



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación extrínseca y retención del personal en confecciones

J & A Puente Piedra, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Rojas Muñoz, Melissa Elizabeth (orcid.org/0000-0002-2311-1681)

Salazar Huamán, Erika (orcid.org/0000-0001-9650-3398)

ASESOR:

Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo (orcid.org/0000-0002-5885-8267)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis a ti padre celestial por encaminar mi destino, darme salud, enfrentar las adversidades y darme la sabiduría para salir adelante, así mismo dedico mi trabajo con mucho cariño y amor a mis padres que son el motor de mi vida Melanio Rojas Chávez y María Olga Muñoz Araujo quienes confiaron en mí para lograr mis objetivos y fueron el apoyo incondicional de cada etapa de mi formación profesional, también a mis hermanos Edwin, Nayeli, Alexis y Yamila siempre me aconsejaron para no rendirme y conservar esa actitud positiva (tú puedes, no te rindas). También a mi abuelito Narciso Cueva Marín quien me inculcó los buenos valores y seguir intentando por más difícil que sea.

Melissa Elizabeth Rojas Muñoz

Dedico esta tesis con todo mi amor y cariño a Dios por haberme dado salud, sabiduría y fuerzas para salir de cualquier adversidad, así mismo de manera especial a mis padres Eladio Salazar y Dalila Huamán por su confianza que pusieron en mí y por siempre darme su apoyo incondicional en este camino tan importante de mi vida, también a mi hermana Miriam por sus consejos para no darme por vencida y luchar día a día por mis sueños.

Erika Salazar Huamán

Agradecimiento

Agradecer a Dios por darme salud y guiar mi camino, doy gracias a mi familia por los consejos y el apoyo incondicional pese a las dificultades han sido mi soporte y apoyo en los momentos difíciles para seguir adelante.

También a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de pertenecer a esta prestigiosa institución, donde tuve una formación de 5 años de estudio para lograr mis objetivos y ser Licenciada en Administración.

Asimismo, a mi asesor Dr. César Eduardo Jiménez Calderón quien me asesoro, apoyó y logre culminar mi tesis, también a mi partner por su apoyo absoluto.

Melissa Elizabeth Rojas Muñoz

Agradezco a Dios por darme fortaleza para seguir adelante a pasear de todas las dificultades que he tenido.

A mis padres por estar a mi lado en las buenas y en las malas.

A mi prestigiosa universidad por haberme brindado los conocimientos y enseñanzas para ser una buena profesional, así mismo, a mi asesor el Dr. César Eduardo Jiménez Calderón por su asesoría y apoyo para llegar a finalizar mi tesis, también a mi partner de tesis por su apoyo absoluto.

Finalmente, pero no menos importante a una persona muy especial Edilson Linares por brindarme su apoyo incondicional durante los últimos años de estudio de mi carrera profesional.

Erika salazar Huamán

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencias de la variable motivación extrínseca en confecciones J&A puente piedra 2022	21
Tabla 2. Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones laborales en confecciones J&A puente piedra 2022	22
Tabla 3. Distribución de frecuencias de la dimensión política remunerativa en confecciones J&A puente piedra 2022	22
Tabla 4. Distribución de frecuencias de la dimensión línea de carrera en confecciones J&A puente piedra 2022	23
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la variable retención del personal en confecciones J&A puente piedra 2022	23
Tabla 6. Distribución de frecuencias de la dimensión actitud de aprendizaje en confecciones J&A puente piedra 2022	24
Tabla 7. Distribución de frecuencias de la dimensión trabajo en equipo en confecciones J&A puente piedra 2022	24
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la dimensión clima laboral en confecciones J&A puente piedra 2022	25

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables de estudio motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J & A puente piedra 2022. El estudio fue realizado a través de la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario la cual estuvo compuesta por 25 ítems y con la escala de medición de Likert, fue aplicada a 30 trabajadores que laboran en la compañía. La recolección de datos fue a través de un formulario drive, el tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental correlacional, el nivel descriptivo y método hipotético deductivo. Se concluyó que existe una relación positiva de 0,625 ($p < 0,05$) y CD de 39% entre las variables motivación extrínseca y retención del personal.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, clima laboral, motivación, trabajo en equipo, retención

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between the study variables extrinsic motivation and staff retention in confections J & A Puente Piedra 2022. The study was carried out through the survey technique and the questionnaire instrument which was composed by 25 items and with the Likert measurement scale, it was applied to 30 workers who work in the company, the data collection was through a drive form, the type of research was applied, non-experimental correlational design, the level descriptive and hypothetical-deductive method It was concluded that there is a positive relationship of 0.625 ($p < 0.05$) and CD of 39% between the variables extrinsic motivation and staff retention.

Keywords: Working conditions, work environment, motivation, teamwork , retention

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es un factor fundamental en las entidades porque ayuda a los trabajadores a tener un mejor desempeño, desde tiempos atrás es un gran problema que enfrentan las empresas sobre todo las pequeñas porque no cuentan con programas de motivación establecidas. Confecciones J & A ubicado en el distrito de Puente Piedra perteneciente al sector textil, encargado de producción y distribución de ropa para niños y niñas, no es ajeno a esta realidad. Existen muchas deficiencias en la administración de su personal ya que no cuenta con una adecuada motivación extrínseca. Primero, la mala gestión de su política remunerativa es una de las deficiencias que más resalta en la organización. Segundo, la falta de oportunidad de hacer línea de carrera la mayoría de colaboradores lo ven como una falencia dentro de la entidad. Tercero, las condiciones laborales son consideradas inadecuadas para el buen desarrollo de sus actividades correspondientes.

La Política Remunerativa es una de las deficiencias más resaltante en confecciones J & A, ya que no cuenta con una buena gestión de ella, porque no brinda beneficios sociales correspondientes al colaborador, asimismo, no ofrece bonos e incentivos a sus trabajadores y algunas veces no son puntuales en sus pagos.

La línea de carrera es visto como una falencia por muchos trabajadores debido a la falta de oportunidad de crecimiento profesional siendo uno de los elementos más valorados por muchos profesionales que buscan una oportunidad laboral, además, no hay capacitaciones constantes por parte de la entidad y mucho menos reconocimiento por su buen desempeño laboral.

Las condiciones laborales son consideradas como inadecuadas por los colaboradores que laboran en ella, debido a la falta de contratos laborales correspondientes, así mismo no brinda equipos de protección personal para cada área correspondiente.

Así mismo, en confecciones J & A se ha visualizado dificultades que afectan directamente en la productividad, por razón de que, el desempeño de los

colaboradores ha disminuido y la rotación de personal ha aumentado, esto se debe porque el empleador no aplica estrategias para retener a su personal. Por un lado, no brinda un ambiente saludable que permita la tranquilidad a sus trabajadores. Por otro lado, la actitud de aprendizaje no se desarrolla por el poco interés y motivación de ellos. Por último, el trabajo en equipo porque no hay una buena comunicación de los miembros que son parte de la entidad.

El clima laboral es inadecuado para el cumplimiento de sus actividades de los colaboradores, porque sobrellevo al aumento del estrés y su rendimiento ha disminuido, esto se debe al poco interés del bienestar de su personal por parte del jefe, ya que solo se preocupa por generar mayores utilidades mas no por la seguridad de su personal.

La actitud de aprendizaje es un defecto que se encontró en la compañía porque el personal no demuestra interés por aprender nuevas cosas ante situaciones que se presentan.

El trabajo en equipo es una deficiencia en la organización, se debe a la escasez de comunicación asertiva entre compañeros y una carencia de motivación del líder hacia ellos. Por lo tanto, al no contar con un buen equipo la organización contrae consecuencias que afecten el cumplimiento de las actividades y disminuye los ingresos.

En síntesis, la falta de motivación extrínseca que la conforman la política remunerativa, línea de carrera y condiciones laborales condujo a una alta salida de personal, ya que muchos de los colaboradores sienten que no son valorados, por ello, optan por renunciar e ir en busca de una organización donde valoren su trabajo y tenga mayores oportunidades de crecimiento. Así mismo la poca preocupación por la retención del personal que está representado por la actitud de aprendizaje, el trabajo en equipo y el clima laboral afecta el desempeño de los empleados porque al no brindar calidad de vida e interés por el bienestar de los trabajadores genera complicaciones en la salud de ellos y menor productividad.

Por ello, se planteó el problema general ¿cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la retención del personal de Confecciones J & A, Puente

Piedra,2022? Los problemas específicos son 1. ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y las condiciones laborales de Confecciones J & A? 2. ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A? 3. ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y línea de carrera de Confecciones J & A?

La justificación teórica fue representada por la teoría de la existencia, la relación y el crecimiento ya que tiene mucha relación con la motivación extrínseca, porque hace énfasis que la motivación responde a un grupo de necesidades y expectativas del colaborador pero que cada uno de ellos eligen lo que verdaderamente les incita a realizar una acción Tuerinzo (2016). La segunda teoría es la estabilidad laboral, oportunidades de crecer, reconocimiento y desempeño laboral, según Montes y Llana (2019) tiene alta relación con la retención del personal porque se relaciona con la permanencia del colaborador dentro de una organización, en el cual se refleja la felicidad y comodidad de él, logrando un mejor desempeño ya que cuenta con todas las condiciones correspondientes de acuerdo a ley. Los autores mencionados dan la información científica pertinente para alcanzar los objetivos definidos de la compañía.

La justificación metodológica se basó en técnicas de investigación científica en el cual se utilizó el tipo de investigación aplicada, con un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo y diseño no experimental correlacional, además se acudió a procesar los datos recolectados a través del software SPSS v 25 para determinar cuál es el nivel de relación que tiene la motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J&A Puente Piedra 2022.

Respecto a la justificación práctica los resultados obtenidos del estudio basados en las teorías estudiadas permitieron a la empresa determinar estrategias como: Dar buenas condiciones laborales de acuerdo a ley, premiar los aportes y contribuciones y por último aplicar técnicas de rotación de cargos para mejorar la gestión del personal.

Como objetivo general se estableció determinar la relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022. Los objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre retención

del personal y condiciones laborales de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022

2. Definir la relación entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022

3. Determinar la relación entre retención del personal y línea de carrera de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022. Se plantea como hipótesis general, existe relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022. Así mismo, las hipótesis específicas son:

- 1 Existe relación significativa y directa entre retención del personal y condiciones laborales en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022
2. Existe relación significativa y directa entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022,
3. Existe relación significativa y directa entre retención del personal y la línea de carrera en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En primer lugar, **en el contexto internacional**, Perrales et al. (2022) en Ecuador hicieron notar que el buen desarrollo de una organización es debido a la importancia de la motivación entre colaboradores. Ellos revisaron sistemáticamente diversos artículos. Los autores llegaron a determinar que la motivación laboral debe ser considerada dentro de toda organización. Todo aquel que forma parte de ella debe plantear estrategias de motivación para que el personal esté más activo, motivado y focalizado al logro de los objetivos.

En segundo lugar, Yagual & Meza (2019) en su investigación que tuvo como muestra a 400 trabajadores de manera aleatoria de las diferentes entidades de la ciudad de Guayaquil. El autor concluyó que los colaboradores valoran mucho la compensación económica que es representada principalmente por medio de bonos e incentivos. También, determinó que la seguridad laboral es un factor muy relevante en la empresa ya que da tranquilidad al colaborador y aporta mucho en su desempeño.

En tercer lugar, Rodríguez, et al. (2021) en su estudio realizado en México resaltan la importancia del intraemprendimiento en la motivación laboral de los colaboradores ya que son estrategias que están dando resultados. Los autores llegaron a concluir que es muy importante en una empresa dar la oportunidad de hacer que los colaboradores se involucren con la empresa dando ideas innovadoras. Además, se determinó que hay 3 comportamientos que se relacionan principalmente con la motivación laboral como: Deseo de tener un jefe comprensivo y justo, deseo de tener un trabajo que da la oportunidad de destacar y deseo de tener la seguridad de conservar el trabajo siempre que se realice bien, esto determina que hay una relación significativa entre intraemprendimiento y motivación del personal.

En cuarto lugar, Salazar & Bello (2020) determinaron que las empresas de Ecuador se preocupan mucho por cumplir con los factores motivacionales que propuso Herzberg. Según los resultados la mayoría del personal de la dirección provincial IEES-Minibar, Ecuador se sienten muy satisfechos porque la empresa se preocupa por cumplir con los factores de higiene y motivacionales. Por ello, en

nuestro país toda empresa debe preocuparse por aplicar los factores de higiene y motivación que propone Herzberg para la satisfacción del personal.

En quinto lugar, Bohórquez, et al. (2020) En su estudio realizado a una población de 435 personas que laboraban en una municipalidad de Colombia. Los investigadores determinaron que hay un porcentaje de trabajadores que están insatisfechos ya que no existe una motivación por parte de la empresa que mejore sus ánimos de ellos hacia una determinada meta, a raíz de ello se puede evidenciar que la motivación es muy importante ya que se relaciona mucho con el desempeño del personal.

En sexto lugar, Turki, et al. (2022) resaltaron que los incentivos tienen un gran efecto para la satisfacción laboral en las empresas de Arabia Saudita. Por ello, los autores concluyeron que toda empresa debe brindar incentivos ya sea financieros o no financieros a su personal ya que mejora los ánimos de cada persona y aumenta la productividad que beneficia a la empresa.

En séptimo lugar, Santana Carriel (2020) hace referencia sobre la relación entre las competencias digitales y desempeño. En síntesis, indicó que las competencias digitales son las aportaciones de los colaboradores en su trabajo, es decir, son las actitudes, destrezas y contribuyen de manera objetiva con sus actividades dadas, ya que todo colaborador que forma parte de una organización se refleja en su desempeño y que tan comprometido está con ella.

En octavo lugar, Martínez, et al. (2018) hace referencia sobre estrategias de retención para no disminuir la renuncia de los colaboradores. En síntesis, el recurso humano es de suma importancia en las organizaciones, si bien es cierto el empleado influye mucho porque ellos generan, desempeño en su área, hábiles, toman decisiones de mejora en la gestión y esto conlleva a la mejora para la entidad.

En noveno lugar, Izurieta Marcillo (2019) hace referencia en su tema sobre la retención del talento humano, mediante competencias y factores motivacionales. Determinó que los empleados son de suma importancia, porque ellos se encargan de generar mayores rentabilidades. Por lo tanto, la entidad debe valorar el esfuerzo,

recompensarlos objetivamente y brindar oportunidades de crecimiento y ofrecerles estabilidad laboral para lograr su comodidad y se sientan valorados por las mejores oportunidades que se dan.

En décimo, Benítez Contreras (2022) hace notar con el objetivo de analizar el desarrollo profesional y la relación que tiene el talento humano en los sectores empresariales. En síntesis, indicó que se debe invertir en el talento humano para tener una buena gestión empresarial y puedan desempeñarse en sus actividades con la finalidad de generar rentabilidad.

Primero, **en el contexto nacional** Alvarado & Becerra (2020), En Perú-Lima realizaron su tesis con el objetivo de analizar la relación entre la motivación laboral y la retención de personal de las tiendas Mass en la Molina, Santa Anita y Ate. Llegaron a una conclusión que la motivación influye mucho en la retención del personal, porque es un factor básico en los seres humanos para alcanzar metas u objetivos trazados.

Segundo, Pérez Agip (2022) realizó un estudio a través de un enfoque cuantitativo básico, su muestra la conformaron 23 colaboradores. A raíz del estudio realizado el autor llegó a la conclusión que la competencia de los trabajadores de la municipalidad es de nivel medio, por ello, el autor determinó que la motivación extrínseca es muy importante en una organización ya que ayuda a desarrollar las competencias de los colaboradores.

Tercero, Sánchez, et al. (2018) en su investigación realizada a 25 establecimientos llegaron a concluir que existe una relación muy alta entre la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia del personal ya que influye mucho en su satisfacción y crecimiento de manera profesional.

Cuarto, en un artículo realizado por Ames Guerrero (2022) donde determinó los factores de atracción y retención del talento humano en una empresa minera en el sur de Arequipa. El autor concluye que los colaboradores valoran diferentes factores motivacionales y esto depende del rango de edad que tengan. En primer lugar, el grupo de jóvenes entre 20- 29 años valoran el salario, en segundo lugar, para el grupo de 30-39 años valoran mucho la reputación de la

empresa, es decir la imagen que esta puede tener, Por último, los colaboradores entre 40-49 años valoran más el factor de seguridad que está relacionado principalmente con los programas de desarrollo profesional como la línea de carrera, programas de ascensos, contratos de trabajos acorde a ley y estables.

Quinto, Puma y Estrada (2020) hacen énfasis en la relación que tiene la motivación laboral con el compromiso de los colaboradores ya que el compromiso de los colaboradores depende mucho de la motivación que reciben dentro de la organización ya sea de manera remunerativa o no remunerativa.

Sexto, Checa et al. (2020) explica sobre las Estrategias de Gestión del Talento Humano que permita conocer el desempeño de los colaboradores. Concluyó que los empleados son la parte vertebral de una entidad, es decir, son la base esencial que se encarga de cumplir las actividades que asume el trabajador competitivo. Por ello, las entidades deben brindar un clima laboral efectivo, constante motivación y capacitarlo que permita una gestión empresarial muy buena y un entorno laboral positivo.

Séptimo, Alfaro Alcázar (2022) en su investigación determino la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. Según los resultados indican que las condiciones laborales es un contrato que permite la seguridad y permanencia de un empleado dentro de una organización en el cual tranquiliza al colaborador para cumplir sus obligaciones de manera objetiva.

Octavo, Lázaro Muñoz (2019) resalta la relación entre la satisfacción laboral del personal y las condiciones de trabajo, porque manifiesta para lograr colaboradores satisfechos se debe brindar condiciones de trabajo que cumplan sus expectativas del trabajador, ya que esto permite la comodidad y las ganas de seguir en dicha empresa.

Noveno, Gómez Quispe (2022) Hace referencia sobre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en trabajadores. En síntesis, indicó que todo aquel que forma parte de una entidad y les ofrecen el mejor bienestar habrá un mejor desempeño y las ganas de seguir, porque todo colaborador que se siente

cómodo y seguro va dar lo mejor de sí con el fin de ser remunerado y compensado por el esfuerzo dado.

Décimo Gil Melgarejo (2021) realizó una indagación que tiene como propósito relacionar el Onboarding y el crecimiento profesional en las organizaciones. Determinó que al contar con nuevos profesionales se le ofrecerá los mejores beneficios y estos se adaptarán al cambio rápidamente e integrarán con los miembros que conforman la organización para así contribuir de manera exitosa. Por ello, se debe capacitar para que ellos complementen objetivamente y estén dispuestos asumir los riesgos que enfrentan dicha.

Teorías de la motivación Extrínseca

1. Teoría de la motivación e Higiene de Frederick Herzberg

Chiavenato (2011):

Manifiesta que el desempeño de los colaboradores en el ámbito laboral tiene mucho que ver con el nivel de agrado que tienen en su lugar de trabajo, esto depende mucho de las actividades desafiantes y estimulantes que implica los factores motivacionales. Además, según esta teoría la motivación es muy importante en toda organización ya que impulsa y compromete más a los trabajadores para que tengan un mayor rendimiento (p.45).

Esto indica que el nivel de desempeño y satisfacción del personal tiene una relación muy significativa con el ambiente y la motivación que la empresa brinda para realizar sus actividades, es decir si una empresa ofrece un mejor ambiente laboral básicamente con las condiciones mínimas indispensables y aplica estrategias de motivación conlleva que su personal sea más competitivo y tenga mayor productividad que beneficiará tanto a la organización como a sus colaboradores.

2. Teoría de las expectativas de Víctor Vroom

Ruiz Mitjana (2018):

Explica cómo las personas actúan motivadas por tres componentes que son: la expectativa que se relaciona principalmente con lo que obtendrá por el esfuerzo realizado, la instrumentalidad esta tiene que ver que cada colaborador tenga su función y sea considerado como una pieza clave para cumplir el objetivo y la valencia se refiere a lo que valora cada trabajador ya sea sueldo, vacaciones y días libres (p.6).

Los seres humanos tienen necesidades continuas que hace que se sientan motivados por algo que desean alcanzar, es decir, ellos se plantean metas a tiempos determinados, en otras palabras, son expectativas anticipadas que a raíz de su esfuerzo luchan por hacerlo realidad.

3. Teoría de la equidad

Chiavenato (2011), "indica que hay equidad en una empresa cuando las contribuciones y los premios son equivalentes" (p.274). Dicho de otro modo, cuando los colaboradores sienten satisfacción porque son recompensados de acuerdo a su esfuerzo o aporte que tienen en la organización, por otro lado, la inequidad en una organización conlleva a la insatisfacción del personal porque los trabajadores al obtener un salario menor a su esfuerzo hacen que tengan un sentimiento de ira y si este es mayor sienten culpa, esto impacta directamente en su rendimiento del personal.

Teorías de Retención del Personal

1. Teoría de la ventaja competitiva

La competitividad cada vez es más exigente en el entorno empresarial, profesional, laboral entre otros. Según Calderón Hernández (2003) "Da a conocer que la ventaja competitiva influye en las competencias y el desempeño de los empleados, es decir, priorizan de manera objetiva sus actividades con la finalidad de generar utilidades satisfactorias para la empresa" (p.5). Esto indica, que en las

organizaciones hay colaboradores competitivos en sus actividades asignadas, por ello, el área de recursos humanos propone estrategias para retener talentos que sumen objetivamente a la organización, dando oportunidades de crecimiento, como ascenso de puesto, incentivos y capacitaciones.

2. Teoría de Recursos y Capacitaciones

Los recursos permiten agilizar el cumplimiento de sus actividades de los colaboradores y es un apoyo que permite detectar información clave para el cumplimiento de metas. Según Manjarrez et al. (2020):

Los recursos son de suma importancia para cumplir las tareas y capacitar al personal para cultivar un aprendizaje bueno y aplicarlo en las actividades establecidas con la finalidad de obtener metas trazadas. Por ello, RH se preocupa por la necesidad de cada miembro que forma parte de una entidad (p.56).

Esto indica, que los recursos y las capacitaciones son un conjunto mutuo que ayudan objetivamente al cumplimiento de las actividades y esto genera mayores ingresos para la empresa. Por ello, toda organización debe brindar los recursos adecuados para el desarrollo de cada actividad. Además, deben brindar capacitaciones constantes.

3. Teoría de bienestar del personal

Las organizaciones deben preocuparse por el bienestar del colaborador, para lograr los objetivos semanales, quincenales o mensuales, es decir, brindarles comodidad, seguridad para cumplir sus actividades y un ambiente adecuado. Según Galindo Espitia (2019):

El bienestar de los colaboradores, dentro de una entidad es de suma importancia porque ayuda a tener una mayor productividad y cumplimiento de metas. Por ello la organización debe brindar oportunidades de crecimiento, dar reconocimiento económico y no

económicos que conlleven a la felicidad, comodidad y satisfacción del colaborador (pp.39-40).

Esto indica que las empresas deben velar por el bienestar de sus colaboradores, porque ellos son la herramienta necesaria para el crecimiento empresarial. Por ello, se debe brindar un ámbito laboral adecuado, además se debe motivar, incentivar y capacitar para cumplir los objetivos tanto a corto como a largo plazo y esto beneficiará a la organización porque obtendrá resultados por el esfuerzo de cada miembro.

4. Teoría de las Compensaciones

Todo empleado, cuando labora en una organización, tiene el derecho de percibir sus bonificaciones de acuerdo a ley. Según Álvarez y Baca (2007):

Las compensaciones perciben los colaboradores por el cumplimiento de su jornada laboral, ya sean quincenal, mensual o por obra realizada. Además, se beneficia la empresa y ellos, es decir, el trabajador percibe sus beneficios de acuerdo a la ley establecida, mientras que la empresa obtiene utilidades, con el fin de permanecer en el mercado (p.20).

Es decir, por el cumplimiento de sus metas se compensa económicamente al colaborador, por el desempeño, destrezas y lealtad a la empresa. Además, se enfoca la compensación tanto directa que percibe el trabajador por sueldo o incentivos, mientras que la compensación financiera directa incluye prestaciones de servicio, seguro, ayuda social y vacaciones, por ello, antes de laboral, las cláusulas son dadas para firmar un contrato laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada porque se buscó resolver el problema que presenta la empresa que fue la poca retención de su personal, en coincidencia con Vargas Cordero (2009), Indica que la investigación aplicada tiene la necesidad de resolver problemas específicos que son dadas en la búsqueda en curso, además va de la mano con la investigación básica porque permite generar conocimientos y aplicar soluciones de mejora en la investigación.

El enfoque aplicado en la investigación fue cuantitativo ya que se aplicó un proceso deductivo a través del cuestionario para la recolección de datos, por ello, Fernández et al (2014) indica que a través de este enfoque se puede recolectar datos y probar las hipótesis de estudio con el análisis estadístico y la medición numérica. Así mismo, a través de este enfoque el investigador tiene que plantear un problema de estudio delimitado y concreto.

El método aplicado fue hipotético deductivo porque se planteó hipótesis en la cual se fue deduciendo junto con las teorías o revistas que ya están publicadas, esto coincide Hipogeu Pierre (2020) porque indica que este método se utiliza para las observaciones de estudio y la creación de las hipótesis para conocer la realidad de la investigación, es decir, si son verdaderas o falsas la comprobación de estudio.

El diseño aplicado en el trabajo es no experimental correlacional, ya que las variables no se han manipulado, además se adquirió información de los últimos 5 años de búsqueda para saber si tiene relación las variables que son motivación extrínseca y retención del personal. Esto coincide con Agudelo et al. (como se citó en Kerlinger 2008) porque esta indagación no se ha modificado y solo se averiguó con la finalidad de tener influencia en ambas partes y se contribuya de manera objetiva al proyecto.

Nivel de Investigación: Descriptivo Correlacional porque se realizó la medición a través de análisis estadístico mediante la encuesta y el cuestionario donde se buscó determinar la relación entre las variables motivación extrínseca y retención del personal. Esto es compatible con Fernández et al. (2014) porque indica que la

investigación descriptiva correlacional tiene la finalidad de medir el nivel de relación entre dos o más variables.

3.2. Variables y operacionalización

En la investigación se consideró las variables de motivación extrínseca (1) y retención del personal (2), las cuales se definieron de manera conceptual, operacional, con indicadores y a través de una escala de medición Likert (Ver Anexo N° 1).

Variable 1: Motivación extrínseca

Definición conceptual

Cordero Aybar (2018) "Indica que la motivación extrínseca es un factor que hace que las personas realicen sus actividades por algún beneficio o ventaja que les ofrece la compañía, es decir, los colaboradores no realizan sus actividades porque les gusta sino por las recompensas que van a obtener del exterior (p.23) Este tipo de motivación mayormente se basa en las recompensas que puede recibir la persona por realizar un buen trabajo, ya sea pagos de salarios , incentivos, bonos, reconocimientos, oportunidad de crecimiento, son factores que influyen mucho en las ganas y compromiso que una persona pueda tener con la organización. En otras palabras, los trabajadores se sienten motivados estrictamente cuando satisfacen sus necesidades principalmente por medio de recompensas económicas.

Definición operacional

Las dimensiones de la motivación extrínseca determinadas por Cruz, et al (2009) para el desarrollo de la investigación fueron (1) Condiciones laborales, (2) política remunerativa, (3) línea de carrera.

1. Condiciones Laborales

Las condiciones laborales son elementos que determinan la situación en donde los colaboradores ejecutan sus actividades asignadas por parte de su jefe a cargo. Por ello, Chiavenato (2011) indica que las condiciones laborales "influyen mucho en el comportamiento y desempeño de los colaboradores en cualquier área de la

compañía, es decir, al contar con un ambiente laboral seguro y saludable conlleva a contar con una fuerza de trabajo adecuada y estable” (p.276). En resumen, si una empresa brinda condiciones laborales adecuadas a sus colaboradores estos tendrán un mejor desempeño generando valoración, compromiso y mayor beneficio.

2. Política Remunerativa

Gonzales Del Carpio (2010) “la política remunerativa es considerada como un conjunto de directrices determinadas estratégicamente en toda organización la cual ayuda a contar con la capacidad de atraer, conservar y motivar a los mejores talentos” (p.35). Es decir, toda organización que tenga una buena política remunerativa puede contar con personal que tengan muchas capacidades, habilidades y gran experiencia ya que al tener colaboradores altamente calificados en las diferentes áreas que ayudará a cumplir los objetivos determinados por la empresa.

3. Línea de Carrera

Fernández Ramírez (2018) “determina que la línea de carrera es un proceso que permite al talento humano desarrollar sus conocimientos y competencias dentro de una organización, también es considerada como una de las características más buscadas y valoradas por las personas que buscan ser parte de una entidad” (p.1). Dicho de otro modo, los colaboradores al contar con una línea de carrera en una empresa hace que se sienten más comprometidos y motivados porque saben que de acuerdo a su desempeño dependerá su crecimiento profesional, además es considerada como una estrategia que muchos empleadores brindan con el fin de retener y fidelizar a sus colaboradores. Caso contrario de no contar con una línea de carrera muchos optan por la renuncia y van en busca de otras empresas donde tengan la oportunidad de crecimiento profesional ya que es un factor que se toma mucho en cuenta al momento de buscar un empleo.

Variable 2: Retención del personal

Definición conceptual

Dentro de las entidades el equipo de colaboradores es una herramienta necesaria para cumplir sus objetivos. Según Figueroa Isaza (2014), "La retención del personal abarca muchos procesos que permiten conocer en cada fase a los aspirantes o colaboradores internos para posicionarse en el área que ofrece la compañía" (p.66). En síntesis, las organizaciones buscan empleados competitivos, con las ganas a seguir y asumir retos que permita el crecimiento profesional, por ello, se realizan fases para conocer los nuevos integrantes que contribuirán de manera objetiva.

Definición operacional

Las dimensiones de la retención del personal determinadas por Galindo, D. (2019) para el desarrollo de la investigación fueron (1) Actitud de aprendizaje, (2) Trabajo en equipo, (3) Clima Laboral.

1. Actitud de aprendizaje

Es el comportamiento que demuestran los colaboradores frente a situaciones para adquirir el aprendizaje, es decir, interés, compromiso y empeño para recibir información valiosa, por ello, Correa, et. al. (como se citó en Wagner,2011) "Da a conocer que la actitud de las personas atrae beneficios, pensamientos críticos y la capacidad de enfrentar los problemas mediante el conocimiento adquirido y plantear estrategias para tomar mejores decisiones" (párr.19). Por ello, la actitud de aprendizaje se identifica a través de las expresiones y el comportamiento individual en el entorno colaborativo. Además, el desempeño de cada miembro se visualiza en el cumplimiento de metas por el interés plasmado.

2. Trabajo en equipo

Son un conjunto de personas que tienen el rol de cumplir e interactúan para alcanzar los objetivos en particular. Aguilar y Vargas, (como se citó en Gutiérrez, 2010), "indica que el trabajo en equipo son miembros que cooperan y participan para obtener buenos resultados, esto influye en la capacidad, las habilidades, el

compromiso y el interés de cada colaborador para cumplir las metas” (p.9). En otras palabras, trabajar en conjunto permite conocer las opiniones y acciones que ayudan a tomar mejores decisiones para contribuir objetivamente en el rol de actividades en la empresa.

3. Clima Laboral

El medio laboral, permite conocer variedades de emociones ya sea positivo o negativo, donde el trabajador desempeña su trabajo diario. Según Chiavenato, (2011):

El clima laboral se refiere a la parte interna en el que colaboran objetivamente los empleados, asimismo, influye mucho la motivación del personal para satisfacer sus necesidades, pero si es baja trae consecuencias como el poco interés por su trabajo, insatisfacción y estado de depresión (pp.58-59).

Las empresas al brindar un buen clima laboral generan la satisfacción de los trabajadores, haciendo que demuestren interés y un estado de ánimo muy bueno, permitiendo una adaptación beneficiosa porque ellos sienten que son valorados por la organización.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población, la investigación se realizó en la empresa confecciones J & A, que está ubicada en la provincia de lima, distrito de Puente Piedra y se tomó como población a los 30 trabajadores que laboraban en la entidad, de acuerdo con Moreno Galindo (2021) indica que son grupos de personas que conforman diferentes características en común en un lugar determinado, donde se realiza una investigación con la finalidad de conocer algo.

Criterios de inclusión

No se aplicó porque se tomó en cuenta toda la población de la empresa

Criterios de exclusión

No se aplicó porque todos los trabajadores de la empresa participaron

Muestra, El estudio fue realizado a través de una muestra censal ya que se tomó toda la población, es decir, los 30 trabajadores que laboraban en la organización. En coincidencia con Contreras Vega (2017) indica que la muestra censal es cuando se elige para el estudio el 100% de la población ya que se considera número manejable de personas para el estudio (p.387).

Muestreo, se utilizó en la investigación el muestreo probabilístico porque toda la población tuvo la oportunidad de formar parte del estudio, de acuerdo con Tamayo (2019) indica que este tipo de muestreo es utilizado para determinar la estimación de la probabilidad que tiene cada variable, además toda la población tiene la posibilidad de ser elegido en la muestra de la investigación (p.4).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en el trabajo de investigación fue la encuesta la cual permitió recolectar datos y conocer la similitud de los resultados de la investigación para saber la relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J & A. En coincidencia con Maya (2014) determina que son procesos para obtener los resultados y en base a ello se analizará para implementar estrategias de mejora y obtener colaboradores competitivos y desempeños.

En el estudio se aplicó el instrumento del cuestionario, la cual fue formulado por las investigadoras y estuvo compuesta por 25 ítems con cinco opciones de respuesta, se midió a través de la escala de Likert, en coincidencia con García Muñoz (2003) indicó que es un mecanismo de investigación que ayuda a obtener datos a través de preguntas que se realizan.

Para validar el instrumento fue necesaria contar con la calificación aprobada de tres expertos en el tema de estudio, ellos fueron: El Dr. Abraham Cárdenas Saavedra, Mgrt. José Luis Merino Garces y la Dra. Petronila Liliana Mairena Fox, quienes sustentaron que cada variable verdaderamente pretendió medir a través del grado del instrumento.

Para comprobar la fiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, la cual se eligió a 15 personas como parte de la prueba piloto, los datos obtenidos fueron procesados a través del software SPSS, dando como resultado una confiabilidad aceptable para el instrumento de (0.846) Por ello, Frías Navarro (2022) indicó que el Alfa de Cronbach ayuda a conocer la confiabilidad de los resultados a través de las evaluaciones a los encuestados con cierta cantidad de ítems (p.6).

3.5. Procedimiento

a) La problemática tiene vínculo con las variables de motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

b) El objetivo de esta investigación tiene la necesidad de investigar las variables en estudio.

c) se realizó una prueba piloto para ver la validez del instrumento porque fue creado por las autoras, estuvo conformado por 25 ítems, con la escala de medición Likert con las opciones de Nunca, Casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, donde se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.846 la cual fue una confiabilidad aceptable.

d) Se recolectó datos a través del instrumento llamado cuestionario se realizó de manera virtual por medio de WhatsApp a los trabajadores de la empresa. Se aplicó esta modalidad debido a la situación que está atravesando el Perú por la COVID-19.

e) El cuestionario fue aplicado a 30 trabajadores de la empresa la cual tuvieron pleno conocimiento de la finalidad de la encuesta, luego se procedió a procesar los datos obtenidos a través del Software SPSS y se obtuvo las tablas de frecuencia para la estadística descriptiva y las tablas de correlaciones para la estadística inferencial.

f) Se presentaron los datos obtenidos a través de tablas con su respectivo análisis.

3.6. Método de Análisis de datos

Estadística Descriptiva, se procesó en el Software SPSS los datos obtenidos del estudio y se obtuvo las tablas de frecuencia, primero, de la variable 1 motivación extrínseca y sus dimensiones (1) condiciones laborales (2) política remunerativa y (3) línea de carrera. Segundo, las variables 2 retención del personal y sus dimensiones (1) actitud de aprendizaje (2) trabajo en equipo y (3) clima laboral. A raíz de ello, se logró observar y analizar las brechas que presentaban cada uno de los elementos ya mencionados, en concordancia con Olaya et al. (2020) indican que es la recolección, presentación, análisis e interpretación de los datos de una investigación, la cual se puede representar en tablas, figuras o gráficos (p.11).

Estadística Inferencial, se obtuvieron los resultados a través de tablas donde se mostraron las correlaciones para analizar las hipótesis del estudio, en coincidencia con Acosta & Blanca (2014), manifiestan que es la que se encarga de analizar y probar las hipótesis, con el fin de llegar a conclusiones para la toma de decisiones (p.7).

3.7. Aspectos Ético

En la investigación, se cumplió con las normas éticas de respeto a la propiedad intelectual, examinando la información interna y externa sin alterar, no incurriendo en plagios y mencionar a cada autor en las citas textuales de acuerdo al APA, también se manejó el consentimiento informado al gerente de la empresa manteniendo su nombre en reserva y no siendo expuesto en ningún momento. Además, está siendo informado cuando sea necesario en cada avance de la tesis.

Así mismo a través del código de ética de la Universidad César Vallejo N°0470-2021, que respalda la seguridad, dignidad tanto de autores utilizados y las investigadoras contribuirán de manera objetiva y con responsabilidad. En el artículo 3, resalta las buenas conductas de las investigadoras, garantizando la integridad, honestidad, objetividad, justicia, lealtad y responsabilidad en el trabajo (resultados y ejecución del proyecto). En el artículo 4, se cuidará la dignidad de las personas y la identificación de la empresa.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Los resultados de la investigación se presentaron en tablas con los datos de válidos (V), frecuencia (F), porcentaje (P), porcentaje válido (PV) y porcentaje acumulado (PA), estuvieron enumeradas y con un título que corresponde según las variables o dimensiones de estudio.

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable motivación extrínseca en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022

Válidos	F	P	PV	PA
CN	20	66,7	66,7	66,7
AV	7	23,3	23,3	90,0
CS	2	6,7	6,7	96,7
S	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Según los resultados obtenidos del software SPSS, indica que el 90 por ciento es la brecha percibida para la variable motivación extrínseca, está conformada por 66,7 CN; y, 23,3 AV. En consecuencia, la empresa no cuenta con un buen plan de motivación extrínseca hacia sus colaboradores la cual implica poco compromiso y una alta rotación de personal, para ello, se tiene que aplicar estrategias de mejora para que la entidad disminuya esa brecha y vaya en mejora.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la dimensión condiciones laborales en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022

Válidos	F	P	PV	PA
CN	21	70,0	70,0	70,0
AV	6	20,0	20,0	90,0
CS	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

La brecha para la dimensión condiciones laborales es de 90 por ciento, está conformada por el 70% de CS y 20% de AV. Es una brecha que alerta la necesidad de la empresa la cual debe plantear estrategias para que exista una mayor satisfacción de los colaboradores.

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la dimensión Política remunerativa en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022

Válidos	F	P	PV	PA
CN	15	50,0	50,0	50,0
AV	13	43,3	43,3	93,3
CS	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

En la tabla se observa una brecha de 93.3 por ciento, la cual está conformada por 50,0 por ciento de CS están de acuerdo con la política remunerativa que la empresa ofrece y 43,3 de a veces. La empresa debe mejorar la gestión de su política remunerativa para disminuir la brecha y contar con un personal satisfecho, comprometido y más identificado con la empresa.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de la dimensión línea de carrera en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022

Válidos	F	P	PV	PA
N	2	6,7	6,7	6,7
CN	22	73,3	73,3	80,0
AV	3	10,0	10,0	90,0
CS	1	3,3	3,3	93,3
S	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

La apreciación de los encuestados sobre la línea de carrera para alcanzar la motivación extrínseca es de 100 por ciento, sin embargo, existe un 90% de brecha, que está conformada por 73,3 CN ;10,0 AV Y 6,7 N. Esto es una clara falencia que tiene la empresa ya que los encuestados consideran que la empresa no brinda una línea de carrera adecuada, entonces esto conlleva a que la empresa no logre una buena motivación de sus empleados, por ello es que la mayoría se muestran descontentos en su centro laboral, conllevando al poco compromiso con la organización.

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la variable Retención del personal en confecciones J&A, Puente piedra, 2022

Válidos	F	P	PV	PA
CS	27	90,0	90,0	90,0
S	3	10,0	10,0	100,0
total	30	100,0	100,0	

Según los resultados obtenidos en el software del SPSS, no se visualiza una brecha negativa, en el cual la empresa aún sigue trabajando con estrategias de retención del personal, ofreciendo los mejores beneficios y satisfacer las necesidades de los colaboradores para evitar las renuncias del personal.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la dimensión Actitud de Aprendizaje en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

Válidos	F	P	PV	PA
CS	19	63,3	63,3	63,3
S	11	36,7	36,7	36,7
total	30	100,0	100,0	

En los resultados obtenidos no hay una brecha negativa, porque el jefe incide en ellos para motivarlos y cumplir las metas deseadas. En sí, el empleador busca la manera de lograr la felicidad de sus empleados, es decir, dándoles a conocer las condiciones de trabajo y la comodidad de ellos en la empresa, entonces, al ofrecer estos beneficios se refleja la actitud y el interés por aprender nuevos conocimientos y aplicar en el campo laboral.

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la dimensión Trabajo en Equipo en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

Válidos	F	P	PV	PA
CS	20	66,7	66,7	66,7
S	10	33,3	33,3	100,0
total	30	100,0	100,0	

En base a los resultados no se refleja una brecha negativa, donde el jefe tomará como estrategia las capacitaciones para obtener mayor rendimiento en la productividad y halla apoyo mutuo entre compañeros. Por ello, el empleador hará seguimiento a sus colaboradores y motivará para encaminar las metas en equipo y a la vez charlas para interactuar entre compañeros.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la dimensión Clima Laboral en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

Válidos	F	P	PV	PA
AV	4	13,3	13,3	13,3
CS	22	73,3	73,3	86,7
S	4	13,3	13,3	100,0
total	30	100,0	100,0	

Según la información obtenida se visualiza una brecha del 13,3% de las personas encuestadas, quiere decir que no todo el personal se encuentra satisfecho por el ambiente laboral en el cual no es agradable, sobrecargan las tareas y esto genera un aumento de estrés y conlleva la ausencia de los colaboradores. Por lo tanto, afectará la rentabilidad de la organización.

Estadística inferencial

Para la estadística inferencial se procesó los datos a través del software SPSS para poder determinar la relación que tenían las variables para la hipótesis general , así mismo, para las hipótesis específicas la relación de la variable 2 con las dimensiones de la variable 1, de esta manera se definió si se acepta o se rechaza la hipótesis alterna propuesta por las investigadoras (ver anexo 4).

Prueba de Hipótesis General

a) por demostrar

Ho: No existe relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

H1: Existe relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

b) valores críticos

Regla de decisión: Si, sig.<0.05; entonces, se rechaza la hipótesis nula

Coeficiente de determinación:

$$CD:(0,625) \cdot (0,625) = 0.39$$

$$CD:(0.39 \cdot 100) = 39\% \text{ Porcentaje de Asociación}$$

Resultados: Sig.=0,000

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, por lo tanto, si existe relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J&A, Puente Piedra, 2022, es decir, si hay motivación extrínseca la empresa tendrá mayor retención del personal y menos rotación.

Prueba de Hipótesis Específica 1

a) por demostrar

Ho: No existe relación entre retención del personal y las condiciones laborales en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

H1: Existe relación entre retención del personal y las condiciones laborales en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

b) valores críticos

Regla de decisión: Si, sig.<0.05; entonces, se rechaza la hipótesis nula

Coeficiente de determinación:

$$CD:(0.645) *(0.645) = 0.41$$

$$CD:(0.41*100) = 41\% \text{ Porcentaje de Asociación}$$

Resultados: Sig.=0,000

Conclusión: $0,000 < 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula. En síntesis, la variable retención del personal si tiene relación con las condiciones laborales en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

Prueba de Hipótesis Específica 2

a) por demostrar

Ho: No existe relación entre retención del personal y la política remunerativa en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

H1: Existe relación entre retención del personal y la política remunerativa en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

b) valores críticos

Regla de decisión: Si, sig.<0.05; entonces, se rechaza la hipótesis nula

Coeficiente de determinación:

$$CD:(0,497) *(0,497) = 0.24$$

$$CD:(0.24*100) = 24\% \text{ Porcentaje de Asociación}$$

Resultados Sig.=0,000

Conclusión: $0,000 < 0,05$; entonces se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, la variable retención del personal si tiene relación con la política remunerativa en confecciones J&A, Puente Piedra, 2022

Prueba de Hipótesis Específica 3

a) por demostrar

Ho: No existe relación entre retención del personal y línea de carrera en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

H1: Existe relación entre la retención del personal y línea de carrera en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

b) valores críticos

Regla de decisión: Si, sig.<0.05; entonces, se rechaza la hipótesis nula

Coefficiente de determinación:

$$CD:(0,699) *(0,699) = 0.48$$

$$CD:(0.48*100) = 48\% \text{ Porcentaje de Asociación}$$

Resultados: Sig.=0,000

Conclusión: 0,000<0,05; entonces rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, la variable retención del personal si tiene relación con línea de carrera en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

IV. DISCUSIÓN

A nivel objetivo general, determinar la relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

Hipótesis general, existe relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022, con la prueba Rho de Spearman se obtuvo como resultado $0,000 < 0,05$ por la cual, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Así mismo, las variables de estudio tienen una correlación de 0,625, hay una relación positiva aceptable, entre la motivación extrínseca y retención del personal. El resultado entre ambas variables se relaciona con las investigaciones siguientes:

Con respecto a las coincidencias con el objetivo general, Alvarado y Becerra (2020) en su investigación demuestran que existe una relación significativa entre la motivación laboral y retención del personal a través de una correlación positiva de 0,430. Así mismo, Bances Correa (2021) resalta la alta relación que existe entre Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,678, en consecuencia, si mayor es la motivación extrínseca el personal siente una mayor satisfacción en su centro de trabajo originando la permanencia dentro de la empresa. Agregando a lo anterior, Chiavenato (2011) sobre la teoría de los dos factores Frederick Herzberg indica que el nivel de rendimiento e intención de permanencia de un colaborador depende mucho de la motivación que reciba, esto se demuestra directamente con el estudio realizado en una empresa ecuatoriana, donde el 61% de los colaboradores demostraron sentirse muy satisfechos porque la empresa se preocupa por cumplir con los factores de higiene y motivacionales. por un lado con respecto a los factores de higiene la empresa brinda buenas condiciones laborales, su sueldo está acorde a sus funciones , las políticas de la entidad están bien definidas y existe buena relación con sus superiores y compañeros fomentando el trabajo en equipo , por otro lado, con respecto a los factores motivacionales, la empresa da altas responsabilidades a todos los colaboradores la cual genera una autoconfianza porque ningunos se sienten minimizados por parte de sus superiores , realizan reconocimientos por el desempeño de cada colaborador , dan oportunidades de

crecimiento que contribuye al crecimiento individual del colaborador y de la empresa ya que todos en conjunto se desempeñan mejor Salazar y Bello (2021).

A nivel objetivo específico 1, determinar la relación entre retención del personal y condiciones laborales en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022. Se utilizó el método hipotético deductivo en la investigación y la Prueba de Rho Spearman donde se demostró con un nivel de significancia bilateral que es menor a 0.05, como resultado es " $0.000 < 0.05$ ", entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, las variables de estudio tienen una correlación positiva de $0.645 > 0.05$; donde se aceptó la hipótesis de estudio en el cual tiene buena relación entre la variable dependiente y la primera dimensión.

En su investigación de Gómez Correa (2022) tiene como objetivo general alta relación entre la satisfacción laboral y la gestión de la compensación en colaboradores donde tiene una correlación positiva de 0.702, es decir, es apreciable la relación donde indica que la estabilidad laboral de un empleado permite la tranquilidad de sí mismo y las ganas de contribuir objetivamente, por ello, muchos colaboradores optan por empresas que valoren su dedicación, se preocupen por el bienestar de salud y tengan oportunidades de crecimiento con la finalidad de que ellos desempeñen efectividad en su trabajo. Agregando a lo anterior, la teoría de las compensaciones de Álvarez y Baca (2007) manifiestan que todo trabajador debe percibir sus beneficios siempre y cuando pertenece a una entidad, es decir, ser remunerados por el cumplimiento de su jornada laboral y los beneficios que percibe por trabajar año tras año en una empresa, ya que dos veces al año se compensa por la dedicación a su trabajo. Asimismo, Alfaro Alcázar (2021) con su objetivo busca establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en el personal, en el cual tiene un coeficiente de correlación de 0.766, por ello, tiene una relación significativa en el cual indica que todo colaborador que pertenece a una organización y tiene muchos años laborando es porque se encuentra satisfecho, quiere decir, que les brindan las mejores condiciones de trabajo de acuerdo a la ley que son los salarios, prestaciones de servicio y seguridad social dependiendo de la antigüedad del colaborador o el tiempo de servicio contribuido. Finalmente, Lázaro Muñoz (2019) con su objetivo quiere relacionar la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería y las

condiciones de trabajo, donde tiene una correlación bilateral de 0.469, ya que es demostrado y tiene una relación con la investigación, por ello indica que las organizaciones si cuidan la integridad y brindan la seguridad correspondiente al colaborador para que ellos contribuyan de manera objetiva sus actividades, así mismo escuchar a los empleados sus necesidades para no generar ausentismo, todo lo contrario, expectativas de mejora y ser recompensados por el la dedicación a su trabajo. En sí, al brindar un mejor bienestar de un empleado en una organización se demostrará en base a sus resultados semanales, quincenales o mensuales, más allá de todo se sentirá comprometido y a gusto porque el empleador cuidará de su seguridad y permanencia en dicha a través de las oportunidades de crecimiento personal y laboral con la finalidad de generar mayores rentabilidades

A nivel objetivo específico 2, determinar la relación entre retención del personal y la política remunerativa en confecciones J & A Puente Piedra ,2022.

En cuanto a la hipótesis específica 2, Existe relación significativa y directa entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022. A través de la prueba de Rho de Spearman se determinó $0,000 < 0,05$ "por la cual se acepta la hipótesis alterna de la investigación. Así mismo tanto la variable como la dimensión tienen una correlación de 0,497 la cual indica que tienen una relación significativa, la cual indica que existe una relación notable entre la retención del personal y política remunerativa en confecciones J & A Puente Piedra, 2022.

Con respecto a las coincidencias del objetivo específico 2, Dávila Hurtado (2021) demuestra la alta relación que tiene la remuneración y el desempeño laboral con una correlación de Pearson de 0,871, por ello, se determinó que existe una relación relevante entre la remuneración y desempeño laboral de los colaboradores, reforzando a lo anterior el otro autor Ccaulla Flores (2018) resalta la relación entre la política remunerativa y el desempeño laboral con una correlación de 0,507. Por ello es muy importante que toda empresa tenga bien establecida una política remunerativa para un mejor desempeño de su personal y aumentar la permanencia en ella. Asimismo, Ames Guerrero (2021) tuvo un hallazgo muy importante en su

investigación porque descubrió que cada uno de los colaboradores valoran diferentes factores motivacionales y esto depende del rango de edad que tengan. Por un lado, el grupo de jóvenes entre 20 y 29 años indicaron que el salario es el factor más estimado por ellos. Por otro lado, el grupo de 30-39 años valoran mucho la reputación de la empresa, la imagen que esta puede tener, si es reconocida y admirada por los demás. Por último, los colaboradores entre 40-49 años valoran más el factor de seguridad que está relacionado principalmente con los programas de desarrollo profesional como la línea de carrera, programas de ascensos, contratos de trabajos acorde a ley y estables. Por esa razón, Ruiz Mitjana (2018) indicó sobre la teoría de las expectativas de Víctor Vroom que cada una de las personas actúan motivadas por tres factores la cual uno de ellos es la valencia que se refiere principalmente a lo que el colaborador valora para satisfacer sus expectativas. También, Molla (2019) indicó que el 86% de las empresas españolas se han preocupado por invertir e implementar un programa de incentivos ya que esto se ve reflejado en la productividad de cada colaborador. A raíz de ello, los trabajadores fueron un 31% más productivos porque se sienten más motivados y con un buen estado de ánimo que lleva a la fidelización y retención de talentos. Si bien es cierto a raíz de la pandemia muchas empresas se han visto afectadas, pero ellas buscan la manera de conciliar con los colaboradores ya sea a través de incentivos no económicos.

A nivel objetivo específico 3, determinar la relación entre retención del personal y línea de carrera de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022. Se aplicó la Prueba de Rho Spearman que comprueba el nivel de significancia bilateral que es menor a 0.05, es decir " $0.00 < 0.05$ ", quiere decir que se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre la retención del personal y línea de carrera porque se obtuvo una de correlación 0.699.

En su estudio de Según Benites Contreras (2022) tiene como objetivo general analizar el desarrollo profesional y la retención de los empleados dentro de una institución financiera, donde tiene una correlación de 0.569, es decir, todo profesional empeñoso y dedicado a su labor, se refleja en la actitud y el compromiso que brinda el empleado en base a la satisfacción del cliente y se visualiza en las metas semanales, quincenales o mensual, por ello, el empleador debe brindar

oportunidades de crecimiento profesional con la finalidad de aportar estrategias de mejora y contribuir de manera exitosa en sus actividades. El jefe debe valorar, cuidar la integridad de los trabajadores y brindarles las mejores estabilidades, ya que ellos son la parte vertebral de la organización más el complemento de los recursos que contribuyen al apoyo y cumplimiento de sus actividades. Agregando a lo anterior, la teoría de recursos y capacitaciones de Quispe Apaza (2018) indica que son herramientas necesarias que se debe brindar al colaborador para contribuir de manera objetiva en sus actividades. Además, se debe capacitar al personal para cultivar un aprendizaje activo y puedan desempeñarse mejor en su área y contar con profesionales más competitivos. También, Gil Melgarejo (2021) con el objetivo general de relacionar el Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de Pescado, por ello, su correlación bilateral es de 0.804, quiere decir, que el empleador si invierte en sus colaboradores y ofrece una línea de carrera donde pueda conocer sus fortalezas, habilidades blandas y compartir sus experiencias con los compañeros y esto ayuda a disminuir sus debilidades y pueda aportar de manera objetiva en su laboral. Por ello, las empresas deben valorar, conservar y cuidar a los empleados competitivos ya que están dispuestos al cambio de mejora con la finalidad de agilizar las tareas y tener crecimiento profesional y personal. Asimismo, Santana Carriel (2020) considera que el objetivo general es determinar la relación entre las competencias digitales y el desempeño, donde tiene una correlación bilateral de 0.696, es decir, todo trabajador que desempeñan y da lo mejor de sí para contribuir de manera objetiva en una organización se debe valorar y ofrecer las mejores estabilidades laborales como línea de carrera que permita desempeñarse y tenga un desarrollo profesional que permitirá la felicidad y comodidad porque la organización si vela por sus bienestares y las seguridades de ellos. Además, la motivación del jefe permite las ganas de seguir porque es quien busca encaminar en conjunto hacia los objetivos.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó, que existe relación entre la motivación extrínseca y retención del personal porque se obtuvo una significancia de $0,000 < 0,05$, la cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna. Así mismo, mediante la prueba de Rho de Spearman se determinó un coeficiente de 0,625 la cual confirma que existe una relación entre las dos variables. Es decir, cuanto mayor es la motivación extrínseca habrá una mayor retención de colaboradores.
2. Se determinó, que las condiciones laborales presentan una brecha del 90%, donde se refleja la necesidad de la organización y de qué manera contribuye para disminuir la renuncia de los colaboradores. A través de los resultados se obtuvo un $CD=48\%$ $p < 0.05$. Asimismo, se determinó mediante la prueba de Rho Spearman con un coeficiente de 0.645 confirmando que sí existe relación entre la variable dependiente y la primera dimensión.
3. Se concluyó, que existe relación entre retención del personal y la dimensión política remunerativa ya que se obtuvo un coeficiente de 0,497 la cual no es muy alta su relación, pero si forma parte de los factores de retención de colaboradores. Así mismo, según las encuestas realizadas a 50 colaboradores un 50% que equivale a 15 encuestados indicaron que la empresa casi nunca brinda beneficios sociales, incentivos y bonos, además de un 43% (13 colaboradores) señalaron que a veces, esto determina que la empresa tiene una política remunerativa inadecuada, por lo cual genera una desmotivación e insatisfacción del colaborador conllevando a la rotación de personal.
4. En conclusión, la línea de carrera presenta una brecha del 90%, indicando que se encuentran descontentos porque no brindan las mejores estabilidades que permita crecer profesionalmente. según los resultados se tuvo un $CD=48\%$ $p < 0.05$. Así mismo, a través de la prueba de Rho Spearman se determinó un coeficiente de 0.699 comprobando que si hay relación en la correlación con la retención del personal y línea de carrera.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al gerente de la Empresa Confecciones J & A realizar e implementar un plan de mejora de motivación para la retención de personal teniendo en cuenta las debilidades que presentó durante la investigación, con la finalidad de lograr que todos sus trabajadores estén satisfechos para lograr un mejor desempeño y mayor productividad.
2. Para el primer objetivo específico, se recomienda al gerente construir las políticas para darles a conocer a los empleados sobre los reglamentos generales que tiene confecciones J&A, respecto a las condiciones laborales, el empleador debe implementar documentaciones que respalden tanto al empleador como al trabajador, es decir, dar a conocer los beneficios que debe percibir un empleado y las sanciones que van en contra de la política de la organización.
3. Para el segundo objetivo específico, se recomienda al gerente evaluar la satisfacción de sus trabajadores en confecciones J & A respecto a la política remunerativa, debido que el 50% de los encuestados respondieron que la empresa casi nunca brinda beneficios sociales, incentivos y bonos. Así mismo, se sugiere implementar programas de incentivos donde ofrecen bonos por puntualidad, desempeño y permanencia en la empresa. Esto permitirá estimular a los colaboradores a realizar mejor sus funciones, estar más comprometidos y generar mayores ingresos.
4. Para el tercer objetivo específico, se recomienda al gerente invertir en programas de capacitaciones y brindar recursos necesarios para cultivar el aprendizaje del colaborador y contribuya de manera objetiva en confecciones J&A , ya que los colaboradores tienen la iniciativa propia de cumplir sus actividades y demostrar que están aptos para asumir nuevos cargos, respecto a la línea de carrera esta organización debe ofrecer oportunidades de crecimiento para retener colaboradores competitivos que contribuya de manera exitosa. Por consiguiente, programar metas semanales en el cual se le brinde incentivos, bonos por el cumplimiento de los objetivos, si bien es cierto al promocionar recompensas motivara al

empleado a seguir, ya que al ser incentivados se refleja en el desempeño y las ganas de seguir en esta organización porque se preocupan por la satisfacción del colaborador y son valorados.

REFERENCIAS

Acosta, S; Blanca, G. (2014). Estadística Inferencial. Universidad Privada de Ciencias Aplicadas. Archivo digital, https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/306178/ma148_manual_2014_00.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Aguilar, J. y Vargas, J. (2010). *Trabajo en equipo*.

<https://www.procase-elearning.cl/Demos/aau/docs/Trabajo%20en%20Equipo.pdf>

Ames, R (2021) Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *ECONÓMICAS CUC*. 43(1), 139-152. DOI: <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>

Angudelo, et al. (2008). *Diseño de investigación experimental y no-experimental*.

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf

Alvarado, G y Becerra, N. (2020). *RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y RETENCIÓN DE PERSONAL DE MULTIFUNCIONALES DE UN SUPERMERCADO MENOR EN TRES DISTRITOS – 2020* [tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Archivo digital. content (usil.edu.pe)

Alfaro, C. (2021). *Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral en el Personal de la Micro Red Pomabamba durante la Pandemia del COVID-19*, [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86048/Alfaro_ACY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Álvarez, B y Baca, M (2007). *Percepción del personal sobre la influencia de los componentes de la compensación total en la retención del talento*, [Tesis de pregrado, Universidad Católica Andrés Bello] Biblioteca ucab.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1341.pdf>

Bances, E. (2021) *Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Belén de Lambayeque* [tesis de maestría universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. Bances_CEN-SD.pdf (ucv.edu.pe)

Bohórquez, E; Pérez, M; Caiche, W, & Benavides Rodríguez, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization, *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. (sld.cu)

Benítez, K. (2022). *Desarrollo Profesional y la Retención del Talento Humano en una Institución Financiera de Ecuador*, [Tesis de Maestría, Universidad CésarVallejo].https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94010/Benitez_CKX-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cordero O. (2018). *Motivación extrínseca y la expresión pictórica artística en estudiantes de Secundaria de Quinua. Ayacucho, 2018*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29256/cordero_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ccaulla, L (2018) *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. Ccaulla_FLM.pdf (ucv.edu.pe)

Chiavenato, I (2011). *Administración de recursos humanos*. (9° edición). Mc Graw Hill – Educación

Correa- Mejía, D., Abarca, A., Baños, C y Ahorca S. (2019). *Actitud y Aptitud en el proceso del aprendizaje*. *Revista atlante*. [https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/actitud-aptitudaprendizaje.html#:~:text=\(Castro%2C%202004\)%20Seg%C3%BAn%20\(,influye%20en%20los%20resultados%20acad%C3%A9micos](https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/actitud-aptitudaprendizaje.html#:~:text=(Castro%2C%202004)%20Seg%C3%BAn%20(,influye%20en%20los%20resultados%20acad%C3%A9micos)

- Contreras, A. (2017). instituto internacional de investigación y desarrollo tecnológico. Revista Cientific Revenct, (38) 295-1458. Revista Scientific - Edición Especial - febrero-abril 2017 by Revista Scientific – Issuu
- Calderón, G. (2003). *Dirección de recursos humanos y competitividad. Revista de ciencias administrativas y sociales*, 22(1).
<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v13n22/v13n22a13.pdf>
- Checa, L, Cabrera, X, Chavarry, P. (2020). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria*, 14(4).<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586066112002>
- Dávila, A. (2021) *REMUNERACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE DIGITACIÓN DE LA RED DE SALUD LAMBAYEQUE, 2020. [tesis de pregrado, universidad Señor de Sipán]. Archivo digital. Dávila Hurtado, Alexis Valentín.pdf (uss.edu.pe)*
- Frías, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida*, [Trabajo de grado, Universidad de Valencia] Alfa Cronbach. [_https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf](https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf)
- Figueroa H. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana, 35(1). Archivo digital <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1869/Estrategias%20de%20atraccici%20y%20retenci%20del%20talento%20humano%20en%20la%20industria%20minera%20colombiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, W. (2018). GESTIÓN DEL TALENTO. SCRIBO. Línea de Carrera | PDF | Gestión de recursos humanos | Gestión del talento (scribd.com)
- Fernández, C; Hernández, R & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta edición) , McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- García T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. Página personal de Tomás García Muñoz. <http://www.buenastareas.com/ensayos/EvaluacionAprendizaje/272948.html>.
- González, M. (2010). política general de remuneraciones de Perupetro. Fonafe. [4b.+Política+Remunerativa.pdf \(perupetro.com.pe\)](http://perupetro.com.pe/4b.+Política+Remunerativa.pdf)
- Gómez, E. (2022). *Relación entre satisfacción laboral y gestión de la compensación de trabajadores administrativos en una entidad de salud pública de Lima Metropolitana*, [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97650/Gomez_QE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil, D. (2021). *Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de Pescado Beltrán EIRL, Chimbote*, [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73043/Gil_MDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Galindo-Espitia, D. (2019). La felicidad laboral factor clave en las empresas para la retener el talento humano. [Tesis de pregrado, Fundación Universidad de América]Repositorio. <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7476/1/725871-2019-II-GTH.pdf>
- Hipogeus, P. (2020). *Método Hipotético Deductivo*. <https://tholoi.es/index.php/2020/07/13/metodo-hipotetico-deductivo/>
- Izurieta, V. (2020). *Retención del talento humano: diseño de rutas de carrera para las áreas operativas de la asociación pacifpetrol s.a. andipetróleos seog oil & gas sociedad anónima, Pse*, [Tesis de Maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5729/1/UPSE-PTH-2021-0002.pdf>

- Lázaro, N. (2019). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del personal de enfermería de un hospital público, Callao*, [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37050/L%
%a1zaro_MNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37050/L%c3%a1zaro_MNL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, L, Paredes, K y Peralta, M. (2018). *Estrategias de retención de personal para la organización explora valle sagrado*, [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Estrategias de retención de personal para la organización explora Valle Sagrado (up.edu.pe)
- Manjarrez, N, Boza, J y Mendoza, E. (2021). La motivación y el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, 12(1). Archivo digital
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-
36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359)
- Maya, E (2014). Métodos y técnicas de investigación. Universidad Nacional Autónoma de México
- Molla, J. (2019). Empresas españolas ha implantado sistemas de incentivos para sus empleados.
<https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/137608/EI-86-de-las-empresas-espanolas-ha-implantado-sistemas-de-incentivos-para-sus-empleados>
- Moreno- Galindo, E. (21 de marzo de 2021). LA POBLACIÓN EN UNA INVESTIGACIÓN.[https://tesis-
investigacioncientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html](https://tesis-investigacioncientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html)
- Montes, G y Llanos, P. (2019). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño laboral del personal de Mi banco Agencia Centro Histórico – Lima*, [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Educación].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5296/LA%20INFLUENCIA%20DE%20LA%20ESTABILIDAD%20LABORAL.pdf?sequence=1>

Olaya, J; Contreras, F; Matos, F. (2020). ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Y PROBABILIDAD PARA LAS CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN CON EL USO DEL SPSS. Archivo digital <http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>

Parrales-Reyes; Villao, J; pisco; G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1) ,177-186. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>

Pérez, J. (2022). Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur- Cajamarca, [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78496/P%C3%A9rez_AJW-SD.pdf?sequence=1

Puma, M Estrada, E (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo* ,23 (3). DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

Rodríguez-González, M; Mejía-Bernal, G; Jiménez, R & Chávez-Salazar, G. (2021). Intraemprendimiento y su relación con la motivación laboral de Personal Administrativo de una Institución de Educación Superior del Estado de Aguascalientes. *Conciencia Tecnológica*, (62) 1405-5597. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=9446987800>

Ruiz, L. (2019, junio, 19). La teoría de expectativa-valor de Atkinson: qué es y qué propone. *Psicología y mente*. <https://psicologiymente.com/psicologia/teoria-expectativa-valor-atkinson>

- Santana, R. (2020). *Competencias Digitales y Desempeño Docente en la Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil*, [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Santana_CRC-SD.pdf (ucv.edu.pe)]
- Salazar, A & Bello. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador. *Polo del conocimiento*, 6 (10), 2016-233.DOI: 10.23857/pc. v6i10.3197
- Sánchez- Chavarría, N & Sifuentes- Eche, A. (2018). *INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA E INTRÍNSECA EN LA INTENCIÓN DE PERMANENCIA DE LOS TRABAJADORES DE RESTAURANTES DE PIZZAS Y PASTAS DEL DISTRITO DE MIRAFLORES* [tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Archivo digital. (upc.edu.pe)
- Tamayo, G. (2019). Diseños muestrales en la investigación. Dialnet, 04(07). Diseños muestrales en la investigación - Dialnet (unirioja.es)
- Turki- Ali, A & Abdulrahman, A. (2022). The Impact of Corporate Incentives on Job Satisfaction: a moderation effect of age and tenure in Real Estate Development. *Journal of Positive School Psychology*, 6(2), 3186–3199. <http://journalppw.com>
- Tuerinzo, R (2016) *El pequeño libro de la motivación*. PAPF, S. L. U
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIACIENTÍFICA. *Revista educación*,33(1),155/165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Yagual, M. (2019). *Incidencia de la motivación extrínseca en la productividad del recurso humano del sector financiero* [tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Archivo digital.Yagual Meza Maria Fernanda Final

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE 1: Motivación extrínseca	Cordero (2018) "Indica que la motivación extrínseca es un factor que hace que las personas realicen sus actividades por algún beneficio o ventaja que les ofrece la compañía, es decir, los colaboradores no realizan sus actividades porque les gusta sino por las recompensas que van a obtener del exterior.	Variable 1, será medida mediante dimensiones como las Condiciones laborales, política remunerativa, línea de carrera.	CONDICIONES LABORALES	Contrato laboral	Ordinal tipo Likert 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE
				Jornada laboral	
				Seguridad laboral	
				Sobre carga laboral	
			POLITICA REMUNERATIVA	Remuneración	
				Beneficios sociales	
				Bonos	
				Incentivos	
			LINEA DE CARRERA	Puntualidad en el pago	
				Capacitaciones	
	Crecimiento profesional				
	Reconocimiento				
VARIABLE 2: Retención del personal	Figuroa -Isaza (2014)," La retención del personal abarca muchos procesos que permiten conocer en cada fase a los aspirantes o colaboradores internos para posicionarse en el área que ofrece la compañía" (p.66).	Variable 2, Sera medida mediante las dimensiones: Actitud de aprendizaje, trabajo en equipo y clima laboral	ACTITUD DE APRENDIZAJE	Iniciativa	Ordinal tipo Likert 1. NUNCA 2. CASI NUNCA 3. A VECES 4. CASI SIEMPRE 5. SIEMPRE
				Oportunidad de crecimiento	
				Buena actitud	
			TRABAJO EN EQUIPO	Desafíos	
				Comunicación	
				Toma de decisiones	
				Capacidades	
			CLIMA LABORAL	Competencia	
				Productividad	
				Flexibilidad	
	Herramientas de equipo				
	Liderazgo				

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J&A Puente Piedra, 2022									
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO				
GENERAL: ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la retención del personal de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022?	GENERAL: Determinar la relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022	GENERAL: Existe relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022	VARIABLE 1: Motivación extrínseca	CONDICIONES LABORALES	Hipotético - deductivo				
				POLITICA REMUNERTIVA					
				LINEA CARRERA DE					
				ENFOQUE					Cuantitativo
					TIPO				
ESPECÍFICOS: 1. ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y las condiciones laborales de Confecciones J & A? 2. ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A? 3 ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y línea de carrera de Confecciones J & A?	ESPECÍFICOS: 1. Determinar la relación entre retención del personal y condiciones laborales de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022 2. Definir la relación entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022 3. Determinar la relación entre retención del personal y línea de carrera de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022	ESPECÍFICOS: 1. Existe relación significativa y directa entre retención del personal y condiciones laborales en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022 2. Existe relación significativa y directa entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022 3. Existe relación significativa y directa entre retención del personal y línea de carrera en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022	VARIABLE 2: Retención del personal	ACTITUD DE APRENDIZAJE	Aplicada				
				TRABAJO EN EQUIPO	NIVEL				
									Correlacional
									DISEÑO
									No experimental

ANEXO 3: TABLA DE ALFA DE CRONBACH

Prueba piloto

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	25

ANEXO 4: TABLA DE CORRELACIONES / ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Correlaciones

		VAR MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	VAR_RETENCION DEL PERSONAL	CONDICIONES LABORALES	POLÍTICA REMUNERATIVA	LÍNEA DE CARRERA	ACTITUD DE APRENDIZAJE	TRABAJO EN EQUIPO	CLIMA LABORAL	
Rho de Spearman	VAR MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Coeficiente de correlación	1,000	,625	,700	,641	,618	,221	,084	,377
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,240	,661	,040
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	VAR_RETENCIÓN DEL PERSONAL	Coeficiente de correlación	,625	1,000	,645	,497	,669	,208	,000	,645
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,005	,000	,271	1,000	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	,700	,645	1,000	,360	,523	,134	,137	,500
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,051	,003	,480	,471	,005
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	POLÍTICA REMUNERATIVA	Coeficiente de correlación	,641	,497	,360	1,000	,388	,148	-,105	,360
		Sig. (bilateral)	,000	,005	,051	.	,034	,435	,579	,051
		N	30	30	30	30	30	30	30	30
	LÍNEA DE CARRERA	Coeficiente de correlación	,618	,669	,523	,388	1,000	,344	-,184	,561

	Sig. (bilateral)	,000	,000	,003	,034	.	,062	,331	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
ACTITUD DE APRENDIZAJE	Coeficiente de correlación	,221	,208	,134	,148	,344	1,000	,049	,000
	Sig. (bilateral)	,240	,271	,480	,435	,062	.	,797	1,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,084	,000	,137	-,105	-,184	,049	1,000	-,137
	Sig. (bilateral)	,661	1,000	,471	,579	,331	,797	.	,471
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	,377	,645	,500	,360	,561	,000	-,137	1,000
	Sig. (bilateral)	,040	,000	,005	,051	,001	1,000	,471	.
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Experto 1

Lima, 19 de septiembre del 2022

Estimado Dr.

Abraham Cárdenas Saavedra

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada **“Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A Puente Piedra, 2022”** Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,
Atentamente,



Rojas Muñoz, Melissa Elizabeth
DNI:74446057



Salazar Huamán, Erika
DNI: 77093851

“Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A Puente Piedra, 2022.”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la retención del personal de Confecciones J & A, Puente Piedra, ¿2022?

1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y las condiciones laborales de Confecciones J & A?
- b) ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A?
- c) ¿Cuál es la relación retención del personal y línea de carrera de Confecciones J & A?

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis general

Existe relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

2.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa y directa entre retención del personal y condiciones laborales en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.
- b) Existe relación significativa y directa entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.
- c) Existe relación significativa y directa entre retención del personal y línea de carrera en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A Puente Piedra, 2022. OBJETIVO:

Determinar la relación entre Motivación extrínseca y retención del personal en la empresa confecciones J & A del distrito de puente piedra durante el periodo 2022.

INSTRUCCIONES: Está Ud. de acuerdo con llenar el formulario SI () No ().

Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una **X** de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
1	El empleado tiene la seguridad que la empresa cumple con elaborar los contratos correspondientes					
2	El empleado conoce que el horario laboral establecido por la empresa se ajusta a las normas vigentes.					
3	El empleado es capaz de comprobar que la empresa cumple con los protocolos de seguridad dentro del área que realizan sus actividades.					
4	El empleado es capaz de verificar que los jefes inmediatos no sobrecargan de tareas en su área donde labora					
5	El monto que percibe como remuneración está acorde al puesto que ocupa					
6	La empresa brinda beneficios sociales de acuerdo a ley					
7	El empleado es capaz de verificar que puede recibir bonos por su puntualidad o llegar a su meta establecida.					
8	Un empleado de esta empresa puede recibir incentivos por su desempeño					
9	La empresa realiza los pagos de manera puntual					
10	El empleado considera que la empresa brinda programas de capacitación a sus colaboradores para adecuarse al puesto en función de la dirección que toma el crecimiento de la compañía.					
11	Usted considera que la empresa da la oportunidad de seguir creciendo de manera profesional					
12	Considera usted que la empresa hace un reconocimiento para los trabajadores cuando éstos destacan en relación a su competencia.					
13	Usted realiza actividades por iniciativa propia.					
14	Usted aprovecha las oportunidades de crecimiento laboral que brinda la empresa.					
15	Usted se siente dispuesto a enfrentar nuevos retos que le permitan mejorar en su centro de trabajo.					
16	Usted aceptaría tareas complejas y desafiantes.					
17	Existe una comunicación adecuada entre compañeros de trabajo					
18	En su entorno laboral, trabajan en conjunto para tomar decisiones de mejora en las actividades dadas.					
19	Se siente capaz de asumir un cargo directivo en la empresa.					
20	Usted es competitivo y colaborativo en su centro laboral.					
21	Usted tiene claro sus funciones asignadas en su trabajo.					
22	En la empresa que labora, el jefe brinda flexibilidad al momento de ingresar unos minutos tarde a su jornada laboral.					
23	Usted está conforme con los materiales y equipos de calidad para realizar bien su trabajo					
24	Usted acepta al líder motivador para lograr las metas establecidas en la empresa.					
25	Existe motivación constante del líder de la empresa hacia los trabajadores.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: “Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A Puente Piedra, 2022.”							
Apellidos y nombres de las investigadoras: Rojas Muñoz, Melissa Elizabeth - Salazar Huamán, Erika							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Cárdenas Saavedra Abraham							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	CONDICIONES LABORALES	CONTRATO LABORAL	El empleado tiene la seguridad que la empresa cumple con elaborar los contratos correspondientes	Likert ordinal: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5 = Siempre	✓		
		JORNADA LABORAL	El empleado conoce que el horario laboral establecido por la empresa se ajusta a las normas vigentes.		✓		
		SEGURIDAD LABORAL	El empleado es capaz de comprobar que la empresa cumple con los protocolos de seguridad dentro del área que realizan sus actividades.		✓		
		SOBRE CARGA LABORAL	El empleado es capaz de verificar que los jefes inmediatos no sobrecargan de tareas en su área donde labora.		✓		
	POLÍTICA REMUNERATIVA	REMUNERACION	El monto que percibe como remuneración está acorde al puesto que ocupa.		✓		
		BENEFICIOS SOCIALES	La empresa brinda beneficios sociales de acuerdo a ley.		✓		
		BONOS	El empleado es capaz de verificar que puede recibir bonos por su puntualidad o llegar a su meta establecida.		✓		
		INCENTIVOS	Un empleado de esta empresa puede recibir incentivos por su desempeño		✓		
		PUNTUALIDAD EN EL PAGO	La empresa realiza los pagos de manera puntual		✓		

RETENCIÓN DEL PERSONAL	LINEA DE CARRERA	CAPACITACIONES	El empleado considera que la empresa brinda programas de capacitación a sus colaboradores para adecuarse al puesto en función de la dirección que toma el crecimiento de la compañía.	✓		
		CRECIMIENTO PROFESIONAL	Usted considera que la empresa da la oportunidad de seguir creciendo de manera profesional.	✓		
		RECONOCIMIENTOS	Considera usted que la empresa hace un reconocimiento para los trabajadores cuando éstos destacan en relación a su competencia.	✓		
	ACTITUD DE APRENDIZAJE	INICIATIVA	Usted realiza actividades por iniciativa propia.	✓		
		OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	Usted aprovecha las oportunidades de crecimiento laboral que brinda la empresa.	✓		
		BUENA ACTITUD	Usted se siente dispuesto a enfrentar nuevos retos que le permitan mejorar en su centro de trabajo	✓		
		DESAFIOS	Usted aceptaría tareas complejas y desafiantes.	✓		
	TRABAJO EN EQUIPO	COMUNICACIÓN	Existe una comunicación adecuada entre compañeros de trabajo.	✓		
		TOMA DECISIONES	En su entorno laboral, trabajan en conjunto para tomar decisiones de mejora en las actividades dadas.	✓		
		CAPACIDADES	Se siente capaz de asumir un cargo directivo en la empresa.	✓		
		COMPETENCIAS	Usted es competitivo y colaborativo en su centro laboral.	✓		
	CLIMA LABORAL	PRODUCTIVIDAD	Usted tiene claro sus funciones asignadas en su trabajo.	✓		
		FLEXIBILIDAD	En la empresa que labora, el jefe brinda flexibilidad al momento de ingresar unos minutos tarde a su jornada laboral.	✓		
		HERRAMIENTAS DE EQUIPOS	Usted está conforme con los materiales y equipos de calidad para realizar bien su trabajo.	✓		
		LIDERAZGO	Usted acepta al líder motivador para lograr las metas establecidas en la empresa.	✓		
MOTIVACIÓN		Existe motivación constante del líder de la empresa hacia los trabajadores.	✓			

Firma del  experto:	Fecha: 21/10/22	
--	-----------------	--

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador: Dr. en Administración

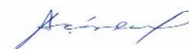
Fecha: 21/10/22

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

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

Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Firma del experto Informante

Experto 2

Lima, 02 de noviembre del 2022

Estimado Mgrt.

José Luis Merino Garces

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada **“Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A Puente Piedra, 2022”** Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted, Atentamente,



Rojas Muñoz, Melissa Elizabeth
DNI:74446057



Salazar Huamán, Erika
DNI: 77093851

“Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A Puente Piedra, 2022.”

1. Problema

1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la retención del personal de Confecciones J & A, Puente Piedra, ¿2022?

1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y las condiciones laborales de Confecciones J & A?
- b) ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A?
- c) ¿Cuál es la relación retención del personal y línea de carrera de Confecciones J & A?

2. Hipótesis

2.1. Hipótesis general

Existe relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

2.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa y directa entre retención del personal y condiciones laborales en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.
- b) Existe relación significativa y directa entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.
- c) Existe relación significativa y directa entre retención del personal y línea de carrera en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A Puente Piedra, 2022.

OBJETIVO: Determinar la relación entre Motivación extrínseca y retención del personal en la empresa confecciones J & A del distrito de puente piedra durante el periodo 2022.

INSTRUCCIONES: Está Ud. de acuerdo con llenar el formulario SI () No ().


Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una **X** de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
1	El empleado tiene la seguridad que la empresa cumple con elaborar los contratos correspondientes					
2	El empleado conoce que el horario laboral establecido por la empresa se ajusta a las normas vigentes.					
3	El empleado es capaz de comprobar que la empresa cumple con los protocolos de seguridad dentro del área que realizan sus actividades.					
4	El empleado es capaz de verificar que los jefes inmediatos no sobrecargan de tareas en su área donde labora					
5	El monto que percibe como remuneración está acorde al puesto que ocupa					
6	La empresa brinda beneficios sociales de acuerdo a ley					
7	El empleado es capaz de verificar que puede recibir bonos por su puntualidad o llegar a su meta establecida.					
8	Un empleado de esta empresa puede recibir incentivos por su desempeño					
9	La empresa realiza los pagos de manera puntual					
10	El empleado considera que la empresa brinda programas de capacitación a sus colaboradores para adecuarse al puesto en función de la dirección que toma el crecimiento de la compañía.					
11	Usted considera que la empresa da la oportunidad de seguir creciendo de manera profesional					
12	Considera usted que la empresa hace un reconocimiento para los trabajadores cuando éstos destacan en relación a su competencia.					
13	Usted realiza actividades por iniciativa propia.					
14	Usted aprovecha las oportunidades de crecimiento laboral que brinda la empresa.					
15	Usted se siente dispuesto a enfrentar nuevos retos que le permitan mejorar en su centro de trabajo.					
16	Usted aceptaría tareas complejas y desafiantes.					
17	Existe una comunicación adecuada entre compañeros de trabajo					
18	En su entorno laboral, trabajan en conjunto para tomar decisiones de mejora en las actividades dadas.					
19	Se siente capaz de asumir un cargo directivo en la empresa.					
20	Usted es competitivo y colaborativo en su centro laboral.					
21	Usted tiene claro sus funciones asignadas en su trabajo.					
22	En la empresa que labora, el jefe brinda flexibilidad al momento de ingresar unos minutos tarde a su jornada laboral.					
23	Usted está conforme con los materiales y equipos de calidad para realizar bien su trabajo					
24	Usted acepta al líder motivador para lograr las metas establecidas en la empresa.					
25	Existe motivación constante del líder de la empresa hacia los trabajadores.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: “Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A Puente Piedra, 2022.”							
Apellidos y nombres de las investigadoras: Rojas Muñoz, Melissa Elizabeth - Salazar Huamán, Erika							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. José Luis Merino Garces							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	CONDICIONES LABORALES	CONTRATO LABORAL	El empleado tiene la seguridad que la empresa cumple con elaborar los contratos correspondientes	Likert ordinal: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5 = Siempre	X		
		JORNADA LABORAL	El empleado conoce que el horario laboral establecido por la empresa se ajusta a las normas vigentes.		X		
		SEGURIDAD LABORAL	El empleado es capaz de comprobar que la empresa cumple con los protocolos de seguridad dentro del área que realizan sus actividades.		X		
		SOBRE CARGA LABORAL	El empleado es capaz de verificar que los jefes inmediatos no sobrecargan de tareas en su área donde labora.		X		
	POLÍTICA REMUNERATIVA	REMUNERACION	El monto que percibe como remuneración está acorde al puesto que ocupa.		X		
		BENEFICIOS SOCIALES	La empresa brinda beneficios sociales de acuerdo a ley.		X		
		BONOS	El empleado es capaz de verificar que puede recibir bonos por su puntualidad o llegar a su meta establecida.		X		
		INCENTIVOS	Un empleado de esta empresa puede recibir incentivos por su desempeño		X		
		PUNTUALIDAD EN EL PAGO	La empresa realiza los pagos de manera puntual		X		
	LINEA DE CARRERA	CAPACITACIONES	El empleado considera que la empresa brinda programas de capacitación a sus colaboradores para adecuarse al puesto en función de la dirección que toma el crecimiento de la compañía.		X		

RETENCIÓN DEL PERSONAL		CRECIMIENTO PROFESIONAL	Usted considera que la empresa da la oportunidad de seguir creciendo de manera profesional.	X		
		RECONOCIMIENTOS	Considera usted que la empresa hace un reconocimiento para los trabajadores cuando éstos destacan en relación a su competencia.	X		
	ACTITUD DE APRENDIZAJE	INICIATIVA	Usted realiza actividades por iniciativa propia.	X		
		OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	Usted aprovecha las oportunidades de crecimiento laboral que brinda la empresa.	X		
		BUENA ACTITUD	Usted se siente dispuesto a enfrentar nuevos retos que le permitan mejorar en su centro de trabajo	X		
		DESAFIOS	Usted aceptaría tareas complejas y desafiantes.	X		
	TRABAJO EN EQUIPO	COMUNICACIÓN	Existe una comunicación adecuada entre compañeros de trabajo.	X		
		TOMA DECISIONES	En su entorno laboral, trabajan en conjunto para tomar decisiones de mejora en las actividades dadas.	X		
		CAPACIDADES	Se siente capaz de asumir un cargo directivo en la empresa.	X		
		COMPETENCIAS	Usted es competitivo y colaborativo en su centro laboral.	X		
	CLIMA LABORAL	PRODUCTIVIDAD	Usted tiene claro sus funciones asignadas en su trabajo.	X		
		FLEXIBILIDAD	En la empresa que labora, el jefe brinda flexibilidad al momento de ingresar unos minutos tarde a su jornada laboral.	X		
		HERRAMIENTAS DE EQUIPOS	Usted está conforme con los materiales y equipos de calidad para realizar bien su trabajo.	X		
		LIDERAZGO	Usted acepta al líder motivador para lograr las metas establecidas en la empresa.	X		
		MOTIVACIÓN	Existe motivación constante del líder de la empresa hacia los trabajadores.	X		
	Firma del experto:			Fecha: 02/11/2022		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mgr. Jose Luis Merino Garces

DNI: 40590566

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 02/11/2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

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

Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.


JOSE LUIS MERINO GARCÉS
MAESTRO EN CIENCIAS
EMPRESARIALES
Firma del experto Informante

Experto 3

Lima, 02 de noviembre del 2022

Estimada Dra.

Petronila Liliana Mairena Fox

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada **“Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A Puente Piedra, 2022”** Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- d) Problemas e hipótesis de investigación
- e) Instrumento de obtención de datos
- f) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted, Atentamente,



Rojas Muñoz, Melissa Elizabeth
DNI:74446057



Salazar Huamán, Erika
DNI: 77093851

**“Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A
Puente Piedra, 2022.”**

3. Problema

3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la retención del personal de Confecciones J & A, Puente Piedra, ¿2022?

3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y las condiciones laborales de Confecciones J & A?
- b) ¿Cuál es la relación entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A?
- c) ¿Cuál es la relación retención del personal y línea de carrera de Confecciones J & A?

4. Hipótesis

4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa y directa entre retención del personal y condiciones laborales en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.
- b) Existe relación significativa y directa entre la retención del personal y la política remunerativa de Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.
- c) Existe relación significativa y directa entre retención del personal y línea de carrera en Confecciones J & A, Puente Piedra, 2022.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A Puente Piedra, 2022. OBJETIVO:

Determinar la relación entre Motivación extrínseca y retención del personal en la empresa confecciones J & A del distrito de puente piedra durante el periodo 2022.

INSTRUCCIONES: Está Ud. de acuerdo con llenar el formulario SI () No ().


Si está de acuerdo, a continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá marcar con una **X** de acuerdo con su criterio o lo que considere conveniente.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	VARIABLE				
		1	2	3	4	5
1	El empleado tiene la seguridad que la empresa cumple con elaborar los contratos correspondientes					
2	El empleado conoce que el horario laboral establecido por la empresa se ajusta a las normas vigentes.					
3	El empleado es capaz de comprobar que la empresa cumple con los protocolos de seguridad dentro del área que realizan sus actividades.					
4	El empleado es capaz de verificar que los jefes inmediatos no sobrecargan de tareas en su área donde labora					
5	El monto que percibe como remuneración está acorde al puesto que ocupa					
6	La empresa brinda beneficios sociales de acuerdo a ley					
7	El empleado es capaz de verificar que puede recibir bonos por su puntualidad o llegar a su meta establecida.					
8	Un empleado de esta empresa puede recibir incentivos por su desempeño					
9	La empresa realiza los pagos de manera puntual					
10	El empleado considera que la empresa brinda programas de capacitación a sus colaboradores para adecuarse al puesto en función de la dirección que toma el crecimiento de la compañía.					
11	Usted considera que la empresa da la oportunidad de seguir creciendo de manera profesional					
12	Considera usted que la empresa hace un reconocimiento para los trabajadores cuando éstos destacan en relación a su competencia.					
13	Usted realiza actividades por iniciativa propia.					
14	Usted aprovecha las oportunidades de crecimiento laboral que brinda la empresa.					
15	Usted se siente dispuesto a enfrentar nuevos retos que le permitan mejorar en su centro de trabajo.					
16	Usted aceptaría tareas complejas y desafiantes.					
17	Existe una comunicación adecuada entre compañeros de trabajo					
18	En su entorno laboral, trabajan en conjunto para tomar decisiones de mejora en las actividades dadas.					
19	Se siente capaz de asumir un cargo directivo en la empresa.					
20	Usted es competitivo y colaborativo en su centro laboral.					
21	Usted tiene claro sus funciones asignadas en su trabajo.					
22	En la empresa que labora, el jefe brinda flexibilidad al momento de ingresar unos minutos tarde a su jornada laboral.					
23	Usted está conforme con los materiales y equipos de calidad para realizar bien su trabajo					
24	Usted acepta al líder motivador para lograr las metas establecidas en la empresa.					
25	Existe motivación constante del líder de la empresa hacia los trabajadores.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: “Motivación extrínseca y retención del personal en Confecciones J & A Puente Piedra, 2022.”							
Apellidos y nombres de las investigadoras: Rojas Muñoz, Melissa Elizabeth - Salazar Huamán, Erika							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Petronila Liliana Mairena Fox							
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	CONDICIONES LABORALES	CONTRATO LABORAL	El empleado tiene la seguridad que la empresa cumple con elaborar los contratos correspondientes	Likert ordinal: 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5 = Siempre	X		
		JORNADA LABORAL	El empleado conoce que el horario laboral establecido por la empresa se ajusta a las normas vigentes.		X		
		SEGURIDAD LABORAL	El empleado es capaz de comprobar que la empresa cumple con los protocolos de seguridad dentro del área que realizan sus actividades.		X		
		SOBRE CARGA LABORAL	El empleado es capaz de verificar que los jefes inmediatos no sobrecargan de tareas en su área donde labora.		X		
	POLÍTICA REMUNERATIVA	REMUNERACION	El monto que percibe como remuneración está acorde al puesto que ocupa.		X		
		BENEFICIOS SOCIALES	La empresa brinda beneficios sociales de acuerdo a ley.		X		
		BONOS	El empleado es capaz de verificar que puede recibir bonos por su puntualidad o llegar a su meta establecida.		X		
		INCENTIVOS	Un empleado de esta empresa puede recibir incentivos por su desempeño		X		
		PUNTUALIDAD EN EL PAGO	La empresa realiza los pagos de manera puntual		X		
	LINEA DE CARRERA	CAPACITACIONES	El empleado considera que la empresa brinda programas de capacitación a sus colaboradores para adecuarse al puesto en función de la dirección que toma el crecimiento de la compañía.		X		

		CRECIMIENTO PROFESIONAL	Usted considera que la empresa da la oportunidad de seguir creciendo de manera profesional.	X		
		RECONOCIMIENTOS	Considera usted que la empresa hace un reconocimiento para los trabajadores cuando éstos destacan en relación a su competencia.	X		
RETENCIÓN DEL PERSONAL	ACTITUD DE APRENDIZAJE	INICIATIVA	Usted realiza actividades por iniciativa propia.	X		
		OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	Usted aprovecha las oportunidades de crecimiento laboral que brinda la empresa.	X		
		BUENA ACTITUD	Usted se siente dispuesto a enfrentar nuevos retos que le permitan mejorar en su centro de trabajo	X		
		DESAFIOS	Usted aceptaría tareas complejas y desafiantes.	X		
	TRABAJO EN EQUIPO	COMUNICACIÓN	Existe una comunicación adecuada entre compañeros de trabajo.	X		
		TOMA DECISIONES	En su entorno laboral, trabajan en conjunto para tomar decisiones de mejora en las actividades dadas.	X		
		CAPACIDADES	Se siente capaz de asumir un cargo directivo en la empresa.	X		
		COMPETENCIAS	Usted es competitivo y colaborativo en su centro laboral.	X		
	CLIMA LABORAL	PRODUCTIVIDAD	Usted tiene claro sus funciones asignadas en su trabajo.	X		
		FLEXIBILIDAD	En la empresa que labora, el jefe brinda flexibilidad al momento de ingresar unos minutos tarde a su jornada laboral.	X		
		HERRAMIENTAS DE EQUIPOS	Usted está conforme con los materiales y equipos de calidad para realizar bien su trabajo.	X		
		LIDERAZGO	Usted acepta al líder motivador para lograr las metas establecidas en la empresa.	X		
		MOTIVACIÓN	Existe motivación constante del líder de la empresa hacia los trabajadores.	X		
Firma del experto:		Fecha: 02/11/2022				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Petronila Liliana Mairena Fox

DNI:

Especialidad del validador:

Fecha: 02/11/2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

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

Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.

SI CUMPLE

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.

NO CUMPLE

Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.


P. Mairena
Dra. Petronila Liliana Mairena Fox
COLEGIO REGIONAL DE LICENCIADOS
EN ADMINISTRACIÓN
CORLAD - LIMA - REGUC: 035891

Firma del experto validador

ANEXO 6



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 10270506475
CONFECCIONES J & A	
Nombre del Titular o Representante legal:	Julio Chávez Díaz
Nombres y Apellidos	DNI
Julio Chávez Díaz	27050647

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal T del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo , autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación.

Nombre del Trabajo de Investigación	
Motivación Extrínseca y Retención del Personal en confecciones J & A, PUENTE PIEDRA 2022.	
Nombre del Programa Académico	
Escuela Profesional de Administración	
Autoras: Nombres y Apellidos	DNI
Melissa Elizabeth Rojas Muñoz	74446057
Erika Salazar Huamán	77093851

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

Lugar y Fecha: Puente Piedra – 13/05/2022

Firma:


(Julio Chávez Díaz)



[*] Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal T Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mencionar bajo pseudónimo al nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso del autor, quien en todo caso debe ser informado formalmente al respecto a través de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, se se deberá incluir la denominación de la organización, pero el será necesario describir sus características.

ANEXO 7: FORMULARIO DE GOOGLE ENVIADO A TRABAJADORES

Preguntas Respuestas **30** Configuración

30 respuestas



Se aceptan respuestas

Resumen

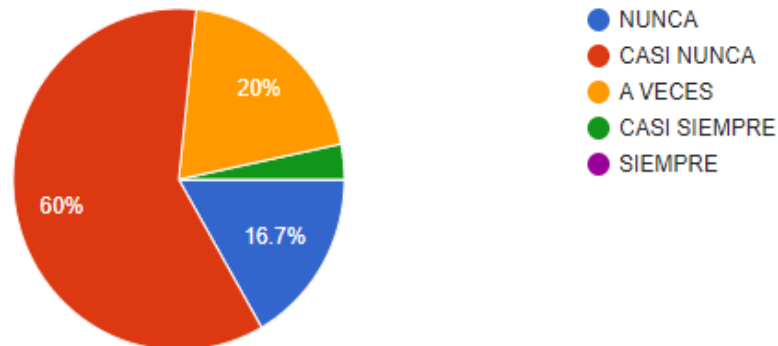
Pregunta

Individual

1. El empleado tiene la seguridad que la empresa cumple con elaborar los contratos correspondientes

Copiar

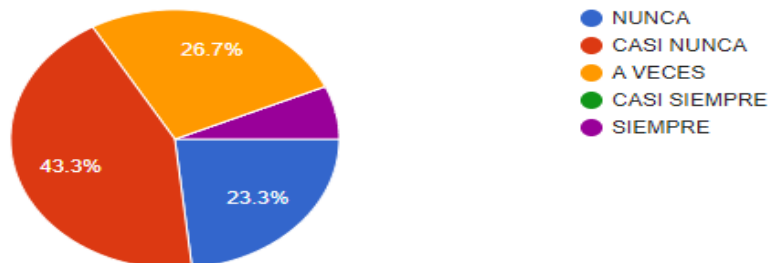
30 respuestas



2.El empleado conoce que el horario laboral establecido por la empresa se ajusta a las normas vigentes.

Copiar

30 respuestas



3.El empleado es capaz de comprobar que la empresa cumple con los protocolos de seguridad dentro del área que realizan sus actividades .

Copiar

30 respuestas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIMENEZ CALDERON CESAR EDUARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J & A, Puente Piedra, 2022

", cuyos autores son ROJAS MUÑOZ MELISSA ELIZABETH, SALAZAR HUAMAN ERIKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 17 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JIMENEZ CALDERON CESAR EDUARDO DNI: 16436847 ORCID: 0000-0001-7894-7526	Firmado electrónicamente por: JCALDERONCE el 18-11-2022 16:30:43

Código documento Trilce: TRI - 0443697