1.5. Estadística descriptiva de la motivación

Tabla 5
Dimensión: Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	2	4,0	4,0	4,0
Medio	10	20,0	20,0	24,0
Alto	38	76,0	76,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: De acuerdo a la tabla 5, podemos observar que, del total de 50 encuestados de la dimensión motivación, un 4.0% lo describe como bajo, el 20.0% indica que es medio y un 76.0% lo menciona como alto. Resultando que la dimensión motivación es muy positiva

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de Normalidad

Se elaboro la prueba de normalidad, con el propósito de comprobar si la distribución es de tipo estándar. De acuerdo a ello, determinar qué tipo de estadístico se aplicará para contrastar nuestra hipótesis.

Si el valor Sig. es $< 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es $> 0,05$ se acepta la hipótesis nula

Tabla 6
Análisis de Normalidad de las variables salario emocional y retención del talento

	Prueba de Normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Salario Emocional	,238	50	,000	,858	50	,000
Retención del Talento Humano	,227	50	,000	,840	50	,000

En la tabla 06, mostramos que los resultados de la variable estudiada, demuestra que el sig. es menor $p < 0,05$ demostrando que nuestra hipótesis que se planteó, H0: que la distribución estadística no es normal, indicando al estudio como no paramétrico, de acuerdo a ello, utilizamos el Rho de Spearman.

A la vez, de acuerdo a la prueba de normalidad, se manifiesta que se trabajo con Shapiro - Wilk, ya que la población fue de solo 50 trabajadores, definida así la regla de decisión, la misma que se muestra posteriormente:

H₀: No existe relación significativa entre salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora Lima, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021.

4.2.2. Resultado por Objetivos

Objetivo General: Determinar la relación entre el Salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021

H₀: No existe relación significativa entre salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora Lima, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021.

Regla de decisión:

Si el valor Sig. es < 0,01 se rechaza la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es > 0,01 se acepta la hipótesis nula

Tabla 7

Tabla cruzada entre salario emocional vs retención del talento humano.

<i>Correlaciones</i>			Variable Salario Emocional	Variable: Retención del Talento Humano
Rho de Spearman	Variable: Salario Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,979**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Variable: Retención del Talento Humano	Coefficiente de correlación	,979**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia. SPSS Vers. 26

Nota: En relación a la tabla 07, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral de las variables salario emocional y retención del talento humano con un $r = 0,979$, asegurando que existe una correlación positiva muy alta

de acuerdo a Hernández, et al. (2014), entonces, el salario emocional posee una influencia directa con la retención del talento humano.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis general, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.000, inferior a 0,05, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula.

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre la remuneración y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021

H₀: No Existe relación significativa entre la remuneración y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021

H₁: Existe relación significativa entre la remuneración y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021

Regla de decisión:

Si el valor Sig. es < 0,01 se rechaza la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es > 0,01 se acepta la hipótesis nula

Tabla 8

Tabla cruzada entre remuneración vs retención del talento humano.

<i>Correlaciones</i>		<i>Variable: Retención del Talento Humano</i>		
		<i>Dimensión: Remuneración</i>		
Rho de Spearman	Dimensión: Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Variable: Retención del Talento Humano	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia. SPSS Vers. 26

Nota: En relación a la tabla 08, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral entre la remuneración y retención del talento humano con un $r = 0,818$, asegurando que existe una correlación positiva alta, de acuerdo a Hernández, et al. (2014), entonces, la remuneración posee una influencia directa con la retención del talento humano.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica 01, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.000, inferior a 0,05, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre las condiciones laborales y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021

H₀: No Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021

H₁: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021

Regla de decisión:

Si el valor Sig. es < 0,01 se rechaza la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es > 0,01 se acepta la hipótesis nula

Tabla 9

Tabla cruzada entre condiciones laborales vs retención del talento humano.

<i>Correlaciones</i>		<i>Variable:</i>	
		<i>Dimensión: Condiciones Laborales</i>	<i>Retención del Talento Humano</i>
Rho de Spearman	Dimensión: Condiciones Laborales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 50
	Variable: Retención del Talento Humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,864** 1,000 ,000 .
			50 50

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

Fuente: Elaboración propia. SPSS Vers. 26

Nota: En relación a la tabla 09, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral entre las condiciones laborales y retención del talento humano con un $r = 0,864$, asegurando que existe correlación positiva alta, de acuerdo a Hernández, et al. (2014), entonces, las condiciones laborales poseen una influencia directa con la retención del talento humano.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica 02, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.000, inferior a 0,05, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre la motivación laboral y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021

H₀: No Existe relación significativa entre motivación laboral y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021

H₁: Existe relación significativa entre motivación laboral y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021

Regla de decisión:

Si el valor Sig. es < 0,01 se rechaza la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es > 0,01 se acepta la hipótesis nula

Tabla 10

Tabla cruzada entre motivación laboral vs retención del talento humano.

<i>Correlaciones</i>			Dimensión:	Variable:
			Motivación Laboral	Retención Del Talento Humano
Rho de Spearman	Dimensión:	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Variable:	Coeficiente de correlación	,890**	1,000
	Retención del Talento Humano	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: Elaboración propia. SPSS Vers. 26

Nota: En relación a la tabla 10, empleamos el Rho de Spearman, logrando una correlación bilateral entre la motivación laboral y retención del talento humano con un $r = 0,890$, asegurando que existe una correlación positiva alta, de acuerdo a Hernández, et al. (2014), entonces, la motivación laboral posee una influencia directa con la retención del talento humano.

Para la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis específica 03, empleamos el Rho de Spearman, alcanzando un Sig. Bilateral de 0.000, inferior a 0,05, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula.

V. DISCUSIÓN

En referencia a lo indicado, procederemos a la discusión de cada hallazgo encontrado en base a nuestros objetivos.

En relación al primer objetivo específico, el cual establece que existe una relación directa entre la remuneración y la retención del talento humano en la empresa agroexportadora Lima 2021. Se puede visualizar que existe una relación directa entre la remuneración y la retención del talento humano, para lo cual, se encontró un valor de coeficiente alto de Rho de Spearman igual al 0.818.

Los resultados encontrados, se puede contrastar con los estudios de Espinoza y Toscano (2020), donde se logró concretar que estos beneficios conllevan a un aumento del rendimiento, de la producción, eficacia y compromiso de los trabajadores, en pro del objetivo que la empresa se propone. A la vez, también lo podemos contrastar con el trabajo elaborado por el autor Izurieta, (2016) Encontrando que el salario emocional posee una influencia en la decisión de permanecer trabajando en una empresa. No encontrando diferencia en el género para las influencias de permanecer trabajando, por lo mismo un programa que se elabore no será relevante el género, pero si la remuneración que se brinde, comprobando que el salario emocional se involucra para la retención del colaborador.

De acuerdo a lo indicado, podemos decir que la remuneración es un elemento muy importante y sensible en los colaboradores, ya que este proceso de intercambio, o retribución monetaria ayudara a que los colaboradores estén comprometidos con la organización dando cumplimiento a los objetivos organizacionales.

En relación con el segundo objetivo específico, el cual establece que existe una relación directa entre las condiciones laborales y la retención del talento humano en la agroexportadora Lima 2021. Se puede visualizar que existe una relación directa entre las condiciones laborales y la retención del talento humano, para el cual, se encontró un valor de coeficiente Rho de Spearman igual a 0.864, corroborando que las condiciones laborales tienen una influencia de manera óptima con la retención del talento humano con un 52,0%.

Los resultados se pueden contrastar con los estudios del autor Durán, gallegos, Dauvin y Rojas (2020), donde obtuvieron que: Los trabajadores valoran el reconocimiento de la marca; por otro lado, que existe una diferencia en la valoración de algunas marcas por género, por ejemplo, las mujeres valoran el desarrollo y reconocimiento, mientras que los hombres valoran el ambiente laboral, la innovación, el dinamismo y competitividad; y a la vez se halló que los profesionales por egresar valoran los trabajos innovadores, que demandan creatividad y responsabilidad social. Por lo mismo sugieren desarrollar estrategias teniendo presente las necesidades de las nuevas generaciones y de los gustos divididos por género.

Podemos concluir que los trabajadores reconocen las condiciones laborales establecidas por la organización, el mismo que es un elemento muy importante que, aunque las brechas se han reducido en la actualidad, sigue siendo uno de los aspectos más valorados por el cual los empleados de queda en la organización. De acuerdo a ello, toda organización debe mejorar las condiciones de todo trabajador iniciando desde los más básico como su jornada laboral, remuneración, funciones, horarios y categoría profesional, etc.

Finalmente, acerca del tercer objetivo específico, se estableció la comprobación de la hipótesis, la cual establece que existe una relación directa entre la motivación laboral y la retención del talento humano en la agroexportadora Lima 2021. Para lo cual, se puede visualizar que existe una relación directa entre la motivación laboral y la retención del talento humano, donde se encontró un valor de coeficiente Rho de Spearman igual a 0.890, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que la motivación laboral tiene una influencia de manera óptima con la retención del talento humano con un 70,0%.

Los resultados encontrados lo contrastamos con los estudios de Espinosa, Diaz y Palacios (2017), donde analizo e investigo las diferencias prácticas que ejecuta la empresa y que generan impacto de forma positiva en la impresión de sus trabajadores. Recolectando la información a través de encuestas, y un muestreo incidental, con un método deductivo. Analizando las variables de: Motivación,

mantenimiento, desarrollo, percepción y atracción. Determinando que el nivel de motivación de los evaluados se encontraba en un nivel favorable (con respecto a su salario y las condiciones laborales), determinando que su salario les permite mantener un buen nivel de calidad de vida, por lo mismo generara impacto el salario en la motivación organizacional.

Lo anteriormente descrito lleva a la conclusión que la motivación laboral en la actualidad, se ha convertido en un proceso que está orientado a dinamizar y mejorar el comportamiento de cada trabajador para el desarrollo y ejecución de las actividades; razón por la cual es imprescindible que reconozcamos los diversos factores que ayuden a mejorar su accionar, la misma que es una tareas ardua por cada administrador, ayudando a cada empresa a cumplir sus objetivos organizacionales de forma adecuada.

De acuerdo al Objetivo general, determinar la relación entre el salario emocional y la retención del talento humano en la empresa agroexportadora Lima 2021. El análisis tuvo como resultado un Rho de Spearman de 0.979, evidenciando un grado de correlación positiva alta entre ambas variables. Lo antes mencionado evidencia que existe relación entre ambas variables, aceptando nuestra hipótesis alterna y posteriormente rechazando la nula, la misma que se sustenta por el cruce de porcentajes, corroborando que el salario emocional tiene una influencia de manera óptima con la retención del talento humano con un 68,0%.

Los estudios mencionados se pueden corroborar con los estudios del autor Minchan, (2017), el método de estudio estuvo dirigido a 24 trabajadores, de tipo no experimental, trasversal y básico, empleando como instrumento de evaluación una encuesta en escala Likert con 30 alternativas que miden el salario emocional y, 30 ítems más que evalúan el talento humano. Empleando el estadístico SPSS versión 22. Se observo a través de analizar mediante el método estadístico estableciendo una existente relación altamente significativa entre la variable Salario Emocional y Retención de Talento Humano, cuyo resultado indica una existente relación positiva y moderada entre el salario emocional y la gestión del talento humanos en la entidad en estudio, de acuerdo a ello se descartó su hipótesis nula y finalmente se accedió a la aceptación de su hipótesis alternativa.

De acuerdo a lo descrito, nos lleva a concluir la importancia que posee el salario emocional en las organizaciones, el mismo que causa entre los trabajadores una motivación intrínseca y cambio de actitud, y que no solo el dinero es el único reconocimiento, el cual permite retener a los trabajadores talentosos, ya que consideran que existe una valoración especial hacia su persona, causando un adecuado rendimiento y un compromiso inigualable, que no permite que el trabajador se vaya a otra institución.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO. Se concluyó que existe un grado de correlación positiva muy alta de acuerdo con Hernández, et al. (2014) entre las variables salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, con un Rho Spearman que alcanzo un $r= 0,979$, asimismo obtuvimos un Sig. Bilateral es 0.000, siendo inferior a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

SEGUNDO. Se concluyó que existe un grado de correlación positiva alta, entre la dimensión remuneración y la variable retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, con un Rho Spearman que alcanzo un $r= 0,818$, asimismo obtuvimos un Sig. Bilateral es 0.000, siendo inferior a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

TERCERO. Se concluyó que existe un grado de correlación positiva alta, entre la dimensión condiciones laborales y la variable retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, con un Rho Spearman que alcanzo un $r= 0,864$, asimismo obtuvimos un Sig. Bilateral es 0.000, siendo inferior a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

CUARTO. Se concluyó que existe un grado de correlación positiva alta, entre la dimensión motivación laboral y la variable retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, con un Rho Spearman que alcanzo un $r= 0,890$, asimismo obtuvimos un Sig. Bilateral es 0.000, siendo inferior a 0.05, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO. Se recomienda al gerente de la empresa agroexportadora de Lima, la elaboración de planes para efectivizar el salario emocional que incluya la remuneración, condiciones laborales y la motivación al personal, la misma que permitirá retener al talento humano de la organización.

SEGUNDO. Se recomienda al gerente de la empresa agroexportadora de Lima, la formulación de políticas para establecer remuneraciones justas y equitativas de acuerdo a su desempeño laboral, las mismas que se brinden a través de incentivos y permanencia laboral, la cual traería como consecuencia retener a los colaboradores eficientes.

TERCERO. Se recomienda al gerente de la empresa agroexportadora de Lima, la elaboración de estrategias para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores como establecer las 8 horas de trabajo al día y evitar las sobrecargas laborales, establecer turnos rotativos, así como mejorar los equipos de protección, el mismo que permitirá retener al talento y reducir los índices de rotación de personal.

CUARTO. Se recomienda al gerente de la empresa agroexportadora de Lima, la elaboración de programas de motivación laboral, los mismos que estén basados en el reconocimiento laboral, el logro y crecimiento de cada trabajador, el respecto entre compañeros y jefes inmediatos, el mismo que traería como consecuencia mejorar el clima laboral, establecer lazos de amistad, mejorar el desempeño y por ende retener al talento humano.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Aparicio, S. (2016). Trabaja Inteligentemente. Mestas Ediciones <https://books.google.com.pe/books?id= d5YDqAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Barron, R. (2020) El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas vitivinícolas de pisco ica. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Federico Villarreal. Perú.
- Ramirez (1999) Como hacer un proyecto de investigación. (1era Ed.). Caracas: Panapo
- Benavides, F. (2020) Factores de retención del talento humano en los niveles gerenciales y jefaturas de la empresa Pomalca S.A.A. - 2018. (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo
- BBC, (2021). Economía. Qué es el salario emocional y cuáles son los 10 factores que lo definen. Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55983345>
- Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones. McGRAW-HILL interamericana editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2017). La dinámica del éxito en las organizaciones. McGRAW-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Caballero, A. (2014). Metodología integral para planes y tesis: la metodología del como formularlos. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones. (Novena Edición), Editorial Elsevier Editora, D.F. México
- Castañeda, E. (2017) Salario emocional: Un aporte desde la gestión humana en función de la retención de talento en la Universidad de Manizales. Colombia. (Tesis posgrado). Universidad de Manizales. Colombia
- Domínguez, V. (2019) Salario emocional como estrategia para favorecer el talento en el Capital Humano en una empresa operadora de centros de contacto y procesos tercerizados de negocio. México. (Tesis posgrado). Instituto Politecnico Nacional. México

- Díaz, W. y Silvestre, S. (2021). el salario emocional en los colaboradores de la empresa “consorcio salud y belleza” S.R.L. – 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo
- Durán, I., Gallegos, E., Dauvin, A., & Rojas, A. (2020). Valoración de los factores que determinan la atracción laboral de las empresas desde la perspectiva de los futuros colaboradores. *Formación universitaria*, 13(5), 15-26. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500015>
- Dessler, G., Chhinzler, N., & Cole, N. (2015). *Human Resource Management*. (4 ed.). Pearson Education.
- Espinosa, E. Díaz, M. y Palacios, Y. (2017) en su investigación Salario emocional en la empresa fondeargos como estrategia de motivación del talento humano (Tesis posgrado). Universidad EAN Colombia
- Espinoza, A. y Toscano, J. (2020) Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revista Nova Rúa*. [Vol. 12 Núm. 20. https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5](https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5)
- Esan, (2015). Recursos Humanos. 10 tips para retener al mejor talento humano. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/05/10-tips-para-retener-mejor-talento-humano/>
- Figuroa, D, (2019). Salario emocional y retención del talento humano en la municipalidad distrital de chancay, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3633>
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016.
- García, A., Londoño, C.& Ortiz, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Gómez R. (2011). Borrador de administración # 47 del Colegio de Estudios Superiores de Administración. Bogotá
- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). Metodología de la Investigación científica. Perú. GUIGRAF E.I.R.L.

- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias. México. Grupo Editorial Patria, S.A. DE C.V.*
- Gestión (2019). [MANAGEMENT & EMPLEO](https://gestion.pe/economia/management-empleo/salario-emocional-buen-incentivo-empleados-felices-nnda-nnlt-271035-noticia/). Economía. Recuperado de:
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/salario-emocional-buen-incentivo-empleados-felices-nnda-nnlt-271035-noticia/>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: MCGRAW-HILL.*
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. México: MCGRAW-HILL.*
- Hernández, V. (2016). *Gestión del conocimiento en las organizaciones. Buenos Aires. Alfaomega Grupo Editor Argentino, 2016.*
- Hurtado, N. (2021) *Salario emocional: estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones. (Pregrado). Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Colombia*
- Izurieta, M. (2016). "Influencia del salario emocional en la retención del talento humano en una organización".(tesis posgrado) universidad tecnológica equinoccial. Ecuador
- Institute for Management Development (2016). Informe 2016 de Talento Global.
<https://iberglobal.com/index.php/competitividad-internacional/1410-informe-sobre-el-talento-en-el-mundo-de-imd>
- Madero, S. (2019). Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana. *Investigación administrativa*, 48(124) Recuperado en 29 de octubre de 2021, de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782019000200001&lng=es&tlng=es
- Mina, P. (2015) en su estudio ATRACCIÓN y RETENCIÓN DEL TALENTO. PROBLEMÁTICA EN EMPRESAS IT DE ARGENTINA. (Tesis de pregrado). Universidad Privada ITBA. Argentina
- Minchan, O. (2017). *Salario Emocional y Retención del Talento Humano en la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Peru. Recuperado de:*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6647>

- Misagel, D. (2021) Con el trabajo Salario emocional y retención de talento humano en millenials de una empresa del rubro previsional 2020. (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Perú.
- Mondy, R. (2010). Administración de recursos Humanos. PEARSON EDUCACIÓN, México
- Laporta, A. (2021). Retención del talento en las empresas, el gran reto. APD. <https://www.apd.es/retencion-talento-empresas/>
- OIT (2019). *Condiciones de trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida. México. Pearson educación. pág. 71
- Quintero, L. y Betancur, J. (2018) Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. Revista espacios. Vol. 39 (Nº 41) Año 2018. Pág. 8. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.revistaespacios.com%2Fa18v39n41%2Fa18v39n41p08.pdf&clen=178233&chunk=true>
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración. México, PEARSON
- Rodríguez J. (2014) Códigos comunicativos y docencia. Vision libros; N.º 1 edición
- Rodríguez, J Huamanchumo, H. (2015). Metodología de la investigación en las Organizaciones. Perú: Summit.
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 29 de octubre de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=es.
- Russo, D. (2017). 17 reglas para atraer y retener al talento. *Editorial: Financial Times Press*
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Peru. Bussiness Support Aneth S.R.L.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: Salario Emocional y Retención del Talento humano en una empresa Agroexportadora – Lima, 2021						
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la remuneración y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H.: Existe relación significativa entre salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H.: Existe relación significativa entre la remuneración y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021</p> <p>H₀: No Existe relación significativa entre la remuneración y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021</p> <p>H.: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021</p> <p>H₀: No Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021</p> <p>H.: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el Salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la remuneración y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021</p> <p>Determinar la relación entre las condiciones laborales y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021</p>	VARIABLE 1: SALARIO EMOCIONAL			Ordinal
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
			Remuneración	Remuneración básica	Ordinal	
				Incentivo salarial		
				Permanencia		
			Condiciones Laborales	Ambiente confortable		
				Comodidad con el ambiente laboral		
				Horarios flexibles		
			Motivación Laboral	Reconocimiento		
				Logro y crecimiento		
Respeto						
VARIABLE 2: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO						
Dimensiones	Indicadores					

	<p>H₀:No Existe relación significativa entre la motivación laboral y la retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima 2021</p>		<p>Dimensión Interna</p>	<p>Conocimiento</p>	
				<p>Habilidades</p>	
				<p>Motivaciones</p>	
				<p>Actitudes</p>	
			<p>Dimensión Externa Colaborativo</p>	<p>Clima laboral</p>	
				<p>Condiciones de trabajo</p>	
				<p>Reconocimiento</p>	
				<p>Estimulación</p>	

ANEXO 02: Matriz de Operacionalización

Tabla 01

Variable Salario Emocional

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
SALARIO EMOCIONAL	Chiavenato (2011), el autor la describe como aquella compensación dirigida al trabajador, la misma que representa un financiamiento personal debido al rendimiento laboral sirviendo como un incentivo, la mencionada inversión o incentivo, trata de buscar equidad y justicia en la labor realizada, la cual causa algún sentimiento de satisfacción. (pag. 230)	La variable será analizada mediante un cuestionario de 18 preguntas a los trabajadores de agroexportadora – Lima Perú, Para el análisis de esta variable se ha considerado 3 dimensiones: Remuneración, Condiciones Laborales y Motivación Laboral	Remuneración	Remuneración básica	Ordinal
				Incentivo salarial	
				Permanencia	
			Condiciones laborales	Ambiente confortable	
				Comodidad con el ambiente laboral	
				Horarios flexibles	
			Motivación laboral	Reconocimiento	
				Logro y crecimiento	
				Respeto	

Tabla 02

Variable Retención del talento humano

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
RETENCION DEL TALENTO HUMANO	Chiavenato (2017) de acuerdo a los contextos y distintas eventualidades en correspondencia a múltiples particularidades propias de dichas compañías, entre las cuales figuran los procedimientos de tipo interno, usanzas de las tecnologías de la información, el giro del negocio organizacional, la estructura jerárquica interna, la cultura de las compañías, tipo de gestión administrativa de la que disponen, particularidades propias del contexto climático y un innumerable listado de otras tantas particularidades que podrían lograr ser consideradas (p.6)..	La variable será analizada mediante un cuestionario de 18 preguntas a los trabajadores de agroexportadora – Lima Perú, Para el análisis de esta variable se ha considerado 2 dimensiones: Interna y externa	Dimensión Interna	Conocimiento	Ordinal
				Habilidades	
				Motivaciones	
				Actitudes	
			Dimensión Externa	Clima laboral	
				Condiciones de trabajo	
				Reconocimiento	
				Estimulación	

ANEXO 03: Cuestionarios

CUESTIONARIO I: SALARIO EMOCIONAL

Estimado Sr(a). El presente cuestionario forma parte del trabajo de investigación titulado: "Salario emocional y Retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima – 2021"

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que considere conveniente.

Escala Valorativa:

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. Algunas Veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------------	-----------------	------------

DATOS:

Edad: _____

Área: _____

Puesto: _____

VARIABLE A: SALARIO EMOCIONAL		PUNTAJE				
ÍTEMS	DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN	1	2	3	4	5
1	Me siento satisfecho con la remuneración que percibo de acuerdo con mis labores					
2	Considero que mi remuneración alcanza para cubrir mis gastos mensuales					
3	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, bonificación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho					
4	Me siento identificado con los objetivos que quiere lograr mi empresa					
5	Formar parte de la empresa e involucrarme con sus metas es algo que me satisface					
6	Me identifico con mi centro de labores (con sus valores, ideas, actitudes, metas, etc.)					

ÍTEMS	DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES	1	2	3	4	5
7	Considero que la empresa me brinda todas las medidas de seguridad (iluminación. Señalización, extintores, etc.) para el cumplimiento de mis actividades					
8	En mi empresa me brindan las confianza y facilidades para ausentarme por motivos personales y/o médicos.					
9	Considero que la empresa me da la posibilidad de llegar tarde por algún percance personal y compensarlo a la salida					
10	Considero que la empresa me brinda las medidas ergonómicas (silla, escritorio, ventilación, etc.) necesarias para el cumplimiento de mis actividades					
11	Me siento satisfecho porque la empresa me brinda las herramientas necesarias para poder cumplir mi labor de manera eficaz					
ÍTEMS	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN LABORAL	1	2	3	4	5
12	Estoy satisfecho con las oportunidades de mejora (cursos, talleres de formación, facilidades para formación) que me brinda la empresa para mi desarrollo profesional					
13	Estoy conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)					
14	Me siento satisfecho con las oportunidades de trabajo en la empresa					
15	Estoy satisfecho con las placas, diplomas, reconocimiento de forma personal por mi buen desempeño o logro					
16	La empresa me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado.					

17	Considero que la empresa promueve el respeto entre todos los colaboradores					
18	Considero que en la empresa no existe favoritismo con nadie por respeto a todos					

CUESTIONARIO II: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

VARIABLE B: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO		PUNTAJE				
ÍTEMS	DIMENSIÓN: INTERNA	1	2	3	4	5
1	En mi empresa siento que tengo la libertad para opinar, proponer y realizar ideas tanto para mis actividades como las del área					
2	Cuento con una clara descripción de mi cargo por escrito y de forma actualizada					
3	Considero que soy competente para mi trabajo y funciones					
4	Desde mi puesto puedo hacer propuestas de mejora para el mejor funcionamiento del servicio					
5	Me siento motivado/atraído ante las oportunidades y experiencias de colaboración que nos ofrece la empresa					
6	Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño de mi trabajo					
7	Me siento positivo la mayor parte del tiempo mientras estoy trabajando					
8	Estoy orgulloso de decirle a las personas que trabajo en esta empresa					
ÍTEMS	DIMENSIÓN: EXTERNA	1	2	3	4	5
9	Siento que tengo la libertad y facilidad para entablar relaciones e interactuar con mis compañeros de trabajo y superiores					

10	Considero que la empresa promueve y fomenta el trabajo en equipo					
11	Considero que hay una comunicación efectiva y amigable dentro de la empresa					
12	Considero que tengo el material, equipo y herramientas necesarias para las condiciones de trabajo que se requiere para mis labores					
13	Las instalaciones del departamento (superficie, dotación del mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados					
14	Dentro de la empresa se reconoce la trayectoria del personal de mi área para ser promovido					
15	Se reconocen adecuadamente las tareas que realizó, así como las mejoras que introduzco en mi trabajo					
16	Considero que el reconocimiento de mi trabajo es importante para la motivación en el mismo					
17	Considero que la empresa se preocupa por llenar las vacantes con personal de la empresa antes de reclutar personas externas					
18	Considero que tengo la suficiente información para poder realizar mis tareas eficazmente					

CARTA DE PRESENTACIÓN

MG.

CARMEN MILENA NOBLECILLA SAAVEDRA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del programa de Titulación para alumnos de universidades con licencia denegada de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, grupo 40, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

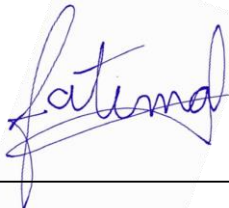
El título de investigación es: "Salario emocional y Retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima – 2021", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Davila Taboada Fatima Irene

D.N.I: 75465628



Sialer Gamarra Jennifer Belen

D.N.I: 76448393

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Salario Emocional

Son las compensaciones de los trabajadores, representa la financiación personal que les deben aportar ciertos rendimientos, tales como incentivos, esta inversión e incentivos, tienen que ver, sin embargo, con la inversión que hacen los otros colaboradores y los incentivos que estos reciben; si existe una equidad, se experimentan sentimientos de satisfacción. (P.230) Chiavenato (2011)

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1: Remuneración

Es un proceso de intercambio, en el cual la organización busca tener buenos resultados mediante el trabajo de sus empleados y a su vez estos obtienen una retribución monetaria. Por lo tanto, es la suma de dinero que es otorgada al empleado por parte de su empleador por alguna acción realizada.

Dimensión 2: Condiciones Laborales

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar de que hay aumentos remunerativos en numerosos países, aunque una gran cantidad de empleados reciben una remuneración salarial baja que no cubre en su totalidad las necesidades básicas (Organización Nacional de Trabajo, 2019). Entonces diremos que son todas aquellas en las que se encuentra un trabajador mientras efectúa sus actividades, es decir, jornada, retribución, horario, categoría profesional, funciones, etc.

Dimensión 3: Motivación

Actualmente se considera como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mejora el comportamiento de las personas para el desarrollo y la ejecución de sus actividades; por ello es imprescindible reconocer los factores que mejoran su accionar, ya que, gracias a la motivación, los administradores pueden manejar factores a fin de que su organización se desarrolle adecuadamente y los trabajadores se sientan más satisfechos

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Salario Emocional

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración básica - Incentivo Salarial - Pertenencia 	1, 2,3,4,5,6	Menor a mayor 1,2,3,4,5
Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente Confortable - Comodidad con el Ambiente Laboral - Horarios Flexibles 	7,8,9,10,11	1,2,3,4,5
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Logro y Crecimiento - Respeto 	12,13,14,15,16,17,18	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SALARIO EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN							
1	Me siento satisfecho con la remuneración que percibo de acuerdo con mis labores	X		X		X		
2	Considero que mi remuneración alcanza para cubrir mis gastos mensuales	X		X		X		
3	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, bonificación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho	X		X		X		
4	Me siento identificado con los objetivos que quiere lograr mi empresa	X		X		X		
5	Formar parte de la empresa e involucrarme con sus metas es algo que me satisface	X		X		X		
6	Me identifico con mi centro de labores (con sus valores, ideas, actitudes, metas, etc.)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considero que la empresa me brinda todas las medidas de seguridad (iluminación, Señalización, extintores, etc.) para el cumplimiento de mis actividades	X		X		X		
8	En mi empresa me brindan la confianza y facilidades para ausentarme por motivos personales y/o médicos.	X		X		X		
9	Considero que la empresa me da la posibilidad de llegar tarde por algún percance personal y compensarlo a la salida	X		X		X		
10	Considero que la empresa me brinda las medidas ergonómicas (silla, escritorio, ventilación, etc.) necesarias para el cumplimiento de mis actividades	X		X		X		
11	Me siento satisfecho porque la empresa me brinda las herramientas necesarias para poder cumplir mi labor de manera eficaz	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Estoy satisfecho con las oportunidades de mejora (cursos, talleres de formación, facilidades para formación) que me brinda la empresa para mi desarrollo profesional	X		X		X		

13	Estoy conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)	X		X		X	
14	Me siento satisfecho con las oportunidades de trabajo en la empresa	X		X		X	
15	Estoy satisfecho con las placas, diplomas, reconocimiento de forma personal por mi buen desempeño o logro	X		X		X	
16	La empresa me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado.	X		X		X	
17	Considero que la empresa promueve el respeto entre todos los colaboradores	X		X		X	
18	Considero que en la empresa no existe favoritismo con nadie por respeto a todos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG Noblecilla Saavedra Carmen Milena

DNI: 02879565

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

10 de Enero del 2022

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Retención del Talento Humano

Según Chiavenato (2017) es considerado como un ámbito muy perceptivo dirigido a las tendencias que logran reflejar las diversas compañías. Ello, de acuerdo a los contextos y distintas eventualidades en correspondencia a múltiples particularidades propias de dichas compañías, entre las cuales figuran los procedimientos de tipo interno, usanzas de las tecnologías de la información, el giro del negocio organizacional, la estructura jerárquica interna, la cultura de las compañías, tipo de gestión administrativa de la que disponen, particularidades propias del contexto climático y un innumerable listado de otras tantas particularidades que podrían lograr ser consideradas (p.6).

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1: Interna

Esta referida a la parte intrínseca o interna de los individuos, las misma que se puede medir por su nivel de conocimiento, habilidad, motivación y actitud hacia el trabajo; las cuales poseen indicadores que denotan de forma específica la gestión del capital humano en una organización.

Dimensión 2: Externa

En la dimensión externa de la administración del capital humano se enfoca en relación a las piezas o componentes que apuntan a la selección, desarrollo y temporalidad del trabajador en las instituciones, por tal motivo el analizar el clima laboral, línea de carrera, condiciones de trabajo, y el agradecimiento, son piezas medibles que se describe

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Retención del Talento Humano

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Interna	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento - Habilidades - Motivaciones - Actitudes 	1, 2, 3,4,5,6,7,8,	Menor a mayor 1,2,3,4,5
Externa	<ul style="list-style-type: none"> - Clima Laboral - Condiciones de Trabajo - Reconocimiento - Estimulacion 	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RETENCION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INTERNA							
1	En mi empresa siento que tengo la libertad para opinar, proponer y realizar ideas tanto para mis actividades como las del área	X		X		X		
2	Cuento con una clara descripción de mi cargo por escrito y de forma actualizada	X		X		X		
3	Considero que soy competente para mi trabajo y funciones	X		X		X		
4	Desde mi puesto puedo hacer propuestas de mejora para el mejor funcionamiento del servicio	X		X		X		
5	Me siento motivado/atraído ante las oportunidades y experiencias de colaboración que nos ofrece la empresa	X		X		X		
6	Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño de mi trabajo	X		X		X		
7	Me siento positivo la mayor parte del tiempo mientras estoy trabajando	X		X		X		
8	Estoy orgulloso de decirle a las personas que trabajo en esta empresa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EXTERNA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento que tengo la libertad y facilidad para entablar relaciones e interactuar con mis compañeros de trabajo y superiores	X		X		X		
10	Considero que la empresa promueve y fomenta el trabajo en equipo	X		X		X		
11	Considero que hay una comunicación efectiva y amigable dentro de la empresa	X		X		X		
12	Considero que tengo el material, equipo y herramientas necesarias para las condiciones de trabajo que se requiere para mis labores	X		X		X		

13	Las instalaciones del departamento (superficie, dotación del mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados	X		X		X		
14	Dentro de la empresa se reconoce la trayectoria del personal de mi área para ser promovido	X		X		X		
15	Se reconocen adecuadamente las tareas que realizó, así como las mejoras que introduzco en mi trabajo	X		X		X		
16	Considero que el reconocimiento de mi trabajo es importante para la motivación en el mismo	X		X		X		
17	Considero que la empresa se preocupa por llenar las vacantes con personal de la empresa antes de reclutar personas externas	X		X		X		
18	Considero que tengo la suficiente información para poder realizar mis tareas eficazmente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MG Noblecilla Saavedra Carmen Milena **DNI: 02879565**

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

10 de Enero del 2022

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

MG.

LIZET MALENA FARRO RUIZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

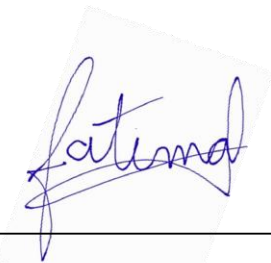
Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del programa de Titulación para alumnos de universidades con licencia denegada de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, grupo 40, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: "Salario emocional y Retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima – 2021", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

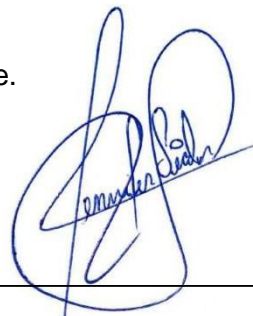
Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.



Davila Taboada Fatima Irene

D.N.I: 75465628

Atentamente.



Sialer Gamarra Jennifer Belen

D.N.I: 76448393

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Salario Emocional

Son las compensaciones de los trabajadores, representa la financiación personal que les deben aportar ciertos rendimientos, tales como incentivos, esta inversión e incentivos, tienen que ver, sin embargo, con la inversión que hacen los otros colaboradores y los incentivos que estos reciben; si existe una equidad, se experimentan sentimientos de satisfacción. (P.230) Chiavenato (2011)

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1: Remuneración

Es un proceso de intercambio, en el cual la organización busca tener buenos resultados mediante el trabajo de sus empleados y a su vez estos obtienen una retribución monetaria. Por lo tanto, es la suma de dinero que es otorgada al empleado por parte de su empleador por alguna acción realizada.

Dimensión 2: Condiciones Laborales

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar de que hay aumentos remunerativos en numerosos países, aunque una gran cantidad de empleados reciben una remuneración salarial baja que no cubre en su totalidad las necesidades básicas (Organización Nacional de Trabajo, 2019). Entonces diremos que son todas aquellas en las que se encuentra un trabajador mientras efectúa sus actividades, es decir, jornada, retribución, horario, categoría profesional, funciones, etc.

Dimensión 3: Motivación

Actualmente se considera como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mejora el comportamiento de las personas para el desarrollo y la ejecución de sus actividades; por ello es imprescindible reconocer los factores que mejoran su accionar, ya que, gracias a la motivación, los administradores pueden manejar factores a fin de que su organización se desarrolle adecuadamente y los trabajadores se sientan más satisfechos

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Salario Emocional

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración básica - Incentivo Salarial - Pertenencia 	1, 2,3,4,5,6	Menor a mayor 1,2,3,4,5
Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente Confortable - Comodidad con el Ambiente Laboral - Horarios Flexibles 	7,8,9,10,11	1,2,3,4,5
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Logro y Crecimiento - Respeto 	12,13,14,15,16,17,18	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SALARIO EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: REMUNERACIÓN							
1	Me siento satisfecho con la remuneración que percibo de acuerdo con mis labores	X		X		X		
2	Considero que mi remuneración alcanza para cubrir mis gastos mensuales	X		X		X		
3	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, bonificación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho	X		X		X		
4	Me siento identificado con los objetivos que quiere lograr mi empresa	X		X		X		
5	Formar parte de la empresa e involucrarme con sus metas es algo que me satisface	X		X		X		
6	Me identifico con mi centro de labores (con sus valores, ideas, actitudes, metas, etc.)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES							
7	Considero que la empresa me brinda todas las medidas de seguridad (iluminación, Señalización, extintores, etc.) para el cumplimiento de mis actividades	X		X		X		
8	En mi empresa me brindan la confianza y facilidades para ausentarme por motivos personales y/o médicos.	X		X		X		
9	Considero que la empresa me da la posibilidad de llegar tarde por algún percance personal y compensarlo a la salida	X		X		X		
10	Considero que la empresa me brinda las medidas ergonómicas (silla, escritorio, ventilación, etc.) necesarias para el cumplimiento de mis actividades	X		X		X		
11	Me siento satisfecho porque la empresa me brinda las herramientas necesarias para poder cumplir mi labor de manera eficaz	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL							

12	Estoy satisfecho con las oportunidades de mejora (cursos, talleres de formación, facilidades para formación) que me brinda la empresa para mi desarrollo profesional	X		X		X	
13	Estoy conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)	X		X		X	
14	Me siento satisfecho con las oportunidades de trabajo en la empresa	X		X		X	
15	Estoy satisfecho con las placas, diplomas, reconocimiento de forma personal por mi buen desempeño o logro	X		X		X	
16	La empresa me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado.	X		X		X	
17	Considero que la empresa promueve el respeto entre todos los colaboradores	X		X		X	
18	Considero que en la empresa no existe favoritismo con nadie por respeto a todos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lizet Malena Farro Ruiz **DNI: 45962909**

Especialidad del validador: MBA: Master of Business Administration (Maestría en Administración y Dirección de Empresas)

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

10 de Enero del 2022

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Retención del Talento Humano

Según Chiavenato (2017) es considerado como un ámbito muy perceptivo dirigido a las tendencias que logran reflejar las diversas compañías. Ello, de acuerdo a los contextos y distintas eventualidades en correspondencia a múltiples particularidades propias de dichas compañías, entre las cuales figuran los procedimientos de tipo interno, usanzas de las tecnologías de la información, el giro del negocio organizacional, la estructura jerárquica interna, la cultura de las compañías, tipo de gestión administrativa de la que disponen, particularidades propias del contexto climático y un innumerable listado de otras tantas particularidades que podrían lograr ser consideradas (p.6).

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1: Interna

Esta referida a la parte intrínseca o interna de los individuos, las misma que se puede medir por su nivel de conocimiento, habilidad, motivación y actitud hacia el trabajo; las cuales poseen indicadores que denotan de forma específica la gestión del capital humano en una organización.

Dimensión 2: Externa

En la dimensión externa de la administración del capital humano se enfoca en relación a las piezas o componentes que apuntan a la selección, desarrollo y temporalidad del trabajador en las instituciones, por tal motivo el analizar el clima laboral, línea de carrera, condiciones de trabajo, y el agradecimiento, son piezas medibles que se describe

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Retención del talento humano

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Interna	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento - Habilidades - Motivaciones - Actitudes 	1, 2, 3,4,5,6,7,8,	Menor a mayor 1,2,3,4,5
Externa	<ul style="list-style-type: none"> - Clima Laboral - Condiciones de Trabajo - Reconocimiento - Estimulacion 	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INTERNA							
1	En mi empresa siento que tengo la libertad para opinar, proponer y realizar ideas tanto para mis actividades como las del área	X		X		X		
2	Cuento con una clara descripción de mi cargo por escrito y de forma actualizada	X		X		X		
3	Considero que soy competente para mi trabajo y funciones	X		X		X		
4	Desde mi puesto puedo hacer propuestas de mejora para el mejor funcionamiento del servicio	X		X		X		
5	Me siento motivado/atraído ante las oportunidades y experiencias de colaboración que nos ofrece la empresa	X		X		X		
6	Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño de mi trabajo	X		X		X		
7	Me siento positivo la mayor parte del tiempo mientras estoy trabajando	X		X		X		
8	Estoy orgulloso de decirle a las personas que trabajo en esta empresa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EXTERNA							
9	Siento que tengo la libertad y facilidad para entablar relaciones e interactuar con mis compañeros de trabajo y superiores	X		X		X		
10	Considero que la empresa promueve y fomenta el trabajo en equipo	X		X		X		
11	Considero que hay una comunicación efectiva y amigable dentro de la empresa	X		X		X		

12	Considero que tengo el material, equipo y herramientas necesarias para las condiciones de trabajo que se requiere para mis labores	X		X		X	
13	Las instalaciones del departamento (superficie, dotación del mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados	X		X		X	
14	Dentro de la empresa se reconoce la trayectoria del personal de mi área para ser promovido	X		X		X	
15	Se reconocen adecuadamente las tareas que realizó, así como las mejoras que introduzco en mi trabajo	X		X		X	
16	Considero que el reconocimiento de mi trabajo es importante para la motivación en el mismo	X		X		X	
17	Considero que la empresa se preocupa por llenar las vacantes con personal de la empresa antes de reclutar personas externas	X		X		X	
18	Considero que tengo la suficiente información para poder realizar mis tareas eficazmente	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Lizet Malena Farro Ruiz DNI: 45962909

Especialidad del validador: MBA: Master of Business Administration (Maestría en Administración y Dirección de Empresas)

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

10 de Enero del 2022

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

DR.

ADOLFO GALINDO SANTIAGO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiantes del programa de Titulación para alumnos de universidades con licencia denegada de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, grupo 40, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

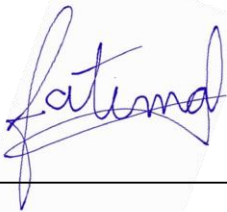
El título de investigación es: "Salario emocional y Retención del talento humano en una empresa agroexportadora, Lima – 2021", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

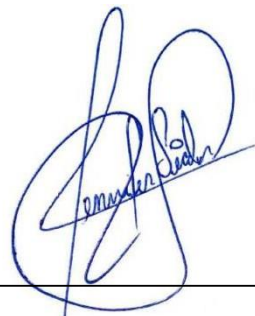
Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Davila Taboada Fatima Irene

D.N.I: 75465628



Sialer Gamarra Jennifer Belen

D.N.I: 76448393

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Salario Emocional

Son las compensaciones de los trabajadores, representa la financiación personal que les deben aportar ciertos rendimientos, tales como incentivos, esta inversión e incentivos, tienen que ver, sin embargo, con la inversión que hacen los otros colaboradores y los incentivos que estos reciben; si existe una equidad, se experimentan sentimientos de satisfacción. (P.230) Chiavenato (2011)

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1: Remuneración

Es un proceso de intercambio, en el cual la organización busca tener buenos resultados mediante el trabajo de sus empleados y a su vez estos obtienen una retribución monetaria. Por lo tanto, es la suma de dinero que es otorgada al empleado por parte de su empleador por alguna acción realizada.

Dimensión 2: Condiciones Laborales

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar de que hay aumentos remunerativos en numerosos países, aunque una gran cantidad de empleados reciben una remuneración salarial baja que no cubre en su totalidad las necesidades básicas (Organización Nacional de Trabajo, 2019). Entonces diremos que son todas aquellas en las que se encuentra un trabajador mientras efectúa sus actividades, es decir, jornada, retribución, horario, categoría profesional, funciones, etc.

Dimensión 3: Motivación

Actualmente se considera como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mejora el comportamiento de las personas para el desarrollo y la ejecución de sus actividades; por ello es imprescindible reconocer los factores que mejoran su accionar, ya que, gracias a la motivación, los administradores pueden manejar factores a fin de que su organización se desarrolle adecuadamente y los trabajadores se sientan más satisfechos

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Salario Emocional

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración básica - Incentivo Salarial - Pertenencia 	1, 2,3,4,5,6	Menor a mayor 1,2,3,4,5
Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente Confortable - Comodidad con el Ambiente Laboral - Horarios Flexibles 	7,8,9,10,11	1,2,3,4,5
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Logro y Crecimiento - Respeto 	12,13,14,15,16,17,18	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SALARIO EMOCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: REMUNERACION							
1	Me siento satisfecho con la remuneración que percibo de acuerdo con mis labores	X		X		X		
2	Considero que mi remuneración alcanza para cubrir mis gastos mensuales	X		X		X		
3	Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, bonificación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho	X		X		X		
4	Me siento identificado con los objetivos que quiere lograr mi empresa	X		X		X		
5	Formar parte de la empresa e involucrarme con sus metas es algo que me satisface	X		X		X		
6	Me identifico con mi centro de labores (con sus valores, ideas, actitudes, metas, etc.)	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considero que la empresa me brinda todas las medidas de seguridad (iluminación, Señalización, extintores, etc.) para el cumplimiento de mis actividades	X		X		X		
8	En mi empresa me brindan la confianza y facilidades para ausentarme por motivos personales y/o médicos.	X		X		X		
9	Considero que la empresa me da la posibilidad de llegar tarde por algún percance personal y compensarlo a la salida	X		X		X		
10	Considero que la empresa me brinda las medidas ergonómicas (silla, escritorio, ventilación, etc.) necesarias para el cumplimiento de mis actividades	X		X		X		
11	Me siento satisfecho porque la empresa me brinda las herramientas necesarias para poder cumplir mi labor de manera eficaz	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	

12	Estoy satisfecho con las oportunidades de mejora (cursos, talleres de formación, facilidades para formación) que me brinda la empresa para mi desarrollo profesional	X		X		X	
13	Estoy conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)	X		X		X	
14	Me siento satisfecho con las oportunidades de trabajo en la empresa	X		X		X	
15	Estoy satisfecho con las placas, diplomas, reconocimiento de forma personal por mi buen desempeño o logro	X		X		X	
16	La empresa me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado.	X		X		X	
17	Considero que la empresa promueve el respeto entre todos los colaboradores	X		X		X	
18	Considero que en la empresa no existe favoritismo con nadie por respeto a todos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. . Dr/ Mg ADOLFO GALINDO SANTIAGO

DNI: 21857989

10 de enero del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Retención del Talento Humano

Según Chiavenato (2017) es considerado como un ámbito muy perceptivo dirigido a las tendencias que logran reflejar las diversas compañías. Ello, de acuerdo a los contextos y distintas eventualidades en correspondencia a múltiples particularidades propias de dichas compañías, entre las cuales figuran los procedimientos de tipo interno, usanzas de las tecnologías de la información, el giro del negocio organizacional, la estructura jerárquica interna, la cultura de las compañías, tipo de gestión administrativa de la que disponen, particularidades propias del contexto climático y un innumerable listado de otras tantas particularidades que podrían lograr ser consideradas (p.6).

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1: Interna

Esta referida a la parte intrínseca o interna de los individuos, las misma que se puede medir por su nivel de conocimiento, habilidad, motivación y actitud hacia el trabajo; las cuales poseen indicadores que denotan de forma específica la gestión del capital humano en una organización.

Dimensión 2: Externa

En la dimensión externa de la administración del capital humano se enfoca en relación a las piezas o componentes que apuntan a la selección, desarrollo y temporalidad del trabajador en las instituciones, por tal motivo el analizar el clima laboral, línea de carrera, condiciones de trabajo, y el agradecimiento, son piezas medibles que se describe

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Retención del Talento Humano

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Interna	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento - Habilidades - Motivaciones - Actitudes 	1, 2, 3,4,5,6,7,8,	Menor a mayor 1,2,3,4,5
Externa	<ul style="list-style-type: none"> - Clima Laboral - Condiciones de Trabajo - Reconocimiento - Estimulacion 	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	1,2,3,4,5

Fuente: Elaboración propia.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INTERNA							
1	En mi empresa siento que tengo la libertad para opinar, proponer y realizar ideas tanto para mis actividades como las del área	X		X		X		
2	Cuento con una clara descripción de mi cargo por escrito y de forma actualizada	X		X		X		
3	Considero que soy competente para mi trabajo y funciones	X		X		X		
4	Desde mi puesto puedo hacer propuestas de mejora para el mejor funcionamiento del servicio	X		X		X		
5	Me siento motivado/atraído ante las oportunidades y experiencias de colaboración que nos ofrece la empresa	X		X		X		
6	Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño de mi trabajo	X		X		X		
7	Me siento positivo la mayor parte del tiempo mientras estoy trabajando	X		X		X		
8	Estoy orgulloso de decirle a las personas que trabajo en esta empresa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EXTERNA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Siento que tengo la libertad y facilidad para entablar relaciones e interactuar con mis compañeros de trabajo y superiores	X		X		X		
10	Considero que la empresa promueve y fomenta el trabajo en equipo	X		X		X		

11	Considero que hay una comunicación efectiva y amigable dentro de la empresa	X		X		X		
12	Considero que tengo el material, equipo y herramientas necesarias para las condiciones de trabajo que se requiere para mis labores	X		X		X		
13	Las instalaciones del departamento (superficie, dotación del mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados	X		X		X		
14	Dentro de la empresa se reconoce la trayectoria del personal de mi área para ser promovido	X		X		X		
15	Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo, así como las mejoras que introduzco en mi trabajo	X		X		X		
16	Considero que el reconocimiento de mi trabajo es importante para la motivación en el mismo	X		X		X		
17	Considero que la empresa se preocupa por llenar las vacantes con personal de la empresa antes de reclutar personas externas	X		X		X		
18	Considero que tengo la suficiente información para poder realizar mis tareas eficazmente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: . . **Dr/ Mg ADOLFO GALINDO SANTIAGO** **DNI: 21857989**

10 de enero del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Variable	SALARIO EMOCIONAL																		
Dimensiones	Remuneración						Condiciones Laborales					Motivación laboral							
Indicadores	Remuneración Básica		Incentivo Salarial	Pertenencia			Ambiente Confortable	Horario Flexible		Comodidad con el Ambiente Laboral		Logro y Crecimiento			Reconocimiento		Respeto		
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	
PARTICIPANTES	1	5	5	4	5	3	5	2	5	4	1	2	5	5	4	3	4	4	5
	2	4	1	3	3	2	3	1	2	4	4	1	2	3	3	2	3	4	4
	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5	4
	4	2	3	3	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5
	5	5	4	2	3	4	5	1	3	4	5	1	3	5	3	3	5	5	4
	6	4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4
	7	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	5	3
	8	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
	9	4	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5
	10	2	2	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3
	11	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
	12	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4
	13	2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	5	5
	14	5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4
	15	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5
	16	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	5	5
	17	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5
	18	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
	19	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5
	20	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4
	21	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4
	22	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5
	23	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5
	24	2	2	4	1	1	4	2	1	5	4	2	1	2	2	3	2	3	3
	25	4	5	5	4	4	4	2	3	4	4	5	2	3	5	4	3	5	4
	26	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
	27	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5
	28	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3
	29	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5
	30	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
	31	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4
	32	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4
	33	2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	5	5
	34	5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4
	35	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5
	36	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	5	5
	37	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5
	38	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
	39	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5
	40	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4
	41	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4
	42	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5
	43	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5
	44	2	2	4	1	1	4	2	1	5	4	2	1	2	2	3	2	3	3
	45	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	2	3	5	4	3	5	4	5
	46	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
	47	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5
	48	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3
	49	4	3	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5
	50	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5

Variable	RETENCION DEL TALENTO HUMANO																		
Dimensiones	DIMENSION INTERNA									DIMENSION EXTERNA									
Indicadores	Conocimiento		Habilidades		Motivación		Actitudes		Clima Laboral		Condiciones de Trabajo			Reconocimiento			Estimulación		
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	
PARTICIPANTES	1	5	5	4	5	5	5	2	5	4	1	2	4	5	4	3	4	4	5
	2	4	1	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3	3	3	2	3	4	4
	3	3	4	2	4	4	4	2	2	5	3	2	5	4	3	3	5	5	4
	4	2	3	3	5	5	2	2	3	2	1	3	3	3	4	2	3	4	5
	5	5	5	2	3	4	5	4	3	3	3	1	5	5	3	3	5	4	4
	6	4	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4
	7	5	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	4	2	2	3	3
	8	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
	9	4	5	4	3	5	2	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
	10	2	2	2	1	4	1	2	2	2	4	4	2	3	2	2	3	3	3
	11	3	4	5	4	6	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4
	12	5	3	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4
	13	1	2	4	3	3	3	1	3	4	4	1	4	1	4	2	4	4	4
	14	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4
	15	5	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5
	16	4	4	3	4	6	4	1	1	4	4	1	2	4	4	2	2	5	5
	17	5	5	4	5	5	3	2	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5
	18	4	5	5	3	6	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
	19	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5
	20	5	3	5	4	6	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4
	21	3	2	3	5	2	5	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4
	22	4	4	4	5	4	5	2	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5
	23	5	4	3	4	6	3	2	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5
	24	2	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	2	2	2	3	2	3	3
	25	4	5	5	4	6	4	2	3	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5
	26	5	4	5	3	6	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5
	27	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4
	28	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3
	29	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5
	30	5	5	4	4	6	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
	31	3	4	5	4	6	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
	32	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4
	33	2	5	2	3	5	3	1	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4
	34	5	5	2	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4
	35	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5
	36	4	4	3	4	6	4	1	1	4	4	1	2	4	4	2	2	5	5
	37	5	5	4	5	5	3	2	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5
	38	4	5	3	6	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
	39	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5
	40	5	3	5	4	6	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4
	41	3	2	3	5	2	5	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4
	42	3	4	5	4	5	2	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
	43	5	4	3	4	6	3	2	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5
	44	2	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	2	2	2	3	2	3	3
	45	4	5	5	4	6	4	2	3	4	5	2	5	4	3	5	4	4	5
	46	5	4	5	3	6	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5			

FIABILIDAD

Escala: Salario Emocional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	18

Escala: Retención

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	18

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Salario Emocional	,238	50	,000	,858	50	,000
Variable 2: Retención del Talento Humano	,227	50	,000	,840	50	,000

Escala de coeficiente de correlación de Spearman

Valores de correlación de Rho de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.1 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.1 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Hernández, et. al (2015)



Lima, Perú 11 de diciembre del 2021

AGROLJ EXPORT SAC

Gerente General

Presente.

Quien suscribe Manuel Gianfranco Lazarte Jacobsen, en calidad de Gerente general de la institución AGROLJ EXPORT SAC. Por medio de la presente manifiesto mi conformidad y compromiso para dedicar tiempo y apoyo a las actividades académicas requeridas por las Srtas. Sialer Gamarra Jennifer Belen y Davila Taboada Fatima Irene, en cuanto a la recolección de información de la institución en mención, para el desarrollo de su proyecto denominado "Salario emocional y retención del talento humano en una agroexportadora Lima 2021" con la finalidad que obtenga resultados satisfactorios en sus objetivos académicos.

Sin otro particular, quedo de Ud. Atte.


AGROLJ EXPORT SAC
RUC 20606008398

Manuel G. Lazarte Jacobsen
GERENTE GENERAL
