

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Motivación laboral y retención del personal obrero de la Empresa
Agroindustrial Santa Azul – Minas Caral – SUPE – Barranca, 2021**

Tesis para obtener título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Jara Bedón, Jacqueline Roxana

Código ORCID 0000-0002-6284-3500

Asesor:

López Morillas, Alejandro

Código ORCID 0000-0003-1263-6865

Barranca - Perú

2022

Palabras clave:

Tema	Motivación y retención del personal
Especialidad	Administración

Theme	Staff motivation and retention
Specialty	Management

Línea de Investigación:

Línea de Investigación	OCDE		
	Área	Sub Área	Disciplina
Talento humano	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Negocios y management

Research Line:

Line of research	OCDE		
	Área	Sub Área	Discipline
Human talent	social Sciences	Economy and business	business and management

**“Motivación y Retención del personal obrero de la Empresa
Agro industrial Santa Azul – Minas Caral – Supe –
Barranca, 2021.”**

**"Motivation and Retention of the workers of the Santa Azul
Agro industrial Company - Minas Caral - Supe - Barranca,
2021."**

Resumen

Esta investigación fue su propósito: Describir que la motivación se relaciona en la retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021. Para analizar los niveles de cada una de las variables, como la relación entre las dimensiones, se empleó la encuesta y cuestionario, validado por el juicio de expertos y su confiabilidad alfa de Cronbach; para el procesamiento se aplicó la estadísticas descriptivas e inferenciales. Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Se organizó la información en valores numéricos en tablas y figuras.

Existe una relación muy significativa, entre la motivación y la retención del personal porque la significancia Bilateral, $E_s < 0,05$ siendo a $0,000$; siendo el Rho de Pearson de $0,735^{**}$, no existe buena motivación ya que un 50% indican que a veces el jefe influencia a la gente para conseguir los objetivos de la empresa y menos hacen por retener al personal cuando el 51% indican que a veces nuestras ideas e intereses son tomadas seriamente por el equipo ejecutivo y un 41% sostienen que nunca pueden criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas.

Abstract

This research was its purpose: To describe that the motivation is related to the retention of the workers of the Agro industrial Company Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.

To analyze the levels of each of the variables, such as the relationship between the dimensions, the survey and questionnaire were used, validated by expert judgment and their Cronbach's alpha reliability; for processing, descriptive and inferential statistics were applied. This research was developed under the quantitative approach, correlational level and non-experimental cross-sectional design. The information was organized in numerical values in tables and figures.

There is a very significant relationship between motivation and staff retention because the bilateral significance is < 0.05 being "0.000; being Pearson's Rho of 0.735**, there is no good motivation since 50% indicate that sometimes the boss influences people to achieve the company's objectives and they do less to retain staff when 51% indicate that sometimes Sometimes our ideas and interests are taken seriously by the executive team and 41% say they can never criticize labor regulations and our criticisms are heard

INDICE

PALABRA CLAVE:	i
TITULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INDICE	v
INDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vi
1. INTRODUCCION	1
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA	1
1.2 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	14
1.3 PROBLEMA	15
1.4 CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES 15	
1.5 HIPOTESIS	20
1.6 OBJETIVOS	21
2. METODOLOGIA	22
2.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	22
2.2 POBLACION Y MUESTRA	23
2.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS	23
2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	25
3. RESULTADOS	26
4. ANALISIS Y DISCUSION	54
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
5.1. CONCLUSIONES	60
5.2. RECOMENDACIONES	62
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	63
7. <u>ANEXOS</u>	<u>66</u>

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

	Pág.
Tabla 1:	27
Tabla 2:	28
Tabla 3:	29
Tabla 4:	30
Tabla 5:	31
Tabla 6:	32
Tabla 7:	33
Tabla 8:	34
Tabla 9:	35
Tabla 10:	36
Tabla 11:	37
Tabla 12:	38
Tabla 13:	39
Tabla 14:	40
Tabla 15:	41
Tabla 16:	42
Tabla 17:	43
Tabla 18:	44
Tabla 19:	45
Tabla 20:	46
Tabla 21:	47
Tabla 22:	48
Tabla 23:	49
Tabla 24:	50
Tabla 25:	51
Tabla 26:	52
Tabla 27:	53
Tabla 28:	54
Tabla 29:	55

1. Introducción.

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

Antecedentes

Jaramillo (2016) en un estudio titulado “Propuestas de Retención de Talento para la Población Bancaria Internacional de la Ciudad de Quito”. El objetivo fue diseñar una propuesta de modelo de retención de talento que asegurara la capacidad de la empresa para operar y alcanzar los objetivos estratégicos. El estudio es un proyecto mixto, no experimental y descriptivo. La muestra es un censo de 200 empleados. Se utilizaron cinco cuestionarios y entrevistas. La conclusión es que, comenzando con el desarrollo de un modelo de retención de población, es importante comprender o comprender mejor la dinámica de la población clave para poder aplicar un modelo realista a la empresa. También se identifican las ventajas de la organización, como el buen ambiente de trabajo y su imagen en el mercado.

Manchan (2017) en la investigación nombrada "Compensación emocional y retención de talentos" de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina de Mujeres y Grupos Vulnerables la meta genérica fue calcular la relación entre la compensación afectiva y el capital humano. Talento de la OGRH en el MIMP. Este estudio fue un diseño transversal no experimental con 7 categorías de referencia de bondad de ajuste. La población y muestra es de 24 empleados. Se utilizó un cuestionario tipo Likert compuesto por un total de 32 ítems. Ha encontrado que existe una relación directa y significativa entre la recompensa emocional y el talento, siendo el principal motivo de abandono el deseo de los empleados de progresar en su carrera.

Según **Rivera, (2019)**, en la investigación: (...), se obtuvo que existe correlación entre motivación y retención (Rho de Spearman=0,669; p-valor=0,000); además se encontró que existe correlación entre las dimensiones de motivación (condiciones motivacionales internas, medios preferidos para obtener

retribuciones deseadas en el trabajo, condiciones motivacionales externas) y la retención.

Alcalá y Balcázar (2017) en su estudio titulado *Employee Retention Strategies to Reduce Staffing in Civil Construction Companies in Lima City, Metropolitan Lima, Peru*, para analizar por qué debido a la separación de las grandes constructoras utilizando métodos cualitativos, las herramientas de recolección de datos incluyeron entrevistas semiestructuradas y grupos focales, entre 20 colaboradores, a través del dispositivo Diseño Descriptivo, se puede concluir que el director de recursos humanos no tuvo contacto con 20 colaboradores, así mismo no utilizó estrategias para determinar el alcance de la evaluación del clima y los resultados . Hablando ya de otra cosa, al escoger trabajadores lo hacen de manera de dialogo, el reclutamiento como base junto con la recomendación de los empleados, se descubrió que los empleados no tenían espíritu de identificación con la empresa, por las metas propuestas no fueron expuestas al personal operativo, esto ha provocado que no haya ningún tipo de iniciativa para proporcionar sugerencias y soluciones que puedan mejorar la organización.

Hilario, (2018) en la investigación: *Motivación laboral y retención de personal en una empresa de crédito prendario de la ciudad de Lima*, se encontró la correlación entre motivación laboral y retención de personal, bajo el enfoque cuantitativo, de nivel correlacional. El total de personas encuestadas fue de ochenta y siete a los cuales se les aplicó dos cuestionarios válidos y confiables; los resultados muestran que existe correlación directa y débil entre las variables (ρ de Spearman=0,247; p-valor=0,021); además se evidenció que no existe correlación entre las dimensiones de motivación laboral (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) y la retención con coeficientes Rho de Spearman de 0,169; 0,055 y 0,101 respectivamente. Además, se tiene que los porcentajes de personas en cada variable están entre los niveles medio y alto, con más del 85% de encuestados en el nivel alto en ambas variables.

Puza (2016), se propuso crear un plan de motivación para ver lo del talento humano de la organización, se aprecia que el 61% comenta que tendrían motivación siempre y cuando se le haga el reconocimiento de su empleo, por otro lado la responsabilidad el 55% y 33% de los empleados conoce sus labores a concretar, el 54% cree que el respeto que le proporcionan sus superiores y por sus compañeros afecta el nivel de motivación de la organización , el 50% de los empleados comunica que no es relevante para ellos lo que tenga que ver con capacitaciones que da la organización, el 33% si esta contento, aparte la otra variable que aumenta la motivación es el marketing, ante esto el 59% comunica que una de las más óptimas formas de premiarlos es a través de ascensos, ahora, por el lado de la relación con sus jefes inmediata, el 100% de los trabajadores no está contento con esto porque este no alcanza para lo básico, así como la visión de escasez hablando de bonos. Por lo tanto, se concluye que el sistema de incentivos es adecuado para el estudio ya que tendrá un impacto positivo en la retención.

Lozano, (2018) Investigando: (...). Los resultados muestran que existe una fuerte correlación positiva entre la retención y la motivación laboral ($Rho\ Spearman = 0.711$), además, existe una relación entre las dimensiones de la retención (proceso de reclutamiento, proceso de colocación de empleados, proceso de desarrollo humano, proceso de desarrollo). Tampoco existe correlación entre procesos dimensionales de retención de personas, seguimiento de personas) y motivación laboral, y reordenamientos dimensionales de procesos de personas y motivación laboral. Por otro lado, el grado de investigación implica un diseño no empírico y métodos cuantitativos.

León y Calderón (2018) quieren definir la conexión que existe entre la relación laboral y la retención del talento en la compañía de seguros pacifico vida de esta manera poder definir si esta afecta o no con una tasas de retención de talento en 78,57% de los trabajadores de la empresa dan aviso que el nivel de retención Y Vinda, por otro lado, cuando la motivación es baja, el 80% de los empleados

piensa que la tasa de retención de talento es baja. Por lo tanto, mediante la prueba de chi-cuadrado ($\chi^2 = 20,98$), se encontró una relación significativa ($p < 0,001$) entre estas dos variables.

Evaristo, (2017) En su estudio el Impacto de la Motivación Laboral en los Gerentes de Mantenimiento de los Empleados del Centro Comercial Huaraz, en cuanto a correlación y método de observación, una muestra de 48 empleados llenó dos cuestionarios para estas dos variables. Los resultados presentados muestran que el 68,8% de los encuestados están medianamente motivados para trabajar, mientras que el 60,7% de ellos muestran un nivel frecuente de gestión de mantenimiento, además, la correlación entre las variables tiene un moderado grado de concordancia con el coeficiente eta 0,447.

Fundamentación científica.

a) Motivación laboral

Para Chaparro (2014), la motivación es para crear y mantener una conducta positiva, y la define como el proceso mediante el cual se despierta, mantiene y desarrolla la conducta para lograr una meta deseada.

Holguín & Mancilla 2015) La motivación es también la disposición a realizar determinadas actividades o acciones para lograr un fin, principalmente para satisfacer necesidades específicas, de ahí que la motivación laboral se defina como la disposición de los empleados a realizar diversos esfuerzos. Para el logro de los objetivos en la organización, es necesario brindarles los recursos y condiciones necesarios para que se sientan cómodos en el desempeño de sus funciones y labores.

Chiavenato (2009) hace referencia a la teoría de la motivación, que se refiere a la meta como el logro de una meta o la satisfacción de una necesidad, debido a que los individuos se esfuerzan constantemente por reducir sus necesidades, distancias o carencias, ya sean fisiológicas, psicológica, más o menos han

desarrollado un patrón de ciclos motivacionales:

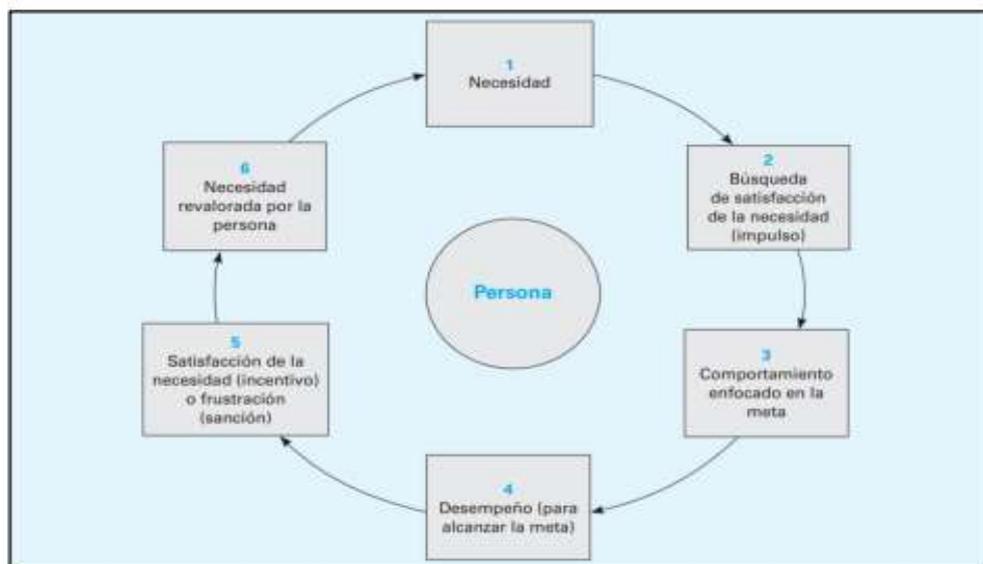


Figura 1. Modelo del proceso de motivación

Fuente: Chiavenato (2009)

Teoría de Maslow

Maslow (1954) en Olvera, (2013) realizó en la conceptualización sobre las necesidades humanas, donde se afirma que solo algunos poseen fuerza para ser satisfechos, porque cada persona encuentra en sí mismo un ordenamiento de 5 necesidades fundamentales, que se basa en una pirámide que consta de necesidades básicas hasta llegar a las de segundo plano.

Aquí se pudo denominar el estatuto de los requerimientos de Maslow, trata en que para conseguir cumplir completamente todo, el individuo debe satisfacer todos los puntos, tomando como punto de partida el nivel inferior hasta el nivel superior.

a) Necesidades básicas o fisiológicas:

Para este autor, estos requerimientos juegan un papel importante en la vida de la persona, ya que dan la posibilidad de sobrevivir de la persona, por todo esto es considerada como uno de los primeros eslabones de la pirámide, donde está

el esfuerzo por mantener en un estado normal de irrigación sanguínea, los cuales abarcan la alimentación, hidratación, carácter corporal, el sexo también la maternidad.

b) Necesidades de seguridad:

Hablando de seguridad podemos decir que cuando las necesidades básicas están ya cubiertas, de esto nos habla el autor, la seguridad es el segundo peldaño de su teoría, porque aquí nos menciona que esto está relacionado con el temor que presenta las persona de perder su vida, entre estas hayamos el miedo a lo desconocido, acá se busca la estabilidad, la calma, el cuidado de la familia o amigos, etc.

c) Necesidades de pertenencia:

Ya una vez satisfechas las necesidades básicas o sociales las de pertenencia, están dirigidas a la compañía que necesita la persona, viendo el lado del afecto, en lo social, ya que naturalmente el humano es un ser que necita socializar para sobrevivir, aquí encontramos la necesidad de comunicarse mantener vínculos sentimentales y de diálogos asi se siente aceptado.

d) Necesidades de estima o reconocimiento:

Reconocidas como una necesidad de egocentrismo, ya que por naturaleza todo individuo tiene la necesidad de sentirse requerido y valorado, así se fía del respeto, el afecto propio, como también el ser reconocido por los demás.

e) Autorrealización:

La perona cuando supera todas sus necesidades siente que necita algo mas com o individuo, siente la necesidad de superarse asi mismo en todo aspecto, por lo que es ideal tener esta necesidad asi se evoluciona se potencia varias actividades y necesidades mejorando todo aquello que se considera necesidad.

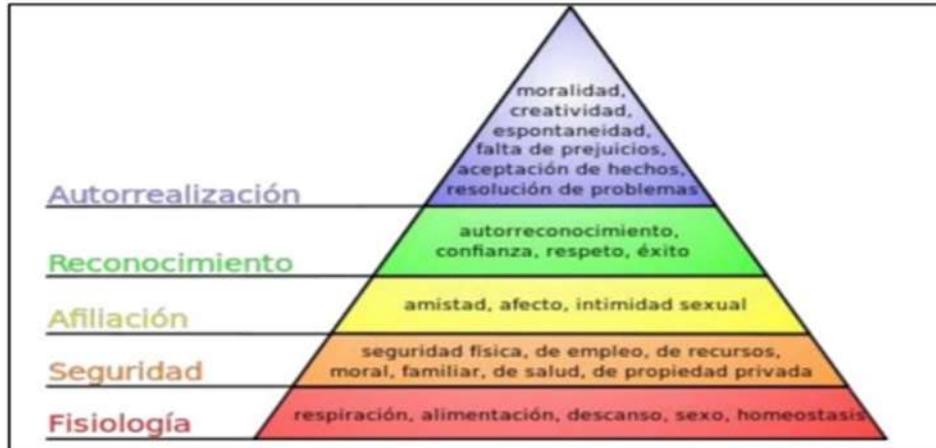


Figura 2. Pirámide de Maslow, jerarquía de necesidades

Fuente: Olvera (2013)

Tipos de motivación

Según **García & González (2018)** existen dos tipos.

La motivación extrínseca

Se refiere a estímulos, recompensas o estímulos que surgen alrededor del individuo, es decir, son factores o eventos externos cuyo control depende de alguien distinto al real. Estos incentivos son recompensas extrínsecas como dinero o reconocimiento de otros que están satisfechos con las recompensas financieras.

Motivación intrínseca

Se refiere a cuando el sujeto es un estímulo hecho a sí mismo y un ejecutante de refuerzo y castigo. Los individuos tienen la clave para el establecimiento de metas y el auto empoderamiento, lo que les permite volverse competentes y autónomos. Se basa en diferentes aspectos de la voluntad personal. Estas recompensas son como la acción misma, la tarea que proviene del interior del individuo, no una retribución o recompensa externa, y está relacionada con el deseo del individuo de crecer y autorrealizarse.

b) Retención laboral

Según **Rodríguez (2009)** en **Manchán, (2017)** define a la retención como el medio por el cual la empresa logra contar con los mejores profesionales para su

organización y que esto se mantengan con el tiempo en ella, el cual trae consigo diversos beneficios a la empresa, tornándose cada vez más competitivo. La retención de los trabajadores debe ser un tema de prioridad para la empresa u organización, la cual debe llevarse a cabo y no solo por el área de gestión de talento humano, sino por toda la entidad, es decir deben estar vinculada en su plan estratégico.

Importancia e impacto de la retención de talento

Prieto (2013), menciona que la gestión del talento humano, ya no solo se centra en las actividades de pago, selección, reclutamiento del personal, sino que existen otras preocupaciones como los trabajadores y su bienestar, en este punto hace hincapié de los medios para motivarlos, además de la mejor eficiencia de tratar de retener y de esta manera alcanzar los objetivos empresariales, ya que el conocimiento que estos poseen, constituyen el activo más difícil de gestionar y retener, en esta realidad el mantener contentos a un número de trabajadores es un aspecto estratégico de gran relevancia en la actualidad para cualquier empresa que desea mantener en el mercado.

Prieto (2013), afirma que para retener al personal es necesario emplear estrategias y herramientas las cuales deberían abarcar las principales causas de la salida de los mismos, por ello menciona que se debe tener en claro las estrategias más efectivas para que el talento no abandone la empresa.

Claves para retener el capital humano

Según Jericó (2000) en Holguín & Mancilla (2015) existen diversas claves que se pueden utilizar para retener al capital humano y estas son las siguientes:

Atraer y Desarrollar:

Todo empieza con la elaboración y aplicación de las políticas de atracción u el desarrollar el capital humano que se tiene, debido a ello las empresas u organizaciones más importantes a nivel mundial se han caracterizado por sobresalir de las demás por administrar adecuadamente todos los recursos y

sobre todo desarrollar planes de mejoras en su personal, lo que les ha permitido obtener mejores resultados.

Facilitadores de talento organizacional:

Otro punto importante es brindar personas de apoyo, líderes que creen un ambiente de trabajo adecuado, cultura en la organización, responsables de premiar a los empleados que se esfuerzan en sus tareas y satisfacen la mayor cantidad de necesidades posibles.

Líderes:

Finalmente, tenemos líderes que son los protagonistas y son los encargados de impulsar y conducir la empresa. Por lo tanto, es importante comprender los diferentes estilos de liderazgo dentro de una entidad para desarrollarlos o conducirlos a mejorar el desempeño, ya que el liderazgo es el motor de la excelencia., juega un papel importante en la retención de los empleados, por lo que tu superior jerárquico, superior o superior debe reforzar su compromiso y lealtad con la empresa, aportando todos los recursos necesarios para que tus empleados se sientan satisfechos y felices en el trabajo. Entre las funciones de liderazgo encontramos las siguientes: o Facilitar el desarrollo del talento de los compañeros. o Mejorar la comprensión de los miembros del grupo. Según **Castillo (2009)**, la gestión del talento determina la supervivencia de una organización en una economía global carente de mano de obra calificada. La retención de empleados debe ser una prioridad y debe ser realizada no solo por el departamento de recursos humanos, sino por toda la organización. Alfonso González Hermoso de Mendoza considera que la retención del talento es actualmente un objetivo primordial para las empresas que más capital tecnológico utilizan debido a la falta de ciertas configuraciones técnicas, pero hoy en día todas las industrias tienen un nivel de rotación alto y se implementó una clara política de pausa. foco en la felicidad y el desarrollo de los empleados, la formación de los empleados, la cercanía y el reconocimiento, el sentido de utilidad, la conciliación con la vida familiar y la retribución, escenario para

elegir si se mantiene o no el valor añadido que los empleados recibirán en la empresa.

Aspectos clave para la retención del talento

Alles (2012) menciona que, si una organización gestiona adecuadamente sus diversos subsistemas de recursos humanos, por lo general no tiene que "hacer nada más" para retener el talento. La retención de talento a menudo incluye:

- Salario suficiente.

Esto se debe a la buena implementación del subsistema de salarios y beneficios.

- Perspectivas de desarrollo de carrera.

Si la organización implanta su modelo de desarrollo del talento, los empleados sabrán cuáles son sus perspectivas de carrera, lo que garantizará la transparencia de todo el funcionamiento del modelo. Una de las situaciones más dañinas para una organización, la pérdida de talento, es el tratamiento arbitrario de la profesión de un colega.

- Buen ambiente de trabajo.

La correcta aplicación del subsistema de recursos humanos ayudará a crear un buen ambiente de trabajo.

- Revisar proyectos individuales.

Además del trabajo, las personas tienen otros intereses en la vida. Comprender su profesión y determinar su tamaño es una opción de gestión de personas considerada en las mejores prácticas. La gestión experta en el campo de los recursos humanos ofrece una serie de beneficios no solo a los titulares de los diversos cargos en el campo, sino también a toda la organización, es decir, a sus directivos y asociados.

¿Cómo gestionar personas clave?

Según Alles (2012), desde el punto de vista de la empresa, las personas más importantes son las que se encargan de las tareas importantes, mientras que desde la perspectiva de la evaluación personal, serán las personas especiales que "destacan". Sector capital humano Otras funciones:

Comunicación interna.

Relaciones Laborales, Intranet (en el departamento de RRHH). Las empresas deben centrarse en ambos grupos, tratando de unir a las personas más talentosas con los roles más importantes. Es una práctica común identificar a un grupo de personas clave en la organización y, por lo tanto, darles un "tratamiento especial". Los puestos clave necesitan un "cuidado" especial y se pueden implementar planes especiales para fortalecer al personal de alta productividad. Para administrar adecuadamente la planificación de carrera, es fácil vincular la rotación de puestos y la capacitación del personal al plan de su organización. Las empresas que utilicen programas de coaching o mentoring serán un apoyo importante en el desarrollo de los empleados.

plan de carrera:

¿Por qué y para qué? El mismo autor sostiene que es importante que las organizaciones exitosas o de renombre cuenten con un plan de carrera que delimite el camino o camino que un asociado puede tomar antes de alcanzar la autoconciencia, el mayor grado de progreso y felicidad que cualquier ser humano se motiva y aspira.

Para Martha Alles (2012), estos son los objetivos clave de la planificación, la sucesión y el avance profesional:

Crear condiciones para retener talentos clave.

Cuando un empleado anuncia que se va debido a la oferta de un competidor, a menudo recibe una oferta opuesta que excede su salario y, a veces, incluso es responsable de la oferta del extranjero. Esto puede causar una serie de inconvenientes, tales como:

- Desequilibrio en el salario de la empresa
- Promesas tardías
- Falta de retención de empleados
- Efecto de contagio: otros empleados pueden sentirse presionados por propuestas externas para mejorar las condiciones de trabajo.

La existencia de un plan de carrera, promoción o sucesión no es un factor para determinar si un empleado se queda, pero puede ser uno que los empleados tengan en cuenta al comparar ofertas.

Garantizar la continuidad de la gestión.

Muchas empresas tienen "lagunas de gestión". ¿Cómo están asegurados? ¿Cuál es la razón? ¿Se necesitan más gerentes para llenar este vacío? ¿Cuántos puestos gerenciales están ocupados con empleados menos malos? Las respuestas a estas preguntas provienen de la gestión de carreras y la planificación de la sucesión.

Impulsar el crecimiento y los logros de los empleados

La planificación de carrera basada en la ubicación y las habilidades individuales se adaptará desde el punto de vista de la empresa, asegurando al mismo tiempo la

Satisfacción de los empleados.

Según las competencias requeridas para su puesto actual, ¿cuántos empleados se sienten abrumados e incluso desesperados cuando no están preparados para el "premio" de un puesto más alto? Si la empresa no cuenta con un plan de desarrollo de carrera incluido en sus planes de sucesión y carrera para identificar el desarrollo de habilidades adecuado, podría ocurrir lo siguiente:

- los empleados no saben qué habilidades necesitan desarrollar o mejorar, - los puestos están ocupados por personas que no tienen las habilidades necesarias;
- Las empresas 'gastan' en lugar de invertir en formación.

1.2. Justificación de la Investigación.

Aporte social

El resultado será una mayor motivación laboral, lo que repercutirá positivamente en la retención de los empleados de la empresa y conducirá a mejores resultados y al logro de las metas clave requeridas por la organización, mejorando así el rendimiento de los empleados, la rentabilidad y mejorar la calidad de la vida. Los

empleados y la recaudación de impuestos traerán beneficios para el estado y la sociedad.

Aporte práctico

El estudio brindará a las empresas un insumo muy práctico ya que les servirá de guía para entender cuáles son los defectos que no son priorizados para su remediación, y al mismo tiempo servirá de sede a los responsables para que puedan contribuir a soluciones a problemas. ya que opera en un mercado altamente competitivo y en constante cambio.

Aporte científico

El estudio permitirá la inclusión de teorías científicas sobre los resultados, ya que las correlaciones entre las variables serán analizadas en el contexto de la investigación y verificadas a partir de los datos recopilados. Al igual que otros informes científicos discutidos anteriormente, también puede proporcionar nuevos enfoques teóricos a las variables en estudio, permitiéndonos analizar lo que ha sucedido durante un período de tiempo definido.

1.3. Problema

Según los expertos, la motivación laboral es parte integral de la organización, siempre incluye motivar a los empleados para lograr las metas establecidas por la organización y, por lo tanto, retener a estas personas. Este proceso por parte de las empresas ha crecido a pasos agigantados en diferentes partes del mundo al grado que diferentes organismos internacionales han tenido que implementar actividades o procesos para retener a los empleados de su organización. Agricultura Santa Azul tiene una gran cantidad de empleados y varía de una temporada a otra, es decir, no son empleados regulares de la empresa, lo cual es un problema porque si los empleados son nuevos, la capacitación, el tiempo y los recursos se gastarán en involucrarlos para lograr objetivos de la empresa, traduciéndose en productividad. Como resultado, los gerentes están preocupados e inseguros sobre el futuro del cultivo. La mayoría de los estudios muestran que

estos problemas se derivan de la baja motivación laboral, lo que afecta la retención de los empleados en la empresa. Por lo tanto, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

¿De qué manera la motivación se relaciona en la retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca-2021?

1.4. Conceptualización y Operacionalización de las Variables

1.4.1. Conceptualización de la variable.

a) Motivación laboral

Robbins (2013)

Se basa en ciertos mecanismos donde están presentes lo intenso, guía y la perseverancia que hace una persona para lograr una meta trazada.

Dimensiones de motivación laboral:

Dimensión 1: Necesidad de logro o realización

Implica querer o esforzarse por alcanzar el éxito, esforzarse por alcanzarlo. Las personas con una gran necesidad de logro establecen objetivos realistas pero difíciles de lograr que vienen con desafíos y actividades personales.

Actuar bien en cualquier situación ha demostrado ser responsable y comprometido con la acción y sus consecuencias. Siempre están buscando tareas difíciles que no sean demasiado complicadas y que no tengan un nivel de riesgo moderado. Estas son personas generalmente optimistas que creen en sus capacidades y habilidades. Las características identificadas en las categorías de afirmación de logro incluyen:

Se responsabilizan personalmente del resultado ya que les da satisfacción: personas muy motivadas para alcanzar el éxito y con mucho miedo al fracaso. Necesitan retroalimentación sobre los resultados: les atrae la percepción de que lo están haciendo bien.

Dimensión 2: La necesidad de poder

Hay dos tipos de poder, el primero es el poder personal, que se refiere al grado de control sobre las situaciones. Las personas con poder personal para influir, dominar e influenciar a los demás, son autócratas. Las personas con una alta necesidad de poder tienen características y comportamientos muy distintos y luego abusan de su poder.

Dominante, impaciente, no puede trabajar en equipo, no puede delegar tareas. Sin embargo, la transformación ocurre cuando se utiliza el poder como herramienta para lograr objetivos comunes, por lo que implica objetivos más amplios, y si utilizan la descentralización y la gestión como parte de un liderazgo efectivo, lograrán altos resultados.

Características de las personas con alta necesidad de poder

- Agresivos y competitivos: Suelen disfrutar practicando deportes competitivos porque les gusta influir y controlar a los demás, aunque logran controlarlos por los hábitos y valores a los que pertenecen.
- Tienen una imagen negativa de sí mismos: se preocupan por afectar a los demás ya su propia reputación, en lugar de lucirse lo suficiente.
- Prefieren una carrera de influencia, tienen un ego más claro de esta manera, porque la influencia de una manera más social llega a la profesión.
- En general, persiguen el prestigio, los que están motivados por motivos de poder pueden parecer poderosos de una manera socialmente aceptable.
- Pueden actuar porque les gusta ser reconocidos en pequeños grupos.

Dimensión 3: Necesidad de afiliación.

Deseo de establecer relaciones o pertenecer a un grupo social.

Los individuos subordinados desarrollan relaciones armoniosas con los demás, sienten la necesidad de ser aceptados, prefieren la cooperación a la

competencia, no les gusta trabajar solos y prefieren trabajar con otros miembros de la organización. Según los autores, estas personas suelen ser mejores empleados que líderes y, de hecho, las metas organizacionales son los objetivos organizacionales.

Características de las personas con una fuerte necesidad de afiliación:

- Son muy efectivos cuando existen incentivos a la pertenencia, por ejemplo, para fomentar la asociación, la colaboración, los viajes en grupo, etc.
- Mantener una red: Intentan mantener rápidamente las relaciones sociales, siempre intentan establecer conexiones sociales formando grupos de amigos para compartir cosas en común.
- Estas personas encuentran una fuerza de voluntad más allá de la razón para resolver los problemas humanos: tienden a conformarse con las opiniones de los extraños porque las encuentran atractivas. A menudo actúan para evitar conflictos. Evitan la competencia y prefieren la cooperación.
- No tienen éxito en las labores de gestión porque pasan más tiempo en roles subordinados, lo que demuestra que quieren mantener una buena relación con los superiores.
- Estas necesidades están interrelacionadas, tomemos esta situación como ejemplo: si un gerente mantiene buenas relaciones con los demás miembros, gana poder en forma de poder y logra metas organizacionales a largo plazo, y por ende sus metas personales, vemos claramente las relaciones entre estas necesidades.

b) Retención de personal

Figuroa (2014), el talento complementa la gestión de recursos humanos, que desarrolla ciertos planes metodológicos y así dar seguridad en el transcurso del tiempo.

Las dimensiones de retención de personal.

Clima de apreciación, estimulación

García (2009), viene a ser n tipo de respuesta de la convivencia entre lo que destaca de la empresa y de los colaboradores, asi tal cual como la sienten.

Actitud de aprendizaje

Cruz, 2011) es un estado que tiene que ver con las emociones y estas se alternan dependiendo a la madurez de experiencia del trabajador, la evolución de su aprendizaje, asi se transmite la manera en la que se quiere comunicar el estado emocional del resto de personas.

Presión del trabajo

Es cuando el trabajador admite realizar sus labores bajo presión porque está en busca de cumplir las exigencias impuestas para así llegar a la meta, todo esto debe darse de manera respetuosa dentro del marco legal.

Habilidades de liderazgo

Quintana (2020), lo define como un talento propio que es de apoyo para poder liderar óptimamente un grupo.

4.2 Operacionalización de variables:

a) Motivación laboral

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación laboral	Es una sensación que se genera en un trabajador en su ambiente de trabajo, ya sea para aumentar o disminuir nuestro rendimiento en el trabajo.	Necesidad de logro.	Realización personal Logro de metas	1, 2, 3, 4, 5
		Necesidad de poder	Ejercer liderazgo	7, 8, 9, 10
		Necesidad de afiliación	Se relaciona Se comunica Coopera	11, 12, 13, 14,

b) Operacionalización de retención de personal:

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Retención de personal	Son las acciones que realiza una organización con el fin de retener al personal que labora en cada área, el cual se podrá detectar si se está haciendo una buena gestión del recurso humano.	Clima de apreciación, estimulación	Reconocimiento Innova Cohesiona	1,2,3
		Actitud de aprendizaje	Actitud Iniciativa Desafia Oportunidades de desarrollo	4,5,6,7,8
		Presión del trabajo	Bajo presión	9, 10
		Habilidades de liderazgo	Trabaja en equipo Capacidades	11, 12,13 ,14

1.5. HIPÓTESIS

H₁: Existe relación significativa entre motivación laboral y retención del personal obrero de la Empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.

H₀: No existe relación significativa entre motivación laboral y retención del personal obrero de la Empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minal Caral Supe, Barranca- 2021.

6. OBJETIVOS

Objetivo general.

1. Describir si la motivación se relaciona en la retención del personal obrero de la Empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.

Objetivos específicos.

1. Determinar el nivel de motivación que hay en la empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.
2. Especificar que hace la empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021, para retener al personal obrero.
3. Demostrar que la motivación ayuda a la retención del personal obrero de la empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021

2. Metodología.

2.1. Tipo y diseño de investigación

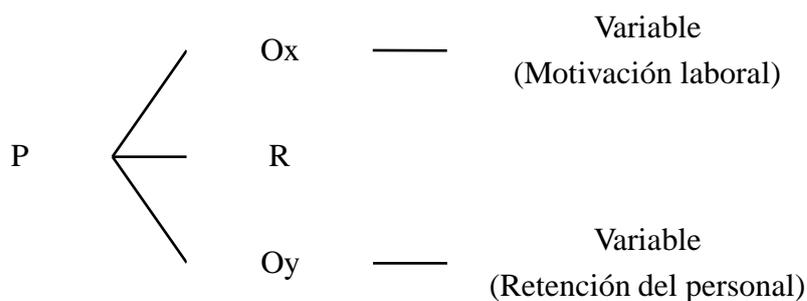
Tipo de investigación.

La investigación realizada fue descriptiva, ya que describe cómo funciona una variable y su propósito es comprender el grado de conexión o relación entre dos variables en un contexto particular de Barranca.

Diseño de investigación.

Este estudio presentó un diseño no empírico ya que las variables de estudio no serán manipuladas y además transaccional porque los datos serán recolectados en un solo punto en el tiempo y a lo largo del tiempo. Además, se correlaciona porque se buscan correlaciones para las variables estudiadas. (**Hernández, et al 2014**).

Donde:



Se Considera:

P: Población

R: Relación

Ox: Variable Independiente

Oy: Variable Dependiente

2.2. Población – muestra.

La población estuvo conformada por 166 obreros de la Empresa Agroindustrial Santa Azul – Minas Caral – Supe – Barranca en diciembre del 2021.

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

La encuesta Es de utilidad para almacenar datos, el cual sirvió para la recolección de datos, sobre los trabajadores de la Empresa Agroindustrial.

El cuestionario

Una herramienta que estuvo formada planteándose de las variables y sus dimensiones, de los indicadores, que estará dentro de su respectiva escala valorativa y a su vez esto nos aportará información relevante para nuestra investigación.

Validez

Las herramientas que se usaron tienen absoluta validez ya que por los antecedentes supervisados y sus autores están bien, aunque en la presente investigación también se validara su confiabilidad por un jurado experto.

Confiabilidad

La presente investigación basó su confiabilidad con la ayuda del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach, sin embargo, según los trabajos previos revisados los instrumentos son confiables.

ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Motivación laboral

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,821	,827	14

Con el resultado obtenido mediante la aplicación del estadístico alfa de Cronbach es de 0.821, siendo mayor que 0.80, indicando que el instrumento de la variable motivación laboral, presenta una confiabilidad alta por lo tanto el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Retención del personal

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,834	,843	14

Se puede apreciar en la tabla, el resultado de la aplicación del estadístico alfa de Cronbach asciende a 0.834, siendo mayor que 0,80. Lo cual indica que el instrumento de retención de personal presenta una confiabilidad muy alta por lo tanto el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

8. Procesamiento y análisis de la información.

Los datos serán procesados por el paquete de software estadístico SPSS y Excel para obtener resultados descriptivos e inferenciales que permitan probar las hipótesis de la investigación. El análisis realizado se describe a continuación:

- Generar tablas de frecuencia para cada variable y dimensión en números absolutos y porcentajes.
- Comprobar la normalidad de los datos para comprobar qué tipo de estadísticas descriptivas se deben utilizar, en su caso.
- Contraste de hipótesis para comprobar las hipótesis de investigación propuestas.

3. Resultados.

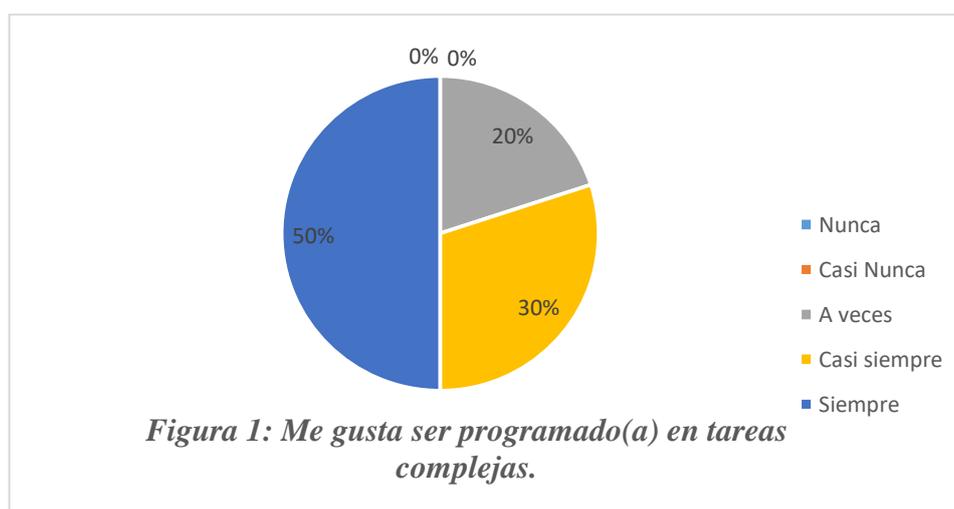
Encuesta para el personal obrero de la empresa Agro industrial Santa Azul – Minas Caral – Supe – Barranca, 2021

TABLA 1.

Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	33	20%
Casi siempre	50	30%
Siempre	83	50%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

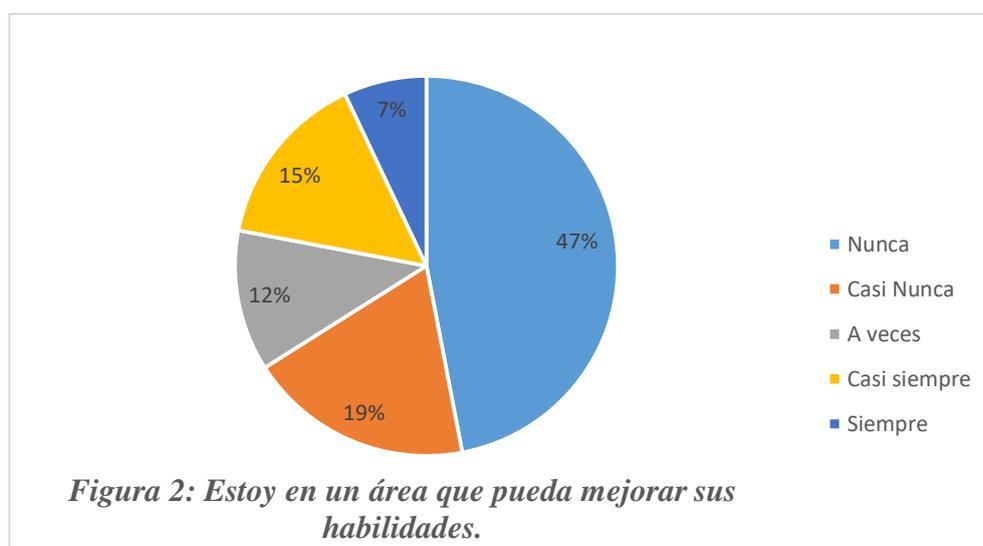
Se ve en la tabla 1, a un 50% del personal que afirman que siempre le gusta ser programado(a) en tareas complejas., mientras un 30% sostienen que casi siempre y el 20% restante indican que a veces.

TABLA 2.

Estoy en un área que pueda mejorar sus habilidades.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	78	47%
Casi Nunca	31	19%
A veces	20	12%
Casi siempre	25	15%
Siempre	12	7%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

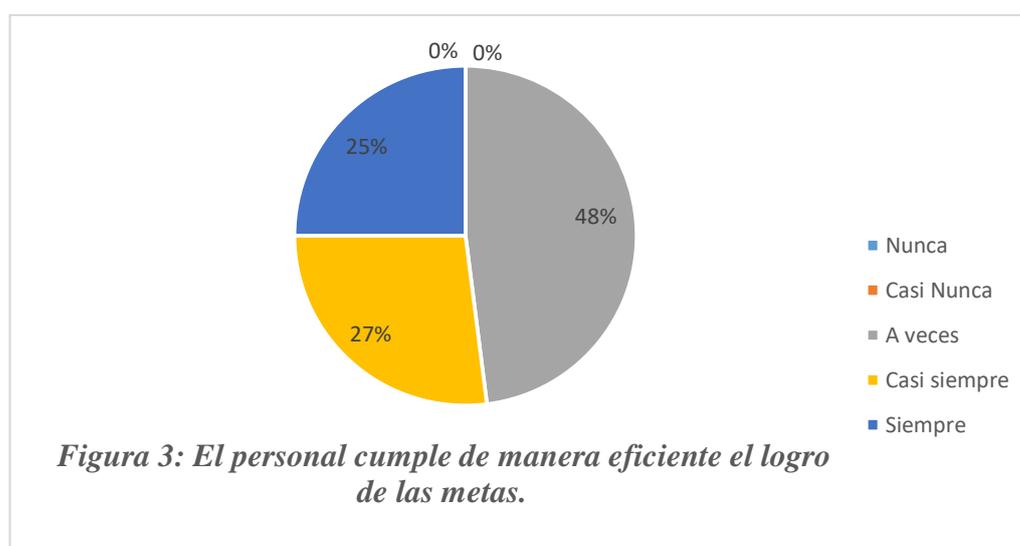
En la tabla 2, hay un 47% del personal indican que nunca está en un área que pueda mejorar sus habilidades, un 19% sostienen que casi nunca, un 15% afirma que casi siempre, mientras un 12% coinciden que a veces y el 7% restante manifiestan que siempre.

TABLA 3.

El personal cumple de manera eficiente el logro de las metas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	80	48%
Casi siempre	44	27%
Siempre	42	25%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

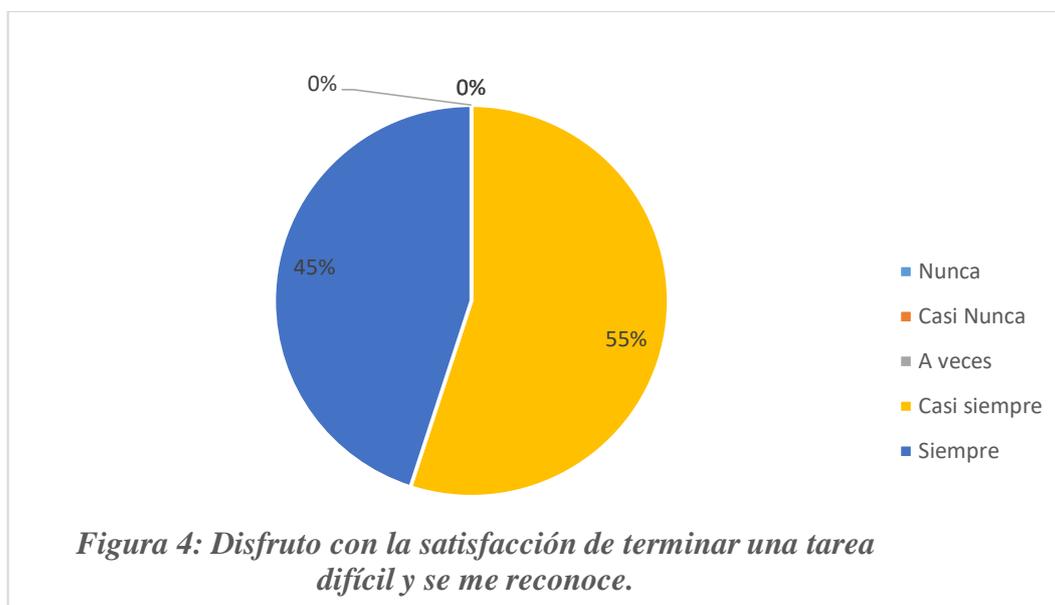
en la tabla 3 se observa, que el 48% de encuestados indican que a veces el personal cumple de manera eficiente el logro de las metas, un 27% sostienen que casi siempre, mientras el 25% restante coinciden que siempre.

TABLA 4.

Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil y se me reconoce.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	0	0%
Casi siempre	92	55%
Siempre	74	45%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



INTERPRETACIÓN:

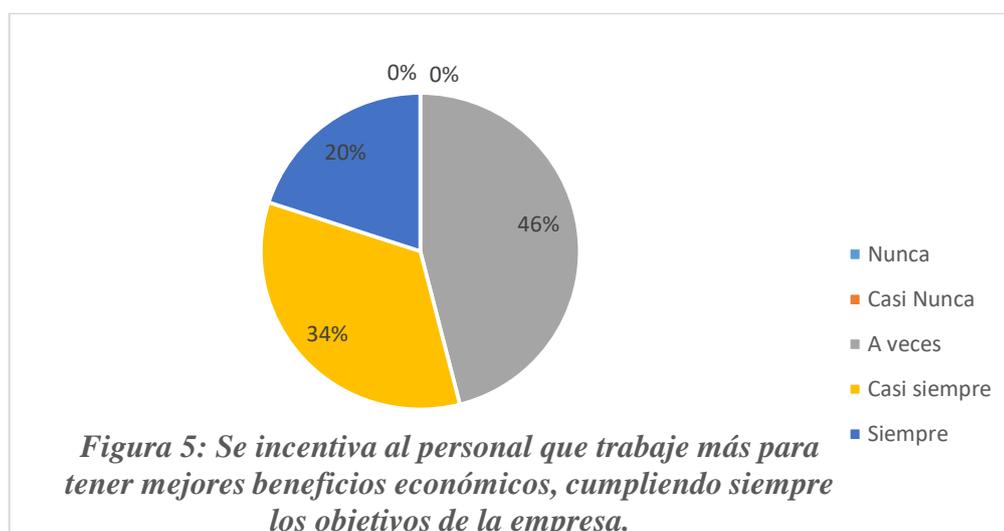
Podemos ver la tabla 4, a un 55% del personal que indican que casi siempre disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil y se le reconoce y el 45% restante indican que siempre.

TABLA 5.

Se incentiva al personal que trabaje más para tener mejores beneficios económicos, cumpliendo siempre los objetivos de la empresa.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	76	46%
Casi siempre	56	34%
Siempre	34	20%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

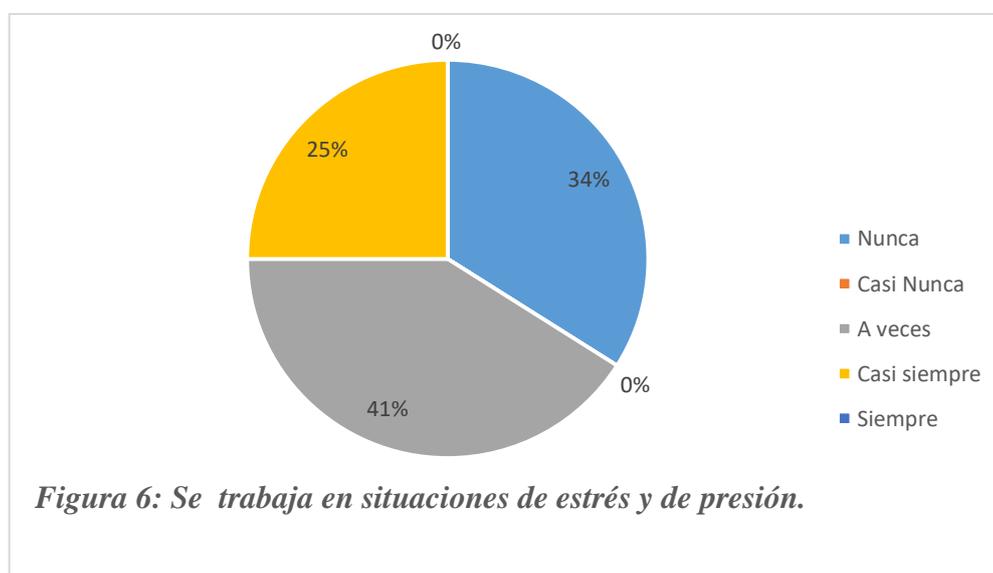
En la tabla 5, hay un 46% del personal que afirman que a veces se incentiva al personal que trabaje más para tener mejores beneficios económicos, cumpliendo siempre los objetivos de la empresa, en tanto un 34% sostienen que casi siempre y el 20% restante indican que siempre.

TABLA 6.

Se trabaja en situaciones de estrés y de presión.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	56	34%
Casi Nunca	0	0%
A veces	68	41%
Casi siempre	42	25%
Siempre	0	0%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

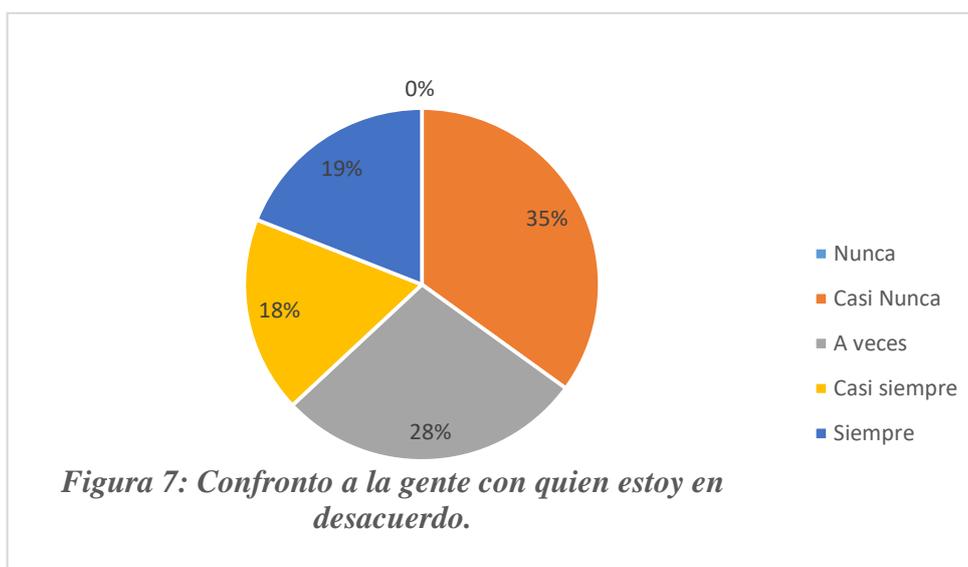
Visualizamos en la tabla 6, a un 41% del personal indican que a veces se trabaja en situaciones de estrés y de presión., un el 34% sostienen que nunca y el 25% que queda manifiestan que casi siempre.

TABLA N°07.

Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	58	35%
A veces	46	28%
Casi siempre	30	18%
Siempre	32	19%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

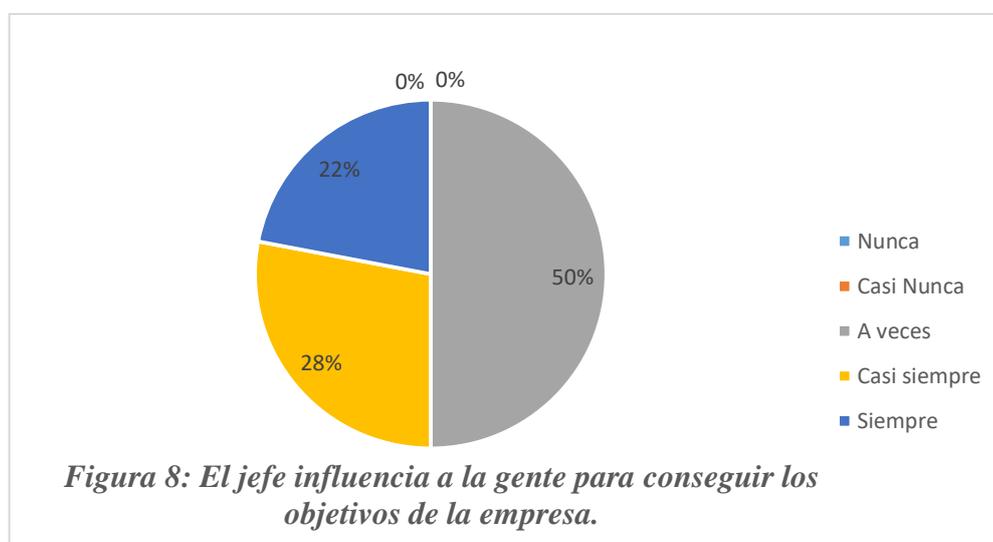
En la tabla 7, existe un 35% del personal indican que casi nunca confronta a la gente con quien está en desacuerdo, un 28% afirman que a veces, un 19% revelan que siempre, en tanto un 18% coinciden que casi siempre

TABLA 8.

El jefe influencia a la gente para conseguir los objetivos de la empresa.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	84	50%
Casi siempre	46	28%
Siempre	36	22%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

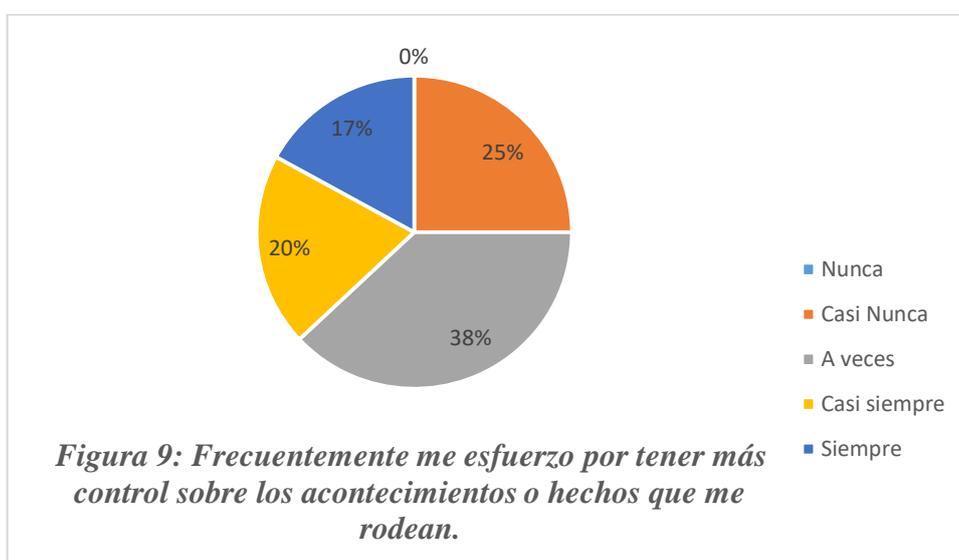
Se ve en la tabla 8, que el 50% del personal indican que a veces el jefe influencia a la gente para conseguir los objetivos de la empresa, un 28% coinciden que casi siempre y el 22% restante del personal manifiestan que siempre.

TABLA N°09.

Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	42	25%
A veces	63	38%
Casi siempre	34	20%
Siempre	27	17%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

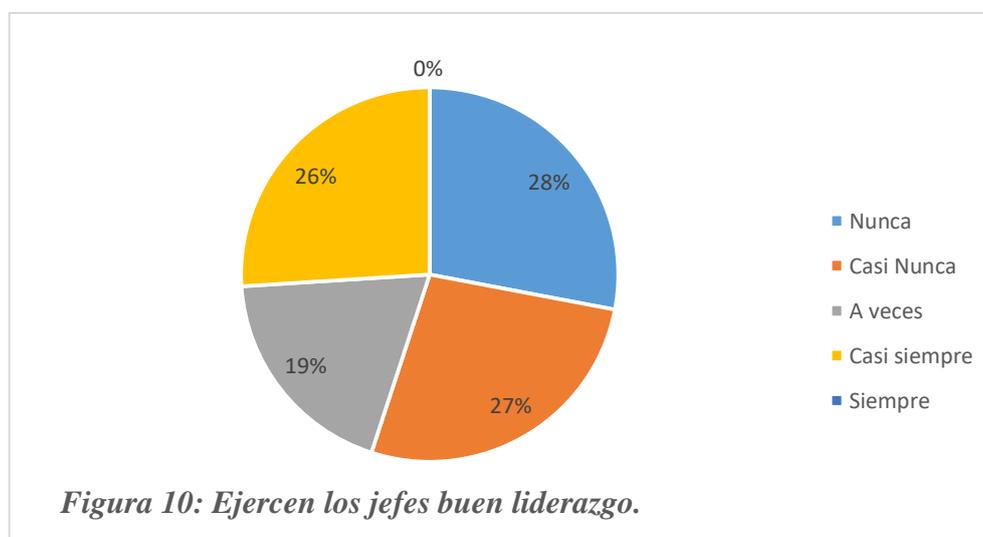
Observamos en la tabla 9, a un 38% del personal concuerdan que a veces con frecuencia se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean, un 25% afirman que casi nunca, en tanto un 20% indican que casi siempre.

TABLA 10.

Ejercen los jefes buen liderazgo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	46	28%
Casi Nunca	45	27%
A veces	32	19%
Casi siempre	43	26%
Siempre	0	0%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

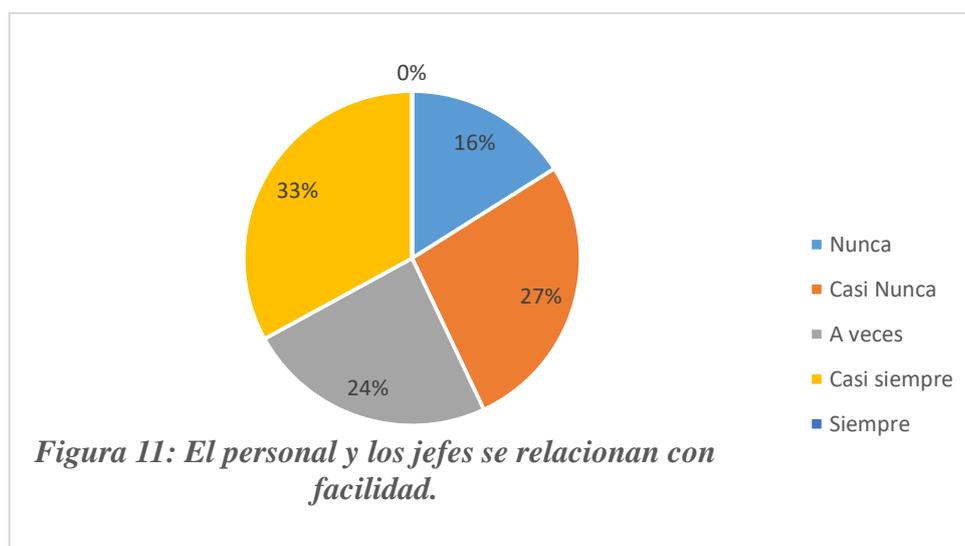
Se visualiza en la tabla 10, existe un 28% del personal sostiene que nunca ejercen los jefes buen liderazgo, un 27% coinciden que casi nunca, en tanto un 26% indican que casi siempre, mientras un 19% afirman que a veces.

TABLA 11.

El personal y los jefes se relacionan con facilidad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	26	16%
Casi Nunca	44	27%
A veces	40	24%
Casi siempre	56	33%
Siempre	0	0%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

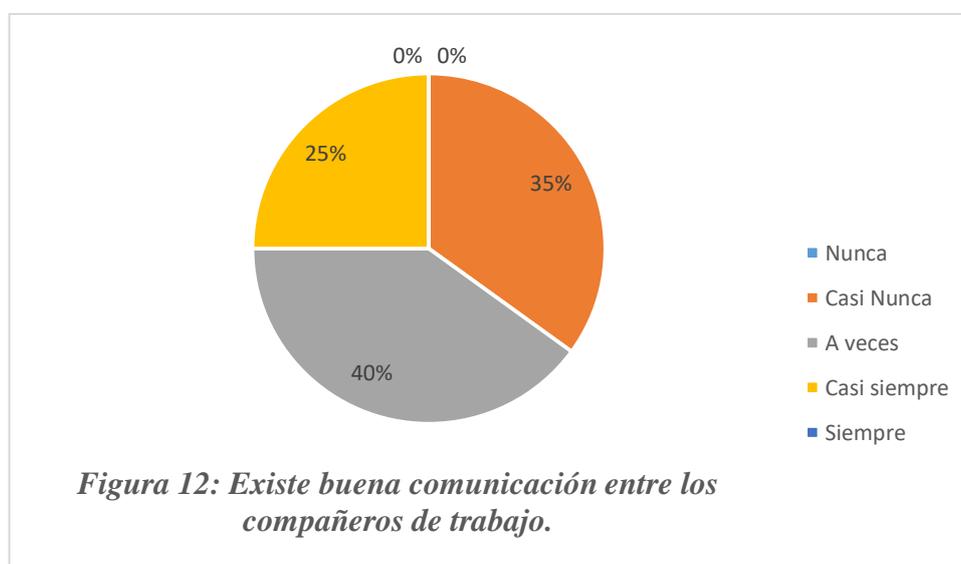
Se ve en la tabla 11, a un 33% del personal que afirman que casi siempre el personal y los jefes se relacionan con facilidad, por otro lado, un 27% concuerdan que casi nunca, un 24% coinciden que a veces y el 16% que queda sostienen que nunca.

TABLA 12.

Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	58	35%
A veces	66	40%
Casi siempre	42	25%
Siempre	0	0%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

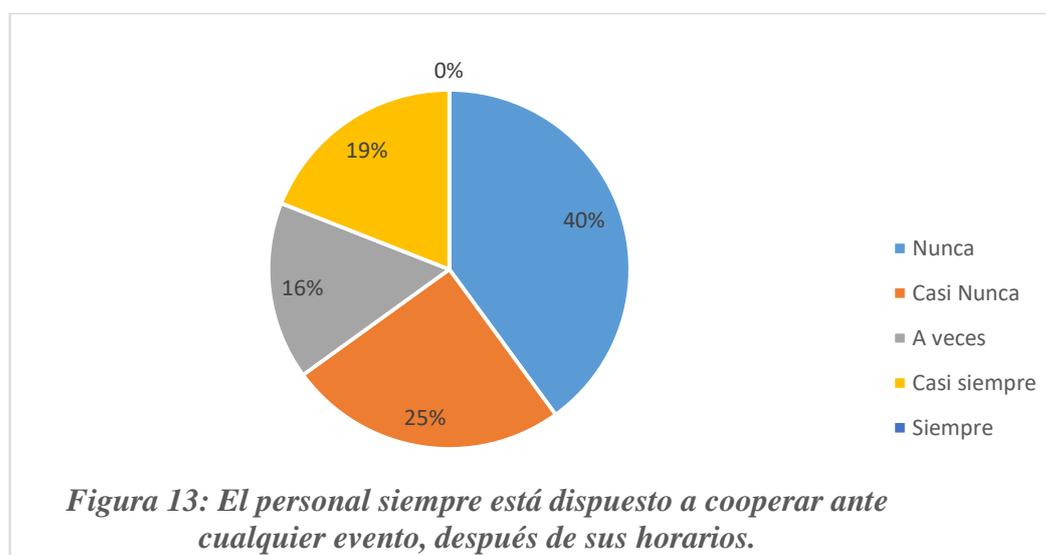
En la tabla 12, se ve a un 40% del personal que manifiestan que a veces existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo, por otro lado, un 35% de encuestados coinciden que casi nunca, mientras el 25% restante revelan que casi siempre.

TABLA 13.

El personal siempre está dispuesto a cooperar ante cualquier evento, después de sus horarios.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	66	40%
Casi Nunca	42	25%
A veces	26	16%
Casi siempre	32	19%
Siempre	0	0%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

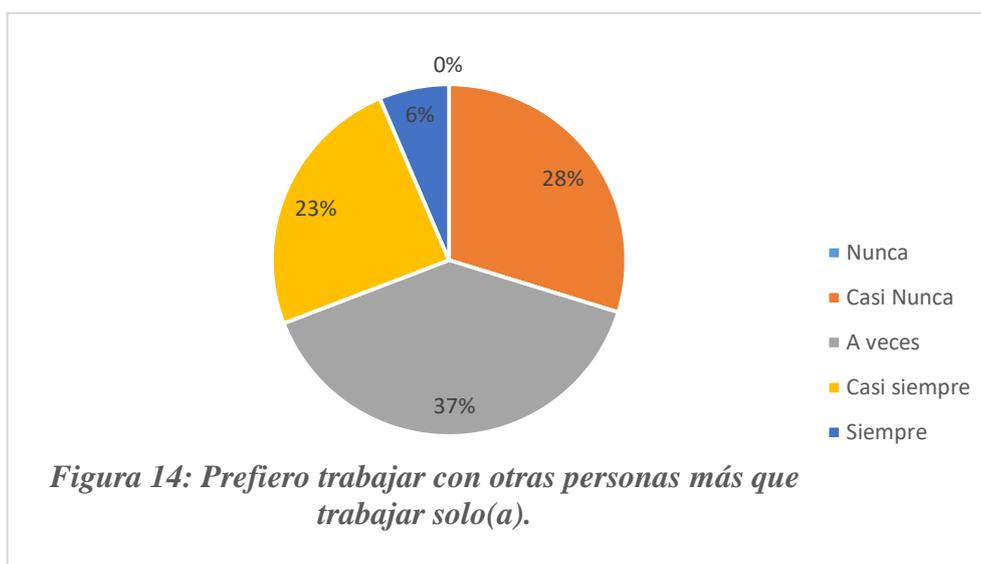
Se observa en la tabla 13, a un 40% del personal que indican que nunca el personal está dispuesto a cooperar ante cualquier evento, después de sus horarios, por otro lado un 25% sostienen que casi nunca, mientras el 19% afirman que casi siempre y un 16% concuerdan que a veces.

TABLA N°14.

Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	46	28%
A veces	62	37%
Casi siempre	38	23%
Siempre	10	6%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

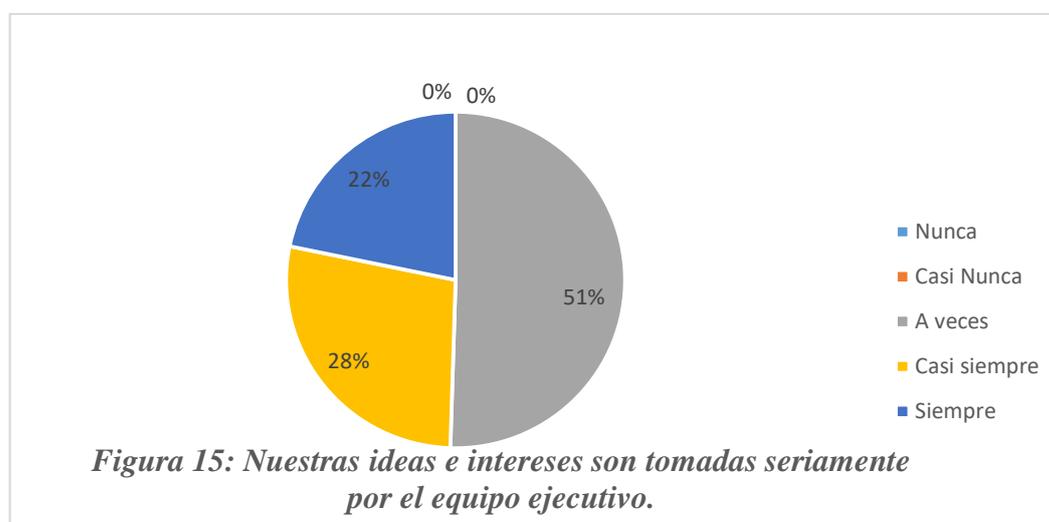
visualizamos en la tabla 14, a un 37% del personal que afirman que a veces prefieren trabajar con otras personas más que trabajar solo(a). un 28% sostienen que casi nunca, a un 23 % revelan que casi siempre y el 6% concuerdan que siempre.

TABLA 15.

Nuestras ideas e intereses son tomadas seriamente por el equipo ejecutivo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	84	51%
Casi siempre	46	28%
Siempre	36	22%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio

INTERPRETACIÓN:

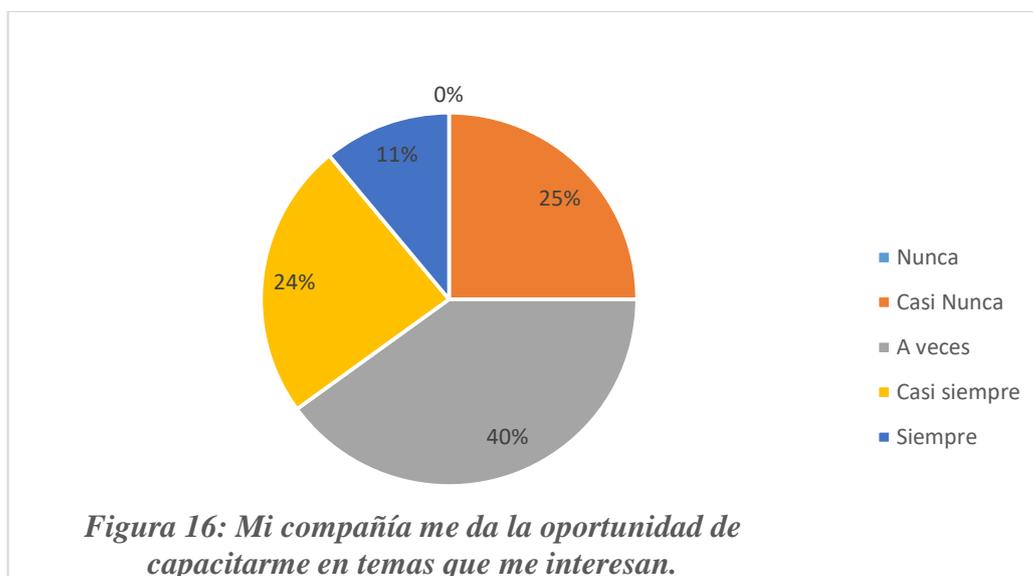
Podemos ver en la tabla 15, a un 51% del personal que indican que a veces nuestras ideas e intereses son tomadas seriamente por el equipo ejecutivo, mientras un 28% coinciden que casi siempre y el 22% restante del personal sostienen que siempre.

TABLA N°16.

Mi compañía me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	42	25%
A veces	66	40%
Casi siempre	40	24%
Siempre	18	11%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

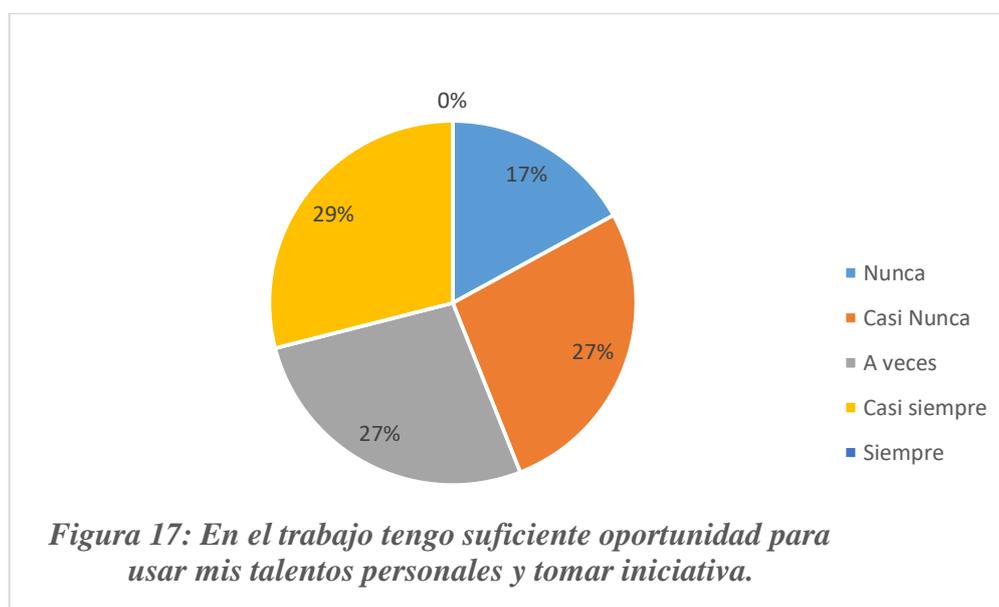
Observamos en la tabla 16, a un 40% del personal que coinciden que a veces mi compañía me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan, mientras un 25% sostiene que casi nunca, un 24% manifiestan que casi siempre y un 11% indican que siempre.

TABLA 17.

En el trabajo tengo suficiente oportunidad para usar mis talentos personales y tomar iniciativa.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	28	17%
Casi Nunca	45	27%
A veces	45	27%
Casi siempre	48	29%
Siempre	0	0%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

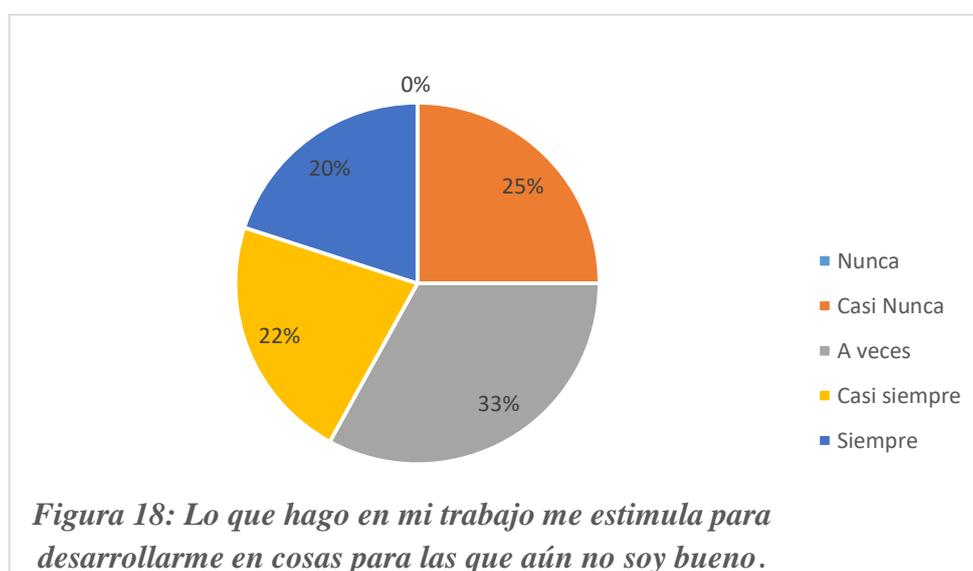
observamos en la tabla 17, a un 29% del personal concuerdan que casi siempre en el trabajo tengo suficiente oportunidad para usar mis talentos personales y tomar iniciativa, mientras un 27% sostienen que casi nunca, otro 27% sostienen que a veces y el 17% restante coinciden que siempre.

TABLA 18.

Lo que hago en mi trabajo me estimula para desarrollarme en cosas para las que aún no soy bueno.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	42	25%
A veces	56	33%
Casi siempre	35	22%
Siempre	33	20%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

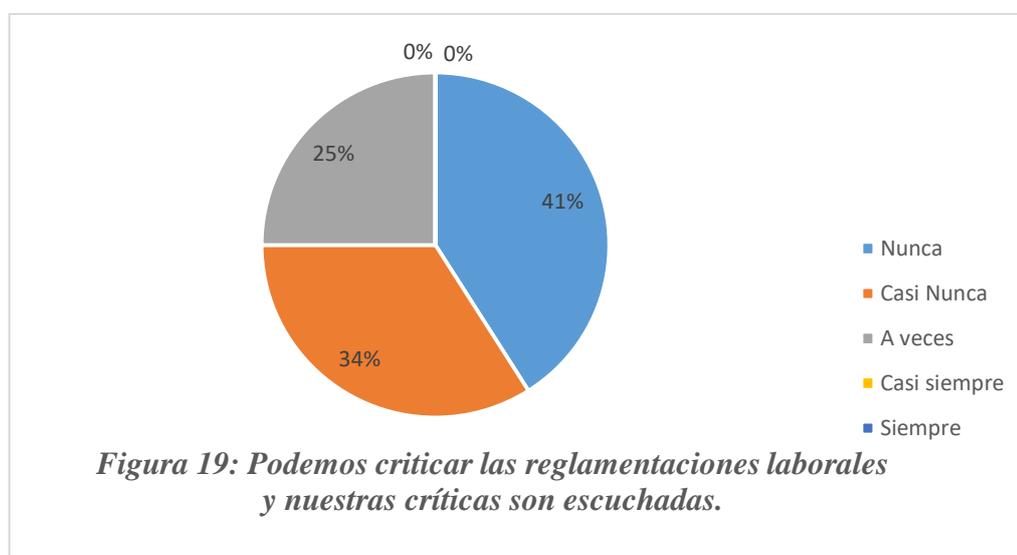
Nos denota la tabla 18, que hay un 33% del personal que afirman que a veces lo que hago en mi trabajo me estimula para desarrollarme en cosas para las que aún no soy bueno, un 25% sostienen que casi nunca, mientras un 22% concuerdan que casi siempre y el 20% restante revelan que siempre.

TABLA 19.

Podemos criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	68	41%
Casi Nunca	56	34%
A veces	42	25%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

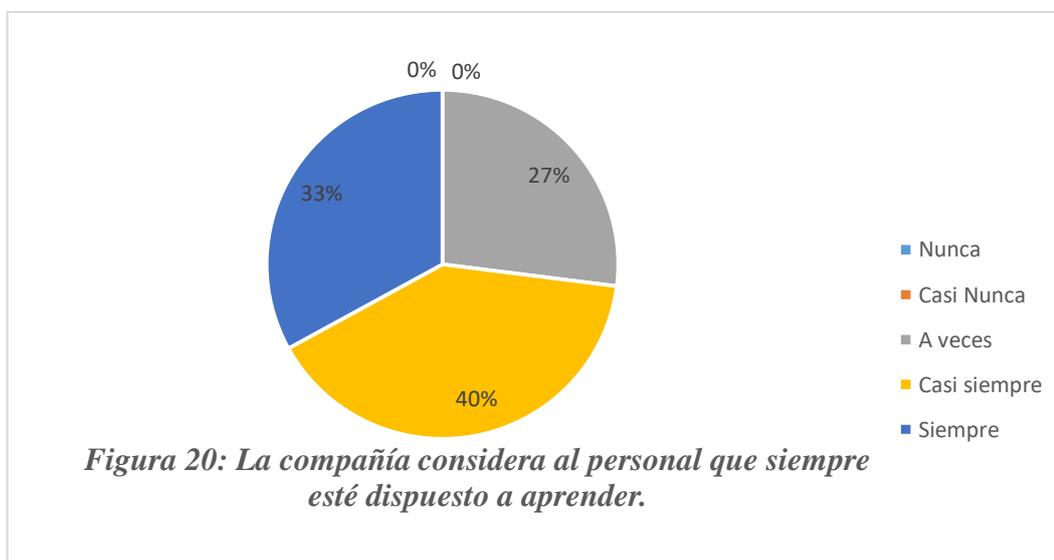
Nos revela la tabla 19, que existe un 41% del personal concuerdan que nunca podemos criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas., mientras un 34% sostienen que casi nunca, en tanto el 25% restante sostienen que a veces.

TABLA N°20.

La compañía considera al personal que siempre esté dispuesto a aprender.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	46	27%
Casi siempre	66	40%
Siempre	54	33%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

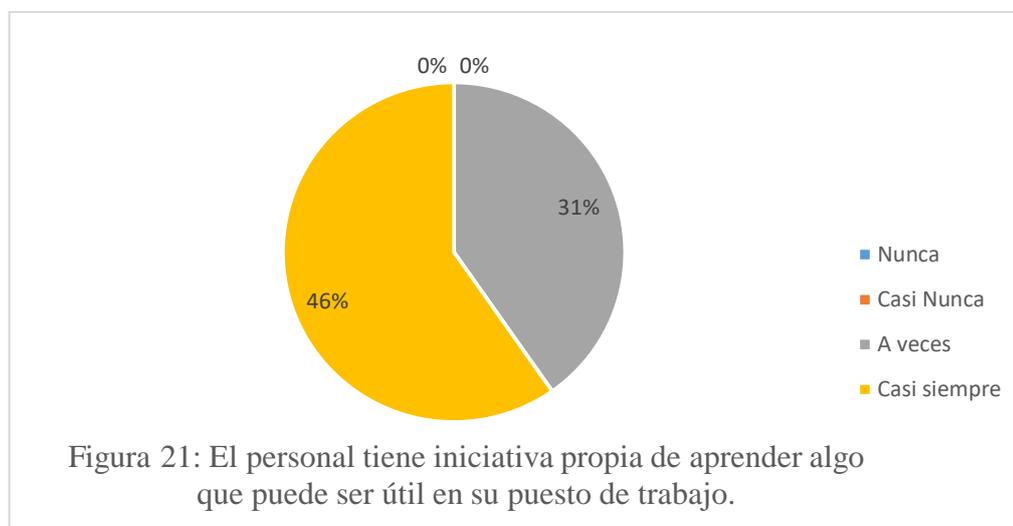
Nos revela la tabla 20, a un 40% del personal coinciden que casi siempre la compañía considera al personal que siempre esté dispuesto a aprender, un 33% sostienen que siempre y el 27% restante indican que a veces.

TABLA N°21.

El personal tiene iniciativa propia de aprender algo que puede ser útil en su puesto de trabajo.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	52	31%
Casi siempre	76	46%
Siempre	38	23%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

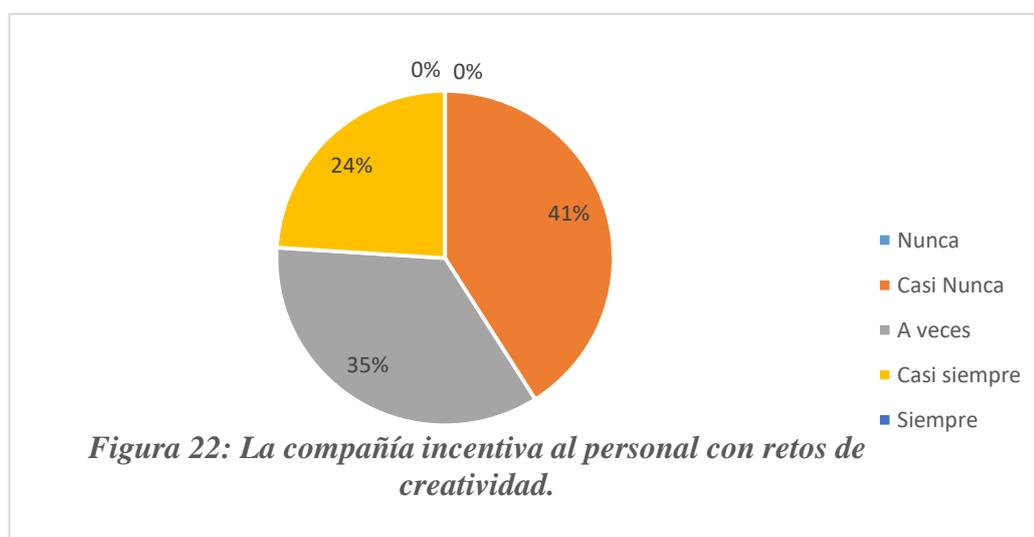
Nos revela la tabla 21, que hay un 46% del personal que indican que casi el personal tiene iniciativa propia de aprender algo que puede ser útil en su puesto de trabajo, un 31% sostienen que a veces y el 23% del personal concuerdan que siempre.

TABLA N°22.

La compañía incentiva al personal con retos de creatividad.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	68	41%
A veces	58	35%
Casi siempre	40	24%
Siempre	0	0%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio.



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

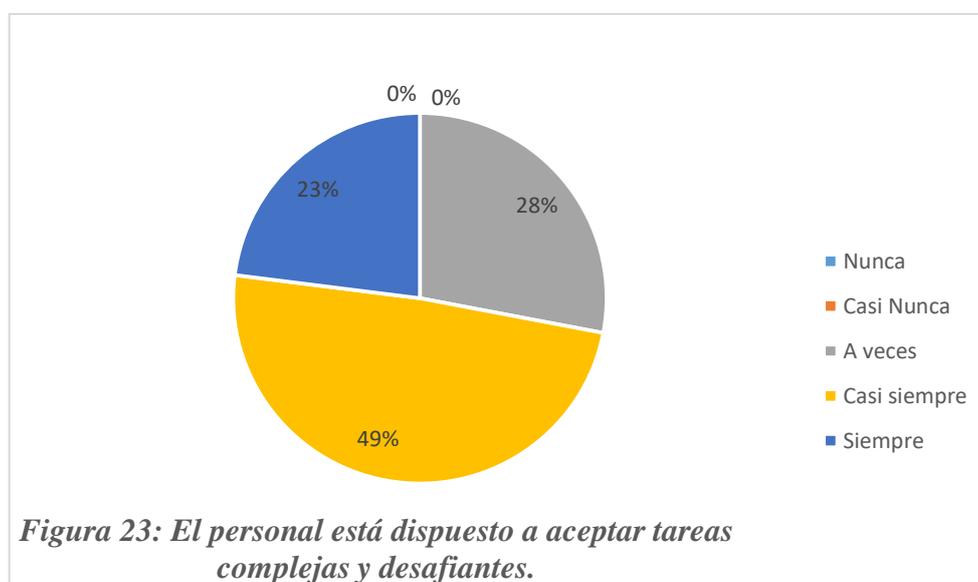
La tabla 22, existe un 41% del personal manifiestan que casi nunca la compañía incentiva al personal con retos de creatividad, en tanto un 35% revelan que a veces y un 24% sostienen que casi siempre.

TABLA N°23.

El personal está dispuesto a aceptar tareas complejas y desafiantes.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	46	28%
Casi siempre	82	49%
Siempre	38	23%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

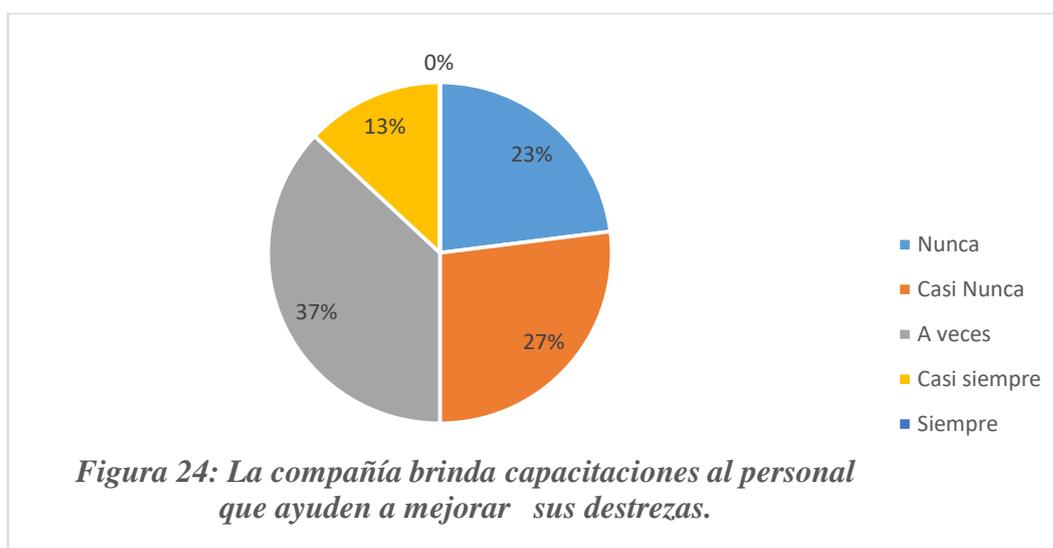
observamos la tabla 23, existe un 49% del personal sostienen que casi siempre el personal está dispuesto a aceptar tareas complejas y desafiantes, mientras un 28% manifiestan que a veces y un 23% concuerdan que siempre.

TABLA 24.

La compañía brinda capacitaciones al personal que ayuden a mejorar sus destrezas.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	38	23%
Casi Nunca	44	27%
A veces	62	37%
Casi siempre	22	13%
Siempre	0	0%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

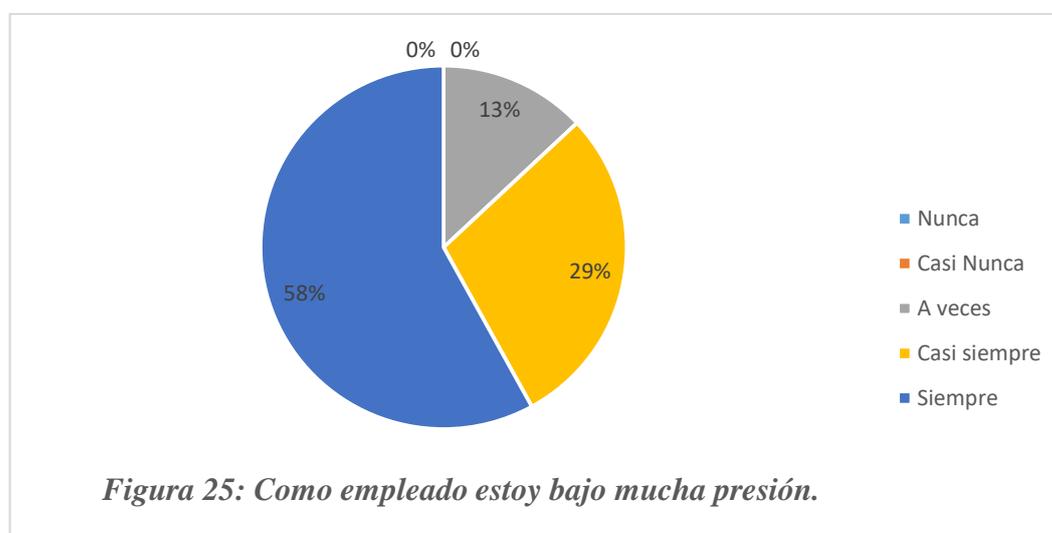
Nos revela la tabla 24, a un 37% del personal sostienen que a veces la compañía brinda capacitaciones al personal que ayuden a mejorar sus destrezas, un 27% manifiestan que casi nunca, un 23% afirman que nunca y un 13% revelan que casi siempre.

TABLA 25.

Como empleado trabajo bajo mucha presión.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A veces	22	13%
Casi siempre	48	29%
Siempre	96	58%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

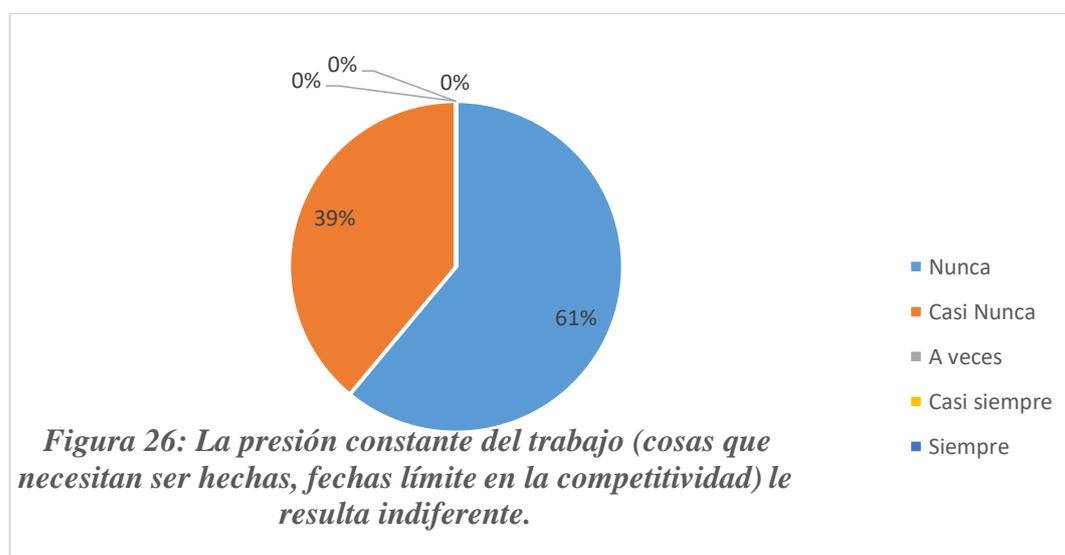
En la tabla 25, existe un 58% del personal afirman que siempre como empleado trabajo bajo mucha presión, mientras un 29% concuerdan que casi siempre y el 13% restante revelan que a veces.

TABLA 26.

La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite en la competitividad) le resulta indiferente.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	102	61%
Casi Nunca	64	39%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

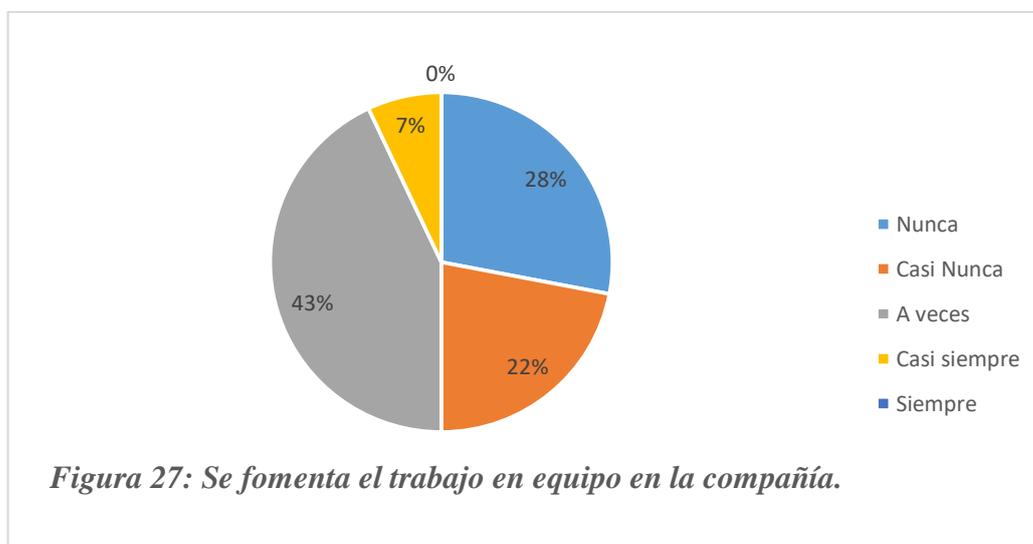
Observamos en la tabla 26, que un 61% del personal revelan que nunca la presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite en la competitividad) le resulta indiferente, mientras un 39% concuerdan que casi nunca.

TABLA 27.

Se fomenta el trabajo en equipo en la compañía.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	46	28%
Casi Nunca	36	22%
A veces	72	43%
Casi siempre	12	7%
Siempre	0	0%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

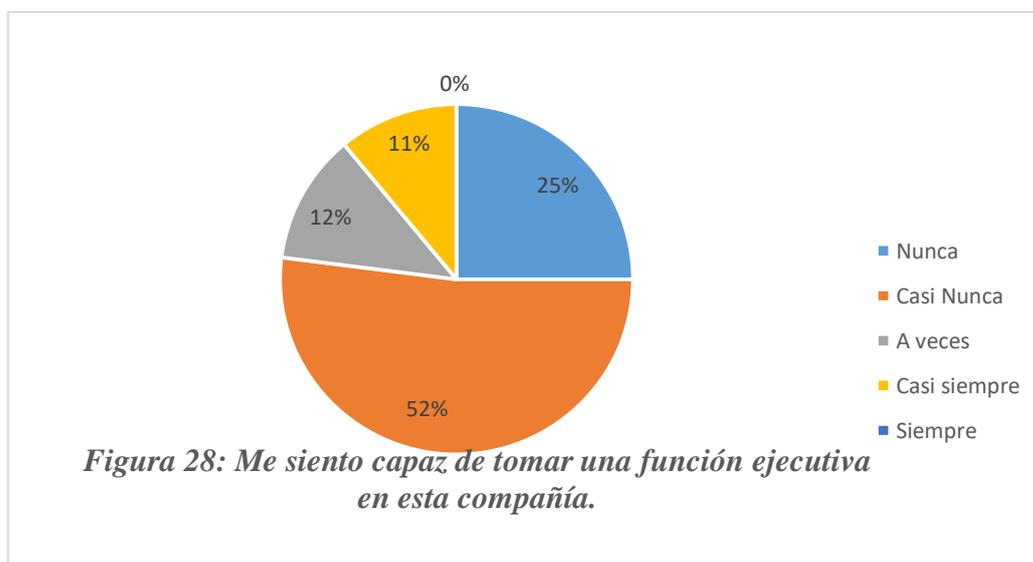
Se revela en la tabla 27, existe un 43% del personal indican que a veces se fomenta el trabajo en equipo en la compañía, un 28% indican que nunca, un 22% sostienen que casi nunca y el 7% coinciden que casi siempre.

TABLA 28.

Me siento capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía.

ESCALA	CANTIDADES	PORCENTAJES %
Nunca	42	25%
Casi Nunca	86	52%
A veces	20	12%
Casi siempre	18	11%
Siempre	0	0%
TOTAL	166	100%

Fuente: Base de datos de las variables de estudio



Fuente: Base de datos de las variables de estudio.

INTERPRETACIÓN:

Observamos la tabla 28, a un 52% del personal afirman que casi nunca se siente capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía, un 25% sostienen que nunca, un 12% afirman que a veces y un 11% sostienen que casi siempre.

Tabla 29.

Correlación mediante el Estadístico Rho de Pearson entre motivación y Retención del personal obrero.

		Motivación	Retención Personal/obrero
Estadístico Rho de Person	Motivación	1,000	0,735**
	Correlación de Person		
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	166	166
Retención Personal/obrero	Retención	0,735**	1,000
	Correlación de Person		
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	166	166

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

Regla de decisión:

Se rechaza; Ho si el resultado de - p es < a 0.05

No se rechaza; Ho si el resultado de - p es > a 0.05

Interpretación:

La Tabla 29 nos revela, un resultado de correlación muy significativa, porque el valor de P de significancia Bilateral, Es< a un 0,05 siendo a “0,000; por lo tanto, se observa el Rho de Pearson tiene un valor positivo de 0,735**, evidenciándose que la correlación es significativa y aceptable, confirmando la H1, “Existe relación significativa entre motivación laboral y retención del personal obrero de la Empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021”.

4. Análisis y discusión.

Para hacer nuestro análisis nos basamos a los resultados obtenidos del instrumento, ya que fue construido en razón de sus dimensiones e indicadores de cada variable que están directamente relacionados a los objetivos, el cual se pudo hablar de cada objetivo planteado, referente a la problemática encontrada, **¿De qué manera la motivación se relaciona en la retención del personal obrero de la Empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021?**

1. Describir si la motivación se relaciona en la retención del personal obrero de la Empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.

Podemos describir que ambas variables se relacionan, ya que en la Tabla 29 nos revela una correlación muy significativa, porque el valor de P de significancia Bilateral, es < a un 0,05 siendo a “0,000; por lo tanto, se observa el Rho de Pearson tiene un valor positivo de 0,735**, confirmando la H1, “Existe relación significativa entre motivación laboral y retención del personal obrero de la Empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021”, también se evidencia en la tabla 10, cuando un 46% del personal indican que nunca ejercen los jefes buen liderazgo y peor aún en la tabla 17, solo un 29% sostienen que casi siempre en el trabajo tengo suficiente oportunidad para usar mis talentos personales y tomar iniciativa. Según **Rivera, (2019)**, en la investigación: (...), se obtuvo que existe correlación entre motivación y retención (Rho de Spearman=0,669; p-valor=0,000); además se encontró que existe correlación entre las dimensiones de motivación (condiciones motivacionales internas, medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, condiciones motivacionales externas) y la retención. **Lozano, (2018)** Los resultados muestran que existe una fuerte correlación positiva entre la retención y la motivación laboral (Rho Spearman = 0.711), además, existe una relación entre las dimensiones de la retención (proceso de reclutamiento, proceso de colocación de empleados, proceso de desarrollo humano, proceso de desarrollo).

Coincidimos con los resultados ya que existe una correlación fuerte entre la

motivación y la retención del personal, siendo clave en una organización hacer desarrollar al recurso humano, que será de gran beneficio, tanto para el individuo y la misma empresa, permitiendo que este se sienta parte de la organización retribuyendo lo mejor de él para alcanzar los objetivos de la organización o empresa.

2. Determinar el nivel de motivación que hay en la empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.

Podemos determinar con los resultados; en la tabla 2, existe un 47% del personal indican que nunca está en un área que pueda mejorar sus habilidades, en la tabla 5, existe un 46% que afirman que a veces se incentiva al personal que trabaje más para tener mejores beneficios económicos, cumpliendo siempre los objetivos de la empresa, en la tabla 8, solo un 50% indican que a veces el jefe influencia a la gente para conseguir los objetivos de la empresa, en la tabla 13, un 40% afirman que nunca el personal siempre está dispuesto a cooperar ante cualquier evento, después de sus horarios. Sustenta **Evaristo, (2017)**. Los resultados presentados muestran que el 68,8% de los encuestados están medianamente motivados para trabajar, mientras que el 60,7% de ellos muestran un nivel frecuente de gestión de mantenimiento, además, la correlación entre las variables tiene un moderado grado de concordancia con el coeficiente eta 0,447. Refieren **León y Calderón (2018)** para determinar si la motivación laboral afecta o no la retención del talento. Los resultados muestran que cuando se relaciona el nivel de selección de motivación laboral con la tasa de retención de talento, el 78,57% de los empleados de la empresa reportan que el nivel de retención de talento en el grupo de trabajo motivado es alto. Y Vinda, por otro lado, cuando la motivación es baja, el 80% de los empleados piensa que la tasa de retención de talento es baja. Por lo tanto, mediante la prueba de chi-cuadrado ($\chi^2 = 20,98$), se encontró una relación significativa ($p < 0,001$) entre estas dos variables.

Hay similitud de los resultados ya que en muchas empresas u organizaciones el nivel de la motivación de los trabajadores no está en un buen nivel alto, ya que muchas veces son mal direccionados por sus líderes o no se adecuan nuevas

políticas que mejoren el interés del trabajador sin perjudicar a la empresa, si el recurso humano se mantiene motivados será saludable y de gran provecho para la empresa.

3. Especificar que hace la empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021, para retener al personal obrero.

Podemos ver en la tabla 15, un 51% del personal indican que a veces nuestras ideas e intereses son tomadas seriamente por el equipo ejecutivo, mientras en la tabla 16, se observa un 40% que concuerdan que a veces la compañía le da oportunidad de capacitarse en temas que le interesan, en la tabla 20, solo un 40% coinciden que casi siempre la compañía considera al personal que siempre esté dispuesto a aprender, en la tabla 24, existe un 37% que consignan que a veces la compañía brinda capacitaciones al personal que ayuden a mejorar sus destrezas y en la tabla 25, vemos que un 58% del personal manifiestan que siempre trabaja bajo mucha presión. Indica **Jaramillo (2016)**, en un estudio titulado “Propuestas de Retención de Talento para la Población Bancaria Internacional de la Ciudad de Quito”. El objetivo fue diseñar una propuesta de modelo de retención de talento que asegurara la capacidad de la empresa para operar y alcanzar los objetivos estratégicos. La conclusión es que, comenzando con el desarrollo de un modelo de retención de población, es importante comprender o comprender mejor la dinámica de la población clave para poder aplicar un modelo realista a la empresa. También se identifican las ventajas de la organización, como el buen ambiente de trabajo y su imagen en el mercado. Según **Alcalá & Balcázar (2017)** en su estudio titulado, Metropolitano Lima, Perú, para analizar por qué debido a la separación de las grandes constructoras utilizando métodos cualitativos, las herramientas de recolección de datos incluyeron entrevistas semiestructuradas y grupos focales, entre 20 colaboradores, a través del dispositivo Diseño Descriptivo, se puede concluir que el director de recursos humanos no tuvo contacto con 20 colaboradores, así mismo no utilizó estrategias para determinar el alcance de la evaluación del clima y los resultados

Los autores coinciden que la mejor manera de retener al personal es hacer que se

desarrolle sus destrezas mediante capacitaciones, hacer que cada trabajador sienta que su opinión es clave para la empresa, de esta manera logre mejor identificarse y de esta manera se pueda mantener un buen clima laboral, siendo saludable para ambas partes ya que el trabajador se sienta muy cómodo al venir a trabajar día a día.

4. Demostrar que la motivación ayuda a la retención del personal obrero de la empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.

En la tabla 6, un 41% sostienen que a veces se trabaja en situaciones de estrés y de presión, en la tabla 11, solo un 33% indican que casi siempre el personal y los jefes se relacionan con facilidad, en la tabla 19%, un 41% sostienen que nunca pueden criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas, en la tabla 22, existe un 41% que consignan que casi nunca la compañía incentiva al personal con retos de creatividad y en la tabla 27, un 43% del personal sostienen que a veces se fomenta el trabajo en equipo en la compañía. Nos dice **Manchan, (2017)**, en un estudio de 2017 titulado "Compensación emocional y retención de talentos" de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina de Mujeres y Grupos Vulnerables. El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la compensación afectiva y el capital humano. Talento de la OGRH en el MIMP. Este estudio fue un diseño transversal no experimental con 7 categorías de referencia de bondad de ajuste. La población y muestra es de 24 empleados. Según **Puza (2016)**, se propuso crear un plan de motivación para ver lo del talento humano de la organización, se aprecia que el 61% comenta que tendrían motivación siempre y cuando se le haga el reconocimiento de su empleo, (,,), solo el 33% si está contento, aparte la otra variable que aumenta la motivación es el marketing, ante esto el 59% comunica que una de las más óptimas formas de premiarlos es a través de ascensos, ahora, por el lado de la relación con sus jefes inmediata, el 100% de los trabajadores no está contento con esto porque este no alcanza para lo básico, así como la visión de escasez hablando de bonos. Por lo tanto, se concluye que el sistema de incentivos debe ser el adecuado, ya que tendrá un impacto positivo en la retención.

Los resultados son similares ya que es notorio que muchas empresas no consideran la opinión de sus trabajadores, y menos saben escuchar sus necesidades tanto como personas o como trabajadores, la mejor manera de realizar mejoras continuas, la clave está en tener una fluida comunicación con el personal, para lograr captar que tan identificado se encuentra con los objetivos que persigue la empresa u organización

5. Conclusiones y Recomendaciones.

5.1. Conclusiones:

1. Se concluye que existe una relación muy significativa, porque el valor de P de significancia Bilateral, $E_{s <}$ a un 0,05 siendo a “0,000; por lo tanto, se observa el Rho de Pearson tiene un valor positivo de 0,735**, evidenciándose que la correlación es significativa y aceptable, confirmando la H1, “Existe relación significativa entre motivación laboral y retención del personal obrero de la Empresa Agroindustrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021”, es decir si se mejora la motivación del personal obrero, pues se podrá retener al mejor recurso humano.
2. La motivación no se está llevando de la mejor manera, hay gran descontento en el personal, esto se ve en la tabla 2, cuando un 47% del personal indican que nunca está en un área que pueda mejorar sus habilidades y peor aún no existen buenas políticas de incentivo, tal como se ve en la tabla 5, cuando un 46% afirman que a veces se incentiva al personal que trabaje más para tener mejores beneficios económicos, cumpliendo siempre los objetivos de la empresa y menos cuando no son bien direccionados con un buen liderazgo, esto se ve en la tabla 8, solo un 50% indican que a veces el jefe influencia a la gente para conseguir los objetivos de la empresa, conllevando a que el personal no esté dispuesto a realizar otras tareas fuera de sus horario.
3. No se está siendo mucho por retener al personal, en la tabla 15, un 51% del personal indican que a veces nuestras ideas e intereses son tomadas seriamente por el equipo ejecutivo, generando mal clima y por aun la empresa no invierte en el desarrollo de su personal, para mejorar sus habilidades y destrezas en los equipos que manejan, tal como se ve en la tabla 16, cuando un 40% concuerdan que a veces la compañía le da oportunidad de capacitarse en temas que le interesan, así como en la tabla 24, cuando un 37% que consignan que a veces la compañía brinda capacitaciones al personal que ayuden a mejorar sus destrezas, repercutiendo en el logro eficiente de sus actividades ya que muchas veces se trabaja con mucha presión.

4. Concluimos que no existe un buen liderazgo y por ende no existe una buena motivación para que el personal pueda seguir en la empresa, ya que no le brinda oportunidades de desarrollo y buen trato, llegando muchas veces a malos eventos, como se ve en la tabla 6, cuando el 41% sostienen que a veces se trabaja en situaciones de estrés y de presión, en la tabla 11 y peor aún no hay confianza entre jefes y trabajadores, para no escuchar sus reclamos, tal como se ve en la tabla 19%, cuando un 41% sostienen que nunca pueden criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas y por ello no les permite opinar y ser más creativos, repercutiendo a un buen trabajo en equipo, esto se ve en la tabla 27, un 43% del personal sostienen que a veces se fomenta el trabajo en equipo en la compañía, llegando a que muchos se van en busca de mejores opciones y tratos.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda al gerente de la empresa, evaluar a los jefes de las diferentes áreas, para determinar si están cumpliendo de manera eficiente los objetivos de la empresa, entre ellos mantener un buen clima laboral, evaluar si tiene competencias del puesto encargado, el cual permitirá retener el recurso humano clave para cada área que se necesite. Si se tiene buen direccionamiento en e personal pues se podrá retener de manera efectiva al mejor talento humano.
2. Que el área de recurso humanos realice una evaluación del personal donde se pueda localizar sus mejores habilidades y ubicarlos al área que corresponden, crear talleres de integración donde el personal tenga una relación directa con la parte ejecutiva de la empresa, de esta manera le genere confianza para brindar alguna sugerencia de mejora o hacer saber de sus necesidades laborales. Hacer una encuesta periódicamente a los trabajadores, sobre el direccionamiento de sus jefes, para hacerlos sentir que son pieza importante y clave de la empresa. Implementar nuevas políticas de incentivos para los trabajadores que se esfuerzan y se identifican por la empresa.
3. La empresa debe asignar un presupuesto para capacitar a su personal, que ayuden a desarrollar sus habilidades y destrezas, el cual se deberá evaluar a manera de retroalimentación para justificar si en realidad los trabajadores lo aprovechan, y de esta manera se podrá seleccionar al mejor recurso humano especializado, atribuyéndole un mejor incentivo económico por su gran empeño en mejorar y de esta manera no generar el trabajo bajo presión ya que contará con el conocimiento para solucionarlo.
4. Se debe realizar reuniones semanales los jefes y su personal de su área para saber de sus quejas o sugerencias de mejoras, de esta amera puedan tener una mejor integración. Los trabajos que se realicen se deben desarrollar como un equipo de trabajo, generar la competitividad entre ellos. Revisar conjuntamente el reglamento normativo para que sean más justas las sancione, generando un mejor clima laboral.

6. Referencias Bibliográficas

- Alcalá, J., & Balcázar, C. (2017). *Estrategias de retención que ayuden a reducir capacidades y habilidades directivas*. España: Morata, S.A
- Alles, M. (2012). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Gestión por competencias. 2da edición. Buenos Aires: Granice.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.
- Castillo, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. Edit. Fundación EOI. <https://www.eoi.es/es/savia/publicaciones/20585/nuevas-tendencias-en-la-retencion-y-mejora-del-talento-profesional-y-directivo>
- Chaparro, F. (2014). *Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo de las capacidades y habilidades directivas*. España: Morata, S.A
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2ª. ed.) México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Cruz, F. (2011). *Hábitos de estudio, actitudes y autoestima relacionados con rendimiento académico en estudiantes de enfermería. Cuadernos de educación y desarrollo de agencias banco internacional en la ciudad Quito*. Tesis de talento. Mircasec S.R.L. Ecuador.
- Evaristo, B. (2017). *Influencia de la motivación laboral en la gestión de retención del personal de los centros comerciales de la ciudad de Huaraz – 2017*. Universidad César Vallejo, Huaraz.
- Figueroa Isaza, H. I. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana. *Económicas CUC*, 35(1), 61-77. Obtenido de https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/219/pdf_43
- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61.

- García y Gonzales (2018) Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Unión.
- Hatum, A. (2011). *El futuro del talento- Gestión del talento para sobrevivir la la crisis*. Buenos Aires: Temas Grupo Editorial SRL.
- Hernández, R. et al (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.) México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hilario, M. (2018). *Motivación laboral y retención de personal en una empresa de crédito prendario, Lima-2018* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Holguín, A., & Mancilla, D. (2015). *Prácticas de gestión humana para retener el talento humano durante el periodo 2015 - 2020 en SONOCO de Colombia LTDA*. Tesis de pregrado, Universidad del Valle, Cali, Colombia
- Jaramillo, K. (2016) *Propuesta de retención del talento humano para la población de agencias banco internacional en la ciudad Quito*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.
- León, E. y Calderón 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*. Tesis para obtener título en administración. Universidad Privada del Norte, Trujillo.
- Lozano, M. (2018). *Retención del Talento Humano y Motivación Laboral en la Sede Sur de la Clínica Maisón De Sante. Lima, 2018* (tesis de título). Universidad César Vallejo, Lima. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.
- Minchan (2017). *Salario emocional y retención del Talento Humano en la oficina general de recursos humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017*. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Olvera, Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil,

Guayaquil, Ecuador.

- Puza, S. (2016). *Implementación de un modelo de motivación para la retención Trabajadores vulnerables, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar
- Quintana, R. (2020), *Qué es liderazgo y cuáles son las cualidades de un líder* <https://www.oberlo.com.pe/blog/liderazgo>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th.). Pearson Educación.
- Rivera, N (2019). *Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima 2018. Tesis para obtener título en administración*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú. Repositorio Institucional - USIL <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/9072>
- Rodríguez, A., y Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82), 179 - 200. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, V. (2009). *Administración moderna del personal*. (7ma ed.). México: Cengage Learning.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Motivación y Retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul – Minas Caral – Supe – Barranca, 2021.</p>	<p>¿De qué manera la motivación se relaciona en la retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021?</p>	<p>Objetivo general. 1. Describir si la motivación se relaciona en la retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.</p> <p>Objetivos específicos. 1. Determinar el nivel de motivación que hay en la empresa Agro industrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021. 2. Especificar que hace la empresa Agro industrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021, para retener al personal obrero. 3. Demostrar que la motivación ayuda a la retención del personal obrero de la empresa Agro industrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.</p>	<p>H1: Existe relación significativa entre motivación laboral y retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre motivación laboral y retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.</p>	<p>La motivación laboral y la retención del personal</p>	<p>Tipo: Descriptiva correlaciona, de enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional</p> <p>Población: 165 obreros de la Empresa Agroindustrial Santa Azul – Minas Caral – Supe.</p> <p>Técnica: la encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validación por el juicio de expertos. Confiabilidad: Alfa de Cronbach.</p>

Anexo 2.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
<p>Robbins (2013) Son aquellos procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.</p>	<p>Es una sensación que se genera en el ambiente de trabajo, ya sea para aumentar o disminuir nuestro rendimiento en el trabajo.</p>	Necesidad de logro	Realización personal	1. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.
			Logro de metas	2. Estoy en un área que puedo realizarme profesionalmente.
				3. El personal cumple de manera eficiente el logro de las metas.
			4. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	
		Necesidad de poder	Ejercer liderazgo	5. Se incentiva al personal que trabaje más para tener mejores beneficios económicos, cumpliendo siempre los objetivos de la empresa.
				6. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión.
				7. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.
				8. El jefe influencia a la gente para conseguir los objetivos de la empresa.
				9. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.
				10. Ejercen los jefes buen liderazgo.
		Necesidad de afiliación	Se relaciona	11. El personal y los jefes se relacionan con facilidad.
			Se comunica	12. Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.
			Coopera	13. El personal siempre está dispuesto a cooperar ante cualquier evento.
				14. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE RETENCIÓN DE PERSONAL.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems
<p>Figuroa (2014), la retención de talento complementa la gestión de administración de recursos humanos, la cual es el área destinada a generar estrategias que aseguren la permanencia de los colaboradores por más tiempo dentro de una organización</p>	<p>Son las acciones que realiza una organización con el fin de retener al personal que labora en cada área, el cual se podrá detectar si se está haciendo una buena gestión del recurso humano.</p>	Clima de apreciación, estimulación	Reconocimiento	1. Nuestras ideas e intereses son tomadas seriamente por el equipo ejecutivo.
			Innova	2. Mi compañía me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan.
				3. En el trabajo tengo suficiente oportunidad para usar mis talentos personales y tomar iniciativa.
			Cohesiona	4. Lo que hago en mi trabajo me estimula para desarrollarme en cosas para las que aún no soy bueno.
				5. Podemos criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas.
		Actitud de aprendizaje	Actitud	6. La compañía considera al personal que siempre este dispuesto a aprender.
			Iniciativa	7. El personal tiene iniciativa propia de aprender algo que puede ser útil en su puesto de trabajo.
			Desafía	8. La compañía incentiva al personal con retos de creatividad
			Oportunidades de desarrollo	9. El personal está dispuesto a aceptar tareas complejas y desafiantes.
				10.10. La compañía brinda capacitaciones al personal que ayuden a mejorar sus destrezas.
		Presión de trabajo	Bajo presión	11. Como empleado estoy bajo mucha presión.
				12. La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite en la competitividad) le resulta indiferente.
		Actitud de liderazgo.	Trabaja en equipo	13. Se fomenta el trabajo en equipo en la compañía.
			Capacidades	14. Me siento capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía.

ANEXO 3°

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de estudios de Administración

**ENCUESTA PARA EL PERSONAL OBRERO DE LA EMPRESA AGRO INDUSTRIAL
SANTA AZUL – MINAS CARAL – SUPE – BARRANCA, 2021**

Estoy realizando una investigación científica, referente motivación laboral y retención del personal obrero de la empresa Agro industrial Santa Azul – Minas Caral – Supe – Barranca, 2021 Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



PARTE I

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

A. DATOS GENERALES

1. Género : Femenino Masculino

B. INDICACIONES

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

Parte II:

Escala de Valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Eventualmente	Casi siempre	Siempre

Ítems		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Event.	Casi siempre	Siempre
	Motivación					
1.	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.					
2.	Estoy en un área que pueda mejorar mis habilidades.					
3.	El personal cumple de manera eficiente el logro de las metas.					
4.	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
5.	Se incentiva al personal que trabaje más para tener mejores beneficios económicos, cumpliendo siempre los objetivos de la empresa.					
6.	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión.					
7.	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
8.	El jefe influencia a la gente para conseguir los objetivos de la empresa.					
9.	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
10.	Ejercen los jefes buen liderazgo.					
11.	El personal y los jefes se relacionan con facilidad.					
12.	Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.					
13.	El personal siempre está dispuesto a cooperar ante cualquier evento.					
14.	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).					
	Retención del Personal:					
15.	Nuestras ideas e intereses son tomadas seriamente por el equipo ejecutivo.					
16.	Mi compañía me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan.					
17.	En el trabajo tengo suficiente oportunidad para usar mis talentos personales y tomar iniciativa.					
18.	Lo que hago en mi trabajo me estimula para desarrollarme en cosas para las que aún no soy bueno.					
19.	Podemos criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas.					
20.	La compañía considera al personal que siempre este dispuesto a aprender.					
21.	El personal tiene iniciativa propia de aprender algo que puede ser útil en su puesto de trabajo.					
22.	La compañía incentiva al personal con retos de creatividad					
23.	El personal está dispuesto a aceptar tareas complejas y desafiantes.					
24.	La compañía brinda capacitaciones al personal que ayuden a mejorar sus destrezas.					
25.	Como empleado estoy bajo mucha presión.					
26.	La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite en la competitividad) le resulta indiferente.					
27.	Se fomenta el trabajo en equipo en la compañía.					
28.	Me siento capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía.					

Gracias.

Anexo 4.



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Motivación y Retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul – Minas Caral – Supe – Barranca, 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Javier Ulloa Siccha

FORMACIÓN ACADÉMICA : **Contador Público**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesor de finanzas contables

TIEMPO: 31 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Describir si la motivación se relaciona en la retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

ÍTULO DE LA TESIS: Motivación y Retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul – Minas Caral – Supe – Barranca, 2021

VARIABLE: Motivación.

Dimensión	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Observaciones
Necesidad de logro	15.Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.	4	4	4	4	
	16.Estoy en un área que puedo realizarme profesionalmente.	4	4	4	4	
	17.El personal cumple de manera eficiente el logro de las metas.	4	4	4	4	
	18.Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	4	4	4	4	
Necesidad de poder	19.Se incentiva al personal que trabaje más para tener mejores beneficios económicos, cumpliendo siempre los objetivos de la empresa.	4	4	4	4	
	20.Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión.	4	4	4	4	
	21.Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	4	4	4	4	
	22.El jefe influencia a la gente para conseguir los objetivos de la empresa.	4	4	4	4	
	23.Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	4	4	4	4	
	24.Ejercen los jefes buen liderazgo.	4	4	4	4	
Necesidad de afiliación	25.El personal y los jefes se relacionan con facilidad.	4	4	4	4	
	26.Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	27.El personal siempre está dispuesto a cooperar ante cualquier evento.	4	4	4	4	
	28.Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: Retención del personal

Dimensión	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Observaciones
Clima de apreciación, estimulación	1. Nuestras ideas e intereses son tomadas seriamente por el equipo ejecutivo.	4	4	4	4	
	2. Mi compañía me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan.	4	4	4	4	
	3. En el trabajo tengo suficiente oportunidad para usar mis talentos personales y tomar iniciativa.	4	4	4	4	
	4. Lo que hago en mi trabajo me estimula para desarrollarme en cosas para las que aún no soy bueno.	4	4	4	4	
	5. Podemos criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas.	4	4	4	4	
Actitud de aprendizaje	6. La compañía considera al personal que siempre este dispuesto a aprender.	4	4	4	4	
	7. El personal tiene iniciativa propia de aprender algo que puede ser útil en su puesto de trabajo.	4	4	4	4	
	8. La compañía incentiva al personal con retos de creatividad	4	4	4	4	
	9. El personal está dispuesto a aceptar tareas complejas y desafiantes.	4	4	4	4	
	10.10. La compañía brinda capacitaciones al personal que ayuden a mejorar sus destrezas.	4	4	4	4	
Presión de trabajo	11. Como empleado estoy bajo mucha presión.	4	4	4	4	
	12. La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite en la competitividad) le resulta indiferente.	4	4	4	4	
Actitud de liderazgo.	13. Se fomenta el trabajo en equipo en la compañía.	4	4	4	4	
	14. Me siento capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Dr. Javier Ulloa Siccha		Fecha: 27/02/2022	
Firma: 	Teléfono: 943386707	Email: Javier.ulloa@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Motivación y Retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul – Minas Caral – Supe – Barranca, 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Yesenia Margot Avila Alcalde

FORMACIÓN ACADÉMICA : Lic. en administración de empresas y negocios

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría empresarial

TIEMPO: 8 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Describir si la motivación se relaciona en la retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

ÍTULO DE LA TESIS: **Motivación y Retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul – Minas Caral – Supe – Barranca, 2021**

VARIABLE: Motivación.

Dimensión	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Observaciones
Necesidad de logro	29.Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.	4	4	4	4	
	30.Estoy en un área que puedo realizarme profesionalmente.	4	4	4	4	
	31.El personal cumple de manera eficiente el logro de las metas.	4	4	4	4	
	32.Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	4	4	4	4	
Necesidad de poder	33.Se incentiva al personal que trabaje más para tener mejores beneficios económicos, cumpliendo siempre los objetivos de la empresa.	4	4	4	4	
	34.Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión.	4	4	4	4	
	35.Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	4	4	4	4	
	36.El jefe influencia a la gente para conseguir los objetivos de la empresa.	4	4	4	4	
	37.Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	4	4	4	4	
	38.Ejercen los jefes buen liderazgo.	4	4	4	4	
Necesidad de afiliación	39.El personal y los jefes se relacionan con facilidad.	4	4	4	4	
	40.Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	41.El personal siempre está dispuesto a cooperar ante cualquier evento.	4	4	4	4	
	42.Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: Retención del personal

Dimensión	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Observaciones
Clima de apreciación, estimulación	15.Nuestras ideas e intereses son tomadas seriamente por el equipo ejecutivo.	4	4	4	4	
	16.Mi compañía me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan.	4	4	4	4	
	17.En el trabajo tengo suficiente oportunidad para usar mis talentos personales y tomar iniciativa.	4	4	4	4	
	18.Lo que hago en mi trabajo me estimula para desarrollarme en cosas para las que aún no soy bueno.	4	4	4	4	
	19.Podemos criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas.	4	4	4	4	
Actitud de aprendizaje	20.La compañía considera al personal que siempre este dispuesto a aprender.	4	4	4	4	
	21.El personal tiene iniciativa propia de aprender algo que puede ser útil en su puesto de trabajo.	4	4	4	4	
	22.La compañía incentiva al personal con retos de creatividad	4	4	4	4	
	23.El personal está dispuesto a aceptar tareas complejas y desafiantes.	4	4	4	4	
	24.10. La compañía brinda capacitaciones al personal que ayuden a mejorar sus destrezas.	4	4	4	4	
Presión de trabajo	25.Como empleado estoy bajo mucha presión.	4	4	4	4	
	26.La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite en la competitividad) le resulta indiferente.	4	4	4	4	
Actitud de liderazgo.	27.Se fomenta el trabajo en equipo en la compañía.	4	4	4	4	
	28.Me siento capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	IOBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/>	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. Yesenia Margot Avila Alcalde			Fecha: 24/03/2022	
Firma: 	Teléfono: 966624699		Email: yeseniaavilaal@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: **cuestionario** que hace parte de la investigación titulada: **Motivación y Retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul – Minas Caral – Supe – Barranca, 2021**. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ : Edwar García León.

FORMACIÓN ACADÉMICA : Lic. en administración de empresas y negocios

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL : Asesoría en Marketing empresarial

TIEMPO: 22 años CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN : **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

Objetivo de la investigación:

Describir si la motivación se relaciona en la retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul de las Minas Caral Supe, Barranca- 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOSÍTULO DE LA TESIS: **Motivación y Retención del personal obrero de la Empresa Agro industrial Santa Azul – Minas Caral – Supe – Barranca, 2021****VARIABLE: Motivación.**

Dimensión	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Observaciones
Necesidad de logro	43.Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.	4	4	4	4	
	44.Estoy en un área que puedo realizarme profesionalmente.	4	4	4	4	
	45.El personal cumple de manera eficiente el logro de las metas.	4	4	4	4	
	46.Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	4	4	4	4	
Necesidad de poder	47.Se incentiva al personal que trabaje más para tener mejores beneficios económicos, cumpliendo siempre los objetivos de la empresa.	4	4	4	4	
	48.Me gusta trabajar en situaciones de estrés y de presión.	4	4	4	4	
	49.Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	4	4	4	4	
	50.El jefe influencia a la gente para conseguir los objetivos de la empresa.	4	4	4	4	
	51.Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	4	4	4	4	
	52.Ejercen los jefes buen liderazgo.	4	4	4	4	
Necesidad de afiliación	53.El personal y los jefes se relacionan con facilidad.	4	4	4	4	
	54.Existe buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	4	
	55.El personal siempre está dispuesto a cooperar ante cualquier evento.	4	4	4	4	
	56.Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

VARIABLE: Retención del personal

Dimensión	Ítems	Suficiencia	Coherencia	Relevancia	Claridad	Observaciones
Clima de apreciación, estimulación	29.Nuestras ideas e intereses son tomadas seriamente por el equipo ejecutivo.	4	4	4	4	
	30.Mi compañía me da la oportunidad de capacitarme en temas que me interesan.	4	4	4	4	
	31.En el trabajo tengo suficiente oportunidad para usar mis talentos personales y tomar iniciativa.	4	4	4	4	
	32.Lo que hago en mi trabajo me estimula para desarrollarme en cosas para las que aún no soy bueno.	4	4	4	4	
	33.Podemos criticar las reglamentaciones laborales y nuestras críticas son escuchadas.	4	4	4	4	
Actitud de aprendizaje	34.La compañía considera al personal que siempre este dispuesto a aprender.	4	4	4	4	
	35.El personal tiene iniciativa propia de aprender algo que puede ser útil en su puesto de trabajo.	4	4	4	4	
	36.La compañía incentiva al personal con retos de creatividad	4	4	4	4	
	37.El personal está dispuesto a aceptar tareas complejas y desafiantes.	4	4	4	4	
	38.10. La compañía brinda capacitaciones al personal que ayuden a mejorar sus destrezas.	4	4	4	4	
Presión de trabajo	39.Como empleado estoy bajo mucha presión.	4	4	4	4	
	40.La presión constante del trabajo (cosas que necesitan ser hechas, fechas límite en la competitividad) le resulta indiferente.	4	4	4	4	
Actitud de liderazgo.	41.Se fomenta el trabajo en equipo en la compañía.	4	4	4	4	
	42.Me siento capaz de tomar una función ejecutiva en esta compañía.	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES



ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/>	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. Edwar Anibal García León			Fecha: 24/03/2022	
Firma: 	Teléfono: 949729982		Email: edwar.garcia@usanpedro.edu.pe	

