



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN EN NEGOCIOS – MBA

Relación entre motivación laboral y retención de personal en una
empresa de transportes en Trujillo año 2022

AUTOR:

Castillo Aguilar, Carlos David (orcid.org/0000-0002-2738-2411)

ASESOR:

Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación es dedicado principalmente a nuestro creador Dios por brindarnos la fuerza día a día para cumplir con nuestras metas y objetivos.

Dedico mi tesis a mi madre por su incondicional apoyo en las decisiones que he tomado, a mi hermano por aconsejarme siempre y motivarme a culminar las cosas que decido iniciar.

A mis amigos por todo el apoyo brindado, las palabras constructivas que son motor y motivación para cumplir con todo lo que es iniciado.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiar mi camino, por ser motivo de reflexión y enseñanza, así como también al gerente de la empresa por brindar la accesibilidad para obtener información para el desarrollo de la tesis para así mejorar mi desarrollo profesional y académico con nuevos conocimientos. A los asesores de tesis por su valioso apoyo y tiempo para contribuir en el desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

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.....	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1.	Descripción de la relación entre la motivación laboral y retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo,2022.....	22
Tabla 2.	Nivel de la motivación laboral en los colaboradores de una empresa de transportes en Trujillo, 2022.....	23
Tabla 3.	Nivel de la dimensión motivación intrínseca en los colaboradores de una empresa de transportes en Trujillo, 2022.....	24
Tabla 4.	Nivel de la dimensión motivación extrínseca en los colaboradores de una empresa de transportes en Trujillo, 2022.....	25
Tabla 5.	Nivel de la retención de personal en los colaboradores de una empresa de transportes en Trujillo,2022	26
Tabla 6.	Nivel de la dimensión desarrollo profesional en los colaboradores de una empresa de transportes en Trujillo,2022	27
Tabla 7.	Nivel de la dimensión retribución en los colaboradores de una empresa de transportes en Trujillo,2022	28
Tabla 8.	Descripción de la correlación dimensión motivación intrínseca y la variable retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022...29	
Tabla 9.	Descripción de la correlación dimensión motivación extrínseca y la variable retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022...30	
Tabla 10.	Descripción de la correlación dimensión desarrollo personal y la variable motivación laboral en una empresa de transportes en Trujillo, 2022	31
Tabla 11.	Descripción de la correlación dimensión retribución y la variable retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022	32
Tabla 12.	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de los puntajes sobre la motivación laboral y sus dimensiones; y de la retención de personal y sus dimensiones.....	33

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la motivación laboral y retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022. Respecto al desarrollo de la metodología se utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, tuvo un diseño no experimental, correlacional causal transversal, respecto a la población fueron 22 colaboradores, la técnica que sirvió para recopilar datos fue la encuesta, con dos cuestionarios uno para cada variable con 28 y 21 ítems respectivamente; para validar el cuestionario se utilizó el juicio de expertos y estadísticamente la confiabilidad se realizó por el método alfa de Cronbach.

Para el análisis de los resultados se utilizó el software estadístico SPSS V.25. Tuvo como resultado al aplicar la prueba Rho de Spearman, un valor de coeficiente de correlación de ($r = 0.738$) y como valor de sig. de prueba ($p = 0.000$) el cual es menor al 5% de error de estudio, lo que permitió aceptar la hipótesis general. En tal sentido existe relación significativa entre la motivación laboral y retención de personal en la empresa transportes en Trujillo, 2022.

Palabras clave: Motivación Laboral, retención de personal, colaboradores.

Abstract

The general objective of the research was to determine if there is a relationship between work motivation and staff retention in a transport company in Trujillo, 2022. Regarding the development of the methodology, the quantitative approach was used, of an applied type, it had a non-experimental design, cross-sectional causal correlational, regarding the population were 22 collaborators, the technique used to collect data was the survey, with two questionnaires, one for each variable with 28 and 21 items respectively; Expert judgment was used to validate the questionnaire, and statistically reliability was determined by Cronbach's alpha method.

For the analysis of the results, the statistical software SPSS V.25 was used. When applying Spearman's Rho test, the result was a correlation coefficient value of ($r = 0.738$) and as a value of sig. of test ($p = 0.000$) which is less than 5% of study error, which allowed accepting the general hypothesis. In this sense, there is a significant relationship between work motivation and staff retention in the Trujillo transport company, 2022.

Keywords: Labor Motivation, staff retention, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Sobre líneas generales hablando de organizaciones, se pudo verificar que el mercado laboral tuvo diversos cambios, respecto a los colaboradores, destacó la creciente influencia de migraciones laborales nacional e internacional, buscando día a día una mejora continua en las condiciones laborales sobre el desarrollo profesional y temas económicos. (Kalandar & Nodira, 2019).

Las empresas a nivel internacional y nacional fueron redireccionadas sus esfuerzos sobre: costos, producción, administración y entre otros; decantándose en las funciones o tareas de los colaboradores, priorizando temas como la satisfacción laboral, importancia al desarrollo profesional, estado emocional y las condiciones laborales. (Apaza, 2019)

Además, resaltó que ello fue motivo de estudios en diversas ocasiones, dado que todas las personas tienen diferentes ideas o necesidades, ya sean fisiológicas y de equidad dentro del trabajo orientándose también en dirigir, influir y controlar actividades realizadas dentro de las empresas buscando el bienestar de los colaboradores (Bohórquez *et al* 2020)

Es importante resaltar que, sin personas, las organizaciones no existirían, ya que llevan a cabo todos los procesos, aportando conocimiento, destrezas, liderazgo, trabajo en equipo, orientado a la mejora, con el tiempo el área de recursos humanos cambió su enfoque, por lo que hay prioridad en retener al personal, ya que los aportes son invaluable en su área y en los equipos de trabajo ya sea en tiempo, en conocimientos, aportes, entre otros (Ordoñez *et al.*, 2020)

Se tuvo en cuenta que, al realizar estudios de este tipo, ya no hay un enfoque en las empresas solamente sobre cumplimiento de funciones, sino ofrecer compensaciones económicas competitivas y opciones laborales flexibles, no necesariamente los colaboradores deben mudarse para trabajar sino adaptarse a los cambios permitiendo captar a los más competentes (Pratt y Florentine, 2022).

En el último estudio de confianza sobre la inversión publicado en EY PERÚ, el 48% de los ejecutivos en Perú tiene dificultades para contratar personal o retenerlo. Además, el 59% de los ejecutivos peruanos señala el principal inconveniente que se enfrentan es encontrar especialistas tecnológicos y/o

digitales. Entender que las experiencias, habilidades y los modelos de carreras que serán solicitadas contribuirán a la gestión y mantenimiento de un equipo de colaboradores comprometidos y productivo, que impulsará el crecimiento de toda la organización, donde al mismo tiempo se capta y se retiene al talento más capacitado y de mayor nivel, es por ello que la motivación fue un punto tomado en la investigación (Gestión, 2020).

La retención del personal busca reducir la rotación del personal, enfocándose en bajar el índice de colaboradores que renuncien en la empresa que se estudió, mejorando condiciones laborales incluyendo económicas, manteniendo una rotación deseada por aquellos colaboradores que no cumplen con las expectativas de su puesto de trabajo y cumplimiento de metas. (Alcántara, 2020)

Para determinar el problema a investigar se planteó lo siguiente ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022?

Esta investigación se basó en la relación entre motivación laboral de los colaboradores y retención que se realiza en una empresa de transportes en Trujillo, 2022, que fue el objetivo principal del estudio, determinar la relación entre las dos variables, toda vez que brindan información en base a los colaboradores sobre: satisfacción laboral, desarrollo de personal, expectativas de los trabajadores en la empresa, jerarquía, retribuciones percibidas, ya que la empresa ha ido creciendo con el transcurso del tiempo y consideró que es importante que los colaboradores dentro de la empresa permanezcan en sus puestos de trabajo a fin de evitar la fuga del talento humano, dado que no solamente es una merma en lo productivo, económico sino en el tiempo de entrenar y capacitar a nuevo personal que es lo ha estado ocurriendo.

La empresa cuenta con 22 colaboradores, con áreas como: Gerente general, Gerente de transporte, gerente administrativo, supervisor, mecánicos, choferes, asistente administrativo, auxiliar contable, en el rubro transporte de carga pesada por carretera y mantenimiento en general a nivel nacional.

Justificación en lo social, dado que brinda información para aquellos que están laborando en empresas públicas o privadas o quienes se integrarán para que

puedan tener en cuenta la real importancia sobre los colaboradores en las organizaciones y que factores pueden afectarles en lo profesional.

Justificación desde el aspecto práctico, ya que reúne experiencias, conocimiento que fueron aplicados y que necesitan mejorarse a fin de evitar contratiempos, problemas funcionales, improvisaciones, con escenarios de negociación y diálogo entre los jefes y colaboradores.

Se justifica desde el aspecto metodológico dado que se reúne información veraz, se aplican instrumentos de investigación científica, su tipo, su enfoque y que metodología se empleó.

Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022. Objetivos específicos: O1. Identificar el nivel de motivación laboral, O2. Determinar el nivel de retención de personal, O3: Determinar la relación en la motivación intrínseca y retención de personal, O4: Determinar la relación de motivación extrínseca y retención de personal. O5: Determinar la relación de motivación laboral y desarrollo profesional. O6: Determinar la relación entre motivación laboral y retribución.

Se formuló la siguiente hipótesis de investigación: La motivación laboral se relaciona significativamente con la retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022. Referente a las hipótesis específicas planteadas fueron: H1: Existe relación significativa entre motivación intrínseca y retención de personal, H2: Existe relación significativa entre motivación extrínseca y retención de personal. H3: Existe relación significativa entre motivación laboral y desarrollo profesional. H4: Existe relación significativa entre motivación laboral y retribución.

II. MARCO TEÓRICO

En la investigación se buscaron antecedentes nacionales e internacionales, en base a las variables estudiadas, como lo son: La motivación laboral y retención del personal, las cuales se describen a continuación como base del estudio realizado.

La investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo, es así como a continuación se describirán estudios realizados ligados a las variables de estudio resaltando la importancia de estos temas dentro de las organizaciones.

En el aspecto internacional, Sánchez (2020), comenta en “Estudio de motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA SA de la ciudad de Quito”, señaló en objetivo general: El diseño de un plan de retención de personal en CASABACA SA, donde consideró intereses, carencias y motivación sobre colaboradores. Indicó que su investigación se sustentó sobre solicitudes de baja que aumentaron de los colaboradores en la empresa, se aplicó una entrevista al director de la empresa con 8 preguntas y misma cantidad al jefe de recursos humanos, entrevista de salida a los colaboradores con 9 preguntas, observación a fin de poder realizar un correcto diagnóstico e identificar qué factores o acciones pueden ser implementadas, donde finalmente se identificaron cuatro problemas en la investigación tales como: Inadecuado proceso de inducción sobre nuevos trabajadores, inexistencia de interrelaciones personales, deficiencia en capacitaciones, desactualización en sistema salarial y beneficios.

Cadena y Larzabal (2019), investigó “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB SA en Pichincha”, La investigación se basó en el análisis de relación entre la motivación y desempeño laboral en los operarios, tuvo su enfoque cuantitativo, no experimental transversal, la población fue 50 colaboradores de tiempo completo en distintas áreas de producción, se aplicó cuestionario sobre: Gestión por motivación, menciona que en los colaboradores continúan las necesidades de autoestima, seguridad, protección, autorrealización en nivel medio, las necesidades sociales y de pertenencia con nivel bajo; respecto a desempeño laboral se tuvo un enfoque en competencias, los colaboradores tuvieron nivel alto referente a competencia de calidad sobre su

trabajo y un nivel medio en trabajo de equipo, se concluye que existe relación entre las dos variables.

Ámbito nacional, Rivera (2018), sostuvo en “Relación entre motivación laboral y retención en el área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima, 2018”. El objetivo general se basó en estudiar la relación entre las dos variables identificadas para resolver un problema, en total fueron 198 colaboradores de dicha área en la empresa, se eligió 122 colaboradores los encuestados, siendo el instrumento realizado dos cuestionarios, respecto a la variable motivación laboral tuvo 63 preguntas formuladas y respecto a la segunda variable retención de empleadores tuvo 11 preguntas, ambas planteadas con escala de Likert, el tipo de muestra que eligieron los investigadores fue no probabilística y por conveniencia, el enfoque fue cuantitativo, el diseño fue no experimental - correlacional, los resultados obtenidos que las condiciones de motivación interna fueron vitales para retener a los colaboradores, por lo que se logró determinar que hay una relación significativamente positiva de la dimensión de la motivación laboral, las condiciones de motivación interna y la retención de colaboradores, cuando se evaluó los cuestionarios se logró determinar que los métodos estadísticos Rho Spearman, Kolmogorov, Smimov, Kaiser-Meyer-Olkin, confirman la correlación entre la dimensión de la motivación laboral y la retención de colaboradores confirmado con la hipótesis planteada.

Bazán (2022) detalla en su tesis “Motivación laboral y retención de trabajadores en la empresa aseguradora Pacifico Seguros, Chiclayo” planteó como objetivo determinar la relación que tienen las dos variables. Según tipo fue básica, el diseño que identificaron los investigadores fue no experimental – correlacional, 94 colaboradores de tres sedes fue la población, la investigación abarcó una muestra no probabilística de 82 colaboradores de las sedes de Chiclayo, Trujillo y Piura. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario de retención y permanencia laboral con 11 preguntas en retención de colaboradores y 57 preguntas para las 5 dimensiones y el cuestionario de necesidades manifiestas que tuvo 20 pregunta de respuesta en escala de Likert dividido en cuadro dimensiones como: logro, afiliación, autonomía y dominancia. Los resultados denotan relación positiva entre motivación laboral y la retención laboral, respecto al nivel de las dos variables en

los colaboradores precisa que tienen tendencia baja, además señala que existe una relación positiva respecto a la necesidad de logro con las dimensiones de retención laboral, al mismo tiempo hay relación entre la necesidad de poder y la retención de trabajadores, clima de apreciación. Finalmente, se indica que a mayor motivación laboral es proporcional la retención de los trabajadores.

Hilario (2018) con su investigación “Motivación laboral y retención de personal en una empresa de crédito prendario Lima - 2018”, Con objetivo general determinar la relación que existe entre las dos variable de estudio en la empresa, investigación realizada fue de tipo básica, respecto a su enfoque realizado fue cuantitativo, al hablar de su diseño fue: No experimental - transversal, La población fue 87 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento aplicado fue cuestionario, donde previamente e ello fue validado por juicio de expertos el cual consistió en profesionales del rubo que dieron su valioso apoyo respecto a las preguntas que se formularon y estadísticamente respecto a la confiabilidad se tuvo que aplicar Alfa de Cronbach, las dos variables que fueron motivación laboral por un lado y retención de personal de la empresa, tuvieron como resultado 0,665 y 0,729 lo que significa confiabilidad moderada y alta respectivamente, finalmente obtuvo las siguientes conclusiones: Señalaron que existe relación significativa entre las dos variables, de nivel débil. Ahora bien, también indicaron que no existe relación significativa y directa entre la dimensión necesidad de logro y retención de personal, además también se obtuvo como resultado que no existe relación directa significativa entre la necesidad de poder y retención de la empresa, Para finalizar que no existe una relación directa y significativa entre la necesidad de afiliación y retención de la empresa.

León y Calderón (2018), indagaron sobre “Motivación Laboral y su relación con la retención del talento humano en la empresa aseguradora Pacífico vida de la ciudad de Trujillo, 2017” en desarrollo de su investigación, señaló como objetivo general, establecer la relación ejercida sobre las dos variables planteadas en la empresa aseguradora, dentro de los aspectos metodológicos el diseño identificado fue correlacional, con la población de 32 colaboradores, el muestreo fue probabilístico, aplicando la técnica de encuesta y de instrumento dos cuestionarios en misma cantidad a las variables de estudio, siendo la primera considerando 25

ítems en 5 dimensiones tales como: Valoración del trabajo, diversidad, autodeterminación, compromiso con el trabajo y evaluación del desempeño, y sobre la segunda variable tuvo como contenido 44 ítems divididas en 6 dimensiones como: Propósito, logros laborales, refuerzos laborales, destrezas, intimidad, autonomía. Consecuentemente los resultados les indicaron que al relacionar el nivel de selección de motivación laboral y retención colaboradores, el grupo con motivación laboral tuvo un nivel alto de retención del talento humano obteniendo 78.56%, continuando, cuando se tuvo bajo nivel de motivación laboral, que representa un 80% de colaboradores calificó nivel bajo retención de los colaboradores. Finalmente, al usar la prueba Chi cuadrado, contrasta la relación significativa entre las dos variables.

Referente a las bases teóricas con las que se respaldaron las variables que fueron: Motivación laboral y retención del personal, se destaca lo siguiente:

Robbins et al. (2017), Es la motivación laboral una serie de procesos que influyen en la dirección e intensidad sobre todo la perseverancia del esfuerzo que realizan las personas para lograr las metas que se proponen, en otras palabras refieren a la motivación laboral como aquella fuerza que puede ser interna o externa que nos brinda un plus a conseguir lograr lo que nos proponemos, del mismo modo también se puede expresar a la motivación laboral como conjunto o grupo de fuerzas que logran que los individuos puedan actuar de una forma determina ante una situación que desean lograr, en otras palabras como una tendencia concreta o comportamiento específico adoptado. Chiavenato (2018).

Münch (2018) nos indica como definición breve a la motivación como: “moverse, conducir, impulsar, a la acción”, por lo que se puede aludir como una forma de mantenernos en constante cambio, tomando acción respecto a la recompensa que deseamos obtener en otras palabras buscar cumplir la misión que nos hemos pactado en un horizonte de tiempo.

Ventura (2018) en relación con la motivación laboral nos ilustra como fuerza que desarrolla u origen de energía respecto de conductas en los colaboradores, cuyo fin es obtener una acción en específico, produciendo la satisfacción de cubrir necesidades. Cabe decir que para cada persona puede darse de manera distinta

toda vez que nuestras necesidades son distintas y hay que seguir un proceso y cumplir con las acciones que nos guíen al logro de nuestros objetivos.

Ricky et al. (2017) Es la motivación un conjunto de fuerzas que origina que los individuos actúen de ciertas formas en vez hacerlo por conductas distintas, de este se indica que cuando las personas desean conseguir algo en específico, salen de su zona de confort o situación de reposo actual, para buscar la forma de conseguir aquello que le genera cubrir sus necesidades.

En referencia a Ricky et al. (2017), se puede entender y clarifica la idea de todo el significado de la motivación, tanto en los comportamiento que se van dando, las conductas orientas al cumplimiento de las metas trazadas, teniendo presente que las satisfacer las necesidades son inherentes a las personas, por ejemplo una persona puede sentirse motivada para recibir en el transcurso de un periodo corto alguna bonificación dentro de la empresa buscando ser más productivo, otra persona puede enfocar sus esfuerzos y les puede motivar que reconozcan el trabajo que realiza.

Lisser (2022) Nos plantea a la motivación como uno de los procesos claves en la ejecución de alguna actividad, puesto que permite a las personas en enfocarse en el cumplimiento de sus objetivos, así como también enfocándolo desde las organizaciones siendo de los puntos más enriquecedores, dado que genera el factor humano una ventaja competitiva sobre sus competidores.

Márkus *et al.* (2021). Nos brinda un enfoque de motivación no solamente ligado al cumplimiento de un objetivo, sino también un enfoque respecto a las relaciones sociales, que generen conexiones con personas que tienen las mismas ideas y pensamiento que puedan ser de gran apoyo. Asimismo, resaltó que esto genera un avance profesional en las personas.

Según Newstrom (2011) comparte respecto a la motivación como fuerzas internas y externas que originan que la persona escoja patrones de acción y por ende actúe de una manera particular, además también puede comprenderse como la suma compleja de fuerzas psicológicas en las personas, observando que los empleados adoptan un interés importante sobre la conducta, el esfuerzo y cumplimiento de los objetivos.

Continuando sobre motivación laboral, según Garcia (2018) señala 2 tipos de motivación, las cuales son motivación intrínseca y extrínseca.

La motivación intrínseca, hace mención que la persona origina su propio estímulo es quien realiza la administración de los esfuerzos, así como de las penalidades que puedan ocurrir, las personas tienen la clave para cumplir sus objetivos y mejorarlos lo cual permite ser competitivos e independientes, teniendo como base aspectos de su propia voluntad, por lo que dichas recompensas se identificarán con sus propias acciones, esto es un rol que origina que lo interno de las personas más que la retribución o recompensa, sea relacionada con las ganas de crecer personalmente y autorrealizarse.

Para Anderson (2022) La motivación intrínseca requiere un grado de esfuerzo y compromiso, además de práctica, es decir se fabrica un propósito real que empieza en nosotros mismos y temas ligados como la autonomía para tomar decisiones, la pertinencia como planteamiento de una necesidad y sentido de la competencia en determinar que los retos están a nuestro alcance.

Smith *et al.* (2021). Resalta la importancia de identificar los problemas que se dan respecto a la motivación dentro de los centros laborales, puesto que con la competitividad que existen en las empresas muchos colaboradores desean mejorar laboralmente y se encuentran mentalizados en ello, pero muchas veces se encuentran con barreras respecto con los medios para llevar a cabo sus funciones, otras empresas permiten especializarse a los colaboradores y adquirir nuevas experiencias.

Según García (2018), visto de esta forma respecto a la motivación extrínseca, hace mención de los alicientes, retribución o incentivos establecidos alrededor de las personas, dicho de otra forma, son agentes o eventos independientes, que depende de personas foráneas de ellas mismas, entonces los estímulos o la exploración realizada por otros que se complacen por retribuciones económicas.

Legault (2016) Nos brinda un panorama claro respecto a la motivación extrínseca como a la realización de comportamientos que está ligado directamente al logro de un resultado que se puede separar de una misma acción, respecto a ello

podemos indicar que si los colaboradores logran los objetivos y miden sus rendimientos puede recibir una recompensa, del mismo modo su desempeño aporta a nivel de área o equipo y recibir un beneficio adicional por ello.

Respecto con Gordon (2021) Señala que desde el aspecto organizacional es importante motivar a los colaboradores, esto debido a que si no se les pide más a los colaboradores o en su defecto no se ofrece herramientas para mejorar su rendimiento este puede ser mermado, toda vez que no que hay una experiencia profunda que les haga recapacitar y buscar desarrollarse profesionalmente pues eso trae consigo ser competitivos, para medir o evaluar su desempeño laboral.

Indicadores de la motivación intrínseca: Se tuvo en cuenta los siguientes indicadores los cuales guardan asociación con la dimensión de la variable independiente: Satisfacción laboral, desarrollo profesional, jerarquía laboral.

Al hablar de satisfacción laboral, según Selva *et al.* (2019) señalaron a la satisfacción laboral como un estado de bienestar dentro de la organización, asimismo de armonía con el trabajo y las personas que rodean al colaborador, teniendo presente las metas personales y laborales que la persona se haya planteado. Es valido resaltar que hay factores que predominan sobre este tema tales como la actitud positiva, productividad en las funciones y buen desempeño.

Bakotić (2021). Nos ilustra indicando que la satisfacción laboral describe los sentimientos de las personas respecto a sus trabajos y varios aspectos como un estado emocional placentero.

De satisfacción laboral, nos indica Mascarenhas (2022) que las experiencias que tienen los empleados en una organización determinan en gran medida sus actitudes y comportamientos, que la satisfacción laboral es crucial para determinar el desempeño y capacidad de logro en relación con las funciones.

Riyaz *et al.* (2022). Opina que el desarrollo profesional se enfoca en el perfeccionamiento de nuevas competencias, readiestramiento de los colaboradores para adaptarse al cambio, esto evita el estancamiento tanto en la empleabilidad como la supervivencia en el trabajo.

Haynie, Kathy et al. (2021) Aporta referente al desarrollo profesional que en base a la situación actual mundial respecto al COVID-19, como los colaboradores han tenido que abandonar la zona de confort, además tuvieron que adaptarse a nuevas experiencias tales como la imaginación para desarrollar su trabajo, el manejo de herramientas tecnológicas que aumentaron sus habilidades ante un cambio drástico todo ello teniendo en cuenta estrategias que se fueron replicando en otras instituciones.

Según lo indicado por Madero (2009), podemos señalar al desarrollo profesional como un esfuerzo de manera organizada y formal centralizando el desarrollo de colaboradores con mayor rendimiento, donde se intenta armonizar lo que necesita el colaborador y la empresa, por ser parte fundamental y atractiva para atraer colaboradores, aquellos temas en los que se podrían desarrollar serían: Incorporación que se da cuando ingresa el colaborador, el crecimiento que se basa cuando el colaborador ya está dentro de la empresa y la madurez que se da con el tiempo, el desarrollo profesional plantea mejoras continuas respecto a los procesos en los que intervienen las personas dentro de las organizaciones.

Respecto al último indicador de la dimensión jerarquía. Van Mol, Christof (2021) refiere sobre la jerarquía laboral que se puede atribuir a la experiencia que han ido adquiriendo los empleados, el rendimiento laboral, la heterogeneidad de experiencias que permiten ir teniendo una visión más global en los centros de labores y como dichas transiciones permiten un aprendizaje visual y teórico a las personas que tienen a su cargo.

Los siguientes indicadores de la motivación extrínseca, se indican cuales fueron tomados para el desarrollo de la investigación: Presión laboral, reconocimiento laboral, relaciones interpersonales.

Enfocándonos en la presión laboral, Qi et al. (2022) Diagnostica a la presión laboral como la capacidad que tiene un individuo para realizar sus funciones laborales en situaciones adversas, manteniendo un alto desempeño, además si bien es cierto se da en todas las organizaciones, esto no puede involucrar que ocurran factores respecto a la carga en el control del trabajo, lesiones laborales, incidencias en la salud de los colaboradores.

Jie & Qin (2021) muestran un estudio respecto a los efectos negativos que puede generar la presión laboral, ya sea a nivel psicológico como físico, donde destaca que estos tienen una relación significativa con el comportamiento de los colaboradores, por lo que debe brindarse un espacio propicio para mitigar o evitar estas consecuencias que puedan afectar a los colaboradores y a las empresas. Finalmente, señala Gestión (2019) que las causas de trabajar bajo presión generan un ambiente más competitivo, que la mejor manera de aprender a lidiar con el estrés es lidiar con los problemas y mantener la calma.

Yang *et al.* (2021) en comparación a las otras referencias brindadas respecto a la presión en el trabajo se enfoca más en el control y la prevención de efectos adversos en la presión laboral, basado en la equidad, el monitoreo, el desempeño que los colaboradores.

Retención de personal, interpretado por Chiavenato (2009), relata sobre aquellos procesos que buscan que los colaboradores que se encuentran motivados altamente y lleguen a comprometerse con las organizaciones, por consiguiente ello permitiría reducir la rotación del personal, lo que resulta fundamental en las empresas, ahora bien se crea un clima laboral con factores psicológicos y percibibles adecuados, de este modo las empresas pueden reducir factores de riesgo como renuncias, abandono laboral, despidos, dado que los mercados cada vez son más competitivos y los colaboradores buscan obtener mayores beneficios sobre los conocimientos que aplican día a día en sus labores.

Kyndt *et al.* (2009) pone en manifiesto que la retención del personal cuenta con características que logran que un colaborador continúe en la empresa, sintiéndose satisfecho, esperando pueda tener estabilidad laboral por un periodo aproximado de tres a cinco años. En tiempos pasados las empresas priorizaban tener referentes a los procesos y a producir en masa, relegando temas referentes a la eficiencia, es así que los estudios han permitido identificar factores que pueden afectar a los colaboradores y determinar que no es conveniente en las empresas cambiar constantemente de personal, toda vez que requieren un periodo de adaptabilidad, adquieren conocimientos, los cuales deben estar al alcance de todos puesto que abandonar las empresas mediante una alta rotación genera pérdidas a nivel conocimiento, económico y de cumplimiento con los objetivos.

Sandhya y Kumar (2014), explica sobre retención del personal como la capacidad de conservar colaboradores por un prolongado tiempo en las empresas, Es así que de no lograr lo mencionado esto genera un efecto adverso en la vida y éxito de las empresas. Se refiere a las áreas de recursos humanos y jefaturas deben realizar un correcto seguimiento a los trabajadores, las funciones que realizan, el desarrollo profesional y la retribución que brindan a sus colaboradores. De Toro, A (2022).

Murray, G. *et al.* (2022). Destaca que se debe tener en cuenta para mejorar la retención del personal: La comunicación entre compañeros y superiores, asegurarse dar un buen soporte para aquellas personas que tienen problemas con los aprendizajes en capacitaciones o talleres, crear un sistema de recompensas, pero con responsabilidad y aprovisionamiento.

Adriano & Callaghan (2021). Detallan que muchas empresas para la retención del personal tienen en cuenta qué tan importante son los colaboradores en sus puestos de trabajo para unificar fuerzas y evitar o mantener una rotación laboral saludable, identificando que mientras mayor contribución aporte el colaborador, los líderes de las empresas harán todo lo posible para que no abandone el puesto laboral.

Dimensiones de la retención de personal que se estudio para la investigación son el desarrollo profesional y la retribución.

Podemos decir respecto al desarrollo profesional, Haynie *et al.* (2021), como a un proceso continuo expresado por el deseo de crecer por parte del colaborador. A razón que un trabajador con el paso del tiempo absorbe, se consolida y mejora sus experiencias, actitudes y relaciones interpersonales, donde establecieron algunas etapas de desarrollo como lo son: Crecimiento, exploración, establecimiento, mantenimiento y consolidación. Riyaz *et al.* (2022). menciona que el desarrollo profesional es imprescindible en las empresas puesto que fomenta el crecimiento, avance y superación, donde recursos humanos debe aplicar políticas claras para la progresión de los colaboradores, fomenta las recompensas económicas, incrementa el nivel de compromiso, mejora el trabajo en equipo, aumenta la eficiencia y desempeño laboral. Inclusive si las empresas descuidan este aspecto, los colaboradores puedes hacer mucho por mejorar sus capacidades. Delgado (2018).

Respecto a los indicadores del desarrollo profesional se tuvo en cuenta: Importancia en el puesto de trabajo, capacitación y especialización, líneas de carrera.

Gestión (2019) respecto a importancia de puestos de trabajo se postula como un sector de la empresa donde los colaboradores desempeñan sus habilidades y de ello depende el crecimiento organizacional, teniendo presente que no solamente es fundamental para el colaborador sino también para los compañeros y áreas que trabajan en conjunto es así como se busca identifican como va la empresa en esta área ya que con eso pueden obtener mejores puestos y ascender. Sun (2020).

En capacitación y especialización, Wang (2021) A través de su estudio sobre la importancia de las capacitaciones en las empresas, indica que estas tienen como objetivo mejorar el desempeño individual de las personas, busca la mejora de habilidades y conocimientos, finalmente busca satisfacer las necesidades futuras de las empresas con personal competitivo, respecto con la especialización en el trabajo consiste en la asignación de diferentes tareas dentro de un proceso productivo y actividades diferentes a desarrollar por diferentes individuos.

Juta, (2018). Detalla como pilar fundamental lo que debe hacer el área de recursos humanos o quien haga dicha función, respecto a la planificación anual de las capacitaciones que se llevarán a cabo, analizar el impacto positivo que esto generará respecto a la inversión que se debe realizar, donde para concluir que la falta de este proceso en aplicación de recursos humanos se asocia con bajo rendimiento respecto a los colaboradores.

Finalmente, según Lent (2012) Resalta que las líneas de carrera permiten a los trabajadores crecer profesionalmente. Muchas veces, esto se hace dentro de una misma compañía y, de esta forma, las empresas consiguen retener y fortalecer el talento humano, que un trabajo donde encaje el colaborador al 100% es un espejismo, dado que no siempre se dan las condiciones para poder ir teniendo puestos más altos, que actualmente las personas prefieren postular y buscar puestos mayores que quedarse en una sola empresa para toda la vida, puesto que los valores personales, los intereses y el tema cultural ha ido cambiando.

Park-Taylor et al. (2021). Precisa que anteriormente se tomaba muy en cuenta el tema de tener carreras profesionales para poder tener un puesto de trabajo y líneas de carrera, ya que se exigía experiencia laboral y a los jóvenes se les

identificaba como inexpertos, es así que destacan la importancia que las empresas identifiquen esa vocación y orientación profesional que pueda identificar al personal más idóneo para un ascenso como un reclutamiento interno.

Cavalcanti (2022) Aborda que no solamente las líneas de carrera dependen de las empresas sino también debe ir de la mano con el deseo de los colaboradores de ir ascendiendo, teniendo presente su satisfacción profesional, la mentalidad que estos tengan para ocupar un cargo con mayor responsabilidad y distintas habilidades orientadas a cumplir funciones y manejar personal.

Citando la otra dimensión como lo es la retribución, Ruben (2022) podemos decir que es la compensación que reciben los colaboradores por sus servicios a la empresa, según Cherkesova, E. (2021). Relata que todas las empresas deben realizar una diferenciación sobre los salarios bases de cada puesto, ligados a la funcionalidad, personal intelectual y esfuerzo laboral, Otro aporte fundamental es que si se incurre en errores en lo antes señalado todo ello conduce a generar impagos de los salarios sociales que perjudicarían a los colaboradores en temas de salud y previsual. Sochneva & Malakhova (2020)

Sobre el indicador remuneración acorde al mercado, con respecto a Creapeau, L. (2022) Se puede indicar que por lo general para algunos puestos de trabajo el mercado brinda un margen de pago a realizarse en ciertos puestos de trabajo y según el rubro en el que se desempeñen, es así que ya hay un lineamiento y no hay diferencias abismales excepto por el tamaño que puedan tener las organizaciones. Nos da a entender que tan importante es que los líderes de las empresas reconozcan y cumplan con las necesidades e intereses de sus colaboradores, mejorando las relaciones interpersonales, la comunicación, la cultura laboral y finalmente aborda también el tema económico en equilibrio con ambas partes.

Respecto a incentivos por productividad. con respecto a Lent (2012) el generar líneas de carrera o desempeñarse plenamente en un puesto de trabajo va a generar que los pagos en cada mes puedan ser más altos dado que los incentivos de productividad están relacionados a la remuneración variable, donde resalta la habilidad y organización que tenga el colaborador con los objetivos que le proponen y así intente superarse constantemente, resaltando también la comunicación y mejora del equipo de trabajo.

Finalmente, al hablar de reconocimiento laboral, Abualrub (2008) Concluye que las empresas deben dar un alto grado de importancia al reconocimiento laboral, todo ello orientado al desempeño que muestran los colaboradores, además de implementar estrategias para reducir el estrés laboral y mejorar la retención del personal. Castañeda (2019) menciona algunas estrategias que pueden realizar las empresas para que los colaboradores se sientan valorados serían: Hacer notar el trabajo de los colaboradores, brindar reconocimiento en su principio de carrera en la empresa, no siempre ser resultadistas, no todo es cuestión de dinero, mostrar el sentido de pertenencia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Su enfoque fue cuantitativo, buscó recolectar datos necesarios a fin de probar las hipótesis de estudio, basado en medir de forma numérica y realizar el análisis estadístico, mediante información recogida en trabajo de campo se pudo establecer patrones de comportamiento teniendo presente que se realizó juicio de expertos validando el instrumento que se llevó a cabo y experimentar teorías de Hernández, Fernández & Baptista (2014).

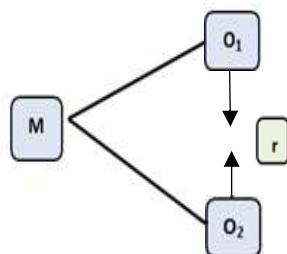
Según su tipo fue aplicado, toda vez que se requería de un marco teórico, sobre el cual se enfocó la investigación a fin de dar solución a un problema de investigación dentro de una organización y se realizó de forma práctica en el día a día laboral.

3.1.2. Diseño de la investigación

No experimental, toda vez que no se manipularon las variables por parte del investigador, sino que fueron observadas en su contexto (Alvarez, 2020).

Según su diseño es no experimental, correlacional puesto que se utilizarán como estudio dos variables quienes no tendrán ningún cambio o alteración. Los autores Fernández, Hernández & Baptista señalan que para este tipo de investigación se desarrolla sin manipular deliberadamente las variables, observándolos en su ambiente natural para estudiarlos y compararlos (2014, p. 152)

El esquema es:



Dónde:

- M = Trabajadores de la empresa de transportes
- O1 = Motivación laboral

O2 = Retención de personal
r = Coeficiencia correlacional

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 01: La variable fue la motivación laboral para ello se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones: Motivación intrínseca y motivación extrínseca, variable de naturaleza cuantitativa.

Variable 02: La variable fue la retención de personal para ello se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones: Desarrollo Profesional y retribución. variable de naturaleza cuantitativa.

3.2.2. Operacionalización

a) Diseño de investigación: No experimental, descriptivo, correlacional

b) Tipo de variable: Variable cuantitativa: Motivación laboral y retención de personal.

c) Escala de medición: Ordinal, escala de Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Colaboradores en una empresa de transportes de Trujillo 2022 los cuales son 22 trabajadores.

Criterios de inclusión:

- Colaboradores que participan en todos los procesos de la empresa.
- Colaboradores empleados y obreros.
- Colaboradores que deseaban participar en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores que no desearon participar.

3.3.2. Muestreo:

No probabilístico por conveniencia, por tener una población pequeña o finita y de fácil acceso, se consideró necesario utilizar la población universal como

muestra del estudio, bajo el enfoque de Hernández y Mendoza (2018), ya que llegará a encuestar a todos los colaboradores de una empresa (22) cuya sede es en Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica:

Se eligió como técnica la encuesta, ya que hay varios colaboradores dentro de la empresa y se requiere del valioso aporte de cada uno, lo cual permitió la recolección y procesamiento de los datos encaminados en desarrollar los objetivos planteados en la siguiente investigación.

3.4.2. Instrumento:

Se estableció la técnica de estudio el instrumento que se llevó a cabo en la investigación fue la siguiente:

Se llevaron a cabo dos cuestionarios elaborados de la siguiente manera, el cuestionario de motivación laboral estuvo compuesto por 28 preguntas relacionadas con las dos dimensiones de la variable e indicadores, fijándose medición ordinal, tipo Likert, tuvo 5 opciones de respuesta: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1). Asimismo, el cuestionario de retención de personal estuvo compuesto por 21 preguntas relacionadas con las dos dimensiones de la variable con sus respectivos indicadores, estableciéndose una escala de medición ordinal, tipo Likert y cinco alternativas de respuesta como la variable anterior detallada como respuesta.

El tratamiento de los datos obtenidos facilitó el desarrollo de las variables planteadas en la investigación, sirviendo de base para formular recomendaciones y la propuesta de mejora.

3.4.3. Validación del instrumento

Para poder validar el instrumento de la investigación, tuvo lugar mediante juicio de los expertos, a cargo de las siguientes profesionales: Ruth de Fátima Diez Canseco Burgos con Maestría en Educación, Evelyn Lisset Flores Salina con

Maestría en Administración de Negocios y Juliana Maricé Aroca Sevillano con Maestría en Ciencias Económica con mención Auditoría.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento

Estos instrumentos han sido probados en una prueba piloto con la participación de 15 trabajadores de la empresa y respecto a su confiabilidad está determinada estadísticamente por alfa de Cronbach, ya que su uso es más recomendado en la medición de respuestas con escalas, como consecuencia cada trabajador seleccionó la opción que creía conveniente.

Se obtuvo la confiabilidad para la variable motivación laboral de 0.826 y para retención de personal fue de 0,809 que se consideraron como ACEPTABLE. (Ver anexo 9)

3.5. Procedimientos

Para el marco teórico se recolectó de artículos científicos, tesis, revistas, libros, recuperadas de fuentes como: Scopus, repositorio Alicia, repositorios de universidades y bibliotecas virtuales, estableciéndose las variables, posteriormente las dimensiones y finalmente los indicadores. Se elaboró el instrumento de recolección de datos para cada variable de estudio considerándose 49 preguntas con una escala de medición ordinal tipo Likert y una valoración de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos como opciones de respuesta a cada pregunta.

Se realizaron las coordinaciones necesarias y se solicitó la respectiva autorización a la empresa de transportes. Posterior a ello se aplicó el cuestionario sobre la población de 22 colaboradores en distintos tiempos, quienes de forma individual respondieron el cuestionario en un tiempo aproximado de 2 horas según la disponibilidad brindada por los colaboradores, con la autorización de la representante legal de la empresa.

3.6. Método de análisis de datos

Se obtuvieron datos mediante el cuestionario, fueron procesados en forma manual, utilizando e ingresando en el programa de Word Office, Microsoft Excel y en el Software SPSS versión 25, donde se procesaron tablas, posteriormente se analizó e interpretó los datos a fin de poder dar respuestas a los objetivos propuestos de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los aspectos éticos que se señalan a continuación:

Por la Autonomía se respetó la decisión de los colaboradores para participar en la investigación, quienes contaron con convicción en responder las encuestas sin condicionamiento.

Por la Beneficencia, hubo obligación de actuar en base a beneficiar a los demás, es así como los resultados favorecieron a la empresa como objeto de estudio.

Por la No-maleficencia, el estudio se realizó con buena fe, buscando no ocasionar daño sobre los colaboradores que participaron, de igual manera a la empresa.

En base al principio de justicia, la acción ejecutada dentro del marco de la investigación fue equitativa porque se permitió la participación de los colaboradores sin distinción alguna.

También se respetó utilizando información cierta que facilitó conocer sobre la realidad de la empresa.

Del mismo modo, se respetó las normas APA séptima edición, tanto en las referencias usadas, basado en el parafraseo de las citas, a fin de no generar plagio y estricto respecto de las normas de la Universidad Cesar Vallejo sobre el fondo y la forma.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados – Objetivo general.

OG: Determinar la relación entre la motivación laboral y retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022.

Tabla 1

Descripción de la relación entre la motivación laboral y retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022.

		Motivación laboral	Retención de personal
Rho de Spearman	Motivación laboral	1.000	0.738
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	22	22
Rho de Spearman	Retención de personal	0.738	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	22	22

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

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 1 Se aplicó la prueba Rho de Spearman, es así que según lo observado en los datos arrojados estadísticamente, se acepta la hipótesis específica 1. En tal sentido existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022.

4.2. Descripción de resultados – Objetivos específicos.

O1. Determinar el nivel de motivación laboral de los colaboradores.

Tabla 2

Nivel de motivación laboral de los colaboradores en una empresa de transportes Trujillo, 2022.

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	28	65	8	36.4%
Nivel Medio	66	103	8	36.4%
Nivel Alto	104	140	6	27.3%
Total			22	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 2 Denota que la calificación con nivel bajo y medio son los que predominan en la empresa respecto a la variable motivación laboral y continúa el nivel alto con un 27.3%, esto nos da a entender que los colaboradores cumplen con lo encomendado en su centro de labores, pero no sienten que la empresa muestra interés respecto a sus objetivos personales, organizacionales y de equipo

Tabla 3

Nivel de la dimensión motivación intrínseca en los colaboradores de la empresa de transportes en Trujillo, 2022

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	15	35	8	36.4%
Nivel Medio	36	55	8	36.4%
Nivel Alto	56	75	6	27.3%
Total			22	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 3 Denota que la calificación con nivel bajo y medio son los que predominan en la empresa respecto a la dimensión motivación intrínseca con 36.4% y continúa el nivel alto con un 27.3%, esto nos da a entender que los la empresa no está dando un seguimiento sobre la satisfacción laboral de los colaboradores, el desarrollo profesional que deberían tener para ser más competentes y sobre el apoyo constante respecto a la jerarquía laboral de los superiores y difusión de conocimiento.

Tabla 4

Nivel de la dimensión motivación extrínseca en los colaboradores de la empresa de transportes en Trujillo, 2022

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	13	30	8	36.4%
Nivel Medio	31	48	9	40.9%
Nivel Alto	49	65	5	22.7%
Total			22	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 4 Denota que la calificación con nivel medio que predomina en la empresa con 40.9%, seguido por un nivel bajo con 36.4% y finalmente nivel alto con 22.7%, esto nos da a entender que hay temas relacionados a la presión laboral debiéndose mejorar principalmente la comunicación, demostrar un mayor reconocimiento a los colaboradores por su valioso esfuerzo y compromiso, finalmente fomentar las relaciones laborales y personales de los colaboradores.

O2. Determinar el nivel de retención de personal que cuentan los colaboradores.

Tabla 5

Nivel de retención de personal de los colaboradores en una empresa de transportes de Trujillo, 2022

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	21	48	10	45.5%
Nivel Medio	49	76	8	36.4%
Nivel Alto	77	105	4	18.2%
Total			22	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

Según la tabla 5 refleja que la calificación con nivel es la que predominan en la empresa respecto a la retención de personal con 45.5%, seguido por el nivel medio con 36.4% y continúa el nivel alto con un 18.2%. A nivel general se puede mencionar que al largo plazo esto puede ser muy preocupante si no se toman medidas puesto que de un momento a otro los colaboradores pueden decidir abandonar la organización, buscando mejoras que no se les brinda y perder ese conocimiento que adquirió la empresa y no pueda ser transmitido a los que ocupen los puestos laborales.

Tabla 6

Nivel de la dimensión desarrollo profesional de los colaboradores en una empresa de transportes de Trujillo, 2022

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	13	30	10	45.5%
Nivel Medio	31	48	8	36.4%
Nivel Alto	49	65	4	18.2%
Total			22	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

Según la tabla 6 refleja que la calificación se basa en el siguiente orden: Nivel bajo con 45.5%, nivel medio con 36.4% y nivel alto con 18.2%, esto quiere decir que más del 80% indica que no se tiene en cuenta el desarrollo profesional en la empresa de transportes, teniendo presente que en la actualidad existe la tendencia de las personas a buscar nuevos horizontes laborales.

Tabla 7

Nivel de la dimensión retribución de los colaboradores en una empresa de transportes en Trujillo, 2022

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Nivel Bajo	8	18	11	50.0%
Nivel Medio	19	29	7	31.8%
Nivel Alto	30	40	4	18.2%
	Total		22	100%

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 7 nos brinda la siguiente información: El nivel bajo cuenta con 50%, el nivel medio cuenta con 31.8% y el nivel alto con 18.2%. Se puede indicar solamente el nivel bajo fue la opción de la mitad de los colaboradores es decir que tanto en temas económicos o en incentivos no se aplica una política en la empresa, teniendo presente que si luego es aplicada la empresa deberá tener en cuenta sus posibilidades reales para llevarlo a cabo.

O3: Determinar la relación entre la motivación intrínseca y retención del personal en una empresa de transportes en Trujillo año 2022.

Tabla 8

Descripción de correlación dimensión motivación intrínseca y la variable retención de personal de la empresa de transportes en Trujillo, 2022

Correlaciones			
		Motivación intrínseca	Retención de personal
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	1.000	0.759
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	22	22
Rho de Spearman	Retención de personal	0.759	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	22	22

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

Nota. Obtenidos de la encuesta.

La tabla 8 Visualizamos la prueba Rho de Spearman, según los datos obtenidos podemos concluir que existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022.

O4: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la retención del personal en la empresa de transportes Trujillo, 2022.

Tabla 9

Descripción de la correlación dimensión motivación extrínseca y la variable retención de personal de la empresa de transportes en Trujillo, 2022

Correlaciones			
		Motivación extrínseca	Retención de personal
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	1.000	0.728
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	22	22
Rho de Spearman	Retención de personal	0.728	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	22	22

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

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 9 Aplicó la prueba Rho de Spearman, según los resultados obtenidos, existe relación significativa entre motivación extrínseca y la retención de personal en la empresa de transportes en Trujillo, 2022.

O5: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desarrollo profesional en la empresa de transportes en Trujillo, 2022.

Tabla 10

Descripción de la correlación dimensión desarrollo personal y la variable motivación laboral en la empresa de transportes en Trujillo, 2022

Correlaciones			
		Motivación laboral	Desarrollo de profesional
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.722
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	22	22
	Coeficiente de correlación	0.722	1.000
Desarrollo de profesional	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	22	22

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

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 10 se observa que se aplicó la prueba Rho de Spearman y por los datos obtenido, se puede concluir que existe relación significativa entre la motivación laboral y el desarrollo profesional en una empresa de transportes en Trujillo, 2022.

O6: Determinar la relación entre la motivación laboral y la retribución en una empresa de transportes en Trujillo, 2022

Tabla 11

Descripción de la correlación dimensión retribución y la variable retención de personal en la empresa de transportes en Trujillo, 2022

Correlaciones			
		Motivación laboral	Retribución
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.77
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	22	22
	Coeficiente de correlación	0.77	1.000
	Retribución Sig. (bilateral)	0.000	
	N	22	22

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

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 11 muestra que se aplicó la prueba Rho de Spearman, según los datos obtenidos, existe relación significativa entre la motivación laboral y la retribución en la empresa de transportes en Trujillo, 2022

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de los puntajes sobre la motivación laboral y sus dimensiones; y la retención de personal y sus dimensiones.

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación intrínseca	0.860	22	0.005
Motivación extrínseca	0.877	22	0.010
Motivación laboral	0.874	22	0.009
Desarrollo de profesional	0.892	22	0.021
Retribución	0.895	22	0.024
Retención de personal	0.895	22	0.024

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Datos obtenidos de la encuesta.

La tabla 12 muestra que todos los valores de sig. son menores a 5% de error, lo que permite afirmar no se sigue una distribución normal, por lo que se utilizará la prueba no paramétrica "Rho de Spearman" para determinar las correlaciones entre variables y dimensiones.

V. DISCUSIÓN

La investigación, tuvo como título Relación entre la motivación laboral y retención del personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022.

En su desarrollo, se tuvo en cuenta el uso de dos cuestionarios, uno para cada variable que fue elegida para buscar solución al problema, siendo estos dirigidos a todos los trabajadores de una empresa de transportes en Trujillo, 2022, el instrumento fue elaborado en autoría propia, donde a partir de los hallazgos que se pudieron encontrar, se deduce a nivel general que existe relación significativa entre las variables que se estudiaron.

Refiriéndonos a la hipótesis general que se planteó, sobre motivación y retención de personal, arrojó como el resultado que se tuvo un coeficiente de correlación de ($r=0.738$ y $p=0.000$), en consecuencia se estableció que la motivación laboral y la retención del personal se relacionan significativamente en una empresa de transportes donde se realizó el estudio, por lo cual se aprobó la hipótesis planteada, es así que se tiene en cuenta la comparación con otros investigadores tales como:

Según Rivera (2019), el resultado de su investigación arrojó lo siguiente: Un coeficiente de correlación de ($r=0.669$, $p<0.05$), es así que ello da origen a determinar que existe una relación significativa, el título fue: Relación entre motivación laboral y retención de empleados en el área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018; teniendo presente esto podemos decir que hay estudios que reflejan la importancia del estudio de estas variables y como se desarrollan dentro de las empresas, teniendo presente que los colaboradores son un valor incalculable para las organizaciones y merece un énfasis en su desarrollo y conocimiento de sus necesidades.

Asimismo, Bazán (2022) en su investigación Motivación Laboral y retención laboral de los colaboradores de una empresa aseguradora Pacífico Seguros Chiclayo 2022, en su estudio demostró que existe relación positiva entre las dos variables estudiadas, obteniendo los siguientes datos ($r=0.361$, $p<0.01$) por lo que señala que mientras mayor pueda ser la fuerza ya sea interna o externa esto ayudará al colaborador a cumplir con los objetivos organizacionales.

Respecto al objetivo específico planteado el cual se intentó identificar referente al nivel de motivación laboral para los trabajadores, según el cuestionario contestado se tuvieron en cuenta las dimensiones de motivación intrínsecas y extrínsecas apoyado en las bases teóricas según Jones et al (2019) señala dichos factores los cuales generan comportamientos orientados a las metas organizacionales de los colaboradores en base a la satisfacción laboral, el desarrollo personal, jerarquía laboral, por medio del procesamiento de los datos se puede deducir que la calificación respecto motivación laboral es de nivel bajo y medio con un 36.4% y continúa el nivel alta con 27.3%. Se puede precisar que hay factores con puntos muy bajos en las dimensiones de la motivación laboral, es decir hay puntos que la empresa debe trabajar en conjunto con los colaboradores toda vez que ello puede acarrear pérdidas económicas, bajo desempeño laboral, mayor presión laboral, discusiones que afecten las relaciones interpersonales.

Según León y Calderón (2018) evidenció en su estudio, un nivel alto de motivación laboral, teniendo en cuenta los indicadores de estudio que fueron cinco, los cuales obtuvieron en cada uno más del 50%, teniendo presente para diversidad laboral un 50% de calificación a nivel alto, a nivel medio obtuvo un 40.63%, y el nivel bajo con 9.37% siendo los colaboradores encuestados 32. Para el indicador compromiso se tuvo los siguientes resultados: Alto con 59.37%, medio con 18.75% y bajo con 18.75%, en la valoración del trabajo se obtuvo en nivel alto un 53.13%, medio 31.25%, bajo 15.63%, para la autodeterminación laboral se tuvo los siguientes resultados alto con 56.25%, medio con 34.38%, bajo con 9.37%, finalmente respecto al desempeño laboral con nivel alto tuvo un 50%, medio con 31.25% y bajo con 18.75% Por lo que se puede concluir que es muy importante tener en cuenta diversos factores dentro de la motivación laboral toda vez que están relacionados con la forma en que el colaborador realiza su trabajo, el desenvolvimiento con sus compañeros y equipo de trabajo a nivel general obtuvieron los siguientes datos sobre la variable motivación laboral: Calificación alta con: 56.25%, medio con 28.13% y bajo con 15.62%

A continuación, respecto a identificar el nivel de retención de personal de una empresa de transportes, se pudo identificar que en la empresa predomina un nivel bajo de calificación con 45.5%, seguido por el nivel medio con 36.4% y

finalmente el nivel alto tuvo como resultado 18.2%., se puede interpretar los colaboradores que algunos de los puntos que se eligieron más bajos fueron respecto a los incentivos por productividad, el reconocimiento laboral y la remuneración acorde al mercado. Yendo a temas más específicos los resultados que arroja el instrumento una vez procesados denota que predomina un nivel bajo en la motivación intrínseca y extrínseca, es decir hay temas que deben trabajarse y estos estudios reafirman la significancia de tenerlos en cuenta en las organizaciones en temas como: Satisfacción labora, desarrollo de personal, jerarquía en los puestos de trabajo, presión en las labores, reconocimiento laboral y mejorar las relaciones interpersonales, recordando que son las personas quienes realizan los procesos, las actividades y a mayor interés, mayor competitividad la empresas crecen.

Comparando con León y Calderon (2018) podemos apreciar que nuevamente los valores para cada dimensión excepto una de ellas fue mayor al 50%, es así que se procede a detallar lo mencionado: sobre el indicador logros laborales se obtuvo los siguientes datos: alto con 53.13%, medio con 31.25%, bajo con 15.63%. indicador de autonomía se obtuvo en las siguientes calificaciones: Alto con 62.50%, medio con 31.25%, bajo con 6.25%, indicador destreza laboral se cuenta con las siguientes calificaciones: Alto con 59.37%, medio con 31.25% y bajo con 9.37%, indicador propósito con los siguientes datos: Alto con 56.25%, medio con 25% y bajo con 18.75%, indicador intimidación con calificación alta de 46.87%, medio con 28.13%, bajo 25%, indicador refuerzos laborales con calificación alto con 50%, nivel medio con 31.25% y bajo con 18.75%. con esta información podemos indicar que existe un alto nivel sobre la retención que realiza la empresa, es decir se manejan políticas que pueden amortiguar la fuga de los talentos, y viéndolo de maneja general como variable de retención de personal cuenta con 40.63% de calificación nivel alto, 40.63% con nivel medio y 15.62% en nivel bajo y esto tiene que ver con la aplicación de algún plan de retención del personal y las condiciones laborales que son ofrecidas.

Para la primera hipótesis significativa, hay relación de la dimensión motivación intrínseca y la retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022, tuvo como valor: ($r = 0.759$) y como valor de significancia de prueba ($p =$

0.000), es así como podemos concluir que los colaboradores cuentan con una motivación baja y ello dificulta la retención de los colaboradores, teniendo presente que se usaron indicadores como satisfacción laboral, desarrollo profesional, jerarquía laboral.

En la investigación que se realizó, fue rechazada la hipótesis nula esto quiere decir que la hipótesis alternativa fue aceptada obteniendo como resultado estadístico ($r = 0.631$, $p < 0.05$), se concluye que las condiciones de motivación internas tienen relación positiva con la retención del personal del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima. Lo que indica que no hay una causa y efecto entre sí, no hay un cambio conjunto, debemos tener presente que la motivación intrínseca parte de la misma persona, donde las preguntas que realizaron no fueron proporcionales al estudio.

Es importante desarrollar el concepto de la motivación intrínseca, hace mención que cuando la persona origina su propio estímulo es quien realiza la administración de los esfuerzos, así como de las penalidades que puedan ocurrir, las personas tienen la clave para cumplir sus metas y mejorar permitiendo ser competitivos e independientes, tiene cimiento sobre aspectos de su propia voluntad, por lo que dichas recompensas se identificarán con sus propias acciones, lo mencionado es una acción que origina motivación interna de las personas más que cualquier retribución o recompensa, sea relacionada obtener crecimiento personal, profesional y autorrealización.

Para la segunda hipótesis significativa, Se comprueba la existencia con relación significativa entre la dimensión motivación extrínseca y la retención del personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022, tuvo un valor de ($r=0.728$) y como valor de significancia de prueba ($p = 0.000$), Existen de los datos obtenidos, respuestas de los colaboradores con nivel bajo puesto que sienten que existe poco reconocimiento laboral, también las relaciones interpersonales entre compañeros es un factor que debe revisarse, citando el concepto de la dimensión, Según García (2018), visto de esta forma respecto a la motivación extrínseca, hace mención de recompensas o incentivos originados por las personas, a grandes rasgos son situaciones externas donde el control de todo esto depende de otras personas, que realizan las acciones, dichos estímulos así como también contar que otras personas

reconozcan nuestros aportes en la parte no dineraria como en las retribuciones económicas.

Para la tercera hipótesis significativa, Existe relación entre la dimensión desarrollo profesional y la motivación laboral en una empresa de transportes en Trujillo, 2022, Al aplicar la prueba Rho de Spearman, se obtiene un valor de coeficiente de correlación de ($r = 0.722$) y como valor de sig. de prueba ($p = 0.000$) el cual es menor al 0.05 de error de estudio, lo que nos permite aceptar la hipótesis específica 3. Al analizar el desarrollo profesional, tenemos en cuenta indicadores como importancia en el puesto de trabajo toda vez que para que un colaborador tenga un buen desempeño debe estar motivado, saber que su trabajo tiene relación con la de sus compañeros, respecto a capacitación y especialización, puesto que capacitarse implica adquirir nuevos conocimientos, especializarse es mejorar las actividades que son asignadas y las líneas de carrera vienen a ser las posibilidades de los colaboradores de tener un mejor empleo tanto en adquirir conocimientos como en términos monetarios.

Según Hilario (2018) Demuestra la relación respecto de necesidad de afiliación y retención de personal en una empresa de crédito prendario; Los resultados fueron para valor $p = ,352$ es mayor que 0.05 el nivel de significancia de error. Por consiguiente, la relación no es significativa mediante el proceso estadístico. Según lo mencionado anteriormente aceptaron la hipótesis nula que plantearon, no existe relación entre la necesidad de afiliación y retención de personal, lo que se puede interpretar que los indicadores elegidos para la motivación laboral no tienen causa y efecto con la retención del personal.

Para la cuarta hipótesis significativa, Existe relación entre la dimensión retribución y la motivación laboral en una empresa de transportes en Trujillo, 2022, realizando la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un valor de ($r = 0.770$) y como valor de significancia ($p = 0.000$) el cual es menor al 0.05 de error de estudio, lo que nos permite aceptar la hipótesis específica 4.

Citando la otra dimensión como lo es la retribución, Ruben (2022) podemos decir que es la compensación que reciben los colaboradores por sus servicios a la empresa, según Adecco (2018), relata que los tipos de retribución vendrían a ser 3: Retribución fija, retribución variable, retribución en especie y cada una de ellas se da según las políticas que tenga la empresa dado que no todas ellas tienen esta

implicancia en sus proyectos. Las percepciones económicas de los colaboradores pueden estar ligadas a legislaciones o aplicadas por el rubro de la empresa, negociación colectiva, productividad, prestaciones, indemnizaciones. Ministerio de trabajo y economía social (2020).

Según Bazán (2022) Menciona que la relación respecto a la necesidad de afiliación y el contraste con las dimensiones elegidas de la retención laboral, trajo como resultados demostrar la existencia en relación positiva entre la necesidad de afiliación con las dimensiones de retención de trabajadores, actitud de aprendizaje y habilidades de liderazgo ($p < .01$), generando que a mayor simpatía y existan más sólidos vínculos entre los colaboradores, tendrá una mayor identificación en el trabajo (Ventura, 2018), mayor sería el tiempo en sus puestos de trabajo, demostrarán y contagiarán de iniciativas a sus compañeros, creando relación directa con el involucramiento para ser líder y dirigir equipos.

Finalmente existe muchos estudios referentes a la motivación laboral y retención del personal donde con el paso del tiempo se han establecido más formas de estudio y teorías, es así como el investigador debe selección las dimensiones que más se puedan acoplar a su investigación, como se vio anteriormente la empresa mayores calificaciones en los niveles bajos en retención de personal, y más aún si es reflejado en sus dimensiones como desarrollo personal y retribución, por lo que se debe trabajar en ello y todos los estudios a fines denotan la importancia de esto.

VI. CONCLUSIONES

1. La motivación laboral tuvo una relación significativa con la retención de personal, aplicando la prueba Rho de Spearman, tuvo un valor de coeficiente de correlación de ($r=0.738$) y valor de sig. de prueba ($p=0.000$) el cual es menor al 0.05 de error de estudio, lo que nos permite aceptar la hipótesis general, que existe relación significativa.
2. El nivel de motivación laboral arroja el mismo porcentaje equivalente al 36.4% en la calificación Nivel bajo y medio, seguido por 27.3% a un nivel de calificación alto, por lo que la empresa debe tomar en consideración estos resultados para mantener motivados a sus colaboradores en lo que respecta a sus necesidades y orientado al cumplimiento de objetivos personales y organizaciones.
3. El nivel de retención de personal predomina la calificación nivel bajo con un 45.5%, seguido por un nivel medio con 36.4% y nivel alto con 18.2%, la empresa debe tomar medidas y acciones que permitan evitar una alta rotación del personal lo que generaría pérdida intelectual y económica.
4. La dimensión motivación intrínseca tuvo una relación significativa con la retención de personal, aplicando la prueba Rho de Spearman, tuvo un valor de coeficiente de correlación de ($r = 0.759$) y valor de sig. de prueba ($p = 0.000$) el cual es menor al 0.05 de error de estudio, es así que se acepta la hipótesis específica 1, que existe relación significativa.
5. La dimensión motivación extrínseca tuvo una relación significativa con la retención de personal, aplicando la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un valor de coeficiente de correlación de ($r = 0.728$) y valor de sig. de prueba ($p = 0.000$) el cual es menor al 0.05 de error de estudio, lo que nos permite aceptar la hipótesis específica 2.
6. La dimensión desarrollo de personal tiene una relación significativa con la motivación laboral, aplicando la prueba Rho de Spearman, se obtiene un

valor de coeficiente de correlación de ($r = 0.722$) y valor de sig. de prueba ($p = 0.000$), menor al 0.05 de error de estudio, lo que nos permite aceptar la hipótesis específica 3.

7. La dimensión retribución tuvo una relación significativa con la motivación laboral, aplicando la prueba Rho de Spearman, se obtiene un valor de coeficiente de correlación de ($r = 0.770$) y como valor de sig. de prueba ($p = 0.000$) el cual es menor al 0.05 de error de estudio, lo que nos permite aceptar la hipótesis específica 4.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Gerente General de la empresa de transportes, realizar un mayor seguimiento enfocado en el desarrollo de los colaboradores no solamente respecto a lo laboral sino también a las áreas de trabajo.
2. Para recursos humanos de la empresa de transportes, implementar un plan de retención de personal que permita reducir la potencial fuga de talentos que tiene la empresa, toda vez que la adaptabilidad de nuevos colaboradores implica esfuerzos que pueden afectar a las áreas operativas.
3. A los supervisores de área de la empresa de transportes, generar una política de puertas abiertas donde exista una plática fluida respecto a lo laboral, equipos de trabajo, satisfacción laboral fomentando las relaciones interpersonales entre sus áreas de trabajo.
4. Al administrador de la empresa de la empresa de transportes, coordinar con el área de recursos humanos una planificación, organización, dirección y control respecto a los procesos que pueden contribuir en el desarrollo de las funciones de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Abualrub, R (2008) *Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses*.
http://explore.bl.uk/primo_library/libweb/action/display.do?tabs=detailsTab&gathStatTab=true&ct=display&fn=search&doc=ETOCRN225148178&indx=1&eclds=ETOCRN225148178
- Anderson, M. (2022). *6 Intrinsic Motivators to POWER UP YOUR TEACHING*.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=4ecfc2db-fed0-407a-9f3f-5e0cda24961c%40redis>
- Alcántara A (2022) *Estrategia de retención del talento humano y la satisfacción laboral, área de despacho en una empresa avícola de Trujillo: 2020*.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4561>.
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Apaza, S. (2021) *Bullying e inteligencia emocional en los estudiantes de sexto grado de la IEP 71015 San Juan Bosco Juliaca, 2019*.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16195>
- Adriano, J. & Callaghan, C. (2021). *Retention and turnover of staff undertaking degree studies: insights and evidence from South Africa*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-08-2019-0427/full/html>
- Bakotić, Danica (2021). *DOES ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AFFECT JOB SATISFACTION IN NONPROFIT ORGANIZATIONS? EVIDENCE FROM CROATIA*.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=2501ae38-c1f4-4d17-b185-18fe401eff2a%40redis>
- Bazán, M. (2019). *Motivación laboral y retención laboral en trabajadores en la empresa asegurado Pacífico Seguros, Chiclayo*. Tesis para obtener el grado

- de Maestra en Administración de Negocios. Universidad César Vallejo, Lima – Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82908>
- Bohórquez, E. (2021). *Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Cadena, E & Larzabal, A. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha*. Proyecto de investigación para obtener el título de Psicólogo Organizacional. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato – Perú. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Castañeda, E (2019). *Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del servicio educativo*. Tesis para optar por el grado de Magíster en Gestión y Administración de la educación. Universidad Nacional Federico Villarreal Lima – Perú. http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3529/UNFV_FLORES_CARLOS_MERCEDES_PAOLA_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cavalcanti, A. (2022). *Do tensions lead to positive career satisfaction results?* <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=509029f1-f685-442a-8158-5cae5572e41d%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=157782465&db=fua>
- Creapeau, L. (2022). *Leadership and Staff Perceptions on Long-term Care Staffing Challenges Related to Certified Nursing Assistant Retention*. https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85124777308&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=staff+retention&sid=d07551cbee9081e0c4d30cbeeb4ac314&so t=b&sdt=b&sl=22&s=TITLE%28staff+retention%29&relpos=4&citeCnt=1&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1

- Cherkesova, E (2021). *Methodology of Labor Remuneration Differentiation in the Context of Human Capital Assessment*.
https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85096435747&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=LABOR+REMUNERATION&sid=4f9679e82775bcce6f92f63f87c3d8d3&sot=b&sdt=b&sl=25&s=TITLE%28LABOR+REMUNERATION%29&relpos=5&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1
- Chiavenato, I. (2018) *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones*, 10ma Edic. México: McGraw-Hill.
- Delgado, M (2018). *Gestión del talento humano como herramienta de competitividad en las empresas*
<https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADAG0000538/Capitulo%205.pdf>
- De toro, A (2022) “*Estrategias para la retención de personal en la empresa*”.
<https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/estrategias-retencion-personal/>.
- Esan. (2019, 9 septiembre). *Motivación laboral: Nuevas tendencias globales*.
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- García y Gonzales (2018) *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión*, 2018. Tesis para obtener el grado de Maestría. Universidad Peruana Unión.
- Galindo, Lourdes (2018) *Administración. Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo 3era Edic*. México: Pearson Educación
- Gareth R. Jones and Jennifer M. George. (2019). *Administración contemporánea*. 10ma Edic. México: McGraw-Hill.
- Gestión (2014). *La importancia de una línea de carrera dentro de la empresa*.
<https://gestion.pe/imprensa/importancia-linea-carrera-empresa-68728-noticia/>

- Gestión (2019). *Los puestos de trabajo*. <https://www.gestion.org/los-puestos-de-trabajo/>
- Gestión. (2020). *Retención de personal*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-48-de-ejecutivos-peruanos-tiene-dificultades-para-contratar-y-retener-personal-nndc-noticia/>
- Gordon, A (2021). *The key to motivating and retaining your technical specialists*. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=10&sid=d6cad7c9-f35a-4c8f-82676ba0dadf6270%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=152410524&db=bth>
- Haynie, K., Chandran, K., Tawbush, R. (2021) Effectively Adapting and Implementing In-Person Teacher Professional Development to a Virtual Format <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=780f006b-f75a-4635-9d83-d9a98d828617%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=EJ1311481&db=eric>
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México: MC Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill Education.
- Jie, Y & Qin, Y (2021) *Influence of work pressure and psychological distance on innovation behavior of employees in the sports industry*. https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85131349303&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=work+pressure&nlo=&nlr=&nls=&sid=0c46070818c34b9d4d1b9da5d596b973&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct&sl=20&s=TITLE%28work+pressure%29&relpos=23&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1
- Juta, L. (2018). *The impact of training and development on employees' performance in Ngaka Modiri Molema District Municipality*. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=8b6205ba-dc69->

4a06-b19d-

47a578e43303%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edssas.ejc.15bca7d776&db=edssas.

Kyndt, E. *et al.* (2009). *Employee Retention: Organisational and Personal Perspectives*. *Vocations and Learning* 2, 195– 215.
<https://doi.org/10.1007/s12186-009-9024-7>

Legault, L. (2016). *Intrinsic and Extrinsic Motivation*.
https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-28099-8_1139-1

Lent, R. (2011) *Career-Life Preparedness: Revisiting Career Planning and Adjustment in the New Workplace*.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=c459c2d2-4b20-4a62-b42f-1ace3b0cdb33%40redis>

León, E & Calderón, L (2018). *Motivación Laboral y su relación con la retención del talento humano en la empresa aseguradora Pacífico Vida de la ciudad de Trujillo - 2017*. Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte, Trujillo – Perú.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13698>

Lisser, B (2022). *Motivation Advantage – Master The Four Magic Motivation Questions*.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=209f50b6-21cd-472d-a31f-cf37e96b8f09%40redis>

Madero, S (2009). *Qué es el desarrollo profesional*.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000300006

Márkus, E., Miklósi, M., Barabási, T. (2021). *Adult Learner's Motivation for Learning from a Comparative Perspective*. <https://czasopisma.marszalek.com.pl/10-15804/tner/7845-tner2021110>

Mascarenhas, Carla (2022). *How Perceived Organizational Support, Identification with Organization and Work Engagement Influence Job Satisfaction: A*

<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=59f2e8e9-c102-48cc-b1d7-09028797c289%40redis>

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13.^a ed.). México: McGraw-Hill.

Murray, George et al. (2022). *Exploring the relative importance of factors that influence the job retention of social care staff working in intellectual disability services*. [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100013837&origin=resultslist&sort=plf-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100013837&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=staff+retention&sid=d07551cbee9081e0c4d30cbeeb4ac314&sot=b&sdt=b&sl=22&s=TITLE%28staff+retention%29&relpos=6&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1)

[f&src=s&st1=staff+retention&sid=d07551cbee9081e0c4d30cbeeb4ac314&sot=b&sdt=b&sl=22&s=TITLE%28staff+retention%29&relpos=6&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100013837&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=staff+retention&sid=d07551cbee9081e0c4d30cbeeb4ac314&sot=b&sdt=b&sl=22&s=TITLE%28staff+retention%29&relpos=6&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1)

Novoa, P. (2018). *Motivación laboral y retención laboral en una empresa de crédito prendario, Lima - 2018*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión del Talento Humano. Universidad César Vallejo, Lima – Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27623>

Ordoñez, LL. et al. (2021). "Academic Motivation and Satisfaction among students of education: An international perspective" <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70666127002>.

Park-Taylor, J., Reynolds, J., Jackson, M., Ponterrotto, J. (2021). *Careerography in Career Counseling Practice, Research, and Training*. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=5555b6ef-1cd2-4f09-a150-05ca37d717fc%40redis>

Pratt M & Florentina S (2022) "*Retención de empleados: 10 estrategias para retener a los mejores talentos*". <https://www.cio.com/article/251060/employee-retention-10-strategies-for-retaining-top-talent.html>.

Qi, Z., Jing, Z., Xilliang, F. (2022) *Working safety and workloads of Chinese delivery riders: the role of work pressure*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85133651007&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=work+pressure&nlo=&nlr=&nls=&sid=0c46070818c34b9d4d1b9>

da5d596b973&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct&sl=20
&s=TITLE%28work+pressure%29&relpos=21&citeCnt=0&searchTerm=&feat
ureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1

Kalandar A & Nodira Z (2019) “*New challenges and priorities of the labor market development in Uzbekistan*”.
<http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/6416>.

Rivera, N. (2019). *Relación entre la motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/30b4d8a7-9bc1-428a-93d1-13fd3930e031/content>

Ricky W. *et al.* (2017) *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. 12va Edic. México: Cengage Learning Editores.

Riyaz *et al.* (2022). *Library Employees’ Perspective of Capacity Building through Continuing Professional Development in the Republic of Maldives*.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=9bb03785-8809-406d-a3ba-5037324a0535%40redis>

Robbins, S. y Judge, T. (2017) *Comportamiento Organizacional*. 17va Edic. México: Pearson Educación.

Sánchez, D (2020) “*Estudio de la motivación como elemento fundamental para garantizar la retención de personal en la empresa automotriz CASABACA S.A. de la ciudad de Quito*”. Tesis para obtener el grado de Magíster en Desarrollo del Talento Humano. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador – Quito.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7318/1/T3191-MDTH-Sanchez-Estudio.pdf>

Sandhya, K., & Kumar, D. P. (2011). *Employee retention by motivation*. *Indian Journal of science and technology*, 4(12), 1778-1782. (India)

Selva, C *et al.* (2019). *Satisfacción Laboral: Una revisión teórico-histórica de su investigación*.

https://www.researchgate.net/publication/298214529_Satisfaccion_laboral_u_na_revision_teorico-historica_de_su_investigacion

Smith, C., Barron, Keith., Shope, R., Beam, E., Piro, K. (2021). Motivations, barriers, and professional engagement: a multisite qualitative study of internal medicine faculty's experiences learning and teaching point-of-care ultrasound. https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85126236484&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Motivation&nlo=&nlr=&nls=&sid=dbd7c0a7d48ed033f936e48fef4ca91&sot=b&sdt=b&sl=17&s=TITLE%28Motivation%29&relpos=36&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1

Sochneva, E. & Malakhova, A. (2020). *Investigation of labor remuneration offenses.* https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85123042457&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=LABOR+REMUNERATION&sid=4f9679e82775bcce6f92f63f87c3d8d3&sot=b&sdt=b&sl=25&s=TITLE%28LABOR+REMUNERATION%29&relpos=7&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1

Sun, S., Lee, P., Law, R., Hyun, S (2020). *An investigation of the moderating effects of current job position level and hotel work experience between technology readiness and technology acceptance.* <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=f24340bd-358d-4e41-a155-78a5d6a8bb49%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S0278431920301857&db=edselp>

Van Mol, Christof (2021) *International student mobility and labour market outcomes: an investigation of the role of level of study, type of mobility, and international prestige hierarchies.* <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=353f85c6-1687-4e9e-83c5-32e69409d60e%40redis>

Ventura, S. (2018). Evidencias de validez de la escala de motivación en los colaboradores operarios de la ciudad de Trujillo. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo. Repositorio digital Universidad Cesar Vallejo. <https://bit.ly/3IO2P98>

Wang, C. (2021) *Personalized and Explainable Employee Training Course Recommendations: A Bayesian Variational Approach*. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=bfcbe985-d3b9-4049-8c1a-d6e1da8388d3%40redis>

Yang, C., Zhou, B., Huang, Yulan (2021) *Impact of work pressure on mental health of local poverty alleviation officials in ethnic minority areas: A case study of Liangshan Prefecture*. https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85128850046&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=work+pressure&nlo=&nlr=&nls=&sid=0c46070818c34b9d4d1b9da5d596b973&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct&sl=20&s=TITLE%28work+pressure%29&relpos=77&citeCnt=0&searchTerm=&featureToggles=FEATURE_NEW_DOC_DETAILS_EXPORT:1

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Motivación Laboral	Es el conjunto de procesos que repercuten en el esfuerzo e intensidad que realizan las personas con el objetivo de alcanzar una meta.	Es la fuerza que los colaboradores muestran para alcanzar objetivos y metas, basándose en factores intrínsecos y extrínsecos	Intrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción en el trabajo - Desarrollo profesional - Jerarquía laboral 	ORDINAL TIPO LIKERT POLITÓMICA Opciones de respuesta: Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
					Se consideró nivel de intervalo de: Bajo (21-48) Medio (49-76) Alto (77-105)
			Extrínsecas	<ul style="list-style-type: none"> - Presión Laboral. - Reconocimiento Laboral - Relaciones interpersonales 	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Retención de personal	Es el esfuerzo por parte de los empleadores por mantener a los colaboradores deseables a fin de cumplir con los objetivos de la organización.	Se refiere al esfuerzo de la empresa por mejorar el desarrollo profesional de los colaboradores, de este modo los colaboradores encuentran un lugar cómodo para seguir brindando sus servicios, el cual será medido a partir de un cuestionario.	Desarrollo de personal	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia en el puesto de trabajo - Capacitación y especialización - Líneas de carrera 	ORDINAL TIPO LIKERT POLITÓMICA
		Se consideró nivel de intervalo de: Bajo (21-48) Medio (49-76) Alto (77-105)			
			Retribución	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración acorde al mercado - Incentivos por productividad Reconocimiento Laboral 	Bajo Medio Alto

Nota. Elaboración propia

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema principal P _p ¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con la retención del personal en una empresa de transportes en Trujillo?, 2022?	Objetivo general O _G . Determinar cuál es la relación entre la motivación laboral y retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo., 2022	Hipótesis general H _G La motivación laboral se relaciona significativamente con la retención del personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022	Variable Independiente: Motivación Laboral				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos
Problemas específicos P1. ¿Cuál es el nivel de motivación laboral? P2. ¿Cuál es el nivel de retención del personal? P3. ¿En qué manera la dimensión motivación intrínseca se relaciona con la retención del personal? P4. ¿En qué manera la dimensión motivación extrínseca se relaciona con la retención del personal? P5. ¿En qué manera la dimensión desarrollo personal se relaciona con la motivación laboral? P6. ¿En qué manera la dimensión retribución se relaciona con motivación laboral?	Objetivos específicos O1. Identificar el nivel de motivación laboral. O2. Determinar el nivel de retención de personal. O3. Determinar cuál es relación entre la motivación intrínseca y la retención del personal. O4. Determinar cuál es relación entre la motivación extrínseca y la retención del personal. O5. Determinar cuál es relación entre la motivación laboral y el desarrollo profesional. O6. Determinar cuál es relación entre la motivación laboral y la retribución.	Hipótesis nula Ho. La motivación laboral no se relaciona significativamente con la retención del personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022. Hipótesis específicas H1. La dimensión motivación intrínseca se relaciona significativamente con la retención del personal. Ho1. La dimensión motivación intrínseca no se relaciona significativamente con la retención del personal. H2. La dimensión motivación extrínseca se relaciona significativamente con la retención del personal. Ho2. La dimensión motivación extrínseca no se relaciona significativamente con la retención del personal. H3. La dimensión desarrollo de personal se relaciona significativamente con la motivación laboral Ho3. La dimensión desarrollo de personal no se relaciona	Motivación Intrínseca	Satisfacción Laboral	1 - 5	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (104-140) Regular (66-103) Malo (28-65)
			Motivación Intrínseca	Desarrollo Profesional	6-10		
			Motivación Intrínseca	Jerarquía Laboral	11 - 15		
			Motivación extrínseca	Presión Laboral	16 - 20		
			Motivación extrínseca	Reconocimiento Laboral	21 - 23		
			Motivación extrínseca	Relaciones interpersonales	24 - 28		

		<p>significativamente con la motivación laboral</p> <p>H4. La dimensión retribución se relaciona significativamente con la motivación laboral</p> <p>Ho3. La dimensión retribución no se relaciona significativamente con la motivación laboral</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1126 264 1294 316">Dimensión</th> <th data-bbox="1294 264 1597 316">Indicadores</th> <th data-bbox="1597 264 1711 316">Ítems</th> <th data-bbox="1711 264 1899 316">Escala ordinal</th> <th data-bbox="1899 264 2033 316">Niveles y Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1126 316 1294 703" rowspan="3">Fiabilidad Sensibilidad</td> <td data-bbox="1294 316 1597 464">Importancia en el puesto de trabajo</td> <td data-bbox="1597 316 1711 464">1-4</td> <td data-bbox="1711 316 1899 703" rowspan="6">Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</td> <td data-bbox="1899 316 2033 703" rowspan="6">Bueno (77-105) Regular (49-76) Malo (21-48)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1294 464 1597 564">Capacitación y especialización</td> <td data-bbox="1597 464 1711 564">5-9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1294 564 1597 703">Líneas de carrera</td> <td data-bbox="1597 564 1711 703">10-13</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1126 703 1294 1066" rowspan="3">Seguridad Empatía Elementos tangibles</td> <td data-bbox="1294 703 1597 836">Remuneración acorde al mercado</td> <td data-bbox="1597 703 1711 836">14-15</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1294 836 1597 968">Incentivos por productividad</td> <td data-bbox="1597 836 1711 968">16-19</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1294 968 1597 1066">Reconocimiento Laboral</td> <td data-bbox="1597 968 1711 1066">20-21</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="1126 1066 2033 1090">Variable Dependiente: Calidad del servicio</p>					Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos	Fiabilidad Sensibilidad	Importancia en el puesto de trabajo	1-4	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (77-105) Regular (49-76) Malo (21-48)	Capacitación y especialización	5-9	Líneas de carrera	10-13	Seguridad Empatía Elementos tangibles	Remuneración acorde al mercado	14-15	Incentivos por productividad	16-19	Reconocimiento Laboral	20-21
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos																								
Fiabilidad Sensibilidad	Importancia en el puesto de trabajo	1-4	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (77-105) Regular (49-76) Malo (21-48)																								
	Capacitación y especialización	5-9																										
	Líneas de carrera	10-13																										
Seguridad Empatía Elementos tangibles	Remuneración acorde al mercado	14-15																										
	Incentivos por productividad	16-19																										
	Reconocimiento Laboral	20-21																										

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo Landeau (2012) planteó diversos tipos de investigación: Por su finalidad, concierne a una investigación aplicada, porque el conocimiento adquirido permitirá a los gerentes de la empresa que hay una relación significativa entre la motivación laboral y la retención del personal Según su carácter: correlacional, permite verificar la relación de las variables objeto de estudio, en el presente caso la relación de la variable independiente sobre la dependiente. Según la naturaleza: cuantitativa porque utiliza un proceso de recojo de datos y los análisis que se deben realizar con poco margen de error y facilita el control en la generación de respuestas y la obtención de resultados positivos; además, en todos los estudios cuantitativos, se utiliza algún instrumento que permite medir las variables, en el presente estudio se utilizó dos cuestionarios, una por cada variable. Según el alcance temporal, es transeccional, porque recopila datos o la información necesaria solamente en un tiempo específico, el objetivo la descripción de variables analizando la incidencia en un tiempo específico. Según su orientación, aplicada, con los resultados obtenidos se busca diseñar y aplicar estrategias para disminuir la problemática.</p> <p>Diseño No experimental. Alvarez (2020) precisa en esta investigación no se manipulan las variables objeto de estudio por parte del investigador, sino que son observadas en su contexto. Es correlacional causal transversal. Hernández et al. (2014) establece que es la relación entre dos o más variables en un tiempo determinado, sean en términos de correlación o como relación de causa-efecto, que ya han ocurrido en la realidad u ocurren en el curso del estudio y aquellos que investigan, observan e informan.</p> <div data-bbox="342 1050 504 1173" data-label="Diagram"> <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 --> O2 </pre> </div> <p>Dónde: M: Muestra, trabajadores de una empresa de transportes en Trujillo O1: Variable independiente: Motivación Laboral O2: Variable dependiente: Retención de personal r: Influencia de la gestión de proveedores en la calidad de servicios.</p>	<p>Población La población fue conformada por 22 trabajadores en una empresa de transportes en Trujillo, 2022 .</p> <p>Muestreo El muestreo utilizado fue no probabilístico, ya que al tener una población pequeña y de fácil acceso, se consideró relevante utilizar la población universal como muestra del estudio.</p>	<p>Variable 01: Motivación Laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Carlos David Castillo Aguilar Ámbito de Aplicación: Trabajadores de una empresa de transportes en Trujillo, 2022.</p> <p>Variable 02: Retención de personal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Carlos David Castillo Aguilar Trabajadores de una empresa de transportes en Trujillo, 2022.</p>	<p>Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> $\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$ <p>Donde: k = El número de items $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los items. ST^2 = Varianza de la suma de los items. α = Coeficiente de alfa de Cronbach</p> <p>Prueba no paramétrica, correlación de Rho de Spearman.</p>

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario Motivación Laboral

CUESTIONARIO

Título: Relación entre motivación laboral y retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022.

Autor: Castillo Aguilar Carlos David

Instrucciones: Estimado. lea detenidamente cada una de las preguntas y responda. Las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Marque con una cruz o realice un símbolo de verificación. Recuerde: no marcar dos opciones. Marque así en la opción que considere (X)

Variable N° 1	Escala de medición				
Motivación Laboral	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)

Dimensión: Intrínsecas

1	Me encuentro satisfecho laborando dentro de la empresa					
2	Me siento cómodo en el trabajo con las tareas que me asignan.					
3	Con frecuencia siento no contar con los recursos suficientes para realizar mi trabajo					
4	Considero que el clima laboral fortalece el desempeño del área donde me desarrollo					
5	Considero que las tareas asignadas están proporcionalmente elaboradas respecto el horario laboral					
6	Siento que mi trabajo me ayuda a cumplir con mis objetivos personales.					
7	Me motiva saber que hacer bien mi trabajo generaría un ascenso en la organización.					
8	Mi puesto laboral me provee indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
9	Intento mejorar mi desempeño laboral					
10	Mi deseo personal en este empleo es elevar mis conocimientos y habilidades como profesional.					
11	Me siento capaz de realizar tareas complejas de áreas jerárquicamente superiores					
12	Sigo mejorando a pesar de cumplir con los objetivos que me asignan					
13	El liderazgo de los jefes influye positivamente en el comportamiento de los colaboradores.					

14	Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
15	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación si estoy realizando eficientemente mi trabajo.					
Dimensión: Extrínsecas						
16	Separo los problemas laborales de los profesionales en mi centro de trabajo.					
17	Me siento fortalecido respecto a las críticas constructivas que realizan los compañeros de trabajo.					
18	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
19	Confío en mis habilidades para superar cualquier adversidad en el desarrollo en mí puesto de trabajo.					
20	Realizó mi trabajo adecuadamente solamente cuando me supervisan.					
21	Me motiva saber que hacer bien mi trabajo generaría un ascenso en la organización.					
22	Me siento motivado por los premios o incentivos que brinda la empresa para cumplir los objetivos en mi área de trabajo.					
23	Mis compañeros de trabajo admiran mis habilidades en mi puesto de trabajo.					
24	Prefiero trabajar en equipo que realizar actividades solo(a)					
25	Tomo la iniciativa respecto a hablar con los compañeros con temas ajenos al trabajo a fin de fortalecer los lazos de compañerismo.					
26	Soy capaz de motivar a otras personas para que cumplan sus funciones o tareas de la mejor manera.					
27	Confronto a mis compañeros cuando considero que tengo la razón sobre una actividad o decisión en el trabajo					
28	Prefiero pasar desapercibido en el trabajo					

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario Retención de Personal

CUESTIONARIO						
Relación entre motivación laboral y retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022.						
Autor: Castillo Aguilar Carlos David						
Instrucciones: Estimado. lea detenidamente cada una de las preguntas y responda. Las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Marque con una cruz o realice un símbolo de verificación. Recuerde: no marcar dos opciones. Marque así en la opción que considere (X)						
Variable N° 2		Escala de medición				
Retención de trabajadores		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Dimensión: Desarrollo Profesional						
1	La empresa donde laboro toma en cuenta mis ideas o propuestas para llevarlas a cabo en mis funciones o la de mis compañeros.					
2	Si tengo la oportunidad de aprender, lo hago					
3	La presión laboral es muy alta y me permite crear nuevas competencias laborales.					
4	Podemos realizar críticas constructivas respecto a la empresa.					
5	La empresa me da la oportunidad que pueda desarrollarme en mis fortalezas.					
6	La empresa realiza capacitaciones que me permiten ir mejorando mi desarrollo profesional.					
7	La empresa promueve el trabajo en equipo y habilidades blandas					
8	Dentro del centro laboral mis superiores me animan a mejorar y obtener nuevas competencias.					
9	En el trabajo demuestran estar realmente interesados con las funciones que realizo.					
10	La empresa promueve a los colaboradores a puestos más altos según el desempeño mostrado.					
11	La empresa realiza evaluaciones sobre el desempeño laboral a fin de poder realizar una retroalimentación a los colaboradores y ver los puntos que se pueden mejorar.					
12	Considera que para la empresa es más importante promocionar al personal que contratar a personal nuevo.					
13	Con qué frecuencia se realizan las líneas de carrera dentro de la empresa.					
Dimensión: Retribución						
14	Considero que el sueldo que recibo es acorde al puesto que tengo dentro de la empresa.					

15	Sin importar las circunstancias, la empresa me otorga los beneficios económicos que me corresponden				
16	La empresa brinda reconocimientos individuales a los colaboradores por su buen desempeño.				
17	La empresa brinda reconocimientos para cada área de trabajo según el cumplimiento de los objetivos organizaciones.				
18	La empresa gestiona convenios con empresas externas para compras del personal.				
19	Se da como política de la empresa brindar incentivos económicos en base al desempeño laboral.				
20	La empresa ha creado un plan de prestaciones para satisfacer nuestras necesidades				
21	La empresa donde laboro me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan.				

Anexo 5: Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre:

Cuestionario para medir la relación entre motivación laboral y retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022.

2. Autor:

Motivación Laboral:

Instrumento realizado por Castillo Aguilar Carlos David.

Retención de personal:

Instrumento realizado por Castillo Aguilar Carlos David.

3. Objetivo:

Determinar si existe relación entre la motivación laboral y retención de personal en una empresa de transportes en Trujillo, 2022

4. Indicaciones:

A continuación, tiene Ud. una encuesta, la misma que busca determinar los niveles de motivación laboral y retención de personal en los colaboradores de una empresa de transportes en Trujillo, 2022, según corresponda:

Para la motivación laboral y el otro cuestionario de retención de personal en cuenta los siguientes niveles:

Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.

5. Usuarios (muestra):

22 colaboradores de una empresa de transportes en Trujillo, 2022.

6. Unidad de análisis:

Cada uno de los colaboradores de la empresa transportes en Trujillo, 2022.

7. Modo de aplicación:

- Los instrumentos de evaluación están estructurado en 28 ítems, agrupados en las 2 dimensiones para la motivación laboral y 21 ítems, agrupados en las 2 dimensiones para la variable retención de personal, El cuestionario debe ser desarrollado únicamente por el sujeto de la muestra seleccionada.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 20 minutos por cada una.

- Debido al contexto de aislamiento social el cuestionario fue realizado de forma gradual de manera impresa y llenado manual por los integrantes de la muestra para que lo puedan completar y marcar sus respuestas.

9. Escala diagnóstica:

9.1. Escala general de la variable 1: Motivación Laboral

Intervalo	Nivel
28 - 65	Bajo
66 - 103	Medio
104 - 140	Alto

9.2. Escala general de la variable 2: Retención de personal

Intervalo	Nivel
21 - 48	Bajo
49 - 76	Medio
77 - 105	Alto

9.3. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de expertos con grados académicos de Maestro.

La confiabilidad del instrumento se dio con base en una prueba piloto con 15 integrantes de muestra y se calculó por el método de **Alfa de Cronbach**, obteniéndose el valor de 0,826 para motivación laboral y 0.809 para retención de personal, que corresponde a un instrumento ALTAMENTE CONFIABLE.

Anexo: 6 Validez de contenido del instrumento Motivación Laboral y retención de personal

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Ruth de Fátima Díez Carasco Burgos
 Grado académico : Maestría en Educación con mención en:
 Docencia y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor del instrumento : Castillo Aguilar Carlos David

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las preguntas tienen relación y son redactadas con un lenguaje apropiado y libre de ambigüedades a los encuestados.					X
METODOLOGÍA	Hay una relación entre la técnica y el instrumento propuesto respondiendo al propósito de la investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresa relación con los indicadores de cada dimensión de la variable				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad de acuerdo a las variables de estudio, dimensiones e indicadores.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar cómo describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permite recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y corresponden a los objetivos como hipótesis y variables de estudio.					X

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 28 "excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable)

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 3.5

Trujillo, 14 de Julio de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Flores Salinas Evelyn Lisset
Grado académico : Magister en Administración de Negocios - MBA
Instrumento de evaluación : Cuestionario
Autor del instrumento : Castillo Aguilar Carlos David

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las preguntas tienen relación y son redactados con un lenguaje apropiado y libre de ambigüedades a los encuestados.					x
METODOLOGÍA	Hay una relación entre la técnica y el instrumento propuesto respondiendo al propósito de la investigación					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresa relación con los indicadores de cada dimensión de la variable					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad de acuerdo a las variables de estudio, dimensiones e indicadores.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar cómo describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permite recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones e indicadores					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y corresponden a los objetivos como hipótesis y variables de estudio.					x

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 28 "excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable)

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 34

Trujillo, __19__ de Julio de 2022

Mg. Evelyn Lisset Flores Salinas

DNI 70525532

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Aroca Sevillano Julyana Maricé
Grado académico : Maestra en Ciencias Económicas, mención Auditoría
Instrumento de evaluación : Cuestionario
Autor del instrumento : Castillo Aguilar Carlos David

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las preguntas tienen relación y son redactados con un lenguaje apropiado y libre de ambigüedades a los encuestados.					X
METODOLOGÍA	Hay una relación entre la técnica y el instrumento propuesto respondiendo al propósito de la investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresa relación con los indicadores de cada dimensión de la variable					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad de acuerdo a las variables de estudio, dimensiones e indicadores.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar cómo describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permite recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y corresponden a los objetivos como hipótesis y variables de estudio.					X

(Nota: tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 28 "excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable)

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 35

Trujillo, 18 de Julio de 2022


Julyana Maricé Aroca Sevillano

Anexo 6: Carta de Autorización de empresa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20603990405
TRANSPORTES E INVERSIONES HHH SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	FAVIOLA SAROVIO VERA
Nombres y Apellidos:	DNI:
SAROVIO VERA FAVIOLA	41391852

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "I" del Código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Relación entre motivación laboral y retención de personal en la empresa Transportes e Inversiones HHH SAC año 2022	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Administración de Negocios - MBA	
Autor: Carlos David Castillo Aguilar	DNI: 71010525

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: TRUJILLO, 04/06/2022

FAVIOLA SAROVIO VERA

(*): Código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo- Artículo 7º, literal "I" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 7: Matriz de puntuaciones motivación laboral

COLABORADOR	DIMENSIONES																											
	D1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA														D2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA													
	INDICADORES																											
	Satisfacción en el trabajo				Desarrollo Profesional				Jerarquía laboral				Presión Laboral				Reconocimiento Laboral				Relaciones interpersonales							
	PREGUNTAS																											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3
3	4	4	4	2	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2
4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
5	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4
8	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
9	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
12	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
13	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5
14	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
15	3	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
16	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
17	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
18	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
20	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4

Anexo 8: Matriz de puntuaciones retención del personal

COLABORADOR	DIMENSIONES																								
	D1: DESARROLLO DE PROFESIONAL										D2: RETRIBUCIÓN														
	INDICADORES																								
	I1: Importancia en el puesto de trabajo					I2: Capacitación y especialización					I3: Líneas de carrera					I4: Remuneración acorde al mercado				I5: Incentivos por productividad				I6: Reconocimiento Laboral	
	PREGUNTAS																								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21					
1	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4				
2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3				
3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	2	3	4				
4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3				
5	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2				
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3				
7	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4				
8	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	2				
9	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2				
10	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5				
11	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2				
12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2				
13	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2				
14	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1				
15	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2				
16	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5				
17	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2				
18	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2				
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2				
20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5				
21	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2				
22	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5				

Anexo 9: Confiabilidad de instrumento prueba piloto

Confiabilidad de instrumentos

Resumen del procesamiento de los datos – variable 1: Motivación laboral

		N	%
	Válidos	15	100.0
Casos	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	15	100.0

Nota. Información extraída del Programa SPSS V. 25

Estadístico de fiabilidad – variable 1: Motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.826	28

Nota. Información extraída del Programa SPSS V. 25

Resumen del procesamiento de los datos – variable 2: Retención de personal

		N	%
	Válidos	15	100.0
Casos	Excluidos ^a	0	0.0
	Total	15	100.0

Nota. Información extraída del Programa SPSS V. 25

Estadístico de fiabilidad – variable 2: Retención de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
.809	21

Nota. Información extraída del Programa SPSS V. 25