

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

“MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON  
LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN  
UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE  
MINERALES, TRUJILLO, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

**Autor:**

Karol Tatiana Navarrete Pereda

**Asesor:**

Dra. Julia Otilia Sagástegui Cruz

<https://orcid.org/0000-0002-8274-7479>

Trujillo - Perú

## JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Marlies Alicia Cueva Urra</b>	<b>18186434</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>Víctor Gaspar Cuadra Jiménez</b>	<b>17806851</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>Juan José Salgado Portugal</b>	<b>40350560</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## DEDICATORIA

En primer lugar, este logro se lo dedico a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

A la persona más importante, mi madre, a quién agradezco la confianza y el apoyo brindado, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su apoyo incondicional, amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mi padre, que pese a todo siempre lo he sentido presente en mi vida. Y sé que está orgulloso de la persona en la cual me he convertido.

A mis hermanos, que de alguna forma siempre me apoyan y aconsejan, lo cual me ha ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi vida.

A mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

Sin duda cada uno de ustedes fueron y seguirán siendo parte de mi desarrollo y siempre los tendré presente con mucho cariño.

Karol Tatiana Navarrete Pereda

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

## AGRADECIMIENTO

Primeramente, le agradezco a Dios por ser el motor principal en mi vida, por acompañarme y permitirme confiarle mis anhelos con la certeza de que estos se materializarán.

Les agradezco a mis padres porque desde muy pequeña me enseñaron el significado de perseverar y luchar por mis sueños, a mis hermanos porque fueron mis primeros compañeros de vida y quienes me enseñaron desde el momento que nació lo esencial que es un equipo.

Agradezco profundamente a todos esos docentes que me acompañaron a lo largo de este proceso, quienes me guiaron y forjaron como una profesional íntegra en mi área. Agradezco a mis compañeros, quienes siempre me brindaron el apoyo incondicional frente a cada circunstancia que necesitaba de su apoyo.

Este logro más que mío es de todos aquellos que lo hicieron posible y jamás me alcanzarán las palabras para agradecerles por tanto.

**Tabla de contenido**

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	24
CAPÍTULO III: RESULTADOS	31
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	53
REFERENCIAS	60
ANEXOS	62

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Coeficiente Alfa de Cronbach de los instrumentos elegidos.....	29
<b>Tabla 2</b> Prueba de normalidad de la data de las variables y dimensiones a constrastrar.....	45
<b>Tabla 3</b> Correlación entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales.....	47
<b>Tabla 4</b> Correlación entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales.....	49
<b>Tabla 5</b> Correlación entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales.....	50
<b>Tabla 6</b> Correlación entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales.....	52

**ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b> Diseño de investigación .....	25
<b>Figura 2</b> Nivel de confiabilidad.....	28
<b>Figura 3</b> Distribución de la variable motivación según niveles de percepción de la muestra .....	31
<b>Figura 4</b> Distribución de la dimensión necesidad de logro según niveles de percepción de la muestra .....	32
<b>Figura 5</b> Distribución de la dimensión necesidad de poder según niveles de percepción de la muestra.....	33
<b>Figura 6</b> Distribución de la dimensión necesidad de afiliación según niveles de percepción de la muestra.....	35
<b>Figura 7</b> Distribución de la variable retención del talento según niveles de percepción de la muestra .....	36
<b>Figura 8</b> Distribución de la dimensión clima de apreciación, estimulación y procedimientos según niveles de percepción de la muestra.....	38
<b>Figura 9</b> Distribución de la dimensión actitud de aprendizaje según niveles de percepción de la muestra.....	39
<b>Figura 10</b> Distribución de la dimensión presión del trabajo según niveles de percepción de la muestra.....	41
<b>Figura 11</b> Distribución de la dimensión habilidades de liderazgo según niveles de percepción de la muestra .....	43
<b>Figura 12</b> Valores del coeficiente de correlación .....	46
<b>Figura 13</b> Distribución de la muestra de estudio según género.....	74
<b>Figura 14</b> Distribución de la muestra de estudio según rango de edad .....	75

## RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo general identificar la relación que existe entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022, esto permitirá identificar aspectos valiosos para que los directivos de la empresa puedan diseñar estrategias efectivas y reducir la alta tasa de deserción laboral existente. Esta investigación es de tipo aplicada, tiene enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transeccional correlacional, se consideró como población y muestra de estudio a los 35 trabajadores que pertenecen a la planilla de la empresa. Se aplicó la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario en escala de Likert, obteniendo como resultado que existe una relación significativa positiva de magnitud muy alta entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.910, aceptando la hipótesis de investigación planteada; asimismo se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre las dimensiones necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación con la retención del talento humano. Se concluye que, al aumentar el nivel de motivación laboral, la retención del talento humano en la empresa Comercializadora de minerales también aumenta de forma significativa.

**PALABRAS CLAVES:** Motivación laboral, retención del talento, satisfacción laboral, desempeño laboral, clima laboral

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

En la actualidad el ambiente competitivo empresarial se caracteriza por el cambio constante generado por diversos factores y tendencias mundiales, como el impacto causado por la pandemia del Covid-19, la crisis económica mundial generada por los conflictos bélicos, las tendencias medioambientales y de responsabilidad social empresarial y el constante avance tecnológico; en este contexto Molina et al. (2018) indican que las organizaciones deben de ser flexibles para responder satisfactoriamente a los cambios del entorno y mantenerse en el mercado, para ello es necesario adoptar modelos de gestión modernos con un soporte tecnológico adecuado que les permita gestionar la innovación, flexibilizar sus procesos e incrementar su eficiencia para competir satisfactoriamente y mantener o incrementar su participación de mercado.

Teniendo en cuenta este escenario, Varela (2018) afirma que el recurso humano es un factor clave para el éxito de todos los procesos que ejecutan las organizaciones, pues del desempeño de los trabajadores depende que el resultado del proceso sea satisfactorio o no; por lo tanto, el factor humano constituye la principal fuente de ventaja competitiva en las organizaciones; en ese sentido Ortiz, et al. (2019) afirman que en las últimas décadas el recurso humano se ha convertido en un factor clave de éxito, y el reto moderno de las organizaciones es administrar eficazmente el talento humano en sus compañías, desplegando estrategias para estimular un entorno laboral saludable que propicie la motivación de los trabajadores.

Como consecuencia de esto, Peña y Villón (2018) indican que para gestionar el recurso humano eficazmente y promover el desarrollo organizacional se debe de considerar un elemento fundamental que es la motivación laboral, pues se relaciona

fuertemente con las relaciones laborales, el desempeño laboral y con la satisfacción de los clientes; por lo tanto, un trabajador motivado propicia mejores niveles de productividad y rentabilidad empresarial, y en sentido opuesto, cuando el trabajador no percibe en su ambiente laboral las condiciones que lo motiven, éste será propenso a cambiar de compañía a la primera oportunidad que se le presente, afectando el desempeño de la empresa en su conjunto.

De acuerdo con la consultora internacional PricewaterhouseCoopers (PWC, 2019) en Perú el índice promedio de rotación laboral asciende a 20.7% y supera largamente al promedio de Latinoamérica que es del 10%; por lo tanto, las organizaciones peruanas se enfrentan al reto de reducir el índice de deserción laboral para mantener sus niveles de productividad empresarial y reducir sus costos de gestión de personal; de acuerdo con Gavidia (2021) la masa laboral joven es la que presenta mayor tasa de rotación laboral en el Perú, pues se encuentran en la constante búsqueda por obtener nuevos puestos de trabajo donde puedan desarrollarse profesionalmente y asumir nuevos retos; además, los factores más influyentes para optar por un nuevo centro laboral es el salario, el ambiente laboral, los beneficios extra, la flexibilidad laboral y los incentivos.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022) en su último informe mensual del empleo formal privado actualizado al mes de febrero 2022 precisa que en dicho mes ingresaron al sector formal privado un 7.9% de trabajadores y la tasa de salida alcanzó el 10.1% lo que representa una tasa de rotación de trabajadores del 9%; este indicador oficial que administra el MTPE corresponde únicamente al empleo formal privado, y representa una tasa alta de rotación laboral mensual; además, la problemática laboral en el Perú se agrava con la alta tasa de

empleo informal existente, que según el Instituto Peruano de Economía (IPE, 2022) el nivel de informalidad en el Perú en el año 2021 ascendió a 76.8%.

En tanto, el sector de servicios mineros en el Perú durante los últimos años registra juntamente con el sector agrario las tasas de deserción laboral más altas del país, en ese sentido el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022) en su informe de la situación del empleo durante el cuarto trimestre del año 2021, indica que durante dicho periodo existió una deserción laboral del 64.5% del total de trabajadores de los sectores agrario y minero; se debe principalmente a que en estos sectores la mano de obra operativa mantiene un nivel de especialización y presenta una alta demanda sobre todo en periodos de picos de producción, de este modo, los trabajadores que no se encuentran motivados en su centro laboral son proclives a cambiar de empresa ante el ofrecimiento de mejores condiciones laborales.

La empresa Comercializadora de minerales brinda servicios de chancado de mineral a diversas empresas mineras, tiene como principal problemática la alta rotación de su personal operativo, durante el último trimestre del 2022 la rotación de personal operativo superó el 50% y la tasa de rotación del personal administrativo llegó a 25%; la situación se torna crítica considerando que la empresa emplea mano de obra operativa altamente especializada y cada trabajador que renuncia a la empresa genera una reducción de la productividad, debido a que el trabajador nuevo debe de aprender la operatividad de los procesos y tiene un desempeño laboral bajo durante las primeras semanas de labores; además existen otras empresas del sector que suelen contratar al personal más hábil y de mejor desempeño. De igual forma el personal administrativo no se siente plenamente identificado con la empresa por ello renuncian fácilmente cuando se les presenta alguna otra oportunidad laboral.

La amplia bibliografía de administración de recursos humanos presenta diversas estrategias para retener al personal que la empresa ha venido aplicando como incentivos, mejores horarios, etc., sin embargo, aún no se ha tenido éxito; por lo tanto, se requiere hacer un estudio para conocer a fondo los aspectos que motivan al personal y aquellos aspectos que el personal no valora mucho, y en base a este conocimiento diseñar y aplicar estrategias efectivas para mejorar la retención del talento humano.

Para profundizar en el análisis de las variables de estudio desde el punto de vista metodológico se consultó diversas investigaciones preliminares que abordan la relación entre la motivación laboral y la retención del talento en un contexto empírico y se describen a continuación:

La investigación de Alvarado y Becerra (2020) es de tipo cuantitativa, con diseño correlacional y tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la motivación laboral y la retención de personal de la empresa multinacional Mass de los distritos de La Molina, Santa Anita y Ate en la ciudad de Lima, la muestra de estudio estuvo conformada por 167 trabajadores de la empresa, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos un cuestionario en escala de Likert de 64 preguntas. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre la motivación laboral con la retención de personal de la empresa multinacional Mass de La Molina, Santa Anita y Ate; además tiene magnitud moderada y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.430; este antecedente aporta como referente válido para la discusión de resultados.

Bazán (2022) en su tesis de tipo cuantitativa, con diseño correlacional, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la retención de los trabajadores de una empresa aseguradora, la muestra estuvo constituida por 82 trabajadores de la empresa a quienes se les aplicó dos test tipo

cuestionario Likert para medir las variables de estudio. Al analizar la data recolectada aplicando la estadística inferencial se encontró que existe relación significativa entre la motivación laboral y la retención laboral con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.361 lo que indica una relación positiva baja; asimismo se encontró que existe una relación significativa positiva entre la retención con la necesidad de logro ( $r=0.562$ ), necesidad de poder ( $r=0.241$ ) y necesidad de afiliación ( $r=0.279$ ); este antecedente, aporta a la presente investigación una referencia metodológica para procesar los resultados y a la vez comprende un referente para comparar los resultados obtenidos.

Hilario (2018) en su investigación de tipo cuantitativa, con diseño correlacional que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación laboral y la retención de personal de una institución financiera; consideró una muestra de 87 trabajadores y aplicó como técnica la encuesta con su instrumento cuestionario en escala de Likert para recoger datos de la muestra seleccionada. Los resultados indican que existe una relación significativa, positiva de magnitud baja entre la motivación laboral con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.247 y la retención del personal en la entidad financiera de estudio, asimismo se encontró que no existe relación significativa entre la retención del talento con las dimensiones de motivación laboral: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación; este antecedente aporta una guía metodológica para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y cómo analizar e interpretar los resultados.

Caico y Penilla (2018) en su tesis de tipo cuantitativa, con diseño correlacional que tuvo como objetivo identificar la influencia que existe entre la motivación en la retención del talento humano en una empresa de servicios turísticos; se consideró una

muestra de 66 trabajadores de la empresa y se aplicó el instrumento cuestionario. Se obtuvo como resultado, aplicando la prueba Chi cuadrado de Pearson, que existe relación significativa entre la motivación y la retención del personal de la empresa Peruvisión Tours S.A.C. Se concluye que la motivación del talento humano tiene influencia en la retención del personal de la empresa en estudio; este antecedente aporta información relevante para contrastar con los resultados obtenidos.

León y Calderón (2018) en su investigación de tipo cuantitativa, con diseño correlacional, consideró como objetivo identificar la relación existente entre la motivación laboral y la retención del talento humano de una empresa corredora de seguros en la ciudad de Trujillo, para ello se consideró una muestra de 32 trabajadores de la empresa y se aplicó como instrumento el cuestionario en escala de Likert de 69 ítems. Los resultados al procesar la prueba estadística Chi cuadrado de Pearson indican que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la retención del talento humano con un nivel de significancia de 0.000; este antecedente aporta información relevante para formular la hipótesis general de investigación.

Lozano (2018) en su tesis de tipo cuantitativa, con diseño no experimental correlacional, formuló como objetivo identificar la relación existente entre la motivación laboral y la retención del talento humano en una institución de salud, se consideró una muestra de 60 trabajadores administrativos y se aplicó como instrumento un cuestionario en escala de Likert de 48 ítems. Los resultados muestran que existe una relación significativa, positiva y de magnitud alta entre la retención del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de la sede sur de la clínica Maison de Sante con un coeficiente Rho de Spearman de 0.711 y un nivel de

significancia de 0.000; este antecedente constituye un marco metodológico para la elección de la muestra de estudio y la aplicación de los instrumentos.

Rivera (2019) en su estudio de tipo cuantitativa, con diseño no experimental correlacional que tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la motivación laboral y la retención de los empleados en una empresa aseguradora de Lima, para cumplir dicho objetivo se tomó como muestra a 122 trabajadores del área de operaciones de la empresa y se les aplicó como instrumento dos cuestionarios en escala de Likert. Los resultados muestran que existe una relación significativa, positiva de magnitud moderada entre la motivación laboral y la retención de los empleados con un coeficiente Rho de Spearman de 0.669 y nivel de significancia de 0.000; este antecedente aporta un resultado empírico para ser comparado y contrastado en la discusión.

La investigación de Yáñez (2021) de tipo cuantitativa, con diseño no experimental correlacional, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación laboral y la retención del talento del personal de la Marina de Guerra, se consideró una muestra de 106 miembros del personal subalterno de la Marina de Guerra y se aplicó el instrumento cuestionario en escala de Likert para recolectar la data de estudio. Los resultados muestran que existe una relación significativa, positiva y de magnitud moderada entre la motivación laboral y la retención del talento del personal subalterno de la Marina de Guerra, obteniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.658 y un nivel de significancia de 0.000; este antecedente aporta un marco metodológico para interpretar las pruebas estadísticas de correlación.

Para profundizar el conocimiento y alcance teórico de las variables de estudio se consultó diversa bibliografía que sirvió de base para plantear el siguiente marco teórico:

### Motivación laboral

Chiavenato (2019) indica que la motivación es un factor determinante de la conducta humana, y abarca todos los estímulos internos (procesos mentales) o externos (provenientes del ambiente) que impulsan determinado comportamiento en el individuo; en ese sentido, precisa que en el proceso motivacional se presentan tres elementos: el estímulo (interno o externo), la necesidad o deseo y un objetivo a cumplir, los cuales determinan cierto comportamiento en el individuo.

Peña y Villón (2018) precisan que la motivación laboral se define como la voluntad propia de cada trabajador que se materializa en el esfuerzo que despliega por lograr las metas de la compañía que a la vez le generan sensaciones de satisfacción de sus propias necesidades como autorrealización y condiciones laborales positivas; además precisan que la motivación laboral se forja en la interrelación del trabajador con su entorno laboral.

Steers et al. (2003) afirman que la motivación laboral es la emoción que genera el impulso en los trabajadores para desarrollar una conducta determinada en la búsqueda de satisfacer sus necesidades de logro, poder y afiliación; por ello, la motivación se considera como un proceso que tiene como propósito lograr un estado emocional positivo en relación con el entorno laboral y que ayuda a la satisfacción de las necesidades individuales del trabajador como ser humano; similar definición presenta Robbins y Judge (2018) quienes afirman que la motivación laboral es la voluntad del trabajador para desplegar esfuerzos dirigidos a cumplir con los objetivos

empresariales; esta voluntad es determinada por la percepción del trabajador respecto a la satisfacción de alguna necesidad individual que es lograda en función al esfuerzo desplegado.

Hellriegel et al. (2009) indica que una de las principales teorías relacionadas con el estudio de la motivación es la teoría de las necesidades aprendidas de McClelland, a partir de la cual afirma que las personas tienen tres importantes necesidades por satisfacer: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación. Para la presente investigación estas necesidades constituyen las dimensiones de la variable motivación.

- Necesidad de logro, esta necesidad comprende el comportamiento competitivo que existe en los individuos, por el cual buscan alcanzar la excelencia en las actividades que realizan, es decir, ejecutar las tareas de manera más eficaz y efectiva que otras personas (Hellriegel et al., 2009). Asimismo, la necesidad de logro hace referencia al impulso humano por destacar en las actividades que realiza, por ello el trabajador se esmera en hacer una labor de calidad que conlleve al cumplimiento de las metas propuestas por la empresa, esto le produce satisfacción y motivación para alcanzar la excelencia (Steers et al., 2003).
- Necesidad de poder, esta necesidad comprende el deseo de influenciar en acontecimientos y personas, y se divide a su vez en poder institucional que implica mantener una cuota de poder para influenciar en su entorno laboral, y en poder personal, que implica el sentirse empoderado para cumplir las metas personales (Hellriegel et al., 2009). Asimismo, la necesidad de poder implica el deseo del individuo por controlar diversos aspectos de la vida diaria en base a una jerarquía

ganada en el tiempo que le permite dirigir e influenciar en el comportamiento de otros para que se comprometan con un objetivo común (Steers et al., 2003).

- Necesidad de afiliación, esta necesidad comprende el deseo de cautivar y permanecer en buenos términos con los compañeros de trabajo; de este modo se busca establecer y mantener relaciones interpersonales en el entorno laboral, existen investigaciones empíricas que han encontrado que los trabajadores que forman lazos de amistad en el ambiente de trabajo son más productivos y comprometidos que quienes no desarrollan estas relaciones (Hellriegel et al., 2009). Asimismo, la necesidad de afiliación implica el deseo del individuo por formar relaciones sociales positivas con las personas de su entorno, en base a un clima de empatía, comprensión y reconocimiento (Steers et al., 2003).

Hellriegel et al. (2009) también indica que existe diversos factores que impulsan la motivación laboral, y para enumerarlos y priorizarlos existen muchas discrepancias entre los expertos; sin embargo, todos coinciden en que las organizaciones deben de buscar constantemente motivar a su personal para lograr atraer al recurso humano más competente y que permanezca en la empresa por largo plazo, asimismo lograr niveles de desempeño y productividad superiores. Por tanto, en la presente investigación se tomará en cuenta el modelo de las necesidades aprendidas de McClelland con sus respectivas dimensiones para medir la motivación laboral.

#### Retención del talento humano

De acuerdo con Chiavenato (2019) la retención del talento humano es el proceso que busca mantener a los trabajadores incentivados y comprometidos con la organización, para reducir la rotación de personal principalmente en puestos claves del negocio.

Chávez (2012) indica que la retención del personal implica mantener en la organización las competencias laborales que proporcionan los trabajadores, para lo cual es determinante construir niveles de motivación laboral adecuados que generen emociones positivas en el personal y los mantenga incentivados.

Chiluisa (2019) en tanto, afirma que la retención del talento es una necesidad imperante en las organizaciones pues le garantiza mantener las competencias y la información que constituyen activos intangibles de suma importancia para la compañía; en adición a esto, cuando no existe una adecuada gestión de retención del talento, la compañía sufre de una alta rotación que trae como consecuencia una pérdida constante de productividad empresarial y del nivel de servicio al cliente, afectando también a los planes de trabajo a largo plazo.

Asimismo, Gutiérrez (2018) precisa que la retención del talento es el proceso que ejecutan las compañías y que tiene como objetivo evitar la fuga de los trabajadores que aportan más valor a la organización, Gonzales (2011) complementa esta idea indicando que para lograr esta retención de personal las compañías despliegan diversas estrategias motivacionales orientadas a incrementar la satisfacción laboral del personal clave.

Kyndt et al. (2009) desarrollaron un modelo para medir la retención del talento denominado “Cuestionario de retención y permanencia laboral” que consiste en 68 ítems basado en cinco dimensiones que son apreciación y estimulación, habilidades de liderazgo, presión de trabajo, procedimientos siguientes, actitud de aprendizaje; este modelo fue traducido al español, modificado, validado y adaptado a la realidad de los trabajadores en el contexto latinoamericano por Musso y Salgado (2012) reduciendo la cantidad de ítems y dimensiones, quedando finalmente cuatro dimensiones: clima

de apreciación, estimulación y procedimientos; actitud de aprendizaje; presión del trabajo; y habilidades de liderazgo.

- Clima de apreciación, estimulación y procedimientos, esta dimensión implica la percepción de los trabajadores con respecto al involucramiento de la organización para comprender las expectativas de su personal y en función a ello realizar esfuerzos por satisfacerlas, se evidencia mediante un clima organizacional positivo, un trato cordial y motivador de parte de los directivos, así como el involucramiento del personal con los valores institucionales (Bazán, 2022; Hilario, 2018).
- Actitud de aprendizaje, esta dimensión implica la iniciativa del trabajador por mantener una actitud de apertura hacia el continuo aprendizaje que desarrolla dentro de la organización, como desarrollar nuevas capacidades o adquirir nuevos conocimientos que le permitan desarrollar sus funciones de manera más efectiva (Bazán, 2022; Hilario, 2018).
- Presión del trabajo, esta dimensión implica la percepción del trabajador con respecto al nivel de presión que existe en sus funciones y el sobreesfuerzo que realiza lo cual pudiera ocasionarle momentos de estrés y depresión (Bazán, 2022; Hilario, 2018). Asimismo, la gestión de esta dimensión es especialmente importante pues la carga laboral que se destina a cada trabajador debe de ser cuidadosamente balanceada para estimular sentido de empoderamiento, pertenencia, oportunidad de aprendizaje y desarrollo empírico, sin embargo, cuidando que esta carga no genere percepciones negativas que puedan asumirse como sobrecarga laboral (Kyndt et al., 2009).
- Habilidades de liderazgo, esta dimensión implica la capacidad de la organización por desarrollar y potenciar en sus colaboradores habilidades y conocimientos que les permitan expresar sus ideas, fomentar la innovación y creatividad en sus

funciones diarias para resolver problemas de manera eficaz, y tomar la iniciativa en diversas circunstancias que lo ameriten (Hilario, 2018; Kyndt et al., 2009).

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022?

### **1.2.1. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación que existe entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

2. Determinar la relación que existe entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.
3. Determinar la relación que existe entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

Cabe precisar que una relación es significativa cuando en la prueba de relación entre las variables se obtiene un valor de significancia (sig) inferior al máximo permitido (5%); en tanto, la relación será positiva cuando el coeficiente de correlación (cuyos valores oscilan entre -1 y +1) obtenido en la prueba de relación entre las variables, presenta valores positivos.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- Existe una relación significativa y positiva entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

- Existe una relación significativa y positiva entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.
- Existe una relación significativa y positiva entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

### 1.5. Justificación

La presente investigación sustenta su **justificación teórica** en la amplia bibliografía especializada que existe sobre la gestión del talento humano, la cual será contrastada con los resultados empíricos obtenidos al aplicar los instrumentos de recolección de datos y técnicas estadísticas a un contexto problemático real, creando así un nuevo conocimiento científico.

De igual forma, la presente tesis tiene su **justificación práctica**, pues permite a la empresa Comercializadora de minerales obtener alternativas viables en base al análisis de las percepciones de sus trabajadores y al soporte teórico consultado, para dar solución a su problemática identificada relacionada a la alta tasa de rotación de personal.

En tanto, la presente tesis también **se justifica metodológicamente** pues constituye una guía metodológica para futuros investigadores con respecto a la aplicación de los instrumentos de medición y el procesamiento de datos relacionados a las variables motivación laboral y retención del talento humano, además los resultados obtenidos podrán ser analizados y contrastados en futuras investigaciones.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

Según lo indicado por Hernández y Mendoza (2018) una investigación científica es de tipo aplicada cuando hace uso del conocimiento científico existente para aplicarlo a una situación problemática real en busca de encontrar soluciones; por lo tanto, la presente tesis es de **tipo aplicada** y está orientada a identificar la relación existente entre las variables motivación laboral y retención del talento humano en el contexto de la empresa Comercializadora de minerales

Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) afirman que una investigación con enfoque cuantitativo es empleada cuando se desea estimar valores o pronosticar hechos y probar hipótesis; en ese sentido, la presente tesis tiene un **enfoque cuantitativo**.

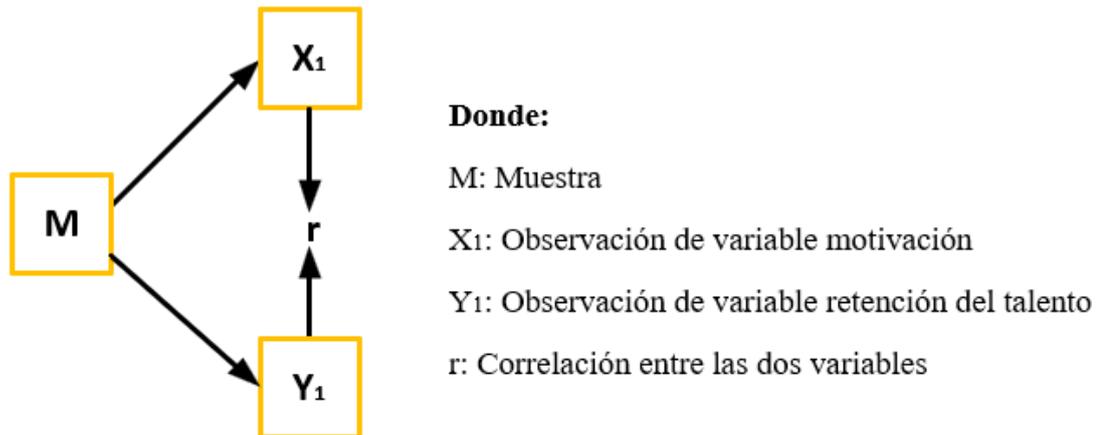
Además, Hernández y Mendoza (2018) indican que el diseño no experimental se emplea en investigaciones donde no se manipulan las variables de manera deliberada, y se limita a observar y analizar la ocurrencia de los hechos; por tanto, la presente tesis tiene un diseño **No experimental**, pues se analizarán las variables de estudio sin ejercer estímulo alguno sobre estas.

En tanto, Hernández y Mendoza (2018) precisan que, dentro del diseño no experimental, las investigaciones que siguen el diseño transversal o transeccional son aquellas en las que la recolección de datos se realiza en un único momento; asimismo el diseño transeccional correlacional se aplica en investigaciones que buscan establecer relaciones entre las variables de estudio; por lo tanto, la presente tesis tiene **diseño No experimental, transeccional correlacional**.

En la figura 1 se presenta el diseño de investigación gráficamente.

**Figura 1**

*Diseño de investigación*



Fuente: Elaboración propia

## 2.2. Población y muestra

### Población

Hernández y Mendoza (2018) indican que la población de una investigación está compuesta por el conjunto de casos que coinciden con ciertas características que se buscan estudiar, por lo tanto, la población de la presente tesis está compuesta por los trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales que ascienden a 35 trabajadores, en el anexo 6 se presenta la relación del personal de la empresa que forma parte de la población de estudio.

### Muestra

Hernández y Mendoza (2018) afirman que en el enfoque cuantitativo una muestra es una porción representativa de la población de estudio, de la cual se recolectan los datos necesarios para obtener los resultados de la investigación.

En ese sentido, en la presente tesis se considera una muestra de tipo Censo, es decir se toma como muestra a los 35 trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Morán y Alvarado (2013) las técnicas comprenden una guía para aplicar el método de investigación por medio de la administración de los instrumentos; en tanto, el instrumento es el mecanismo de captación de datos directamente de la muestra de estudio para procesarlos y analizarlos.

- **Técnicas de recolección de datos**

En la presente investigación se consideró como técnica de recolección de datos a la encuesta.

- **Encuesta**, esta técnica precisa las condiciones de aplicación del instrumento cuestionario.

- **Instrumentos**

- **Cuestionario**, de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) es el instrumento más popular para recolectar datos y se compone de una serie de preguntas orientadas a medir una o más variables, en la presente tesis se consideró aplicar dos cuestionarios en escala de Likert para medir cada una de las variables de estudio.

- **Cuestionario para medir la motivación laboral (anexo 1)**

- N° de ítems: 15
- Nombre: Estala de Motivación

- Creador: Steers y Braunstein (1976) y fue adaptado al contexto peruano por la Dra. Sonia Palma Carrillo (2000)
  - Dimensiones que mide: Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.
  - Tiempo de aplicación 10 minutos
  - Tipo de escala: Escala de Likert – ordinal (valores del 1 – 5)
- **Cuestionario para medir la retención del talento (anexo 2)**
- N° de ítems: 34
  - Nombre: Cuestionario de retención y permanencia laboral
  - Creador: Kyndt et al. (2009) y fue adaptado al contexto latinoamericano por Musso y Salgado (2012)
  - Tipo de escala: Escala de Likert – ordinal (valores del 1 – 5)
  - Dimensiones que mide: Clima de apreciación, estimulación y procedimientos, actitud de aprendizaje, presión del trabajo y habilidades de liderazgo.

- **Validez del instrumento**

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) la validez de un instrumento indica si éste tiene la capacidad para medir de manera efectiva a la variable de estudio, es decir, si logra traducir las cualidades abstractas a indicadores cuantificables. Por lo tanto, los instrumentos considerados para recolectar datos en la presente investigación corresponden a cuestionarios que cuentan con las condiciones de validez necesarias para ejercer una recolección de datos efectiva; puesto que dichos instrumentos han sido aplicados exitosamente en numerosas investigaciones previas, donde se han obtenido resultados satisfactorios.

- **Confiabilidad del instrumento**

Según Hernández y Mendoza (2018) la confiabilidad del instrumento es la cualidad de éste para garantizar resultados consistentes cada vez que se mide una muestra de estudio. Por lo tanto, en la presente investigación se aplicarán instrumentos que cuentan con una alta confiabilidad, la cual fue corroborada en diversas investigaciones previas como en las investigaciones de Rivera (2019) y Hilario (2018); además se realizó una prueba piloto aplicada a 10 trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales en base a la cual se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un nivel de confiabilidad excelente para ambos instrumentos según los valores de la figura 2.

**Figura 2**

*Nivel de confiabilidad*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Confiabilidad</b>
Coeficiente alfa >.9	Excelente
Coeficiente alfa >.8	Bueno
Coeficiente alfa >.7	Aceptable
Coeficiente alfa >.6	Cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Pobre
Coeficiente alfa <.5	Inaceptable

*Nota.* Elaboración propia a partir del texto de Hernández y Mendoza (2018)

**Tabla 1**

*Coefficiente Alfa de Cronbach de los instrumentos elegidos*

Instrumento	Estala de Motivación	Cuestionario de retención y permanencia laboral
Alfa de Cronbach	0.937	0.954
Confiabilidad	Excelente	Excelente

*Nota.* Valores calculados en la prueba piloto que se presenta en el anexo 5

## 2.4. Procedimiento

Luego de tener definida la muestra de estudio, se realizó el siguiente procedimiento para la recolección y análisis de datos:

- Se solicitó autorización a los directivos de la empresa Comercializadora de minerales para aplicar los cuestionarios diseñados a sus trabajadores, asimismo, se les solicitó que proporcionen la relación actualizada de los 35 trabajadores de la empresa que forman parte de la muestra de estudio.
- Contando con la lista de trabajadores, se coordinó con las respectivas jefaturas para definir un cronograma de aplicación de los cuestionarios.
- Se aplicó de manera física los cuestionarios de recolección de datos a los 35 trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales
- Contando con los cuestionarios físicos y llenos, se tabuló la dará en un archivo de MS Excel 2019, ordenando convenientemente por variables y dimensiones, asimismo se calculó subtotales y totales de los puntajes obtenidos para cada variable y dimensión evaluada.
- La data tabulada y ordenada se trasladó al software estadístico SPSS v27 donde se procesó mediante técnicas estadísticas, aplicando estadística descriptiva para

construir las tablas de distribución de frecuencias con sus respectivos gráficos y mediante la estadística inferencial se realizó la contrastación de las hipótesis planteadas, aplicando pruebas estadísticas como el coeficiente de correlación Rho de Spearman y  $r$  de Pearson.

## **2.5. Aspectos éticos**

En la presente tesis se considera los aspectos éticos de honestidad, confidencialidad y respeto a la propiedad intelectual, en ese sentido, se recogerá, procesará y presentará información verídica recolectada de fuentes de confianza, manteniendo en reserva de la identidad de los trabajadores de la empresa, asimismo, se citará convenientemente según los lineamientos de las normas APA v7 a los autores bibliográficos cuyo trabajo sirvió de guía en la presente investigación.

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

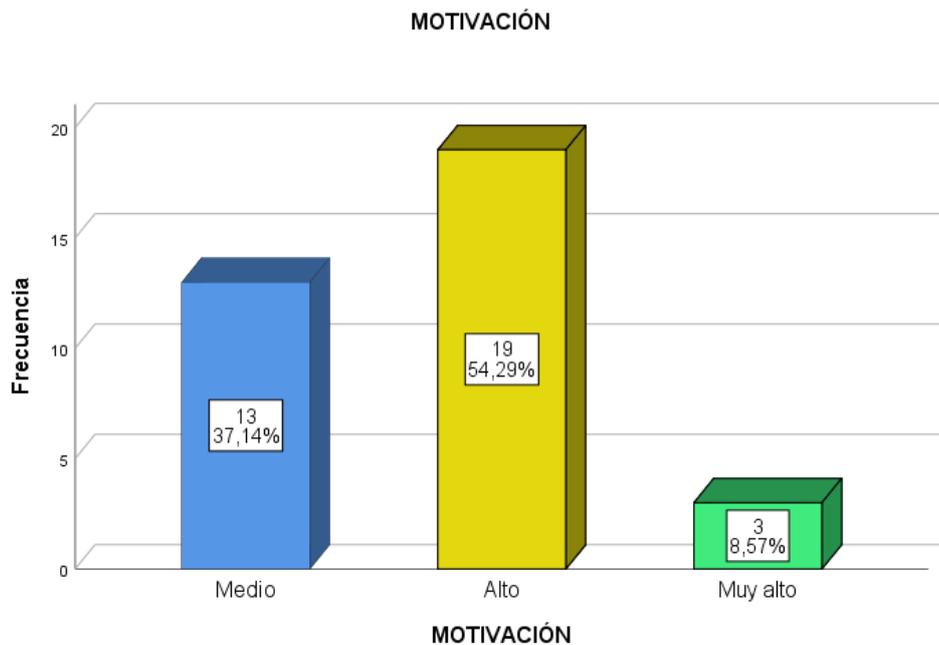
### 3.1. Análisis descriptivos

Mediante el análisis descriptivo se presenta el nivel de gestión existente en la empresa Comercializadora de minerales con respecto a las variables motivación laboral, retención del talento humano y sus respectivas dimensiones en las percepciones de los trabajadores de la empresa.

#### 3.1.1. Variable 1: Motivación laboral

**Figura 3**

*Distribución de la variable motivación según niveles de percepción de la muestra*



**Nota.** Información recolectada de la muestra de trabajadores mediante cuestionarios en escala de Likert y procesada en el software IBM SPSS v27.

#### Interpretación

Según lo observado en la figura 3, la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales en mayor porcentaje (54.19%) perciben un nivel alto de la variable motivación; en tanto, un 37.14% de los trabajadores de la muestra perciben

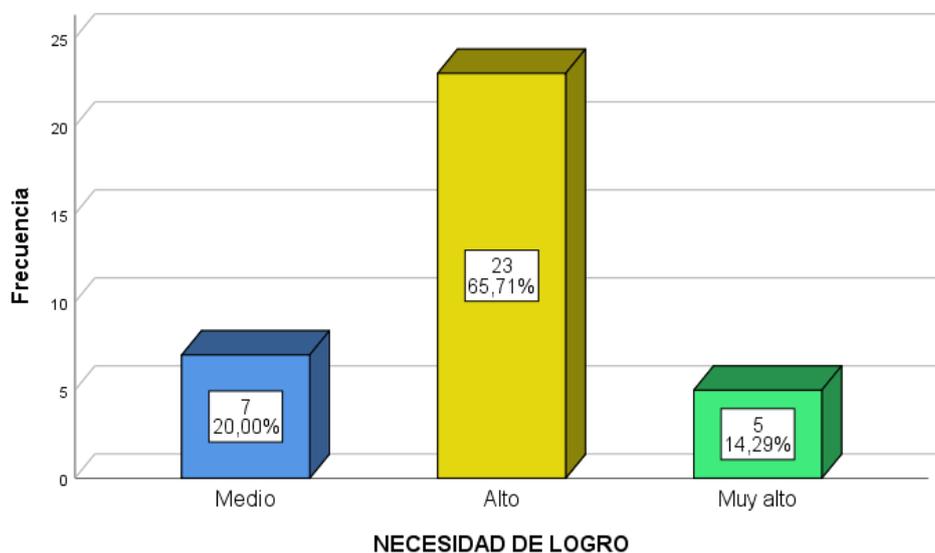
un nivel medio y sólo el 8.57% de la muestra percibe un nivel muy alto de la variable motivación.

Se identifica, que el nivel predominante en las percepciones de la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales con respecto a la variable motivación es Alto, esto indica que al mayor porcentaje de trabajadores se encuentra motivado con respecto a las condiciones laborales que les otorga la empresa, por tanto, se recomienda a la empresa a mantener este nivel saludable de motivación en su personal, y si es posible potenciarlo hasta alcanzar el nivel muy alto como predominante.

### 3.1.2. Dimensión 1: Necesidad de logro

**Figura 4**

*Distribución de la dimensión necesidad de logro según niveles de percepción de la muestra*



**Nota.** Información recolectada de la muestra de trabajadores mediante cuestionarios en escala de Likert y procesada en el software IBM SPSS v27.

### Interpretación

Según lo observado en la figura 4, la muestra de trabajadores de la empresa

Comercializadora de minerales en mayor porcentaje (65.71%) perciben un nivel alto

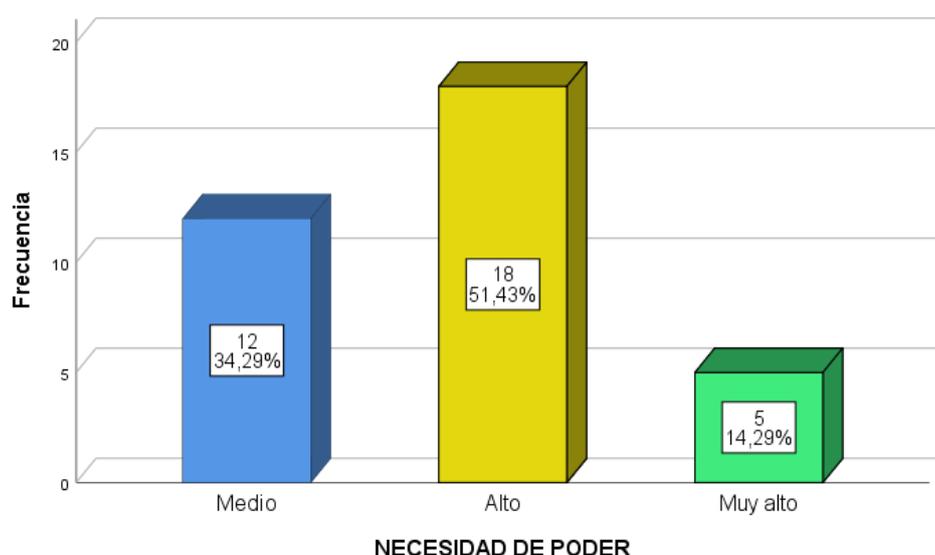
en la dimensión necesidad de logro; en tanto, un 20.00% de los trabajadores de la muestra perciben un nivel medio, mientras que el 14.29% de la muestra percibe un nivel muy alto con respecto a la dimensión necesidad de logro.

Se identifica, que el nivel predominante en las percepciones de la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales con respecto a la dimensión necesidad de logro es Alto, esto indica que al mayor porcentaje de trabajadores siente que la empresa satisface su necesidad de logro; sin embargo, muy pocos trabajadores perciben un nivel muy alto, lo que constituye un potencial de mejora para la empresa, pudiendo diseñar estrategias efectivas para potenciar esta dimensión como un programa de capacitaciones y el establecimiento de metas e incentivos, propiciando un mejor desempeño del personal.

### 3.1.3. Dimensión 2: Necesidad de poder

**Figura 5**

*Distribución de la dimensión necesidad de poder según niveles de percepción de la muestra*



*Nota.* Información recolectada de la muestra de trabajadores mediante cuestionarios en escala de Likert y procesada en el software IBM SPSS v27.

### **Interpretación**

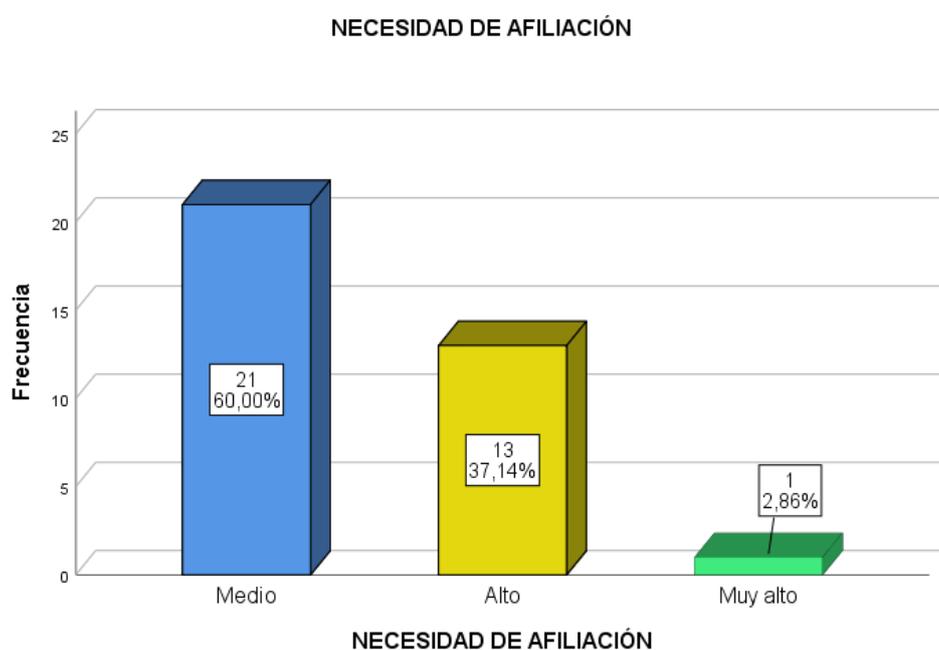
Según lo observado en la figura 5, la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales en mayor porcentaje (51.43%) perciben un nivel alto en la dimensión necesidad de poder; en tanto, un 34.29% de los trabajadores de la muestra perciben un nivel medio, mientras que el 14.29% de los trabajadores de la muestra percibe un nivel muy alto con respecto a la dimensión necesidad de poder.

Se identifica, que el nivel predominante en las percepciones de la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales con respecto a la dimensión necesidad de poder es Alto, esto indica que al mayor porcentaje de trabajadores siente que la empresa satisface su necesidad de poder; sin embargo, muy pocos trabajadores perciben un nivel muy alto, lo que constituye un potencial de mejora para la empresa, pudiendo diseñar estrategias efectivas para potenciar esta dimensión como promover el empoderamiento de sus mandos medios, delegar autoridad para la toma de decisiones a nivel táctico y operativo a sus trabajadores más hábiles y capaces, de esta forma logrará un mayor compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa y satisfacer de mejor manera su necesidad de poder.

### 3.1.4. Dimensión 3: Necesidad de afiliación

**Figura 6**

*Distribución de la dimensión necesidad de afiliación según niveles de percepción de la muestra*



**Nota.** Información recolectada de la muestra de trabajadores mediante cuestionarios en escala de Likert y procesada en el software IBM SPSS v27.

#### **Interpretación**

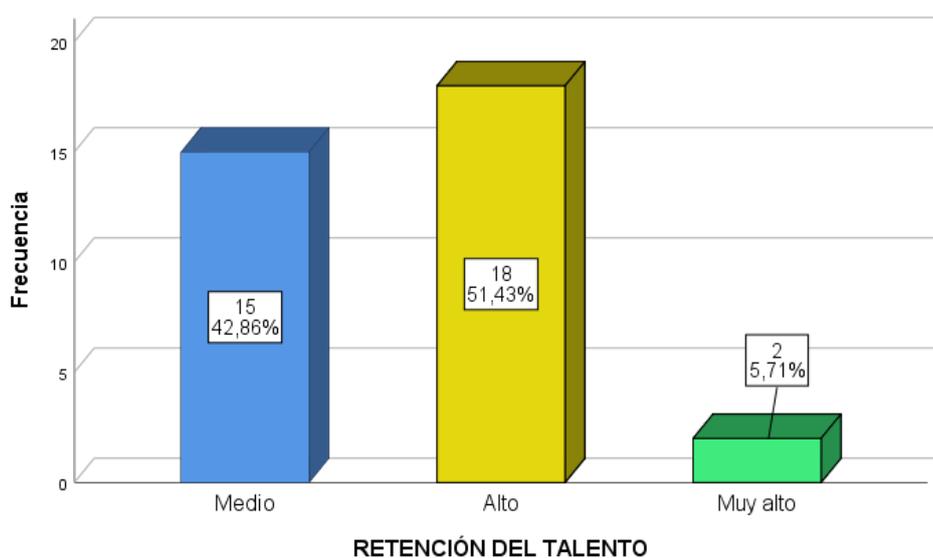
Según lo observado en la figura 6, la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales en mayor porcentaje (60.00%) perciben un nivel medio en la dimensión necesidad de afiliación; en tanto, un 37.14% de los trabajadores de la muestra perciben un nivel alto, mientras que sólo el 2.86% de los trabajadores de la muestra perciben un nivel muy alto con respecto a la dimensión necesidad de afiliación.

Se identifica, que el nivel predominante en las percepciones de la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales con respecto a la dimensión necesidad de afiliación es Medio, esto indica que al mayor porcentaje de trabajadores siente que la empresa no cubre por completo su necesidad de afiliación; y por tanto, existe un gran potencial de mejora al respecto; para tal fin se recomienda a la empresa a diseñar estrategias orientadas a potenciar esta dimensión como establecer equipos de trabajo multidisciplinarios, formar círculos de calidad, definir metas e incentivos por equipos para promover el trabajo en conjunto y las relaciones interpersonales.

### 3.1.5. Variable 2: Retención del talento

**Figura 7**

*Distribución de la variable retención del talento según niveles de percepción de la muestra*



**Nota.** Información recolectada de la muestra de trabajadores mediante cuestionarios en escala de Likert y procesada en el software IBM SPSS v27.

## **Interpretación**

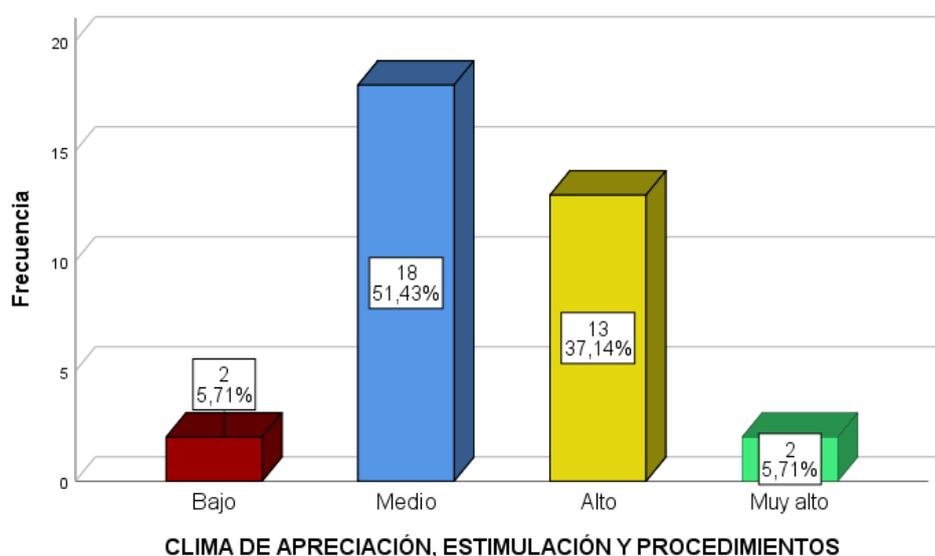
Según lo observado en la figura 7, la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales en mayor porcentaje (51.43%) perciben un nivel alto en la variable retención de personal; en tanto, un 42.86% de los trabajadores de la muestra perciben un nivel medio, mientras que el 5.71% de los trabajadores de la muestra percibe un nivel muy alto con respecto a la variable retención del talento.

Se identifica, que el nivel predominante en las percepciones de la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales con respecto a la variable retención del talento es Alto, esto indica que al mayor porcentaje de trabajadores percibe un ambiente de trabajo saludable que lo motiva a permanecer en la empresa; sin embargo, se observa que también existe un porcentaje considerable de trabajadores que percibe un nivel medio en esta variable, al cual la empresa debe de enfocarse para mejorar dicha percepción, y un porcentaje mínimo de trabajadores que perciben un nivel muy alto, esto indica que existe un alto potencial de desarrollo de la variable retención del talento que requiere atención de parte de los directivos de la empresa.

### 3.1.6. Dimensión 1: Clima de apreciación, estimulación y procedimientos

**Figura 8**

*Distribución de la dimensión clima de apreciación, estimulación y procedimientos según niveles de percepción de la muestra*



**Nota.** Información recolectada de la muestra de trabajadores mediante cuestionarios en escala de Likert y procesada en el software IBM SPSS v27.

#### **Interpretación**

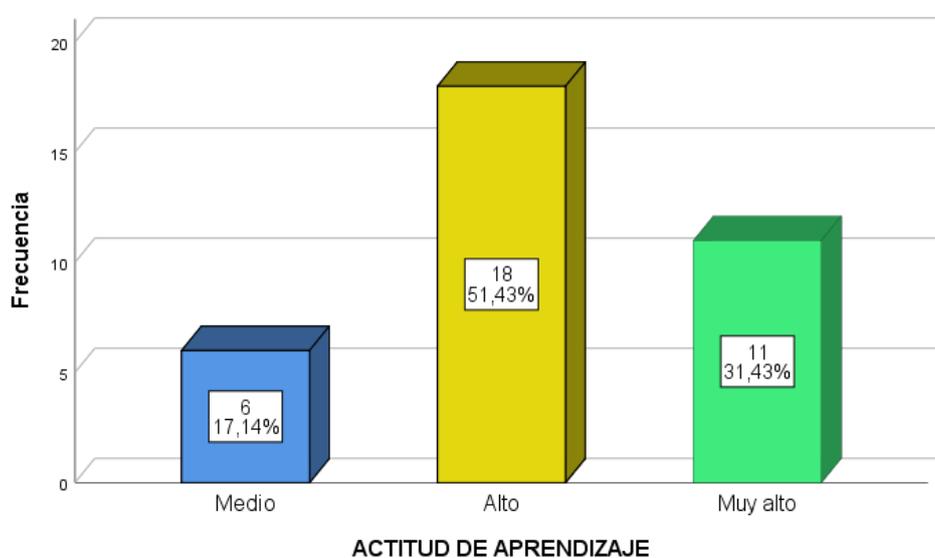
Según lo observado en la figura 8, la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales en mayor porcentaje (51.43%) perciben un nivel medio en la dimensión clima de apreciación, estimulación y procedimientos; en tanto, un 37.14% de los trabajadores de la muestra perciben un nivel alto, mientras que el 5.71% de los trabajadores de la muestra perciben tanto un nivel bajo como un nivel muy alto con respecto a la dimensión clima de apreciación, estimulación y procedimientos.

Se identifica, que el nivel predominante en las percepciones de la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales con respecto a la dimensión clima de apreciación, estimulación y procedimiento es Medio, esto indica que al mayor porcentaje de trabajadores siente que la empresa no les provee de condiciones laborales adecuadas para el desempeño de sus funciones; y por tanto, existe un gran potencial de mejora al respecto; para tal fin se recomienda a la empresa a diseñar estrategias orientadas a potenciar esta dimensión como preocuparse por el desarrollo profesional de los trabajadores, capacitándolos, estableciendo líneas de carrera, brindándoles retribuciones justas y un trato igualitario sin ningún tipo de favoritismos, de este modo, se logrará un sentido de pertenencia del trabajador quien percibirá un clima positivo en su centro de labores.

### 3.1.7. Dimensión 2: Actitud de aprendizaje

**Figura 9**

*Distribución de la dimensión actitud de aprendizaje según niveles de percepción de la muestra*



*Nota.* Información recolectada de la muestra de trabajadores mediante cuestionarios en escala de Likert y procesada en el software IBM SPSS v27.

### **Interpretación**

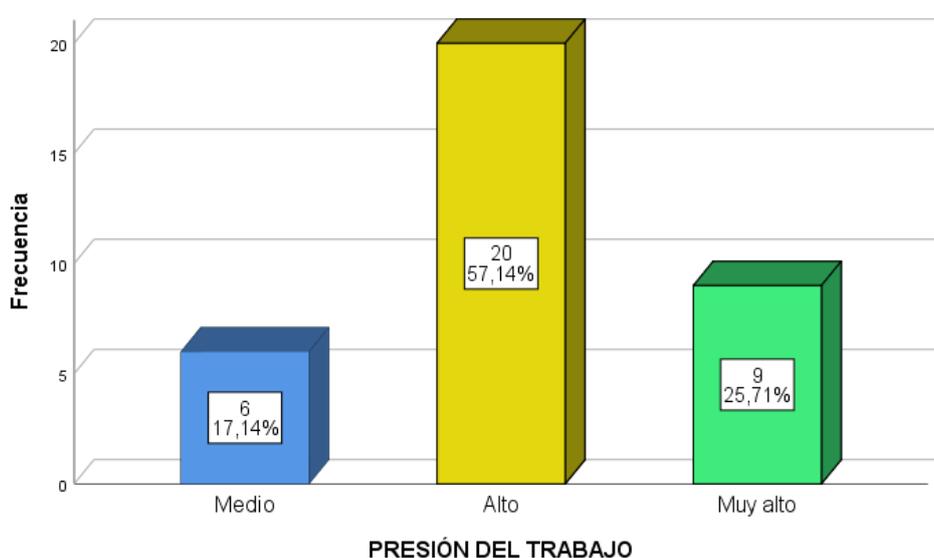
Según lo observado en la figura 9, la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales en mayor porcentaje (51.43%) perciben un nivel alto en la dimensión actitud de aprendizaje; en tanto, un 31.43% de los trabajadores de la muestra perciben un nivel muy alto, mientras que el 17.14% de los trabajadores de la muestra percibe un nivel medio con respecto a la dimensión actitud de aprendizaje.

Se identifica, que el nivel predominante en las percepciones de la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales con respecto a la dimensión actitud de aprendizaje es Alto, esto indica que el mayor porcentaje de trabajadores mantiene una actitud favorable para aprender, perfeccionarse dentro de su campo laboral, y asumir retos; sin embargo, también existen algunos trabajadores que no presentan dicha actitud, y en el nivel muy alto, se encuentra un porcentaje mejor de trabajadores; por ello, la empresa debe de potenciar esta dimensión diseñando estrategias efectivas al respecto como establecer indicadores e incentivos de desempeño, y premiar las iniciativas, innovaciones, oportunidades de mejora presentadas por el personal en beneficio de optimizar la operatividad de las operaciones.

### 3.1.8. Dimensión 3: Presión del trabajo

**Figura 10**

*Distribución de la dimensión presión del trabajo según niveles de percepción de la muestra*



**Nota.** Información recolectada de la muestra de trabajadores mediante cuestionarios en escala de Likert y procesada en el software IBM SPSS v27.

#### **Interpretación**

Según lo observado en la figura 10, la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales en mayor porcentaje (57.14%) perciben un nivel alto en la dimensión presión del trabajo; en tanto, un 25.71% de los trabajadores de la muestra perciben un nivel muy alto, mientras que el 17.14% de los trabajadores de la muestra percibe un nivel medio con respecto a la dimensión presión del trabajo.

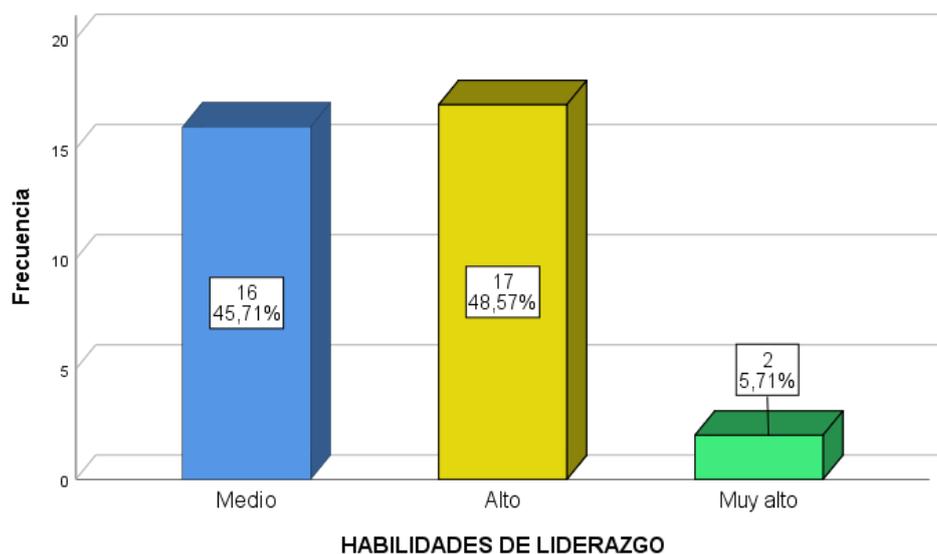
Se identifica, que el nivel predominante en las percepciones de la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales con respecto a la

dimensión presión del trabajo es Alto, esto indica que el mayor porcentaje de trabajadores percibe que en la empresa se trabaja constantemente bajo presión lo cual llega muchas veces a propiciar niveles de estrés laboral; por tanto, los directivos de la empresa deben de desplegar esfuerzos por mitigar esta percepción negativa que tiene su personal, que puede estar influenciada por una elevada carga laboral o metas de desempeño sobredimensionadas considerando que la empresa es del rubro de servicios mineros y la mayor proporción de su personal realiza labores operativas; por ello, se recomienda implementar estrategias como analizar las cargas de trabajo del personal, asignar labores de forma justa, equitativa y razonable sin sobrecargar al personal; gestionar adecuadamente los calendarios de trabajo, evitando que algunos trabajadores laboren en turnos dobles por cubrir demandas de trabajo no planificadas o sustituir a personal que no asistió; racionalizar las horas extras, teniendo en cuenta un tope de las mismas para no sobrecargar al personal, contratar más personal de ser necesario para equiparar la demanda existente con niveles de trabajo razonables.

### ***3.1.9. Dimensión 4: Habilidades de liderazgo***

**Figura 11**

*Distribución de la dimensión habilidades de liderazgo según niveles de percepción de la muestra*



**Nota.** Información recolectada de la muestra de trabajadores mediante cuestionarios en escala de Likert y procesada en el software IBM SPSS v27.

### **Interpretación**

Según lo observado en la figura 11, la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales en mayor porcentaje (48.57%) perciben un nivel alto en la dimensión habilidades de liderazgo; en tanto, un 45.71% de los trabajadores de la muestra perciben un nivel medio, mientras que sólo el 5.71% de los trabajadores de la muestra percibe un nivel muy alto con respecto a la dimensión habilidades de liderazgo.

Se identifica, que el nivel predominante en las percepciones de la muestra de trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales con respecto a la dimensión habilidades de liderazgo es Alto, esto indica que el mayor porcentaje de trabajadores se siente preparado para liderar un equipo de trabajo o para asumir funciones de mayor responsabilidad; sin embargo, también existe un alto porcentaje

de trabajadores que no siente la actitud de liderazgo, y existen muy pocos trabajadores en el nivel muy alto de actitud de liderazgo, por ello, es importante que la empresa busque potenciar esta dimensión, para mantener un recurso humano con competencias de liderar equipos de trabajo, en número suficiente para que puedan cubrir las líneas de desarrollo de la empresa; se recomienda por tanto, identificar a los mejores prospectos de futuros líderes por cada área de trabajo y capacitarlos mediante talleres de liderazgo.

### 3.2. Análisis inferencial

Mediante el análisis inferencial se realizó las pruebas de hipótesis planteadas para dar cumplimiento a los objetivos de investigación.

#### 3.2.1. Prueba de normalidad

- **H<sub>0</sub>**: La distribución de la data de las variables se ajusta a una distribución normal
- **H<sub>1</sub>**: La distribución de los data de las variables No se ajustan a una distribución normal

Nivel de confianza: 95% ( $\alpha = 0.05$ )

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad de la data de las variables y dimensiones a contrastar*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Necesidad de logro	,133	35	,124	,940	35	,055
Necesidad de poder	,125	35	,187	,946	35	,088
Necesidad de afiliación	,139	35	,084	,951	35	,118
Motivación	,122	35	,200*	,956	35	,171
Retención del talento humano	,110	35	,200*	,945	35	,077

Para la presente investigación se procesan 35 datos por cada variable y dimensión de estudio; por lo tanto, se considera la prueba de Shapiro Wilk para determinar si la distribución de la data se ajusta o no a una distribución normal.

Según los resultados de la prueba Shapiro Wilk de la tabla 2, se observa que el nivel de significancia de las dimensiones y variables analizadas es mayor a 0.05; por tanto, se afirma que la data analizada se ajusta a una distribución normal y se necesita aplicar pruebas paramétricas para realizar la contrastación de hipótesis.

### 3.2.2. Decisión de prueba estadística de correlación

Considerando que para dar cumplimiento a los objetivos de investigación planteados es necesario aplicar pruebas paramétricas para probar la correlación entre las variables y dimensiones de estudio, se decidió aplicar la prueba estadística *r* de Pearson, que permite obtener valores de significancia válidos para probar hipótesis de asociación entre variables y además obtener el valor del coeficiente de correlación entre las variables o dimensiones evaluadas.

Los valores de correlación de la prueba *r* de Pearson van desde -1 a +1 y se interpretan según la figura 12.

**Figura 12**

*Valores del coeficiente de correlación*

COEFICIENTE	INTERPRETACIÓN
-0.91 a -1.00.....	Correlación negativa muy alta
-0.71 a -0.90.....	Correlación negativa alta
-0.41 a -0.70.....	Correlación negativa moderada
-0.21 a 0.40.....	Correlación negativa baja
0 a 0.20.....	Correlación prácticamente nula
0.21 a 0.40.....	Correlación positiva baja
0.41 a 0.70.....	Correlación positiva moderada
0.71 a 0.90.....	Correlación positiva alta
0.91 a 1.00.....	Correlación positiva muy alta

*Nota.* Elaboración propia a partir de la bibliografía de Hernández y Mendoza (2018)

**3.2.3. Objetivo general: identificar la relación entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo 2022.**

Para cumplir el objetivo planteado se establece la siguiente prueba de hipótesis:

- **Prueba de hipótesis general**

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

Nivel de significancia: 0.05

- Criterio de decisión:  $p \text{ valor} < 0.05$ ; se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).
- Prueba estadística: Correlación de Pearson

**Tabla 3**

*Correlación entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales*

		Motivación laboral	Retención del talento humano
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,910**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Retención del talento humano	Correlación de Pearson	,910**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

### **Interpretación**

Se aprecia en la tabla 3, que el nivel de significancia de la prueba es de  $0.000 < 0.05$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); es decir; existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

En tanto, el coeficiente de correlación de Pearson asciende a 0.910, lo que indica la existencia de una correlación positiva muy alta entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

#### ***3.2.4. Objetivo específico 1: determinar la relación entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo 2022.***

Para cumplir el objetivo planteado se establece la siguiente prueba de hipótesis:

- **Prueba de hipótesis específica 1**

$H_1$ : Existe una relación significativa y positiva entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

$H_0$ : No existe una relación significativa y positiva entre necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

Nivel de significancia: 0.05

- Criterio de decisión:  $p \text{ valor} < 0.05$ ; se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).
- Prueba estadística: Correlación de Pearson

#### Tabla 4

*Correlación entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales*

		Necesidad de logro	Retención del talento humano
	Correlación de Pearson	1	,900**
Necesidad de logro	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Retención del talento humano	Correlación de Pearson	,900**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

#### Interpretación

Se aprecia en la tabla 4, que el nivel de significancia de la prueba es de  $0.000 < 0.05$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); es decir, existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación significativa y positiva entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

En tanto, el coeficiente de correlación de Pearson asciende a 0.900, lo que indica la existencia de una correlación positiva alta entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

**3.2.5. Objetivo específico 2: determinar la relación entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo 2022.**

Para cumplir el objetivo planteado se establece la siguiente prueba de hipótesis:

- **Prueba de hipótesis específica 2**

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa y positiva entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa y positiva entre necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

Nivel de significancia: 0.05

- Criterio de decisión:  $p \text{ valor} < 0.05$ ; se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).
- Prueba estadística: Correlación de Pearson

**Tabla 5**

*Correlación entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales*

		Necesidad de poder	Retención del talento humano
Necesidad de poder	Correlación de Pearson	1	,892**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Retención del talento humano	Correlación de Pearson	,892**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

### **Interpretación**

Se aprecia en la tabla 5, que el nivel de significancia de la prueba es de  $0.000 < 0.05$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); es decir, existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación significativa y positiva entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

En tanto, el coeficiente de correlación de Pearson asciende a 0.892, lo que indica la existencia de una correlación positiva alta entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

#### ***3.2.6. Objetivo específico 3: determinar la relación entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo 2022.***

Para cumplir el objetivo planteado se establece la siguiente prueba de hipótesis:

- **Prueba de hipótesis específica 3**

$H_1$ : Existe una relación significativa y positiva entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

$H_0$ : No existe una relación significativa y positiva entre necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

Nivel de significancia: 0.05

- Criterio de decisión:  $p$  valor  $< 0.05$ ; se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).
- Prueba estadística: Correlación de Pearson

**Tabla 6**

*Correlación entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales*

		Necesidad de afiliación	Retención del talento humano
Necesidad de afiliación	Correlación de Pearson	1	,864**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Retención del talento humano	Correlación de Pearson	,864**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

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

### Interpretación

Se aprecia en la tabla 6, que el nivel de significancia de la prueba es de  $0.000 < 0.05$ ; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); es decir, existe evidencia estadística para afirmar la existencia de una relación significativa y positiva entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

En tanto, el coeficiente de correlación de Pearson asciende a 0.864, lo que indica la existencia de una correlación positiva alta entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión

- La presente tesis consideró como obtenido general identificar la relación que existe entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022. Al respecto Hellriegel et al. (2009) afirman que las organizaciones deben de buscar constantemente motivar a su personal para lograr atraer al recurso humano más competente y que éste permanezca en la empresa por largo plazo, de esta manera se obtendrá niveles de desempeño y productividad superiores, en ese sentido Hellriegel et al. (2009) identifican la existencia de una relación entre la motivación laboral y la retención del talento humano, de igual modo, en la presente investigación se obtuvo como resultado que existe una relación significativa y positiva de magnitud muy alta entre la motivación laboral y la retención del talento humano al obtener un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.910. Un resultado similar obtuvo la investigación de Lozano (2018) aplicada a los trabajadores administrativos de una empresa de servicios médicos, donde se identificó que existe una relación significativa y positiva de magnitud alta entre la motivación laboral y la retención del talento; así también Rivera (2019) en su tesis aplicada a los trabajadores operativos de una empresa aseguradora encontró la existencia de una relación significativa entre la motivación laboral y la retención del talento, aunque la relación identificada fue de magnitud moderada. Además, en la investigación de Hilario (2018) aplicada en una empresa financiera, se encontró también que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la

retención del talento; pero de magnitud baja. Estos resultados precedentes y el marco teórico respaldan el hallazgo que en el ámbito empresarial la motivación laboral se encuentra estrechamente relacionada con la retención del talento humano; sin embargo, la fuerza o intensidad de la relación varía de una organización a otra, es entendible esta variación por cuanto cada organización es influenciada por distintos factores internos que afectan la motivación de los trabajadores, pero en todos los casos, se da la relación directa la cual indica que a mayor grado de motivación laboral existe un mayor grado de retención del talento humano.

- Se consideró como primer objetivo específico determinar la relación que existe entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022. Al respecto Steers et al. (2003) indican que la necesidad de logro consiste en el impulso humano por destacar en las labores que ejecuta, lo cual le genera satisfacción y motiva positivamente a cumplir con los objetivos empresariales, esto implica, que el trabajador que busca satisfacer su necesidad de logro se mantenga en la empresa en el mediano plazo hasta alcanzar su objetivo de sobresalir entre otros trabajadores, por ello, se sustenta su relación positiva con la retención del talento humano. En base a dicha idea en la presente tesis se encontró que existe una relación significativa y positiva de magnitud alta entre la necesidad de logro y la retención del talento al obtener un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.900. Resultado similar se obtuvo en la investigación de Bazán (2022) aplicada en una compañía de seguros, donde se encontró que existe una relación significativa, positiva de magnitud moderada entre la necesidad de logro y la retención de talento humano. El marco teórico y los resultados de investigaciones previas respaldan la

existencia de una relación significativa entre la necesidad de logro y la retención del talento humano, y es comprensible esta relación puesto que a medida que la organización promueva la participación y empoderamiento de sus trabajadores estableciendo retos, incentivos y políticas de desarrollo, se potenciará la motivación laboral y los trabajadores permanecerán en la empresa en la búsqueda por lograr sus objetivos profesionales, contribuyendo en la obtención de mejores resultados empresariales.

- El segundo objetivo específico definido en la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022. Al respecto Steers et al. (2003) manifiestan que la necesidad de poder consiste en el deseo del trabajador por adquirir control sobre diversos aspectos tanto personales como laborales, en base a una posición jerárquica ganada con arduo esfuerzo durante un periodo laboral que le permita obtener valiosa experiencia dentro de la organización, por tanto, para satisfacer la necesidad de poder implica que el trabajador permanezca en la empresa por un periodo de tiempo de mediano plazo, durante el cual adquiera el conocimiento, experiencia y jerarquía necesaria para sentirse empoderado y capaz de cumplir sus metas personales y laborales. En ese sentido, en la presente tesis se identificó la existencia de una relación significativa y positiva de magnitud alta entre la necesidad de poder y la retención del talento al obtener un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.892. Se identificó un resultado similar en la tesis de Bazán (2022) aplicada en una compañía de seguros, que encontró la existencia de una relación significativa entre la necesidad de poder y la retención del talento humano; sin embargo, esta relación tiene una magnitud baja. Por tanto, los resultados de

investigaciones precedentes y el marco teórico consultado respaldan el resultado de la presente investigación que determina la existencia de una relación significativa entre la necesidad de poder y la retención del talento humano en el contexto de una organización de servicios mineros; además es comprensible que en el contexto de cada organización esta relación exista en distintas magnitudes debido a diversos factores como sector empresarial, tamaño y prestigio de la organización; pues naturalmente ante la percepción de pertenecer a una organización donde exista mayor proyección de desarrollo profesional y ésta se preocupe por brindar las condiciones adecuadas para tal fin, la motivación del trabajador tendrá un mayor impulso para desplegar el mayor esfuerzo por desarrollar una línea de carrera y permanecer en la organización por un periodo de tiempo prolongado.

- Se consideró como tercer objetivo específico de la presente tesis determinar la relación que existe entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022. Según Hellriegel et al. (2009) la necesidad de afiliación consiste en la búsqueda continua del individuo por formar y mantener relaciones sociales positivas en su entorno, y trasladando esta necesidad al contexto laboral se ha identificado que los trabajadores que cubren la necesidad su necesidad de afiliación, es decir, que construyen relaciones de amistad en su ambiente laboral son más productivos y comprometidos con la organización que aquellos trabajadores que no desarrollan estas relaciones; de ello se sustenta que la necesidad de afiliación y la retención del talento se encuentran estrechamente relacionadas. Al respecto, en la presente tesis se obtuvo como resultado que existe una relación positiva, significativa de magnitud alta entre la necesidad de afiliación y la retención del talento al obtener un nivel de significancia de 0.000 y un

coeficiente de correlación de Pearson de 0.864. Del mismo modo, la investigación de Bazán (2022) aplicada en una compañía de seguros, identificó que existe una relación significativa entre la necesidad de afiliación y la retención del talento; sin embargo, esta relación identificada es de magnitud baja. Es comprensible por tanto, que la necesidad de afiliación se relacione directa y significativamente con la retención del talento humano, por cuanto, el trabajador al formar lazos de amistad en el ambiente laboral busca mantenerlos en el tiempo, lo cual constituye un factor que favorece la permanencia del trabajador en la organización; sin embargo, el grado de relación que determina esta asociación es distinto en cada contexto empresarial, pues también estará determinado por otros factores como el aspecto remunerativo o las posibilidades de desarrollo que le ofrezca la organización.

### **Implicancias del Estudio**

- La implicancia teórica de los resultados de la investigación se basa en el nuevo conocimiento obtenido sobre la interacción de las variables de estudio en un contexto problemático específico que amplía el vasto conocimiento científico relacionado a las teorías de motivación y retención del talento humano.
- La implicancia metodológica de la investigación tiene que ver con el aporte que representan los resultados obtenidos para futuros investigadores que busquen realizar investigaciones similares, analizar y contrastar sus resultados; asimismo, constituye un aporte metodológico relacionado con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y el procesamiento estadístico de la data recolectada que puede servir como guía para otros investigadores.
- La implicancia práctica de los resultados obtenidos se basa en los beneficios tangibles que los resultados representan para la empresa Comercializadora de minerales, pues la información obtenida es valiosa para que los directivos de la

empresa puedan diseñar estrategias efectivas que den solución a la alta tasa de deserción de personal.

#### 4.2. Conclusiones

- Se identificó la relación entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2021, encontrando que existe una relación significativa y positiva, de este modo se aceptó la hipótesis de investigación planteada. Además, se encontró que dicha relación es de magnitud muy alta al obtener un coeficiente de correlación de Pearson de 0.910, por tanto, es posible afirmar que, al aumentar el nivel de motivación laboral, la retención del talento humano en la empresa Comercializadora de minerales también aumenta de forma significativa.
- Se determinó la relación entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2021, encontrando que existe una relación significativa y positiva, de este modo se aceptó la hipótesis de investigación planteada. Además, se encontró que dicha relación es de magnitud alta al obtener un coeficiente de correlación de Pearson de 0.900, por tanto, es posible afirmar que, al aumentar el nivel de necesidad de logro, la retención del talento humano en la empresa Comercializadora de minerales también aumenta de forma significativa.
- Se determinó la relación entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2021, encontrando que existe una relación significativa y positiva, de este modo se aceptó la hipótesis de investigación planteada. Además, se encontró que dicha relación es de magnitud alta al obtener un coeficiente de correlación de Pearson

de 0.892, por tanto, es posible afirmar que, al aumentar el nivel de necesidad de poder, la retención del talento humano en la empresa Comercializadora de minerales también aumenta de forma significativa.

- Se determinó la relación entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2021, encontrando que existe una relación significativa y positiva, de este modo se aceptó la hipótesis de investigación planteada. Además, se encontró que dicha relación es de magnitud alta al obtener un coeficiente de correlación de Pearson de 0.864, por tanto, es posible afirmar que, al aumentar el nivel de necesidad de afiliación, la retención del talento humano en la empresa Comercializadora de minerales también aumenta de forma significativa.

## REFERENCIAS

- Alvarado Solis, G. R., & Becerra Castañeda, N. Z. (2020). *Relación entre motivación laboral y retención de personal de multifuncionales de un supermercado menor en tres distritos—2020* [Universidad San Ignacio de Loyola].
- Bazán Reaño, M. I. (2022). *Motivación laboral y retención laboral en trabajadores en la empresa aseguradora Pacifico Seguros, Chiclayo* [Universidad César Vallejo].
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10°). McGraw-Hill.
- Chiluisa Cueva, C. S. (2019). *Diseño de un sistema de evaluación del desempeño por competencias en una empresa de servicios de capacitación*.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Deras Quiñones, A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7°). McGraw-Hill Education.
- Hilario Domínguez, M. E. (2018). *Motivación laboral y retención de personal en una empresa de crédito prendario, Lima- 2018* [Universidad César Vallejo].
- León Angulo, E., & Calderón Vela, L. (2018). *Motivación laboral y su relación con la retención del talento humano en la empresa aseguradora Pacifico Vida de la ciudad de Trujillo- 2017* [Universidad Privada del Norte].

- Lozano Lozano, M. (2018). Retención del talento humano y motivación laboral en la sede sur de la clínica Maisón de Sante. Lima, 2018. *Universidad César Vallejo*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23939>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Informe mensual del empleo formal privado—Febrero 2022* (N.º 44; p. 41). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3115767/IMEFP%20N%C2%B0%2044.pdf>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Comportamiento organizacional*.  
<https://login.ezproxy.javeriana.edu.co/login?url=https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliojaveriana-ebooks/detail.action?docID=5808969>
- Steers, R. M., Porter, L. W., & Bigley, G. A. (Eds.). (2003). *Motivation and work behavior* (7th ed). McGraw-Hill/Irwin.
- Varela Juárez, R. A. (2018). *Administración de la compensación: Sueldos, salarios y prestaciones* (3º Ed.). Pearson Educación.

### ANEXOS

#### ANEXO n.º 1. Instrumento para medir la motivación laboral

<b>SEXO:</b> Masculino _____ Femenino _____ <b>EDAD:</b> _____					
<b>NECESIDAD DE LOGRO</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo.				
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.				
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.				
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.				
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.				
<b>NECESIDAD DE PODER</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Me gusta trabajar en competición y ganar.				
7	Me siento cómodo trabajando bajo presión.				
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.				
9	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mis objetivos.				
10	frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o situaciones que me rodean.				
<b>NECESIDAD DE AFILIACIÓN</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas sobre temas que no forman parte del trabajo.				
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.				
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.				
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.				
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).				

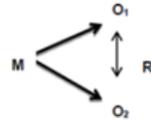
ANEXO n.º 2. Instrumento para medir la retención del talento humano

SEXO: Masculino _____ Femenino _____ EDAD: _____							
<b>CLIMA DE APRECIACIÓN, ESTIMULACIÓN Y PROCEDIMIENTOS</b>							
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	1	Mi compañía me da la oportunidad de potenciar en mis fortalezas.					
2	2	Nuestras ideas e intereses son tomadas en cuenta por los directivos de la empresa.					
3	3	La compañía me motiva a desarrollar, si es posible, mis propios intereses laborales.					
4	4	El personal de dirección de esta compañía siempre está dispuesto para dar consejos relacionados a mejorar mi desempeño laboral.					
5	5	Mi compañía me estimula a valorar mi puesto de trabajo y me presenta de forma clara una línea de carrera.					
6	6	El personal de dirección de la compañía trata de entender los problemas que experimentan los trabajadores para solucionarlos.					
7	7	El personal de dirección de la compañía parece esforzarse en ser agradable con los trabajadores.					
8	8	Mi compañía me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan.					
9	9	La mayoría de los ejecutivos de la compañía se esfuerzan por conocer a los trabajadores.					
10	10	En esta compañía creen en mí.					
11	11	En el trabajo tengo suficiente oportunidad para aplicar mis talentos personales y tomar iniciativas.					
12	12	Cuando ocurre un problema usualmente confío en los procedimientos que son dictados por la compañía.					
13	13	Lo que hago en mi trabajo me estimula para desarrollarme en cosas para las que aún no soy bueno.					
14	14	Mis superiores aprecian cuando alguien tiene una nueva manera de encarar un problema.					
15	15	Para la mayoría de las situaciones en el trabajo, los procedimientos son reforzados por la compañía.					
16	16	Podemos criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas.					
17	17	En esta compañía, las expectativas son que debo pasar mucho tiempo aprendiendo.					
18	18	Cuando se establece una reforma es porque alguien tuvo una buena idea que fue implementada.					
19	19	En el trabajo parecen estar honestamente interesados en las cosas que hago fuera del horario de trabajo.					

<b>ACTITUD DE APRENDIZAJE</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	Si tengo la oportunidad de aprender, definitivamente lo hago.					
21	Tomo la iniciativa cuando quiero aprender algo que puede ser útil en mi lugar de trabajo.					
22	Pienso que es importante aprender a lo largo de toda la vida.					
23	Me encanta realizar actividades por mi propia iniciativa.					
24	Cuando hago mi trabajo uso mi creatividad e inventiva.					
25	Soy capaz de motivar a otras personas para hacer las tareas lo mejor posible.					
26	Me encanta aceptar tareas complejas y desafiantes.					
27	Pienso en acciones concretas y factibles que concuerdan con mi visión y metas personales.					
28	Conozco muy bien cuáles son mis puntos fuertes.					
<b>PRESIÓN DEL TRABAJO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
29	Como empleado estoy bajo mucha presión.					
30	La presión laboral es muy alta aquí.					
31	La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite y la competitividad) me tensan y a veces me deprimen.					
<b>HABILIDADES DE LIDERAZGO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
32	Cuando trabajo en equipo tomo rápidamente el liderazgo.					
33	Otros en esta compañía me ven como alguien que toma el liderazgo fácilmente.					
34	Me siento capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía.					

ANEXO n.º 3. Matriz de consistencia

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA AUM INVERSIONES S.A.C., TRUJILLO, 2022						
PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa AUM Inversiones S.A.C., Trujillo, 2022?	GENERAL:  Existe una relación significativa y positiva entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa AUM Inversiones S.A.C., Trujillo, 2022	GENERAL:  Identificar la relación que existe entre la motivación laboral y la retención del talento humano de la empresa AUM Inversiones S.A.C., Trujillo, 2022.  ESPECÍFICOS:  1. Determinar la relación que existe entre la necesidad de logro y la retención del talento humano de la empresa AUM Inversiones S.A.C., Trujillo, 2022.  2. Determinar la relación que existe entre la necesidad de poder y la retención del talento humano de la empresa AUM Inversiones S.A.C., Trujillo, 2022.  3. Determinar la relación que existe entre la necesidad de afiliación y la retención del talento humano de la empresa AUM Inversiones S.A.C., Trujillo, 2022.	Motivación laboral	Necesidad de logro	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental - transeccional - correlacional</p>  <p>Donde: O1: Observación de variable motivación laboral O2: Observación de la variable retención del talento humano R: Relación entre ambas variables</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>POBLACIÓN: 35 trabajadores de la empresa AUM Inversiones S.A.C.</p> <p>MUESTRA: Se considera una muestra de tipo Censo, es decir se toma como muestra a los 35 trabajadores de la empresa AUM Inversiones S.A.C.</p>
			Retención del talento humano	Actitud de aprendizaje		

## ANEXO n.º 4. Cuadro de operacionalización de variables

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA AUM INVERSIONES S.A.C., TRUJILLO, 2022					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 1:</b> Motivación laboral	La motivación laboral es la emoción que genera el impulso en los trabajadores para desarrollar una conducta determinada en la búsqueda de satisfacer sus necesidades. (Ventura, 2018)	Se cuantifica la motivación del personal de la empresa a partir de un cuestionario en escala de Likert de 15 preguntas con 3 dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.	Necesidad de logro	Realización personal	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo
				Logro de metas	
			Necesidad de poder	Competencia y éxito	
				Liderazgo	
			Necesidad de afiliación	Relaciones interpersonales	
				Cooperación	

<b>VARIABLE 2:</b> Retención del talento	Proceso que busca mantener a los trabajadores incentivados y comprometidos con la organización, para reducir la rotación de personal principalmente en puestos claves del negocio (Chiavenato, 2009).	Se cuantifica la motivación del personal de la empresa a partir de un cuestionario en escala de Likert de 34 preguntas con 4 dimensiones: Clima de apreciación, estimulación y procedimientos; actitud de aprendizaje, presión del trabajo, habilidades de liderazgo.	Clima de apreciación, estimulación y procedimientos	Reconocimiento	Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo
				Innovación	
				Apoyo	
				Cohesión	
			Actitud de aprendizaje	Iniciativa	
				Desafíos	
				Oportunidad de aprender	
			Presión del trabajo	Trabajo bajo presión	
				Estrés y depresión	
			Habilidades de liderazgo	Toma de liderazgo	
				Dirección de equipos	

## ANEXO n.º 5. Confiabilidad del Instrumento – Prueba piloto validada

<b>Título de la investigación:</b> Motivación laboral y su relación con la retención del talento humano en la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022
---

<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b> Motivación laboral
---

**CONFIABILIDAD**

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si se aplica por más de una vez a un mismo elemento se obtendría iguales resultados.

**MÉTODO UTILIZADO**

El método aplicado para medir la fiabilidad está el coeficiente Alfa de Cronbach. Se aplicó dicho método a 10 elementos con las mismas características de la población de estudio.

**PRUEBA DE CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

El instrumento Escala de motivación laboral desarrollado por la Dra. Sonia Palma Carrillo y adaptado por el autor para evaluar la motivación laboral de la empresa Comercializadora de minerales, fue sometido al análisis de confiabilidad empleando el software estadístico IBM SPSS v27, obteniendo el siguiente resultado:

**Estadístico Alfa de Cronbach para probar la consistencia interna del cuestionario**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.937	15

Se aprecia que el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna del cuestionario para medir la variable motivación laboral aplicado a los trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales, es de 0.937, que corresponde un grado de confiabilidad excelente para el instrumento.

**Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.**

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
M_1	52,6857	75,575	,510	,937
M_2	53,0286	69,793	,893	,927
M_3	52,4857	74,081	,768	,931
M_4	52,5429	73,961	,646	,934
M_5	52,3429	75,232	,575	,937
M_6	52,6571	70,938	,874	,928
M_7	52,6857	78,751	,539	,937
M_8	52,9714	77,970	,516	,937
M_9	52,8571	72,244	,788	,930
M_10	52,9143	71,257	,845	,928
M_11	53,4857	63,492	,905	,927
M_12	53,1714	67,029	,865	,927
M_13	52,9429	77,644	,539	,937
M_14	52,9429	72,820	,797	,930
M_15	53,0857	77,963	,598	,937

Fuente: SPSS 27

Además, en un análisis de sensibilidad verificando el coeficiente Alfa de Cronbach en caso de suprimir alguno de los ítems, se encuentra que en ningún caso se mejoraría el coeficiente de 0.937 obtenido con la totalidad de los ítems propuestos inicialmente.

Por lo tanto, se concluye que el cuestionario propuesto para medir la variable Motivación laboral de los trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

**Título de la investigación:** Motivación laboral y su relación con la retención del talento humano en la empresa Comercializadora de minerales, Trujillo, 2022

**El instrumento de medición pertenece a la variable:** Retención del talento

## CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si se aplica por más de una vez a un mismo elemento se obtendría iguales resultados.

## MÉTODO UTILIZADO

El método aplicado para medir la fiabilidad está el coeficiente Alfa de Cronbach. Se aplicó dicho método a 10 elementos con las mismas características de la población de estudio.

## PRUEBA DE CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE RETENCIÓN DEL TALENTO

El instrumento denominado Escala de Retención y permanencia laboral desarrollado por Kyndt et al. (2009), traducido y adaptado al contexto latinoamericano por Musso y Salgado (2012) y además adaptado por el autor para evaluar la retención del talento de la empresa Comercializadora de minerales, fue sometido al análisis de confiabilidad empleando el software estadístico IBM SPSS v27, obteniendo el siguiente resultado:

### Estadístico Alfa de Cronbach para probar la consistencia interna del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.954	34

Se aprecia que el coeficiente correspondiente al Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia interna del cuestionario para medir la variable retención del talento aplicado a los trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales, es de 0.954, que corresponde un grado de confiabilidad excelente para el instrumento.

**Estadísticos de consistencia interna del cuestionario si se suprime un ítem.**

	Media de escala si el elemento se suprime	Varianza de escala si el elemento se suprime	Correlación de elementos si se ha corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se suprime
RT_1	116,9714	234,970	,835	,951
RT_2	117,0857	245,081	,719	,952
RT_3	117,5143	250,022	,702	,952
RT_4	117,1143	244,869	,738	,952
RT_5	117,3429	245,879	,651	,952
RT_6	117,5143	243,904	,679	,952
RT_7	116,8857	252,987	,576	,953
RT_8	118,1429	250,538	,567	,953
RT_9	116,6286	256,358	,421	,954
RT_10	116,4286	250,782	,755	,952
RT_11	117,0000	240,941	,735	,952
RT_12	117,0286	253,205	,439	,954
RT_13	116,1714	256,323	,396	,954
RT_14	116,6857	251,045	,515	,953
RT_15	117,2000	247,165	,569	,953
RT_16	116,8000	242,459	,731	,952
RT_17	117,1429	247,773	,468	,954
RT_18	117,3143	254,457	,376	,954
RT_19	117,1714	243,911	,723	,952
RT_20	116,6000	245,894	,602	,953
RT_21	116,5429	248,726	,639	,953
RT_22	116,8286	247,264	,718	,952
RT_23	115,8857	253,692	,531	,953
RT_24	117,2571	242,373	,830	,951
RT_25	115,8857	251,045	,440	,954
RT_26	116,5429	243,726	,675	,952
RT_27	116,7714	242,240	,777	,951
RT_28	116,6286	243,711	,680	,952
RT_29	115,9143	254,316	,371	,954
RT_30	115,9143	253,963	,370	,954
RT_31	117,0286	240,264	,830	,951
RT_32	116,8000	240,341	,638	,953
RT_33	116,9714	251,205	,529	,953
RT_34	116,5429	249,079	,433	,954

Fuente: SPSS 27

Además, en un análisis de sensibilidad verificando el coeficiente Alfa de Cronbach en caso de suprimir alguno de los ítems, se encuentra que en ningún caso se mejoraría el coeficiente de 0.954 obtenido con la totalidad de los ítems propuestos inicialmente.

Por lo tanto, se concluye que el cuestionario propuesto para medir la variable Retención del talento de los trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales, **ES ALTAMENTE CONFIABLE PARA SU USO.**

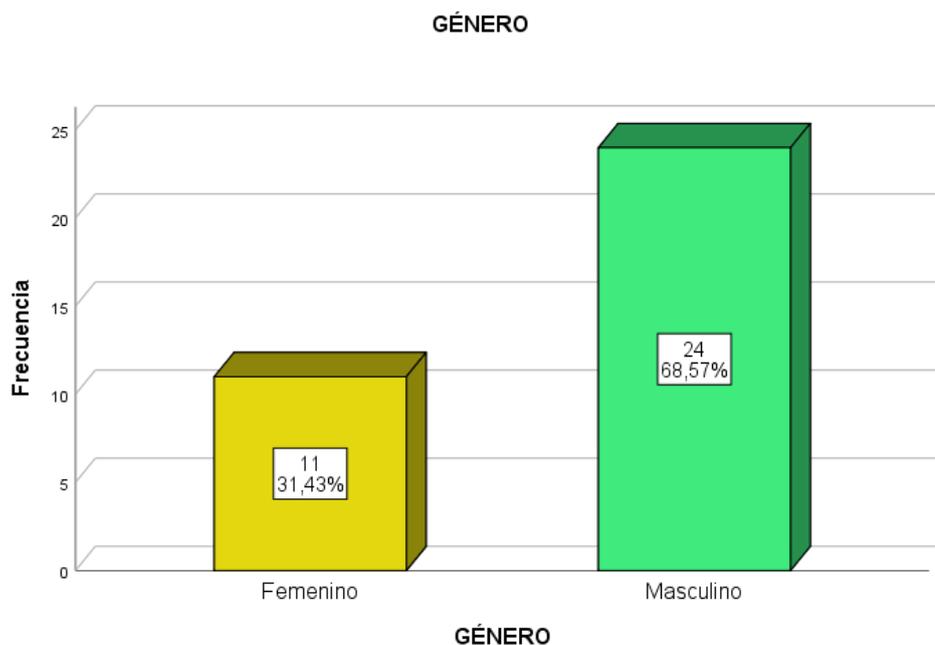
ANEXO n.º 6. Relación de personal de empresa Comercializadora de minerales

It	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	DNI	CARGO
1	Ramon	Du Bois	Miguel Ángel	43362254	Gerente
2	Gómez	Lazarte	Cesar	29617000	Director
3	Ricalde	Ysla	Brigitte Alexandra	71566383	Asistente de la jefatura de operaciones logísticas y de metalurgia
4	Muñante	Gamero	Leslie Katherin	46597425	Analista contable, administrativa y comercial
5	Torres	Paz	Kevin Marcelo	74840938	Asistente comercial y de gerencia
6	Cotrina	Bernales	Grecia Natali	46916223	Analista de administración y finanzas
7	Navarrete	Pereda	Karol Tatiana	77057170	Asistente documentaria y RRHH
8	Chávez	Villanueva	Kharoll	76519081	Coordinadora de administración comercial
9	Rodríguez	Morillas	Sergio Alfredo Martín	46453409	Jefe administrativo
10	Neira	Ojeda	Odila	45460080	Analista de administración comercial
11	Villena	Vargas	Mishelle Stephany	71768529	Coordinadora de administración comercial
12	Ríos	Zegarra	Miguel Ángel	42065375	Jefe comercial
13	Cruz	Vargas	Katherin Laith	46818440	Analista comercial de campo
14	Yupanqui	Guzmán	Yorly Aracelly	47700406	Asistente de atención al cliente
15	Méndez	Alfaro	Exzquiel	41654079	Seguridad interna
16	Castro	Céspedes	Eusebio	09606989	jefe De seguridad
17	Arévalo	Oviedo	Richard Reguis	40350740	Seguridad interna
18	Euribe	Saldaña	Naghel	74736920	Jefe de operaciones y metalurgia
19	Chávez	Tito	Ruben	40188620	Jefe de operaciones y metalurgia
20	Malqui	Escobedo	Eduard	43081381	Operario de chancado
21	Collazos	López	Rafael	70144814	Asistente de operaciones y metalurgia
22	Nunta	Paredes	Marlon Alexander	48354790	Operario de mantenimiento
23	Piscoya	Manayay	Alfonso Gastón	80643493	Operario de chancado
24	Huamán	Tardío	German	75358129	Operario de chancado
25	De la Cruz	Sánchez	Marilyn Roxana	47250507	Asistente de logística
26	Chávez	Blas	John Williams	45143085	Coordinador de mantenimiento
27	López	Horna	Helen Cintia	46366504	Asistente de logística
28	Vásquez	Mananita	Jeysson Joel	72941857	Asistente de logística
29	ALVARADO	MENDOZA	JHORDAN JAIR WILLY	74653755	Operario de chancado
30	Lichardo	Barbaran	Luis	41186589	Seguridad interna
31	Mostacero	Valiente	Erik Enderson	48654471	Seguridad interna
32	Ibáñez	Zavaleta	Michael Jhordan	77089980	Operario de chancado
33	Amasifuen	Tuesta	Jhan Carlos	77657516	Operario de chancado
34	Alcántara	De La Cruz	Segundo Alberto	73591540	Operario de chancado
35	Alanya	Pérez	Víctor Isaac	45296200	Seguridad interna

ANEXO n.º 7. Distribución de los trabajadores de la empresa Comercializadora de minerales  
por género y rango de edad

**Figura 13**

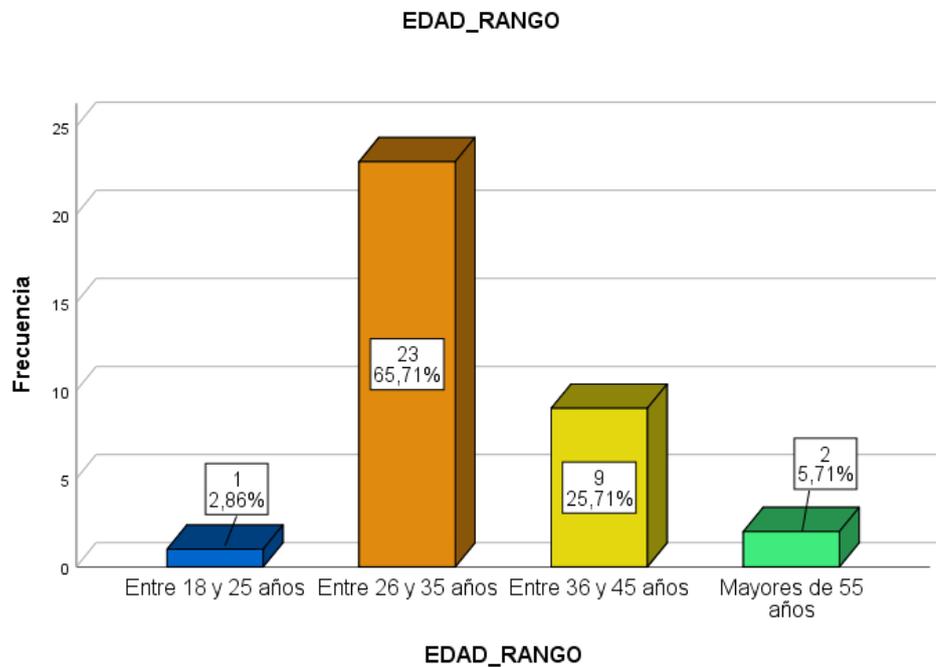
*Distribución de la muestra de estudio según género*



*Nota.* En la figura 13, se aprecia que el 68.57% de los trabajadores de la empresa que participaron en el estudio son de sexo masculino, en tanto, el 31.43% restante son de sexo femenino.

**Figura 14**

*Distribución de la muestra de estudio según rango de edad*



**Nota.** En la figura 14, se aprecia que el 65.71% del personal de la muestra pertenece al rango de edad entre 26 y 35 años; un 25.71% pertenece al rango de edad entre 26 y 45 años, el 5.71% del personal de la muestra pertenece al rango de edad mayores de 55 años y sólo el 2.86% del personal de la muestra de estudio pertenece al rango de edad entre 18 a 25 años.